

The Role of Sustainable Development Management in Enhancing the Social Responsibility for Organizations: The Mediating Role of Administrative Awareness

Salama Nawafah^{(1)*}

Ahmad Al-Amayra⁽²⁾

(1) Amman University College, Al-Balqa Applied University, Jordan.

(2) Mosaic Conservation Institute, Madaba - Jordan.

Received: 28/10/2023

Accepted: 30/01/2024

Published: 20/03/2024

* *Corresponding Author:*

salamanawafah@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59759/business.v3i1.546>

Abstract

This study aimed to identify the role of development management in its dimensions (Strategic planning, stakeholder engagement, governance and ethical standards, environmental sustainability, employee engagement and development) in enhancing the social responsibility of organizations by focusing on the mediating role of administrative awareness.

The study sample consisted of (319) employees of the Institutional Development Department or the Department of Development Projects in non-profit organizations in Jordan.

The study applied a descriptive analytical approach by distributing a questionnaire to the individuals in the sample and employing the Statistical Package for the Social Sciences

to analyze the primary data collected. The results of the study found that management awareness mediates the relationship between sustainable development management in its dimensions and social responsibility. The study recommended determining specific goals, objectives, and performance indicators that reflect the desired results from integrating development management, social responsibility, and administrative awareness.

Keywords: Sustainable Development, Social Responsibility, Strategic Planning, Stakeholder Engagement, Governance, Ethical Standards, Environmental Sustainability

دور إدارة التنمية المستدامة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: الدور الوسيط للوعي الإداري

أحمد العمایرة^(٢)

سلامة النوافعة^(١)

(١) كلية عمان الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

(٢) معهد صيانة الفيسفاس، مأدبا - الأردن.

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور إدارة التنمية بأبعادها (التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة والمعايير الأخلاقية، الإستدامة البيئية، مشاركة وتطوير الموظفين) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال التركيز على الدور الوسيط للوعي الإداري. تألفت عينة الدراسة من (٣١٩) من موظفي إدارة التنمية المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبيان على أفراد العينة وتوظيف الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لغايات تحليل البيانات الأولية التي تم تجميعها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن وعي الإدارة يتوسط العلاقة بين إدارة التنمية المستدامة بأبعادها والمسؤولية الاجتماعية. أوصت الدراسة بتحديد أهداف وغايات ومؤشرات أداء محددة تعكس النتائج المرجوة من دمج إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية والوعي الإداري.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، المسؤولية الاجتماعية، التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة، المعايير الأخلاقية، الإستدامة البيئية.

المقدمة

ظهر مفهوم التنمية المستدامة كرد فعل للإزدياد الكبير في عدد سكان الكرة الأرضية والحاجة الماسة إلى اتسامة الموارد الموجودة فيها (بالفضل، ٢٠٢٠). نشأ مفهوم التنمية المستدامة كتطور لمفهوم إدارة التنمية العادية والذي يهدف إلى تطوير المجتمعات المحلية والعالمية وضمان حياة متوازنة لها (العبيدي، ٢٠١٩). هدفت إدارة التنمية المستدامة إلى مواكبة التوجه العالمي نحو الحفاظ على الموارد البيئية والحاجة الماسة لتحقيق توازن بين العمليات الاقتصادية والبيئة والمجتمع (البلوشي، ٢٠١٩). هذا ما ورد سابقاً في تقرير بروندتلاند ١٩٨٧ والذي أكد على أهمية خلق توازن بين الاقتصاد والبيئة من أجل المحافظة على الموارد البيئية للأجيال السابقة.

إن تحول مفهوم إدارة التنمية إلى إدارة التنمية المستدامة مر بالعديد من التطورات والمحطات التاريخية لعقود عدة، كانت أبرز هذه المحطات قمة الأمم المتحدة للبيئة البشرية والتي عقدت عام (١٩٧٢) تحت مسمى قمة ستوكهولم ومكانها السويد، كانت القمة عبارة عن اجتماع للقادة والسياسيين من مختلف دول العالم من أجل الوقوف على القضايا البيئية العاجلة، وهي الخطوة التي أدت إلى إنشاء برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP).

