

" انعكاس تبني الاداء الاجتماعي في موهبة ريادة الاعمال "

دراسة ميدانية /شركة بغداد للمشروبات الغازية

أ.د. أحسان دهش جلاب الباحثة: زهراء عبد عظيم زهير

كلية الادارة والاقتصاد – جامعة القادسية

الملخص :

يهدف البحث إلى معرفة تأثير الاداء الاجتماعي في الموهبة الريادية لدى شركة بغداد للمشروبات الغازية واعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الضرورية لانجاز هذا البحث وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها. إذ تم توزيع (١٣٥) استمارة (استبانة)، وتم الحصول على (١١٠) استمارة صالحة للتحليل، على عاملي شركة بغداد للمشروبات الغازية. واستخدم البحث عدد من الأساليب الإحصائية على سبيل المثال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط الخطي البسيط سبيرمان، ومعامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين الاداء الاجتماعي والموهبة الريادية، فضلا عن وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية ايجابية للاداء الاجتماعي في الموهبة الريادية.

The aim of the research is to find out the impact of social performance on the leadership talent of the Baghdad Company for soft drinks. The research relied on the questionnaire as a tool to collect the data necessary to accomplish this research and achieve the goals it seeks. A total of (135) questionnaires were distributed, and (110) valid forms of analysis were obtained for the employees of Baghdad Soft Drinks Company. The research used a number of statistical methods, for example, arithmetic mean, standard deviation, simple spherical correlation coefficient, and simple and multiple linear regression coefficients. The results showed a significant positive correlation between social performance and leadership talent, as well as the presence of a positive effect relationship with a positive significance of social performance in the leadership talent.

Keywords: Social Performance, Leadership Talent, Baghdad Company for soft drinks.

منهجية البحث.

أولاً : مشكلة الدراسة :

في الوقت الذي تسعى فيه الشركات الى الاستمرار في النمو والتوسع وتعزيز موقعها التنافسي في الاسواق المحلية والاقليمية والدولية، اخذ موضوع الاداء الاجتماعي وانعكاسها على موهبة قيادة الاعمال من قبل الادارة يزيد من اهتمام ادارة الشركات ، وذلك لدورها في تطوير الشركات وتحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية. كما تمثل موهبة قيادة الاعمال التي يتم اتخاذها في الفترة الزمنية الحالية الا ان لها تاثيرات مستقبلية وتكون بطبيعتها متضمنة اهدافاً طويلة الاجل ومعقدة، كما تمثل قرارات سلوك الادارة في محاولة منها تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية في البيئة التنافسية العاملة فيها. وبالرغم من هذه الأهمية التكاملية للاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال إلا أن المراجعة للأدبيات ذات الصلة كشفت عن وجود عدد قليل من الدراسات التي وظفت هذه العلاقة بين المتغيرين خصوصا في مجال القطاع الانتاجي في العراق. من خلال المراجعة المكتبية والقاء ببعض المدراء والعاملين داخل الشركة، أتضح إن هناك عدم الاهتمام في تحديد للاداء الاجتماعي لدى الشركة، وتحديد ماهي الاثار المترتبة على تبني واعتماد للاداء الاجتماعي على موهبة قيادة الاعمال التي تتبناها المنظمة لانجاز مهامه المتنوعة وبالتالي تحقيق اهدافها الاساسية الاقتصادية والاجتماعية.

وبناء على ما تم طرحه اعلاه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

تساؤلات الدراسة :

- ١- ما مدى الاداء الاجتماعي المتحقق من قبل الشركة ؟
- ٢- ماهي ابعاد الاساسية الواجب توفرها لتحقيق الاداء الاجتماعي؟
- ٣- هل توجد علاقة بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال؟
- ٤- ما هو مستوى التأثير واتجاهه بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال؟

ثانياً :اهمية الدراسة:

تأتى أهمية البحث من الجوانب الآتية :

١. هل يؤثر الاداء الاجتماعي الذي تتبناها المنظمة على موهبة قيادة الاعمال ؟
٢. قد يسهم البحث في أغناء المكتبة العربية بشكل عام والمحلية بشكل خاص بخصوص بعض الموضوعات المهمة ولاسيما بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.
٣. إن معظم الدراسات السابقة حاولت إن تركز على عدد محدود من أبعاد الاداء الاجتماعي ، ولم تتناول العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٤. أثبتت الدراسات إن الاداء الاجتماعي يرتبط مع مجموعة من المخرجات والنتائج والتي تنعكس إيجابا على قدرة الشركة على موهبة قيادة الاعمال، ومن ثم تكمن هذه الدراسة لإيجاد النموذج الذي ربما يسهم في تحسين قدره المنظمة على اكساب موهبة قيادة الاعمال.
٥. من المتوقع أن تسهم توصيات هذا البحث في معالجة المشكلة التي تعاني منها الشركة المبحوثة او التخفيف من تأثيراتها المباشرة على واقع عمل الشركة.

ثالثا : اهداف البحث:

تهدف الدراسة الى محاولة تطير النموذج المفاهيمي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بالمتغير المستقل (الاداء الاجتماعي) والمتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) لغرض الوصول الى استدلالات واستنتاجات تعكس الواقع العملي للمفاهيم المؤثرة في موهبة قيادة الاعمال في المنظمة وتقديم توصيات تحاول المساهمة في تحسينها من خلال اختبار العلاقة الآتية:

١. التعرف على الاداء الاجتماعي المتحقق من قبل الشركة.
٢. الكشف عن طبيعة وخصائص موهبة قيادة الاعمال لدى الشركة.
٣. اختبار طبيعة ونوع وقوة علاقة الارتباط بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.
٤. اختبار علاقة التأثير بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.

رابعا : فرضيات الدراسة:

وفقا لما جاء في مشكلة وأهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

١. الفرضية الرئيسية الأولى :

H1: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال وتتفرع

٢. الفرضية الرئيسية الثانية.

H2: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :-

H2: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :-

Ha2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد الاقتصادي وموهبة قيادة الاعمال

Hb2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.

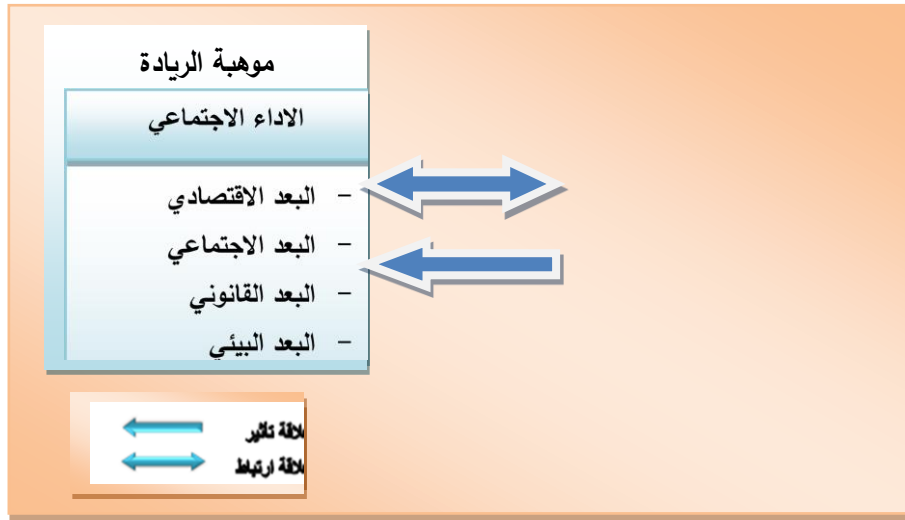
Hc2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد القانوني وموهبة قيادة الاعمال.

Hd2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد البيئي وموهبة قيادة الاعمال.

- He2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد الثقافي وموهبة قيادة الاعمال.
- Hf2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد الاخلاقي وموهبة قيادة الاعمال.
- Hg2 : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البعد التطوعي وموهبة قيادة الاعمال.

خامسا : المخطط الفرضي للدراسة:

اعتمد البحث المسؤولية الاجتماعية بابعادها (البعد القانوني ، والبعد الاقتصادي ، والبعد الاجتماعي) كمتغير تفسيري لمتغير موهبة قيادة، وكما موضح في الشكل (١).



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: اعداد الباحثة:

منهج الدراسة :

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ يمتاز هذا المنهج بكونه يعطي صورة واضحة عن الظاهرة التي يتم جمع البيانات عنها، فهو منهج يصف ميزات وخصائص مجتمع او ظاهرة ما في وقت الدراسة، مثل اتجاهات مجتمع البحث او خصائصه، وهو بذلك يضيف رصيذا اضافيا من الحقائق والمعارف الأمر الذي يساعد في فهم الظاهرة المدروسة والتنبؤ بها. وهذا البحث في جوهره تقرير يصف الواقع الذي توجد عليه الظاهرة، لكنه قد يتعدى احيانا الوصف بتحديد خصائص الظاهرة المدروسة ومعرفة المتغيرات والعوامل التي تسبب وجودها، وتبعاً لذلك تحدد الدرجة التي

توجد فيه تلك العوامل في مواقف معينة وتقدير أهميتها النسبية وتحديد ما بين هذه العوامل من صلات. ويعتمد هذا المنهج بدرجة كبيرة على ما متوفر من بيانات عن طريق المسح (المقابلة) والمسح المكتوب (الاستبانة).

عينة الدراسة.

يتكون عينة الدراسة من المدراء العاملين في شركة بغداد للمشروبات الغازية والبالغ عددهم (١١٠) مديرة. يبلغ عدد الذكور (١٠٢) وعدد الإناث (٨). أما الامؤهلات العلمية التي يتمتع بها المدراء ، يمكن تحديدها بالاتي الماجستير (٤) والدبلوم العالي (٥) والبكلوريوس (٩٤) والدبلوم (٧).

الاداء الاجتماعي للشركات.

تواجه الشركات في الوقت الحاضر العديد من التحديات في أسواق تنافسية للغاية تحاول تطوير أعمال مستدامة ومتجددة، ففي السنوات الأخيرة، تبنت العديد من الشركات ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات على أساس طوعي لتحسين وتعزيز قيمة العلامة التجارية للشركة ، ولزيادة أدائها، والاستفادة من مزايا المسؤولية الاجتماعية للشركات الأخرى (DENNIS ET AL.,2008:27). ويُعدّ الأداء الاجتماعي للشركات (CSP) مصطلحًا واسعًا في أدبيات الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي (GREEF,2014:3).

بالإضافة إلى ذلك ، تستخدم العديد من الدراسات الأخرى مصطلحات (الاداء الاجتماعي للشركات) CSP و (المسؤولية الاجتماعي للشركات) CSR بشكل مترادف التي يُنظر إليها على أنهما يحملان نفس المعنى (Greef,2014:3). إذ تستند تعاريف المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل رئيسي على تفسير (Carroll,1979:504) (كونها تمثل مسؤولية الأعمال التي تتضمن التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية للمجتمع).

ويتطلب الأداء الاجتماعي للشركات أن (١) تكون المسؤوليات الاجتماعية للشركة مقيّمة (٢) القضايا الاجتماعية التي يجب أن تعالج تكون محددة ، و (٣) اختيار منهج المعالجة (Carroll,1979:504)، ويحاول النموذج عرض هذه الجوانب الرئيسية في إطار مفاهيمي لكون مفيدًا للأكاديميين والمديرين على حد سواء. يهدف النموذج المفاهيمي للمساعدة على توضيح ودمج مختلف الخطوط التعريفية التي ظهرت في الأدبيات. فضلاً عن، عرض مفاهيم المسؤوليات الأخلاقية والتقديرية في سياق ذلك والذي قد يكون أكثر قبولاً لأولئك الذين يعتقدون أن الاعتبارات الاقتصادية اختفت في مناقشات المسؤولية الاجتماعية. ويمكن استخدام النموذج لمساعدة المديرين

على ادراك القضايا الرئيسية في الأداء الاجتماعي، وتنظيم التفكير في القضايا الاجتماعية، وتحسين التخطيط والتشخيص في مجال الأداء الاجتماعي. واخيراً، إلى أي مدى يساعد النموذج على تحقيق هذه الأهداف، وبالتالي، فإنه يبقى مجرد خطوة متواضعة نحو صقل الشركات مفهوم الأداء الاجتماعي (Carroll,1979:504).

(Greef,2014:3)

ويعرف (Wood,1991:693) CSP على النحو التالي: "صورة منظمة الأعمال بخصوص مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتشمل (المؤسسية: الشرعية، التنظيمية: المسؤولية العامة، والفردية وتتضمن: السلطة التقديرية الإدارية) وعمليات الاستجابة الاجتماعية (التقييم البيئي، أصحاب المصلحة وإدارة القضايا)، والنتائج التي يمكن ملاحظتها (الآثار الاجتماعية والبرامج والسياسات). كما كان لنظرية (Freeman,2004:236) التي تركز على أصحاب المصلحة ذات تأثير قوي على هذا التعريف فيما يتعلق بجانب الاستجابة الاجتماعية؛ ليس فقط المساهمين، ولكن يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار كل من يتأثر بالمنظمة عند القيام بالأعمال، مثل العاملين والمجتمع.

كما يناقش (Wood,1991:703) السياسة الاجتماعية للشركة، وكيف تتصرف بموجبها المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR). إذ يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات، باعتبارها واحدة من ثلاثة جوانب لـ CSP، على الرغم من أن ستراند (Strand, ١٩٨٣) طور إطاراً أكثر شمولاً للأنظمة للاستجابة الاجتماعية للشركات إذ اقترح ثلاثة سلوكيات مميزة لاستجابة الشركة: (أ) يراقب ويقيم الظروف البيئية، (ب) أنها تحضر إلى العديد من طلبات أصحاب المصلحة الموضوعية عليها ، و (ج) تقوم بتصميم خطط وسياسات للاستجابة للظروف المتغيرة.

هذه السلوكيات هي في الواقع عمليات لمعالجة المعلومات ولافراد والمجموعات ، والقضايا والأحداث الاجتماعية ، وبالتالي ، فإنها تعكس بدقة أكثر ما يدور حول الجزء الثاني من نموذج CSP. علاوة على ذلك، فهي تتوافق مع ثلاثة مجالات رئيسية من أبحاث: التقييم البيئي، وإدارة أصحاب المصلحة، وإدارة القضايا.

إن العلاقة بين شركات الشركات ومجتمعاتها المحددة على نطاق واسع ومسؤوليات الشركات في المساهمة والمحافظة على عوالمها الاجتماعية والبيئية هي مواضيع المسؤولية الاجتماعية للشركات.

في حين أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تمثل المفهوم القائل بأن على الشركات واجب المشاركة في الأنشطة التي تعزز العوالم الاجتماعية والبيئية الواسعة ، إلا أن الأداء الاجتماعي للشركات هو عبارة عن هيكل يقيس مدى تأثير الشركات (أو عدم التصرف) على نحو مسؤول اجتماعيًا . على مدى العقدين الماضيين ، تلقى الأداء الاجتماعي للشركات (CSP) قدرا كبيرا من الاهتمام من كل من الباحثين الأكاديميين والممارسين (Dennis et al.,2008:27).

على سبيل المثال، قام الباحثون بفحص العلاقات بين CSP وعدة بنى مختلفة مثل الربح والحجم والأداء البيئي. قدم هذا المسار البحثي نتائج متباينة إلى حد ما. وقد اختلطت نتائج البحث لتأكيد أو عدم التشديد على أن الأداء الاجتماعي للشركات والأداء المالي للشركة مرتبطان بشكل إيجابي. إن المقياسين الماليين للشركات من الدرجة الأولى المدروسين هما التدفقات النقدية المستقبلية والتغيرات في القيمة السوقية للشركات (أو وكيل للشركات الخاصة). وقد أظهرت نتائج البحث على مدى ٣٠ آذانا تباين في علاقة CSP بحيث، كما يقول بارنت، "لا يمكننا أن نستنتج بوضوح ما إذا كان استثمار دولار واحد في المبادرات الاجتماعية يعود أكثر أو أقل من دولار واحد لصالح المساهم" (Dennis et al.,2008:27).

من خلال التأثير الاجتماعي، فإننا نعني أيًا من التنوع الكبير للتغيرات في الحالات الفسيولوجية والمشاعر الذاتية، والدوافع والعواطف، والإدراك والمعتقدات، والقيم والسلوك، التي تحدث في الفرد، أو الإنسان، أو الحيوان، كنتيجة حقيقية، ضمنية أو تخيل وجود أو تصرفات لأفراد آخرين.

بعض التعاريف الخاصة بالأداء الاجتماعي لعدد من الباحثين

المفهوم	الباحث	ت
نقصد بالآثار الاجتماعية عواقب أي أعمال عامة أو خاصة تؤثر على الطرق التي يعيش بها الناس، أو العمل، أو اللعب، أو الارتباط ببعضهم البعض، أو تنظيم أنفسهم لتلبية احتياجاتهم، والعمل بصفة عامة كعضو في المجتمع. يشمل المصطلح أيضا الآثار الثقافية التي تنطوي على تغييرات في القواعد والقيم والمعتقدات التي توجه وترشد إدراكهم بأنفسهم والمجتمع.	Burdge, Vanclay & 1996:59)	١-
من خلال التأثير الاجتماعي، فإننا نعني أيًا من التنوع الكبير للتغيرات في الحالات الفسيولوجية والمشاعر الذاتية ، والدوافع	(Latané,1981:343)	٢-

والعواطف ، والإدراك والمعتقدات، والقيم والسلوك، التي تحدث في الفرد، أو الإنسان، أو الحيوان، كنتيجة حقيقية، ضمنية أو تخيل وجود أو تصرفات لأفراد آخرين.		
حسب التأثير فإننا نعني الجزء من النتيجة الإجمالية التي حدثت كنتيجة نشاط المشروع.	(Clark et al., 2004:233)	-٣
يتم إنشاء القيمة الاجتماعية عندما يتم الجمع بين الموارد والمدخلات والعمليات أو السياسات لإحداث تحسينات في حياة الأفراد أو المجتمع ككل.	Emerson et al., 2000:137)	-٤
يشير تقييم الأثر الاجتماعي إلى تقييم (كما في القياس أو الملخص) الى مجموعة واسعة من التأثيرات (أو الآثار أو النتائج) التي يحتمل أن تواجهها مجموعة واسعة من المجموعات الاجتماعية على قدم المساواة نتيجة لسلوك معين.	Freudenburg, 451:١٩٨٦	-٥
إدارة التأثير الاجتماعي هي مجال البحث عند تقاطع ممارسات الأعمال والاهتمامات المجتمعية الأوسع التي تعكس وتحترم الترابط المعقد بين هاتين الحقيقتين.	Gentile,2000:1)	-٦

ثالثاً : ابعاد الاداء الاجتماعي.