أدركت التنمية المستدامة الحاجة الماسة لوجود مسؤولية تجميع بين الأفراد والمنظمات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية، كما جادل حمو (٢٠١٩) إلى أن التنمية المستدامة أساساً تهدف إلى خلق تقنيات، إستراتيجيات وأجندات قادرة على الحفاظ على الموارد البيئية للأجيال المتعاقبة والتخفيف من وطأة الممارسات المنزمية التي من شأنها التأثير السلبي على هذه الموارد وصولاً إلى الاستخدام الجائر.

تنطلق التنمية المستدامة من الربط بين الإعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية نشاطات المنظمات من أجل ضمان استدامة الموارد، هذا الأمر استلزم من المنظمات الحفاظ على مستوى عالٍ من المسؤولية الاجتماعية والممارسات الأخلاقية من أجل ضمان تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهذه العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية أثبتت حاجتها على إدارة واعية بالمفهومين وقادرة على التعامل معهما مرتبطتين ومنفردتين على اعتبار أن وعي الإدارة بهذه المفاهيم يضمن إمكانية تنفيذ إستراتيجيات ومبادرات متوافقة ومبادئ التنمية والمسؤولية، كما أن الوعي الإداري يلعب دوراً حاسماً في مدى إدراك المنظمات لأهمية تبني سياسات تنمية مستدامة قادرة على استدامة الموارد، وفي الوقت نفسه تقليل الآثار البيئية السلبية، وتعزيز الرفاهية الاجتماعية، واتخاذ قرارات تجارية أخلاقية.

من هنا، جاءت هذه الدراسة للتعرف على الدور الوسيط للوعي الإداري في العلاقة ما بين إدارة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من وجهة نظر موظفي إدارة التنمية المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

مشكلة الدراسة

تنسم بيئة العمل اليوم بالتقلب وعدم الاستقرار، كما أنها مبنية على الكثير من المخاطر البيئية،

السياسية، والمجتمعية، وظهرت العديد من الممارسات الفردية والمنظمية المضرة بالبيئة والتي تؤثر على قدرة الأجيال القادمة على العيش واستكمال النشاطات الإنسانية كما ينبغي (أرجيلوس، ٢٠٢٠). كما ظهرت هناك حاجة ماسة إلى ضرورة إدارة الممارسات المنظمة بشكل سلس ومتوافق مع متطلبات التنمية، لذلك كان الهدف رفع وعي المنظمات بأهمية الاستدامة من جهة، والدور الفاعل للمسؤولية الاجتماعية والبيئية من جهة أخرى (فتح الإله والعجب، ٢٠٢٠). حاولت الكثير من المؤتمرات المحلية والدولية توجيه التركيز على الفوائد المنظمة لتبني أسس المسؤولية الاجتماعية، ووضحت للمنظمات أن تبني هذه الأسس يعم بالفائدة الكبيرة عليها وعلى العاملين فيها، كما أنه سيكون سبباً في زيادة تنافسيتها وحصتها السوقية (بدران وآخرون، ٢٠٢٠). أما Gross-Golacka *et al* (٢٠٢٠) فقد أكد على فكرة أنه يلزم أن تكون الإدارة واعية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، وأن تعمل على نشر هذا الوعي بين القيادة والموظفين، وصولاً إلى البيئة الخارجية للمنظمة، هذا يعني إن وعي الإدارة ينطوي على العديد من العناصر تشمل القيادة الرشيدة، الإجراءات المنظمة، الثقافة المنظمة، التوجهات الإدارية والبيئية، كما أن وعي الإدارة يتحكم بالكثير من الدوافع المنظمة لاتخاذ قرارات معينة أو تنفيذ إستراتيجيات تنطوي على أثر إيجابي أو سلبي.

أهداف الدراسة وأهميتها

جاءت هذه الدراسة الحالية كمحاولة للوقوف على الدور الوسيط للوعي الإداري في العلاقة ما بين إدارة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من وجهة نظر موظفي إدارة التنمية المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن. إن دراسة دور إدارة التنمية المستدامة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والدور الوسيط للوعي الإداري لها أهمية كبيرة على عدة جوانب، من ضمن هذه الجوانب هو توجيه الرؤية المنظمة والإستراتيجيات المتبناة من أجل مساعدة الجهات المسؤولة على إدراك الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للمسؤولية وإدراكها من خلال إستراتيجيات إدارة التنمية المستدامة (خليل وآخرون، ٢٠٢٠). بناءً عليه، فإن الدراسة الحالية تنطلق أهميتها من قدرتها على تحسين علاقة المنظمة بالمجتمع المحلي من خلال فهم توقعات واحتياجات العميل بناءً على إدارة تنمية واعية يتم فيها إشراك أصحاب المصلحة بما فيهم الموظفين، القادة، والعملاء.