تتنوع أبعاد الاداء الاجتماعي وفقاً لآراء عدد كبير من الباحثين، وبما ان المسؤولية الاجتماعية ينظر اليها كأداء اجتماعي كما تم طرحه اعلاه ، يمكن تحديد ابعاد الاداء الاجتماعي بـ:

أ. البعد الاقتصادي: يشمل هذا البعد الأنشطة والعمليات والسياسات التي تقوم بها الشركة، بجانب استخدام كافة الموارد المتاحة لديها (بركات، ٢٠١١، ص٢٢) ، لإنتاج سلع وخدمات متنوعة، وبأسعار مختلفة تتناسب مع متطلبات المجتمع، وذات مستوى جودة عالية (Werther, W. and Chandler,2011:21). ويرتكز هذا البعد علي الأداء الاقتصادي للشركة (Duthler and Dhanesh,2009:2)، والسعي لزيادة الإنتاجية، وزيادة نسبة المبيعات، وزيادة الحصة السوقية للشركة ، ومن ثم تحقيق الربحية العالية، وبالتالي نمو الشركة في المجتمع، وزيادة قدرتها علي البقاء والاستمرار في بيئة العمل(Gangi et al.,2018:195). بالإضافة إلي زيادة العائد علي الاستثمار للمساهمين في المؤسسة (Karim et al.,2018:27) ، والذي يساعد المؤسسة علي القيام بمسؤوليتها الاجتماعية كاملة تجاه المساهمين والعاملين (النسور، ٢٠١٤، ص٢٢)، والتي تتمثل في تحسين جودة بيئة العمل، واتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية العاملين من إصابات العمل (الكعبي، ٢٠١٣، ص٢٦-٢٧).

ب. البعد الاجتماعي: يشمل هذا البعد كافة السياسات الاجتماعية للشركة، والتي ترتبط بالمشاركة في تلبية احتياجات ورغبات كافة الأطراف ذات العلاقة بالشركة . بجانب التزام الشركة بمراعاة القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، وعاداته وتقاليده. كما يرتبط هذا البعد بشكل كبير بطريقة تعامل الشركة مع العاملين بها. ويعتمد هذا البعد على عدة مبادئ فرعية علي النحو التالي:

(١) المشاركة في الوفاء بالاحتياجات الأساسية للمجتمع. ٢. احترام وعادات وتقاليد وقيم المجتمع. ٣. تحسين نوعية الحياة. ٤. الاهتمام بدور المرأة وحمايتها. ٥. توفير وظائف مناسبة للمسنين والمعاقين. ٦. توفير الخدمات الصحية والأمنية لازمة. ٧. احترام الاختلافات الثقافية بين جميع الأطراف).

ج. البعد القانوني: يرتبط هذا البعد بالقوانين والتشريعات والأنظمة واللوائح التي تضعها الدولة، والتي يجب على الشركة الالتزام الكامل بها . كما يجب على الشركة الالتزام الكامل بما تضعه من سياسات وأنظمة وتعليمات ولوائح. وهناك عدد من القوانين والتشريعات التي يجب على الشركة الالتزام بها، منها (قوانين حماية المستهلك، وقوانين حماية البيئة، وتشريعات الحفاظ علي الموارد الطبيعية، أنظمة التعامل مع المخلفات وإدارتها، قوانين العمل وحماية العاملين، وقوانين حماية المرأة).

د. البعد البيئي: يرتبط هذا البعد بتحقيق التنمية المستدامة، والحفاظ علي الموارد الطبيعية من أجل حفظ حقوق الأجيال القادمة في استخدامها (Mohammed and Rashid,2008:359). بجانب قيام المؤسسات بدورها تجاه البيئة، من خلال الحفاظ عليها، وعدم ممارسة أي أنشطة ضارة بالبيئة (Tuan,2013:349)، وذلك من خلال قيامها بمجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلي الحد من الآثار السلبية للمؤسسة علي البيئة (Mohammed and Rashid,2008:359). كما يجب علي جميع المؤسسات القيام بتحليل الآثار المختلفة المباشرة وغير المباشرة لأنشطتها وعمليتها علي البيئة والمجتمع باستمرار، حتي لا تتسبب في إحداث أية أضرار جسيمة بالبيئة (Mohammed and Rashid,2008:359).

هـ. البعد الثقافي: ثقافة المنظمة خصوصيتها التي تمتاز بها عن غيرها من المنظمات، وهي تمثل اتجاهاً حديثاً في الإدارة يهتم بدراسة القيم والمبادئ والعادات والتقاليد والمعاني المشتركة للعاملين في المنظمات. اما مكونات ثقافة المنظمة (سوداني، ٢٠١١، ص٣٤): (القيم ، الأساطير، الرموز، الطقوس، الأبطال، الشبكة الثقافية، تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمة) او يمكن التعبير عن عن الثقافة بانها معرفة وتراث فكري تعبر عن خصائص حضارية وبإمكانها أن تؤثر على العديد من العناصر التنظيمية وكذلك على العاملين بالمنظمة.

و. **البعد الأخلاقي:** يرتبط هذا البعد بالقيم الأخلاقية للشركة (Amoako,2017:57) ، والتي تتصرف وتتعامل وفقاً لها. وتشمل هذه القيم الصدق، والأمانة، والعدالة، والشفافية المالية، وعدم الإضرار بالمجتمع، والالتزام تجاه الجهات الحكومية، وعدم الغش (أدريس وحمام، ٢٠١٥، ص ٣٩٤). كما يجب على الشركات مراعاة أخلاقيات المهنة وأخلاقيات العامل في كافة أعمالها سواء في تسويق خدماتها ومنتجاتها أو تعاملها مع كافة الأطراف ذات العلاقة بها (عودة، ٢٠١٤، ص ١٨٢٦). وهذه القيم والالتزامات الأخلاقية ليست مكتوبة أو ملزمة للمؤسسة قانونياً، ولكن تلتزم بها الشركة تطوعياً، مما يساهم في تحسين صورتها في المجتمع بشكل يساعد علي نموها وتوسعها بشكل كبير وسريع (ابو الشعر، ٢٠١٦، ص ١٥).

بالإضافة إلي أن عمل الشركة في إطار أخلاقي يساعد علي زيادة قدرتها في التنمية والإصلاح.

ز. **البعد الخيري (الإنساني أو التطوعي):** يرتبط هذا البعد بالأعمال التطوعية غير الإلزامية للشركة (Collins,2012:66) ، والتي تقوم بها الشركة بدافع إنساني (Park and Levy,2014:235)، ولا تهدف من ورائها تحقيق أرباح أو حصة سوقية مرتفعة (Park and Levy,2014:235). وتشمل هذه الأعمال مختلف الفئات داخل المجتمع. وتقوم الشركات المسؤولة اجتماعياً بتقديم مختلف المساعدات الإنسانية (مادية، ومالية، ومعنوية، وبشرية ... الخ) للمجتمع بصورة تطوعية، مما يساهم في تحسين سمعة المؤسسة، ودعم المجتمع لأنشطتها وخدماتها.

موهبة ريادة الاعمال:

على الرغم من أن الابحاث قد ركزت على ريادة الأعمال ويشار إليها عموماً باسم إنشاء أعمال جديدة، ومنذ ما يقرب من قرن من الزمان، ما زلنا نفتقر إلى توافق في الآراء بشأن تعريفها، والذي لا يزال يشكل عقبة أمام تطوير إطار مفاهيمي لريادة الأعمال (Shane and Venkataraman,2000:217). توجد مصطلحات مختلفة للإشارة إلى ريادة الأعمال، بما في ذلك ريادة الأعمال، ووظيفة ريادة الاعمال، ومؤخراً، التوجه الريادي وموهبة ريادة الأعمال. هذا الأخير يشير على وجه التحديد إلى قدرة الشخص الخاصة على ريادة الأعمال (Nieto et al.,2011:17).

إذ يتمتع الشخص ذو المواهب بالذكاء والقدرة واللياقة البدنية لأداء نشاط معين. فالموهبة تعني أن الشخص يمكن أن يفعل شيئاً أفضل من الآخرين (Nieto et al.,2011:17) نقلاً عن (Ingenieros, 1913). وبهذا المعنى ، فإن الموهبة ليست "خارقة للطبيعة". قد يمتلك بعض

الناس ببساطة ذكاءً أو طاقة كبيرة أو صفات أخرى قيمة بشكل عام تمكنهم من أن يصبحوا أحد أفضل الوظائف في المهن التي اختاروها ، سواء كانت متعلقة بالعمل أو غير ذلك (Murphy et al.,1991:504).

يميل معظم الأشخاص الموهوبين في منطقة معينة لاختيار المهن التي من شأنها كسب عوائد على مواهبهم. وبالمثل ، تحتاج الشركات إلى عاملين موهوبين لتحقيق أهداف أعمالهم (Ricker and Leahy, 2009:35). وعلاوة على ذلك ، تشير الموهبة إلى أن الشخص يستطيع إنهاء نشاط قد يتخلى عنه الآخرون أو لا يبدأون به أبدًا. لذلك، تعني موهبة قيادة الأعمال أن صاحب المشروع لا يدرك فكرة جيدة فحسب بل ينفذها بشكل كامل (Nieto et al.,2011:19). وكما لاحظنا، يظل مفهوم "الريادي" غامضًا ومتناقضًا وغير دقيق في تعريفاته المختلفة.

أظهر (Gartner,1989:27) ، في مراجعة تحليلية للمصطلح، أن الباحثين حاولوا عبر التاريخ أن يعرفوا ما هو الريادي بدلاً من ما يفعله ذلك الشخص. ثلاث سمات رئيسية لها تعريفات واضحة لريادة الأعمال عبر التاريخ وهي: الابداع ، والبحث عن المعلومات واتخاذ القرارات في ظل عدم التأكد لكسب الأرباح.

١. الابداع : يقلل بعض الباحثين من فكرة الحداثة لفتح شركة جديدة، بالرغم من ان الآخرون يستغلون هذا النوع من الأعمال بالفعل. ويبين آخرون أن الحداثة تتطلب إنشاء اعمال جديد تماما، واستغلال الفكرة الأصلية. وقد يعني الابداع أيضًا الانخراط في الأنشطة التي تقع خارج الحدود التقليدية للإجراءات الروتينية. وفي الآونة الأخيرة ، برزت القدرة على الابداع كبعد رئيسي في توجه ريادة الأعمال.

فيما يتعلق بالقدرة على الابتكار ، يحاول صاحب المشروع عادةً التأثير على بيئته ولا يقتصر على الوضع القائم ، والذي يشار إليه عادةً إلى شخصية الاستباقية. وبهذا المعنى ، ارتبطت الريادة بالبحث النشط عن الفرص واكتشافها. إذ ليس كل فرد لديه هذه القدرة على اكتشاف الفرص في بيئته.

البحث عن المعلومات. إن "المعرفة قوة" عبارة معروفة جيداً ، لكن تطبيقها العملي لريادة الأعمال غير واضحة. إذ يعد جمع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار نشاطاً مهماً لرجال الأعمال (Cooper et al., 1995:107).

عدم التأكد. على الرغم من أن عدم اليقين قد يبدو وكأنه الوضع الطبيعي للأزمات الاقتصادية ، إلا أنه لا يزال بارزاً بالنسبة للرياديين حتى عندما يكون الاقتصاد مستقرًا. ولذلك ، فإن القدرة على اتخاذ القرارات في ظل عدم التأكد أمر بالغ الأهمية للرياديين. هذه القرارات ركز في النهاية على هدف محدد: الأرباح. تحتوي جميع القرارات على بعض المخاطر ، لكن رواد الأعمال غالباً ما يواجهون مخاطر خاصة فيما يتعلق بوضعهم المالي والمادي و / أو الاجتماعي في جهودهم لتحقيق أهدافهم (Hull et al., 1980؛ Federici et al., 2008؛ Rauch et al., 2009).

وبالنظر إلى هذه العناصر الثلاثة ومفاهيم الريادي والموهبة ، نلاحظ أن هذه المصطلحات ليست بديلة عن الصفة والاسم. وهذا يعني أن موهبة ريادة الأعمال ستعني قدرة خاصة على ريادة الأعمال ، أي الشروع في استثمار الفرص الجديدة ، والبحث عن المعلومات واتخاذ القرارات في ظل عدم اليقين لتحقيق الأرباح ، مع افتراض تضمين المخاطر.

والكثير من الأبحاث الخاصة بمواهب ريادة الأعمال أظهرت بانها أمر بالغ الأهمية لعدة أسباب: يمثل رواد الأعمال محركات التنمية المستدامة في الاقتصاد. كما تتيح ريادة الأعمال للمجتمع تحويل المعلومات التقنية إلى منتجات وخدمات. علاوة على ذلك، من خلال هذه الآلية ، يمكن للمجتمعات اكتشاف والتعامل مع الزمان وعدم الكفاءة المكانية في الاقتصاد. في أوقات الأزمات الاقتصادية، تصبح هذه الحجج أكثر أهمية، لأن ريادة الأعمال وموهبة ريادة الأعمال يمكن أن تساعد الدول في التعامل مع انخفاض الدخل والأرباح (Nieto et al., 2011:17).

موهبة ريادة الأعمال، "تشير إلى الأفراد في السكان الذين لديهم قدرة قوية نسبياً على رؤية المستقبل في عالم غامض، وابتكار منتجات أو خدمات جديدة، وأنماط الإنتاج (Zhanga et al., 2010:179).

تخصيص المواهب الريادية: الأهمية

تعتبر "المواهب الريادية" واحدة من أكثر العوامل الهامة للتنمية الاقتصادية. هناك حقيقتان أساسيتان حول توزيع هذه المواهب. أولاً، في حين أن رواد الأعمال تمثل ظاهرة في اقتصاد السوق، فإن مواهب ريادة الأعمال كانت موجودة بشكل دائم. عندما ننظر إلى الاقتصاد، فإن أحد الأسئلة الهامة الريادية التي يجب أن نطرحها هي: ماذا يفعل أكثر الافراد الموهوبين؟ على وجه الخصوص، هل يعملون للحكومة، أو يعملون في اعمالهك الخاصة؟ يمكن للأشخاص ذوي المواهب ان يصبحوا الأفضل في العديد من المهن، مثل رجال الأعمال، والمسؤولين الحكوميين، والمحامين، والمضاربين، ورجال الدين، وما إلى ذلك (Zhang et al., 2010:180).

في البلدان المتقدمة، مثل الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى وألمانيا، فإن أفضل الافراد الرياديين يميلون إلى التحرك نحو قطاع الأعمال، بينما في الدول النامية، مثل معظم دول أمريكا اللاتينية وأفريقيا، أفضل الرياديين يميل إلى العمل في قطاع الحكومة أو الجيش. مع مرور الوقت، عندما ينتقل المزيد من الأفراد الرياديين الى مجالات الاعمال، تميل الاقتصادات إلى التوسع ؛ والعكس بالعكس. وهكذا، قد نستنتج أن تخصيص المواهب الريادية بين الحكومة والأعمال هو واحد من أهم محددات تطوير الاقتصاد. من أين ينشأ هذا التأثير؟ في الأساس، عندما يدخل الافراد الرياديين الأعمال، فإنها تخلق قيمة اقتصادية والثروة من خلال الأنشطة الإنتاجية مثل الاستخدام الأكثر كفاءة للموارد وخفض التكاليف والابتكار التكنولوجي. في المقابل، عندما يكونون في قطاع الحكومي، فإنهم يشاركون بشكل رئيسي في إعادة التوزيع الدخل، وفي أسوأ الحالات، ربما الحد من الثروة الاقتصادية الحالية والانتاج من خلال وسائل غير منتجة إلى حد كبير (Zhang et al., 2010:180).

أختبار وتحليل فرضيات البحث

المبحث الاول: تحليل البيانات وتقييم مقياس البحث.

١. توزيع عينة البحث.

يسعى البحث الحالي وبشكل رئيسي إلى تفسير وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرين وهما المتغير المستقل (الاداء الاجتماعي) والمتغير التابع (موهبة ريادة الاعمال). فقد تم توزيع (١٣٥) إستبانة على شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث بصورة مباشرة، وذلك على عينة عشوائية من المدراء. وعدد الاستبانات التي تم جمعها (١١٥) استبانة وبنسبة استجابة تبلغ ٩٢%، وقد قام الباحثان بعد ذلك بمراجعة فقرات الاستبانات التي تم جمعها لاستبعاد الاستبانة غير المستوفاة أو المستوفاة بطريقة خاطئة، أما حجم العينة الإجمالي للشركة، فكان (١١٠) استبانة بنسبة ٨٨% والتي ستخضع بياناتها للتحليل، والسبب في استبعاد تلك الاستبانات عائد إلى عدم استيفاء بعضها للبيانات ذات الطبيعة الهامة، ونقص البيانات في بعضها الآخر الأمر الذي جعل من المتعذر إخضاعها لعملية التحليل الإحصائي.

٢. تصميم أداة البحث.

تمثلت أداة البحث في استبانة تم تصميمها بما يخدم البحث، وبالشكل الذي يمكنها من الحصول على البيانات حول الظاهرة قيد الدراسة، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات حول الظاهرة قيد الدراسة.

اختبار التوزيع الطبيعي

لكي يمكن إجراء اختبار كل من F و t سواء عند اختبار المعنوية في (الانحدار الخطي البسيط) و (الانحدار الخطي المتعدد) او غيرها من الاختبارات التي تشترط ان^١ تتبع البيانات التوزيع الطبيعي سيتم التأكد من هذا الشرط باستخدام اختبار^٢ (Kolmogorov-Smirnov) واختبار (Shapiro-Wilk) وكما يلي:

١ : اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محوري الاداء الاجتماعي وموهبة ريادة الاعمال

الجدول (١) نتائج الاختبار الخاصة ببيانات محوري الاداء الاجتماعي وموهبة ريادة الاعمال.

الجدول (١) نتائج إختبار التوزيع الطبيعي							
c.r. الدرجة الدرجة	Kurtosis التفطح	c.r. الدرجة الدرجة	Skew الالتواء	Kolmogorov-Smirnov			نوع ومعالم الأختبار المتغيرات وأبعادها
				مغنوية الأختبار	قيمة المغنوية	إحصاءة الأختبار	

١ القاهرة ٢٠٠٨، ص ١١٦-١٠٦ " spss المصدر : دكتور اسامة ربيع "التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج

٢ Julie Pallant, (2011), " spss survival manual A step by step guide to data analysis using SPSS ", 4th edition., p 59-70.