من المتوقع أن تقوم الدراسة الحالية ببيان الأسس النظرية لإستراتيجية من شأنها تحقيق تنمية مستدامة من خلال وعي الإدارة بمفاهيم ونظريات الاستدامة، وتوظيفها بطريقة تحقق إمكانية أعلى لاتخاذ قرارات تنموية بناءً على معطيات واضحة ودقيقة تعكس طبيعة البيئة المحيطة للمنظمة. كما تتبع أهمية الدراسة من تركيزها على أبعاد إدارة التنمية المُستدامة ودورها في تعزيز الابتكار والتنافسية، وتقوية سمعة المنظمة ومكانتها في السوق.

تطمح الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- دراسة العلاقة بين إدارة التنمية المُستدامة بأبعادها (التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة والمعايير الأخلاقية، الاستدامة البيئية، ومشاركة الموظفين وتطويرهم)
- ٢- الوقوف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات غير الربحية.
- ٣- بيان ودراسة مفهوم الوعي الإداري.
- ٤- تأسيس العلاقة بين الأبعاد الثلاثة بناءً على معايير مديري، قادة، وموظفي أقسام إدارة التنمية المُستدامة المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن.
- ٥- الوقوف على مستوى الوعي الإداري ومدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

التعريفات الإجرائية

إدارة التنمية المُستدامة: قدرة المنظمة على تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومراقبة مشاريع وجهود مختلفة تهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وبيئية مستدامة (بالفضل، ٢٠٢٠). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى تبني ممارسات إدارة التنمية المُستدامة في المنظمات غير الربحية في الأردن.

التخطيط الإستراتيجي: هو عملية بيان وتحديد الأهداف والإستراتيجيات التي من خلالها يتم تحقيق الأهداف المنظمة واتخاذ القرارات الإستراتيجية التي تضمن النجاح المستقبلي للمنظمة (أرجيلوس، ٢٠٢٠). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى تبني ممارسات التخطيط الإستراتيجي في المنظمات غير الربحية في الأردن.

إشراك أصحاب المصلحة: وهي عملية تعامل وانخراط أصحاب المصلحة مع الأفراد والمجموعات العاملة في المنظمة والتأثر والتأثير على أنشطتهم وقراراتهم (العاني وآخرون، ٢٠٢٠). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى إشراك أصحاب المصلحة في ممارسات إدارة التنمية المستدامة في المنظمات غير الربحية في الأردن.

الحوكمة والمعايير الأخلاقية: وهي الأطر والمبادئ والممارسات التي من شأنها تنظيم ورقابة وإدارة المنظمة حكومية أم خاصة، والتي من خلالها يتم تحقيق الشفافية، العدالة والمساواة المنظرية (عبد الحميد وآخرون، ٢٠٢٠). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى تبني الحوكمة والمعايير الأخلاقية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

الاستدامة البيئية: وهي مفهوم إداري يركز على الوصول والحفاظ على التوازن البيئي بما يتعلق باستخدام الموارد الطبيعية من أجل تلبية إحتياجات الأجيال القادمة (خليل وآخرون، ٢٠٢٠). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى تبني ممارسات الاستدامة البيئية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

الوعي الإداري: يشير إلى مستوى الفهم والإستدراك الموجود لدى أفراد الإدارة والقيادة في المنظمة من أجل مواجهة التحديات الإدارية المختلفة (Yang and Liu, 2021). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى الوعي الإداري في المنظمات غير الربحية في الأردن.