-1.443	-0.674	-1.163	-0.272	معنوي	0.078	0.102	البعد الاقتصادي
-1.372	-0.641	-0.874	-0.204	معنوي	0.077	0.114	البعد الاجتماعي
-0.926	-0.433	-0.349	-0.081	معنوي	0.200	0.070	البعد القانوني
0.968	0.452	-2.782	-0.650	غير معنوي	0.022	0.081	البعد البيئي
1.947	0.910	-3.857	-0.901	غير معنوي	0.005	0.091	البعد الثقافي
-0.808	-0.378	-1.816	-0.424	معنوي	0.200	0.048	البعد الاخلاقي
-1.610	-0.752	-0.870	-0.203	غير معنوي	0.021	0.093	البعد التطوعي
-0.390	-0.182	-1.606	-0.375	معنوي	0.200	0.066	الاداء الاجتماعي
-0.861	-0.402	0.245	0.057	معنوي	0.200	0.056	موهبة ريادة الاعمال

المصدر : اعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23

من الجدول (1) يتبين ان قيمة مستوى الدلالة لمحوري الاداء الاجتماعي وابعاده وموهبة ريادة الاعمال وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني بان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

ثانياً. اتساق الأداة وثباتها

١ - الثبات البنائي لأداة قياس الدراسة

يشير الثبات إلى اتساق مقياس الدراسة وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر مدة زمنية مختلفة والثبات البنائي لأداة القياس (Construct Reliability) يتم التحقق منه من خلال استعمال اختبار ألفا كرونباخ وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستعمال معامل ارتباط ألفا كرونباخ الموضح في الجدول (٢):

الجدول (٢) معاملات الثبات لأداة قياس الدراسة

المتغير	الفا كرونباخ للمتغير	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ لكل بعد	الصدق
المسؤولية الاجتماعية X	0.809	البعد الاقتصادي	5	0.877	0.936
		البعد الاجتماعي	5	0.867	0.931
		البعد القانوني	5	0.874	0.935
		البعد البيئي	5	0.857	0.926
		البعد الثقافي	5	0.864	0.930
		البعد الاخلاقي	5	0.896	0.947
		البعد التطوعي	5	0.879	0.938
اتخاذ القرارات الاستراتيجية Y	0.846		28	0.814	0.902
جميع فقرات الاستبيان				0.880	0.938

المصدر : اعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23

يظهر الجدول (٢) بان قيم معامل كرونباخ ألفا قد تراوحت بين (0.857-0.896) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والاجتماعية لأن قيمتها أكبر من (0.70) (Nunnally & Bernstein, 1994)، والتي تدل على أن الأداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

ثالثاً : ثبات الإستبانة: Reliability of Questionnaire

تستخدم طريقة التجزئة النصفية (Split-Half) في قياس الثبات ، والتي تتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية و درجات الأسئلة الزوجية في الإستبانة و يتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman –Brown) ، فإذا كان معامل الثبات (٠.٦٧) على وفق المعادلة فانه كافياً للبحوث التي تعتمد الإستبانة أداة لها ، وعند تطبيق هذه الطريقة وجد أن معامل الارتباط للإستبانة بلغ (٠.٧٢٩) مما يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات جيد و يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة و للأفراد أنفسهم و تعطي نفس النتائج .

التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis)

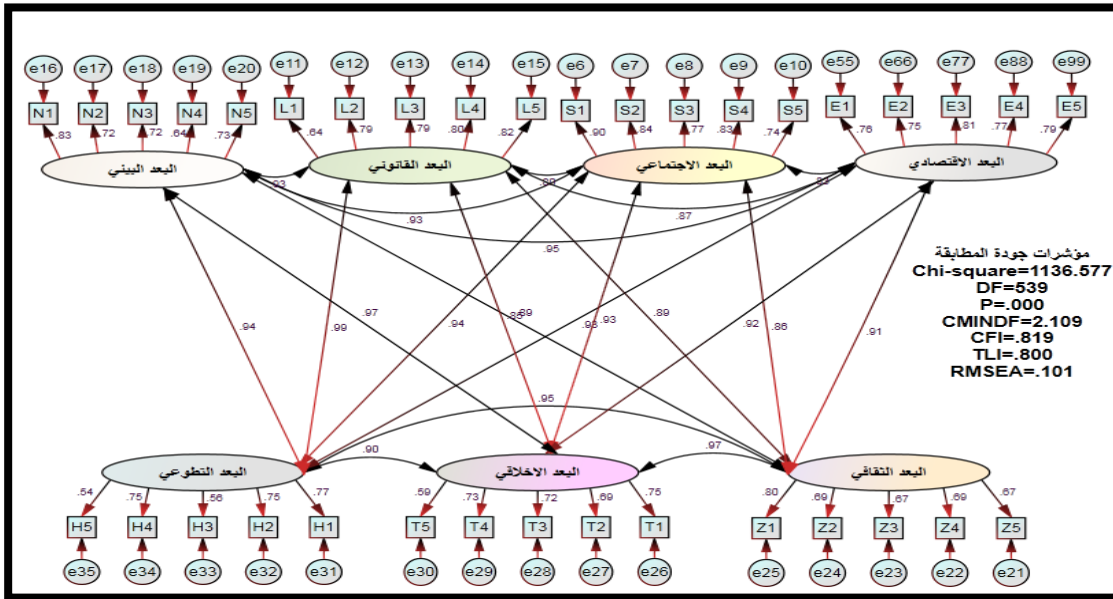
استعمل الباحثان التحليل العاملي التوكيدي والذي يسمى ايضا بنموذج القياس، اذ ان الهدف من دراسة التحليل العاملي التوكيدي هو لدراسة العلاقات بين العوامل الكامنه والفقرات التي تمثله فضلا عن دراسة العوامل فيما بينها، اضافة الى تقديم ادلة الصدق البنائي للمقياس وذلك ضمن مؤشرات جودة المطابقة الواردة في جدول (٣)، اذ يعد التحليل العاملي التوكيدي احد تطبيقات معادلة النمذجة الهيكلية، وسيتم اجراء التحليل باستخدام برنامج (Amos.23) بالنسبة للمحور المستقل (الاداء الاجتماعي) وان هناك سبعة ابعاد فرعية وهي (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد القانوني، البعد البيئي، البعد الثقافي، البعد الاخلاقي، البعد التطوعي)، اما بالنسبة للمحور الثاني التابع تمثل بموهبة ريادة الاعمال.

ص ٨١ - ٩٨، ٢٠١٣، " مكتبة الجامعة ،الشارقة، الطبعة الاولى amos د.عباس البرق واخرون " التحليل الاحصائي باستخدام برنامج³

الجدول (٣) يبين مؤشرات جودة المطابقة		
المؤشر	القاعدة العامة	
١- مؤشرات جودة المطابقة (Goodness-of-Fit)		
أ.	X^2 كاي سكوير	---
ب.	درجة الحرية (DF)	---
ج.	النسبة بين X^2 ودرجة الحرية DF	---
د.	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	١-٠.٩
هـ.	مؤشر توككر لوييس (TLI)	١-٠.٩
و.	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠.١٠-٠.٠٨
٢- الأوزان الانحدارية المعيارية (التشبعات المعيارية)		الأوزان الانحدارية للفقرات ≤ ٠.٥

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي لمحور الاداء الاجتماعي

يبين الشكل (٢) يوضح التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الاداء الاجتماعي وفقاً لمؤشرات التعديل Modification Indices والذي يتكون من سبعة ابعاد اساسية والمؤلفة من (٣٥) فقره اذ يتضح من الشكل (٢) ان جميع الفقرات هي اكبر من او مساوية الى (٠.٥٠) وهذا يد على صدق العبارات وان مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة هي قريبة لمؤشرات جودة المطابقة (Goodness Of Fit) وهو يعطي مؤشر جيد لاجراء كافة التحليلات الاحصائية الاخرى



شكل (٢) الانموذج الكامل لمحور النماذج الذهنية المشتركة للفرق

المصدر : برنامج AMOS V.23

جدول (٤) الاوزان الانحدارية والخطأ المعياري والقيم الحرجة ومستوى الدلالة لابعاد المسؤولية الاجتماعية

الفقرات	المسار	الابعاد	الاوزان الانحدارية	الاوزان الانحدارية المعيارية	الخطأ المعياري SE	النسبة الحرجة CR	P	الدلالة
E1	<---	البعد الاقتصادي	1.000	.757				معنوية
E2	<---		.976	.736	.095	10.330	***	معنوية
E3	<---		1.050	.811	.114	9.237	***	معنوية
E4	<---		.891	.777	.113	7.905	***	معنوية
E5	<---		1.053	.781	.119	8.834	***	معنوية
S1	<---	البعد الاجتماعي	1.000	.900				معنوية
S2	<---		.844	.845	.065	13.079	***	معنوية
S3	<---		.691	.770	.064	10.863	***	معنوية
S4	<---		.682	.810	.057	11.982	***	معنوية
S5	<---		.674	.738	.067	10.084	***	معنوية
L1	<---	البعد القانوني	1.000	.633				معنوية
L2	<---		1.579	.779	.210	7.524	***	معنوية
L3	<---		1.350	.773	.143	9.439	***	معنوية
L4	<---		1.244	.768	.167	7.471	***	معنوية
L5	<---		1.394	.798	.181	7.680	***	معنوية
N1	<---	البعد البيئي	1.000	.837				معنوية
N2	<---		.684	.717	.085	8.055	***	معنوية
N3	<---		.673	.720	.076	8.897	***	معنوية
N4	<---		.591	.636	.079	7.509	***	معنوية
N5	<---		.703	.731	.077	9.081	***	معنوية
Z5	<---	البعد الثقافي	1.000	.663				معنوية
Z4	<---		.855	.687	.127	6.736	***	معنوية
Z3	<---		.667	.663	.102	6.520	***	معنوية
Z2	<---		.991	.662	.124	8.021	***	معنوية
Z1	<---		1.212	.788	.160	7.584	***	معنوية
T1	<---	البعد الاخلاقي	1.000	.761				معنوية
T2	<---		.878	.696	.111	7.923	***	معنوية
T3	<---		.973	.729	.102	9.502	***	معنوية
T4	<---		.859	.731	.103	8.381	***	معنوية
T5	<---		.831	.597	.117	7.122	***	معنوية
H1	<---	البعد التطوعي	1.000	.792				معنوية
H2	<---		.926	.756	.115	8.034	***	معنوية
H3	<---		.575	.585	.087	6.589	***	معنوية
H4	<---		.914	.757	.101	9.033	***	معنوية
H5	<---		.590	.552	.096	6.162	***	معنوية

المصدر : من إعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos.23

اذ يتبين من جدول (٤) الذي يمثل الاوزان الانحدارية والخطأ المعياري والقيم الحرجة ومستوى الدلالة لفقرات محور الاداء الاجتماعي انه جميع قيم مؤشر (CR) هي اكبر من (١.٩٦) وان جميع تقديرات فقرات الانموذج داله احصائيا عند (٠.٠٥) .

ويتبين من الجدول (٥) ان الصدق البنائي للمقياس لاغلب فقرات متغير موهبة ريادة الاعمال هي اكبر من او مساوية الى (٠.٥٠) اضافة الى معنوية الفقرات اذ يتبين ان جميع الفقرات هي اكبر من

القيمة المعيارية الحرجة البالغة (1.96) وهذا يدل على صدق العبارات وان مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة هي قريبة لمؤشرات جودة المطابقة المعيارية (Goodness Of Fit)

الفقرات	المسار	الاوزان الانحدارية	الاوزان الانحدارية المعيارية	S.E.	C.R.	P	الدلالة
A1	<---	1.000	.752				معنوية
A2	<---	1.294	.811	.128	10.143	***	معنوية
A3	<---	1.283	.818	.140	9.190	***	معنوية
A4	<---	.808	.645	.116	6.983	***	معنوية
A5	<---	.851	.616	.128	6.643	***	معنوية
A6	<---	.908	.632	.134	6.787	***	معنوية
A7	<---	.765	.558	.140	5.452	***	معنوية
D1	<---	1.000	.766				معنوية
D2	<---	1.142	.798	.126	9.061	***	معنوية
D3	<---	.792	.656	.110	7.183	***	معنوية
D4	<---	1.066	.812	.115	9.242	***	معنوية
D5	<---	1.022	.728	.111	9.212	***	معنوية
D6	<---	1.089	.783	.123	8.840	***	معنوية
C1	<---	1.000	.759				معنوية
C2	<---	.915	.721	.092	9.983	***	معنوية
C3	<---	1.136	.819	.129	8.787	***	معنوية
C4	<---	1.042	.783	.124	8.395	***	معنوية
C5	<---	.993	.788	.124	7.981	***	معنوية
C6	<---	.882	.723	.118	7.453	***	معنوية
C7	<---	.874	.682	.122	7.173	***	معنوية
P1	<---	1.000	.777				معنوية
P2	<---	.840	.665	.122	6.892	***	معنوية
P3	<---	.896	.759	.111	8.053	***	معنوية
P4	<---	1.002	.803	.137	7.321	***	معنوية
P5	<---	.776	.638	.119	6.545	***	معنوية
P6	<---	.921	.749	.118	7.784	***	معنوية
P7	<---	1.102	.840	.112	9.821	***	معنوية

المصدر : اعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.23

المبحث الثاني

التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة ومناقشة النتائج

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

يسعى هذا المبحث للتعرف على واقع الاداء الاجتماعي و موهبة قيادة الاعمال في المنظمة المبحوثة وفق استجابة العينة، و سوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي و الانحراف المعياري ومتوسط الوزن النسبي وترتيب الاهمية واتجاه الاجابة لاراء العينة المبحوثة حسب اجاباتهم. وقد اعتمد البحث على مقياس (Likert) الخماسي في إجابات العينة لأستبانة ، فسيكون مستوى كل متغير ما بين (١-٥) بأربعة مستويات والجدول (٦) يوضح ذلك، ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) فيكون جيد إذا ما تراوح بين (٣.٤٠ الى ٤.١٩) و جيد جدا إذا زاد من (٤.٢٠ الى ٥) كذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (١.٨٠ الى ٢.٥٩) و ضعيف جدا إذا ما انخفض عن (من ١ الى ١.٧٩).

الجدول (٦) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لمتغيرات البحث					
متغيرات البحث	الرمز و ابعاد متغيرات البحث	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
الاداء الاجتماعي (٤٢١)	البعد الاقتصادي	3.136	0.978	31.19	٧
	البعد الاجتماعي	3.08	0.955	31.01	٦
	البعد القانوني	3.035	0.911	30.02	٥
	البعد البيئي	3.525	0.807	22.89	٣
	البعد الثقافي	3.656	0.768	21.01	١
	البعد الاخلاقي	3.358	0.807	24.03	٤
	البعد التطوعي	3.505	0.739	21.08	٢
	موهبة قيادة الاعمال	3.732	0.712	19.08	1

المصدر : اعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.23

١. الاداء الاجتماعي

بلغ اعلى وسط حسابي عام عند البعد الثقافي، اذ بلغ (٣.٦٥) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد جدا، اذ بلغ الانحراف المعياري له (٠.٧٦٨) ومعامل اختلاف (١٩.٠٨) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية. اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند البعد الاقتصادي، اذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.١٣٦) وانحراف معياري (٠.٩٧٨) ومعامل اختلاف (٣١.١٩)، وبالتالي جاء هذا البعد بالمستوى السابع من حيث الاهمية.

٢. موهبة قيادة الاعمال.

بلغ الوسط الحسابي (٣.٧٣٢) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد جدا، اما الانحراف المعياري بلغ (٠.٧١٢) ومعامل اختلاف (١٩.٠٨).

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الارتباط

اعتمدت الدراسة معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson) لاختبار فرضيات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (الاداء الاجتماعي) وأبعاد المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال)، إذ يشير الارتباط الايجابي بين متغيرين إلى أن الزيادة في إحدى المتغيرات يقابلها زيادة في المتغير الآخر، أما الارتباط السلبي فيشير إلى إن الزيادة في أحد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الآخر (Pallant,2011:103)، ويمكن إظهار مستويات الارتباط والمحصولين بين (+1 و -1) بالجدول أدناه بناء على وجهة نظر (Saunders et al.,2009:459): إذ يكون الارتباط ايجابياً قوياً عندما يكون (+0.3 إلى +0.7). ويجابيا ضعيفا عندما يكون (0 إلى +0.3)، فيحين يكون الارتباط سلبيا قويا عندما يكون (-0.3 إلى -0.7)، وسلبيا ضعيفا عندما يكون (-0.3 إلى ٠). أما إذا كان معامل الارتباط (+1) فهذا يشير إلى ارتباط ايجابي تام، و (-1) يشير إلى ارتباط سلبي تام، و (0) يشير إلى عدم وجود ارتباط وكما موضح بالجدول (٣٦).

. الفرضية الاولى: التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال) واطهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة عالية وذات دلالة معنوية فيما بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال بلغت قيمة الارتباط (٠.٥١٤) وذات دالة معنوية عند المستوى (٠.٠١). وهذه النتيجة تدل على اهمية الاداء الاجتماعي في تحسين موهبة قيادة الاعمال. جدول (٧) مصفوفة معاملات الارتباط بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.

المتغيرات وأبعادها	الاداء الاجتماعي	موهبة قيادة الاعمال
الاداء الاجتماعي	1	
موهبة قيادة الاعمال	0.514**	1

المصدر : اعداد الباحثه بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V.23

المبحث الرابع

اختبار فرضيات التأثير.

كما يظهر الجدول (٨):

أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ما بين الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال ، إذ ان قيمة قيمة معامل التحديد ($R^2=0.264$) الذي يشير إلى أن الاداء الاجتماعي يفسر حوالي (٠.٢٦٤) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة ($F=38.783$) و ($p < 0.05$) ، وقيمة ($\beta_1=0.350$) و ($a=2.405$).

ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد الاقتصادي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد ($R^2=0.249$) الذي يشير إلى أن البعد الاقتصادي يفسر حوالي (٠.٢٤٩) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة ($F=35.766$) و ($p < 0.05$) ، وقيمة ($\beta_1=0.272$) و ($a=2.715$).

ج. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد الاجتماعي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد ($R^2=0.181$) الذي يشير إلى أن البعد الاجتماعي يفسر حوالي (٠.١٨١) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة ($F=23.946$) و ($p < 0.05$) ، وقيمة ($\beta_1=0.238$) و ($a=2.835$).

د. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد القانوني في موهبة قيادة الاعمال، إذ قيمة معامل التحديد ($R^2=0.212$) الذي يشير إلى أن البعد القانوني يفسر حوالي (٠.٢١٢) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة ($F=29.039$) و ($p < 0.05$) ، وقيمة ($\beta_1=0.270$) و ($a=2.750$).

هـ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد البيئي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد ($R^2=0.217$) الذي يشير إلى أن البعد البيئي يفسر حوالي (٠.٢١٧) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة ($F=29.962$) و ($p < 0.05$) ، وقيمة ($\beta_1=0.308$) و ($a=2.482$).

ز. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد الثقافي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد ($R^2=0.205$) الذي يشير إلى أن البعد الثقافي يفسر حوالي (٠.٢٠٥) من

التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة (F=27.866) و (p< 0.05) ، وقيمة (β1=0.315) و (a=2.417).

ح. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد الاخلاقي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد (R2=0.228) الذي يشير إلى أن البعد الاخلاقي يفسر حوالي (٠.٢٢٨) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة (F=31.936) و (p< 0.05) ، وقيمة (β1=0.316) و (a=2.507).