مشاركة وتطوير الموظفين: وهو التزام الموظفين في المنظمة بالعمل ورغبتهم في المشاركة والتأثير وتنظيم أعمالهم ومسؤولياتهم، بالإضافة إلى تطوير مهاراتهم وخبراتهم من أجل تحقيق الأهداف المنظمة الموضوعة مسبقاً (Attanasio et al., 2022). يعرف إجرائياً على أنها مستوى التزام الموظفين في المنظمات غير الربحية بالأردن في العمل في المنظمة وتطوير مهاراتهم لغايات تحقيق الأهداف المنظمة المشار لها في الخطط الإستراتيجية الموضوعة.

المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: مدى التزام المنظمات بتحقيق تأثير إيجابي على المجتمع بما يتناغم وأهدافها المنظمة والاقتصادية (Sheikh, 2019). يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية على أنه مستوى تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

مفهوم إدارة التنمية المُستدامة Sustainable Development Management

إن مفهوم إدارة التنمية المُستدامة مظلة للعديد من الممارسات التي من شأنها تعزيز ودعم التنمية في المنظمات، وقد تعددت أهداف إدارة التنمية المُستدامة وصولاً إلى اقترانها بمفهوم الاستدامة حتى أصبح التعامل معها يتم على أنها إدارة التنمية المُستدامة المستدامة، عرّف زاوية (٢٠١٩) إدارة التنمية المُستدامة على أنها قدرة المنظمة على تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومراقبة مشاريع وجهود مختلفة تهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وبيئية مستدامة، أما راشد (٢٠١٩) فقد نظر لإدارة التنمية المُستدامة على أنها الجهود المنظمة من أجل تحسين جودة الحياة للأفراد والمجتمعات كافة، ومن وجهة نظر الهاشمي (٢٠٢٠)، فقد تم تعريف إدارة التنمية المُستدامة على أنها مجموع العمليات والممارسات الإدارية التي يتم بناؤها من أجل تحقيق تغييرات إيجابية على مستوى الفرد والمجتمع، أما منصورى وبوعصيدة (٢٠٢٠)، فقد عرّفوا إدارة التنمية المُستدامة على أنها علم وممارسة لمجموعة من الخطط التي يكون فحواها الوصول إلى تنمية اقتصادية، اجتماعية وبيئية تحسن من المستوى الفردي والمؤسسي والمجتمعي والوطني والعالمي.

يؤكد بوقزولة (٢٠٢٠) إن إدارة التنمية المُستدامة تقوم على عملية اتخاذ القرار، ومن أجل أن يكون هذا القرار صحيحاً ومناسباً، يلزم توافر المواد، الأدوات، والخطط والإستراتيجيات الملائمة من أجل تحقيق التغيير الإيجابي المرغوب وتشمل إدارة التنمية المُستدامة مجموعة من المعايير منها التخطيط الإستراتيجي، إدارة المشاريع، بناء القدرات، وتنمية الموارد البشرية.

أبعاد إدارة التنمية المُستدامة

إن إدارة التنمية المستدامة فعلياً مبنية على العديد من الأبعاد التي تشكل باجتماعها الهدف الأساسي من إدارة التنمية المستدامة، ومن ضمن أكثر الأبعاد شهرة والتي تم اشتقاقها من دراسات سابقة مثل López-Concepción et al. (2022)، بالإضافة إلى الأبعاد التي قدمها كل من Vitálišová et al. (2021) and Silvius and Schipper (٢٠١٩) ما يلي:

التخطيط الإستراتيجي Strategic Planning

يشير أرجيلوس (٢٠٢٠) إلى أن التخطيط الإستراتيجي هو إجراءات تبني الخطط والأهداف

والإستراتيجيات وتطوير السياسات المطلوبة من أجل التحقيق الفعلي للتنمية المستدامة ضمن خطط طويلة الأمد، ويقوم مبدأ التخطيط الإستراتيجي على الوصول إلى التنمية المستدامة من خلال تحقيق الأهداف البيئية الإستراتيجية مجموعة مع الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، وينطلق من فكرة الحاجة إلى اتخاذ قرارات سليمة تدعم عملية تحويل الخطط إلى نتائج فعلية على أرض الواقع (الصالح، ٢٠١٩). ينطوي التخطيط الإستراتيجي على وجود مجموعة من العناصر أهمها:

- بيان الوضع الحالي والذي يقيم الوضع الحالي للبيئة والمجتمع الاقتصادي والوقوف المشكلات والفرص المتاحة والتي يمكن استغلالها.
 - تحديد الهدف والرؤية من خلال الوقوف على الأهداف المنوي الوصول إليها على اعتبار أنها أهداف مستدامة قابلة للقياس والتقييم.
 - تبني الإستراتيجيات ويتم من خلال بناء الإستراتيجيات التي تم الاتفاق عليها ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق هذه الإستراتيجيات شاملة السياسات العامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية.
 - التنفيذ والمتابعة وتمثل هذه المرحلة الأكثر دقة كونها تنطوي على مرحلة تنفيذ السياسات والإستراتيجيات المتبناة وبالإضافة إلى تقييم مستوى التنفيذ والمراقبة للنتائج المحتملة.
 - التعلم والتحسين، هنا بُعد التعلم والتحسين المستمر يشكل أهمية كبيرة للتخطيط الإستراتيجي، حيث يلزم على المنظمات أن تتعلم من أخطائها وتحاول باستمرار تحسين المخرجات التطبيقية للسياسات العامة والإستراتيجيات المتبناة.
- إن التخطيط الإستراتيجي في إدارة التنمية المستدامة يساعد في توجيه الجهود والموارد نحو تحقيق التنمية المستدامة بطريقة متوازنة ومنكاملة من خلال تحديد الأهداف ووضع الإستراتيجيات الملائمة ومراقبة التقدم، يمكن لإدارة التنمية المستدامة تحقيق التوازن بين الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وضمان استدامة التنمية على المدى البعيد.

إشراك أصحاب المصلحة Stakeholder Engagement

يعرف Stocker et al. (٢٠٢٠) و Barko et al. (٢٠٢١) إن إشراك أصحاب المصلحة في التنمية المستدامة على أنه الجهود المبذولة في سبيل استدعاء، وإشراك، والتواصل مع أصحاب المصلحة على اعتبار أنهم جزء لا يتجزأ من عملية التنمية المستدامة، تشمل عملية إشراك أصحاب

المصلحة في عملية التنمية المستدامة التواصل والاستشارة، التقييم المشترك، مشاركة المعرفة، الانخراط وواقفه الرأي في ذلك Silvius and Schipper (٢٠١٩). يشكل أصحاب المصلحة العديد من الفئات منهم الأفراد، المجتمع المحلي، منظمات المجتمع المدني، والحكومات (قدوج، ٢٠٢٠).

الحوكمة والمعايير الأخلاقية Governance and Ethical Standards

طبقاً لـ Konadu et al. (٢٠٢١) و Aguilera et al. (٢٠٢١) كلا الحوكمة والمعايير الأخلاقية تصبان في نفس المجال وهو اتباع الأنظمة والتعليمات والتشريعات الأخلاقية والنظامية والقانونية في التعامل مع أسس التنمية المستدامة بكافة أشكالها، بالنسبة للحوكمة، فهي تضم مسؤولية المنظمة في أن تكون ملتزمة بمعايير الشفافية، العدالة، المسائلة، والكفاءة، أما بما يتعلق بالمعايير الأخلاقية، فتتعلق باحترام حقوق الإنسان، العدالة الاجتماعية، المسؤولية البيئية، والنزاهة (الموشي، ٢٠٢٠).

الاستدامة البيئية Environmental Sustainability

حسب Manuti and Giancaspro (٢٠١٩) فإن هذا البعد يشير إلى قدرة إستراتيجيات المنظمة وخططها وسياساتها على تلبية احتياجاتها دون المساس بالموارد البيئية (النظم والموارد) الموجودة حالياً. تشمل مبادئ الاستدامة البيئية القدرة على ممارسات المنظمة من المحافظة على التنوع البيولوجي ضمن الحياة البرية والبحرية، واستخدام الموارد البيئية بشكل مستدام كالغابات، المياه، والمعادن (بدران وآخرون، ٢٠٢٠). بالإضافة إلى تبني الأسس التي من شأنها الحد من التلوث والتأثير الضار في البيئة مثل ممارسات القطاع الصناعي والزراعي، كما أن مبادئ الاستدامة تشير إلى قدرة المنظمة على توليف ممارسات بشكل يتكيف مع تغييرات المناخ والاحتباس الحراري والانبعاثات الكربونية (بركات، ٢٠٢٠).