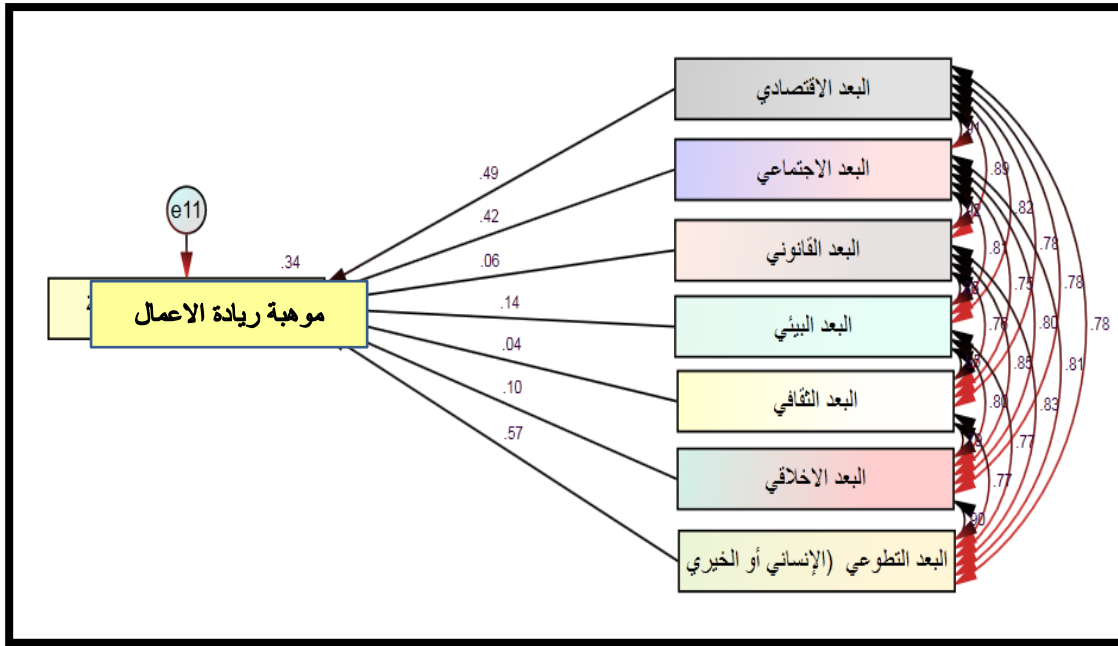
ط. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البعد التطوعي في موهبة قيادة الاعمال ، إذ قيمة معامل التحديد (R2=0.295) الذي يشير إلى أن البعد التطوعي يفسر حوالي (٠.٢٩٥) من التباين الحاصل في المتغير التابع (موهبة قيادة الاعمال) وهو ذات دلالة معنوية لان قيمة (F=45.279) و (p< 0.05) ، وقيمة (β1=0.393) و (a=2.192).

جدول (٨) تحليل ابعاد الاداء الاجتماعي وموهبة قيادة الاعمال.

ابعاد الاداء الاجتماعي في موهبة قيادة الاعمال جدول (٨) تحليل								
الدلالة	Sig	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	قيمة الحد a(الثابت)	المتغير المعتمد	ابعاد الاداء الاجتماعي
معنوي	٠.٠٠٠		٣٥.٧٦٦	٠.٢٤٩	٠.٢٧٢	٢.٧١٥	Y اتخاذ القرارات الاستراتيجية	البعد الاقتصادي
معنوي	٠.٠٠٠		٢٣.٩٤٦	٠.١٨١	٠.٢٣٨	٢.٨٣٥		البعد الاجتماعي
معنوي	٠.٠٠٠		٢٩.٠٣٩	٠.٢١٢	٠.٢٧٠	٢.٧٥٠		البعد القانوني
معنوي	٠.٠٠٠	٣.٩٤	٢٩.٩٦٢	٠.٢١٧	٠.٣٠٨	٢.٤٨٢		البعد البيئي
معنوي	٠.٠٠٠		٢٧.٨٦٦	٠.٢٠٥	٠.٣١٥	٢.٤١٧		البعد الثقافي
معنوي	٠.٠٠٠		٣١.٩٣٦	٠.٢٢٨	٠.٣١٦	٢.٥٠٧		البعد الاخلاقي
معنوي	٠.٠٠٠		٤٥.٢٧٩	٠.٢٩٥	٠.٣٩٣	٢.١٩٢		البعد التطوعي
معنوي	٠.٠٠٠		٣٨.٧٨٣	٠.٢٦٤	٠.٣٥٠	٢.٤٠٥		الاداء الاجتماعي

الجدولية = (٠.٠٥, ١٠٩, ١) = F٣.٩٤

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



شكل (٣) يبين التأثير ابعاد الاداء الاجتماعي في موهبة قيادة الاعمال

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

الاول : الاستنتاجات.

بناء على نتائج الوصف الإحصائي ونتائج اختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى

مجموعة من الاستنتاجات وعلى النحو الآتي:

١. تلتزم الشركة بين فترة وأخرى بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع اسهاماً منها في الحد من ظاهرة البطالة، كما تؤدي دوراً اجتماعياً ضعيفاً في بناء علاقات فعالة مع أصحاب المصلحة من غير المساهمين، فضلاً عن مساهمة الشركة بمستوى مقبول في الأنشطة المجتمعية إلى تحسين ربحيتها على المدى الطويل.
٢. تؤكد رسالة شركتنا إلى حد ما على تقديم منتجات بجودة تقبلها القوانين، وتلتزم شركتنا بتنفيذ القوانين والأنظمة حرفياً لأنها ترى فيها تجسيدا للمسؤولية الاجتماعية ومنع التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين، فضلاً عن قيام الشركة برسم منتجاتها على وفق ما تحدده القوانين والتعليمات.
٣. ان حرص الشركة على تحقيق الربح بأساليب مشروعة، وتقديم منتجات بجودة تقبلها القوانين وحرص الشركة على الاقتصاد والاستخدام الامثل للمنتجات الخام ومصادر الطاقة في عملياتها الانتاجية ومساهمتها في زيادة الناتج المحلي الاجمالي ايمانا منها بدورها في دعم

الاقتصاد الوطني يعزز من تحقيق ميزة تنافسية من خلال خفض التكاليف و تقديم منتجات ذات جودة عالية.

٤. التزام الشركة بتنفيذ القوانين والأنظمة لكونها تجسد الاداء الاجتماعي ومنع التمييز على اساس العرق او الجنس او الدين وتطبيق القوانين، والتعليمات الخاصة بالعمل، وتنفيذها بعدالة على الافراد العاملين مثل الاجور، واقناعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين، والتعليمات تؤدي الى اعتبار الجودة عامل رئيسي لدى الشركة في عملية مواجهة المنافسة.

٥. كون حماية البيئة تمثل اهم مرتكزات ثقافة الشركة واتباعها اساليب حديثة في تصميم المنتجات بطريقة تساعد على تقليل تكاليف المخلفات وحرص الشركة على الاقتصاد والاستخدام الامثل للمنتجات الخام ومصادر الطاقة في عملياتها الانتاجية يساهم بشكل كبير في إن تطوير واستحداث منتجات جديدة في الشركة يكون على اساس استخدام التقنيات المتطورة للإنتاج وتحقيق ميزة تنافسية من خلال خفض التكاليف.

٦. الرؤية المشتركة بين المدراء باعتبار القيم هي محدد رئيس لسلوكهم اثناء العمل واهتمام المدراء كثيراً بنتائج اعمال الشركة وادائها واستعدادهم لبذل المزيد من الجهد بالعمل يساعد على زيادة حرص إدارة الشركة على التطوير المستمر لقدرات العاملين عبر عقد الندوات واستضافة الخبراء.

٧. حرص الشركة على تحقيق الربح بأساليب مشروعة ومساهمتها في الأنشطة المجتمعية إلى تحسين ربحيتها على المدى الطويل وتقديم منتجات بجودة تقبلها القوانين وحرصها على الاقتصاد والاستخدام الامثل للمنتجات الخام ومصادر الطاقة في عملياتها الانتاجية وواستعداد المدراء لبذل المزيد من الجهد بالعمل في الشركة ومساعدة العاملين المحتاجين في الشركة ومنح الهبات والمساعدات المالية والانسانية للفقراء والمحتاجين ومن ابناء المجتمع المحلي يسهم في إن تطوير واستحداث منتجات جديدة في الشركة يكون على اساس استخدام التقنيات المتطورة للإنتاج والبحث عن الأعمال عالية الربحية رغم مخاطرتها العالية.

٨. التزام الشركة بتوفير فرص عمل متكافئة لافراد المجتمع اسهاماً منها في الحد من ظاهرة البطالة ومساهمتها بتوفير فرص عمل للنساء ايماناً منها بدورها في زيادة مستويات الدخل للمواطنين وتحسين معيشتهم، فضلا عن دورها في الأنشطة المجتمعية التي تحسن ربحيتها على المدى الطويل تؤدي الى تبني طرائق وأساليب جديدة في أداء الأعمال والأنشطة المختلفة.

٩. ان العمل بروح الفريق والذي هو سمة مميزة بين الاقسام والادارات المختلفة في الشركة واهتمام المدراء كثيراً بنتائج اعمال الشركة وادائها وكل مدير على استعداد لبذل المزيد من

الجهـد بالعمل لو طلب منه ذلك يساعد على زيادة الاهتمام بتعزيز القدرات الابداعية للعاملين في جميع المستويات الإدارية لديها وأخذ رأي الاختصاصيين والخبراء وذلك لتعزير قدرة الشركة في مجال الابداع والابتكار للمنتجات.

الثاني: التوصيات

بناء على ما تقدم من استنتاجات واستكمالاً لمتطلبات الدراسة ندرج أدناه بعض التوصيات التي تم وضعها لمعالجة ما توصلت إليه دراستنا من استنتاجات :

(١) تعزيز دور الشركة في تحسين اداءها الاقتصادي.

آليات التنفيذ :

- زيادة القيمة المضافة من خلال تقليل الكلف وبالتالي تحسين الارباح الناتج عن تحسين العمليات الانتاجية.
- زيادة التركيز على العمليات اللوجستية التي تمثل جانب كبيرة من الكلفة الكلية.
- حالة نسبة من العمالة الى التقاعد المبكر وخصوصا العمالة غير الماهرة والتي لا تستطيع ان تضيف إيرادا حديا (Marginal Revenue (MR)) مساويا الى التكلفة الحدية (Marginal Cost (MC)) ويمثل هؤلاء اعداد كبيرة من حجم العمالة في الصناعة العراقية.

(٢) زيادة الاداء الاستثماري للشركة.

آليات التنفيذ :

- تحسين المستوى التكنولوجي للخطوط الانتاجية باستقدام خطوط انتاجية ذات طاقات انتاجية اكبر وبما يتوافق مع مستويات الطلب الحالية والمستقبلية.
 - زيادة الطاقات الانتاجية من خلال تحسين مهارات العاملين وتقليل الفواقد من المواد الاولية والنصف المصنعة.
 - التنسيق مع الهيئة الوطنية للاستثمار والمراكز البحثية ذات العلاقة برسم استراتيجية وطنية لتشجيع الاستثمار في القطاعات الانتاجية وبما يعزز من الاستغلال الامثل للموارد المحلية وزيادة الانتاج الوطني.
 - تطوير وتدريب الكوادر الماهرة في داخل وخارج العراق لمجاراة التطور في التكنولوجيا الحديثة في العالم .
- (٣) تعزيز الدور الاجتماعي للشركة في البيئة الاجتماعية المحيطة.

آليات التنفيذ :

- شراك المواطن العراقي في دعم المنتج المحلي (صنع في العراق) على اعتبار ان الحس الوطني يمثل واحداً من حجج الحماية التجارية ، على ان يبدأ تطبيقه من قبل العاملين انفسهم في الصناعة العراقية ، وحبذا لو يتم تعريف الطلبة بأهمية ذلك للتنمية الاقتصادية للبلد و في مختلف المراحل الدراسية .
- (٤) اعادة النظر بالقوانين والتعليمات المتعلقة بالقطاع الصناعي.

آليات التنفيذ :

- الاسراع بسن القوانين والتشريعات الساندة لنهضة القطاع الصناعي ومنها تعديل قانون الاستثمار المعدني (رقم ٩١ لعام ١٩٨٨) وتعديل قانون الاستثمار الصناعي (رقم ٢٠ لعام ١٩٩٨) وتعديل قانون دعم المشاريع الصغيرة والمدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ وقانون

المدن الصناعية وقانون الطاقة المتجدد. وتوجيه وزارة المالية والجهات ذات العلاقة بتفعيل العمل بالنصوص الواردة في قانون التعرفة الجمركية رقم (٢٢) لعام ٢٠١٠ وتعديل الرسوم وبما يساهم في رفع المقدرة التنافسية للمنتج العراقي والحد من اغراق الاسواق العراقية بمنتجات اجنبية تكبح فرص نهوض القطاع الصناعي في البلد.

- تذليل الاجراءات التي تعيق تدفق المواد الاولية اللازمة كمدخلات للقطاع الصناعي من خلال تسهيلات الدخول الجمركي والاعفاء من الضرائب وغيرها من الوسائل، والعمل على تهيئة بنية تحتية مناسبة لممارسة الاعمال.
- ٥) زيادة الاهتمام بجودة المنتجات المقدمة.

آليات التنفيذ :

- الزام الوزارات وشركات القطاع العام وغيرها من المؤسسات الحكومية بالتعاقد مع وزارة الصناعة في توفير المستلزمات والسلع الضرورية، مع ضرورة رفع مستويات جودة المنتج وخضوعه لمقاييس نوعية عالية.
- اعتماد نظام الجودة (ISO) في انتاج منتجات الشركة.

المصادر :

المصادر العربية:

- أبو الشعر، عبد الحكيم، دور توظيف المسؤولية الاجتماعية للشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه في الجامعات – دراسة حالة الشركات المدرجة في بورصة فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية – غزة، ٢٠١٦، ص ١٥.
- إدريس، محمود وحماد، طارق، مفهوم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وأثرها علي التنمية المستدامة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، العدد ٣، ٢٠١٥، ص ٣٩٤.
- الكعبي، دينا وشلبي، محمد، المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تطبيق سياسة توظيف الوظائف (التقطير)، دار الإنماء الاجتماعي، إدارة البحوث والدراسات الاجتماعية، قطر، ٢٠١٣، ص ص ٢٦-٢٧.
- النسور، رابعة، دور تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية – دراسة ميدانية في المصارف التجارية العامة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١٠، ص ٩.

- بركات، عبد الرازق، دراسة مدي تأثير ممارسات المسؤولية الاجتماعية في الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة بركات العائلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٥، ص ٢٧.
- ربيع، اسامة ، (٢٠٠٨) " التحليل الاحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج SPSS" القاهرة، ص١١٦- ١٠٦.
- سوداني ، رجاء وعبودة، رجاء، دور المسير في تطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة – دراسة حالة مؤسسة سونلغاز SPE تقرت، مذكرة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر، ٢٠١٢، ص ٢٢.
- عباس البرق واخرون، (٢٠١٣) " التحليل الاحصائي باستخدام برنامج Amos" مكتبة الجامعة، الشارقة، الطبعة الاولى، ص٨١ – ٩٨.
- عودة، عبد الله، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو دعم خدمات الجمعيات الأهلية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، العدد ٣٧، الجزء السادس، ٢٠١٤، ص ١٨٢٦.

المصادر الأجنبية :

- Amoako, G., Using corporate social responsibility (CSR) to build brands: a case study of Vodafone Ghana Ltd, Doctoral dissertation, London Metropolitan University, 2017, p. 57.
 - Bryan Dennis B, Robert, D'intino, Jeffery, D. Houghton, Christopher P. Neck And Trish Boyles, (2008)" Corporate Social Performance: Creating Resources to Help Organizations Excel " Wiley Periodicals, Inc. (www.interscience.wiley.com).
 - Burdge R.J., Vanclay F. (1996), Social impact assessment: A contribution to the state of the art series, Impact Assessment, 14(1):59-86.
 - Carroll, A.B.: (1979), A three-dimensional conceptual model of corporate performance, The Academy of Management Review, 4(4): 497-505.
- catalog.Available from :
- <http://www.shidler.hawaii.edu/Portals/1/resources/DoubleBottomLine.pdf>.

- Clark, C., Rosenzweig, W., Long, D., Olsen, S. (2004), Double bottom line project
- Collins, D., Business Ethics: How to Design and Manage Ethical Organizations, John Wiley and Sons Inc., Danvers, 2012, p. 66.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. 1994. Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of business venturing*, 9(5): 371-395.
- Duthler, G. and Dhanesh, G., The role of corporate social responsibility (CSR) and internal CSR communication in predicting employee engagement: Perspectives from the United Arab Emirates (UAE), *Public Relations Review*, 2018, p. 2.
- Emerson, J. (2003), The blended value proposition: Integrating social and financial
- Freeman, R.E.(1984),*Strategic management: A stakeholder approach*,Boston: Pitman.
- Freudenburg W.R. (1986), Social impact assessment,*Annual Review of Sociology*,12: 451-478.
- Gangi, F.; Meles, A.; Monferrà, S. and Mustilli, M., Does corporate social responsibility help the survivorship of SMEs and large firms?, *Global Finance Journal*, 2018, p. 195.
- Gartner B. 1989. 'Who is an entrepreneur?' is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice* 13(4): 47-68.
- Gentile M.C. (2000), Social impact management, a definition,*Discussion Paper II*,Aspen ISIB: The Aspen Institute available at www.aspenisib.org.
- Greef., A., D., (2014) " Entrepreneurial leadership and its effect on the social performance of the organisation" Enschede, The Netherlands. Copyright 2014, University of Twente, Faculty of Management and Governance.
- Karim, K.; Lee, E. and Suh, S., Corporate social responsibility and CEO compensation structure, *Advances in Accounting*, 40, 2018, p. 27.
- Latané B. (1981), The psychology of social impact,*American Psychologist*, 36(4):343-356.
- Mohammed, A. and Rashid, B., A conceptual model of corporate social responsibility dimensions, brand image, and customer satisfaction in Malaysian hotel industry, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 2018, p. 359.
- Murphy Kevin, Shleifer Andrei, Vishny Robert. The allocation of talents: implication for growth. *Quarterly Journal of Economics* 1991;106(2):503e30.
- Nieto, Rosa M. Hernández-Maestro and Pablo A. Muñoz-Gallego, (2011). " The Influence of Entrepreneurial Talent and Website Type on Business Performance

by Rural Tourism Establishments in Spain " International Journal Of Tourism Research, wileyonlinelibrary.com.

- Park, S. and Levy, S., Corporate social responsibility: perspectives of hotel frontline employees, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 26(3), 2014, p. 235.
- Rauch A, Wiklund J, Lupkin G, Frese M. 2009 . Entrepreneurial orientation and business performance: an assessment of past research and suggestions for the future. Entrepreneurship Theory and Practice 33(3): 761–787.
report: Assessing social impact in double bottom line ventures. Methods returns, California Management Review, 45(4):35-51.
- Ricker D, Leahy M. 2009. Attracting, developing and retaining talent. Research Technology Management 52(6): 33–44.
- Shane S, Venkataraman S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of Management Review 13(1): 217–226.
- Strand, R. (1983). A systems paradigm of organizational adaptations to the social environment. Academy of Management Review, 8: 90-96.
- Weiyang Zhanga ‘W.W. Cooper b’ ‘*Honghui Deng c ‘Barnett R. Parker d ‘ Timothy W. Ruefli, (2010) " Entrepreneurial talent and economic development in China " journal homepage: www.elsevier.com/locate/seps.
- Werther, W. and Chandler, D., Strategic Corporate Social Responsibility, Stakeholders in a Global Environment, 2nd Ed., London, UK: SAGA Publication, 2011, p. 21.
- Wood, D.J. (1991), Corporate social performance revisited, The Academy of Management Review, 16(4): 691-718.