مشاركة الموظفين وتطويرهم Employees' Engagement and Development

حسب Tian and Robertson (٢٠١٩) فإن مشاركة الموظفين هي امتداد لمشاركة وانخراط أصحاب المصلحة. هذا البعد يمتد من الدور القيادي في توجيه جهود وتفكير وإدراك الموظفين نحو

أهمية الاستدامة البيئية ودورها الفاعل في ضمان حياة جيدة للأجيال القادمة، وتشمل مشاركة الموظفين تزويدهم بالدورات وورش العمل والمؤتمرات المتعلقة بأهمية التنمية المستدامة في الممارسات المنظمة، والدور الفاعل لإدراك الموظف ووعيه بتغيير مخرجات الأداء الوظيفي لما فيه مصلحة البيئة والمنظمة معاً (Attanasio et al., 2022).

المسؤولية الاجتماعية للمنظمات Corporate Social Responsibility CSR

يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات إلى مدى التزام المنظمات بكافة قطاعاتها بتحقيق الأثر الإيجابي لممارساتها على المجتمع والبيئة (القصي، ٢٠٢٣). يؤكد Zaman *et al* (٢٠٢٢) أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تقوم على فكرة أن إدراك المنظمة أن جميع الممارسات والنشاطات التي تمارسها لها أثر على المجتمع والبيئة، قد يكون هذا الأثر إيجابياً، وقد يكون سلبياً. هنا يأتي وعي المنظمات بضرورة تفعيل منظومة إدارية واضحة تهدف إلى تسيير الممارسات والنشاطات المنظمة الداخلية والخارجية لما فيه مصلحة المنظمة وسلامة البيئة والمجتمع، وهذا ما يطلق عليه اسم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات CSR.

تشمل المسؤولية الاجتماعية للمنظمات العديد من الأبعاد، منها Chen *et al* (٢٠٢٣)، Sudaidah (٢٠٢٣)، و Sheihk (٢٠١٩):

- **المسؤولية تجاه المجتمع:** أي إدراك المنظمة لأهميتها في خدمة المجتمع من خلال توفير فرص العمل، العمل ضمن معايير العدالة الاجتماعية، دعم المشاريع التنموية المختلفة، تحقيق تقدم مجتمعي من خلال الشراكات مع المنظمات الأخرى وتحسين مستوى المشاركة المجتمعية على كافة الأصعدة.
- **المسؤولية اتجاه الموظفين:** يتم ذلك من خلال احترام حقوق الموظفين على اعتبارات مختلفة تشمل إنسانيتهم ومشاركتهم في تحقيق الأهداف المنظمة، ضمان العدل والمساواة بينهم، توفير فرص التطوير الوظيفي من تدريب وتأهيل وإدارة مواهب، بالإضافة إلى ضمان أن البيئة التي يعملون بها تضمن سلامتهم وأمنهم.
- **المسؤولية اتجاه البيئة:** يشكل هذا البعد الأهمية الكبيرة، حيث إن المسؤولية الاجتماعية هي امتداد للمسؤولية البيئية وتشمل أن تقوم المنظمة بتبني ممارسات صديقة للبيئة والتزامها

بالتشريعات والأنظمة البيئية المختلفة، بالإضافة إلى جهودها في إعادة التدوير، وتقليل الفاقد من الطاقة والنفايات، والاستخدام الفاعل للموارد.

- **المسؤولية اتجاه العملاء والشركاء:** أي أن تكون المنظمة مسؤولة أمام أصحاب المصلحة من موظفين، عملاء، شركاء، ومالكين في تقديم خدمات/ منتجات ذات جودة عالية، صديقة للبيئة وذات تكلفة منطقية بالإضافة إلى العمل بنزاهة وشفافية مع الموردين.

الوعي الإداري Managerial Awareness

عرّف الحكمي والبقمي (٢٠١٨) الوعي الإداري على أنه على أنه قدرة أفراد الإدارة العليا، والمتوسطة والقيادة على إدراك واستيعاب الإستراتيجيات والأهداف والمفاهيم الأساسية في عملية الإدارة؛ أي أن الوعي الإداري هو القدرة على تحليل المشكلات، اتخاذ القرار، وإيجاد الحلول المبتكرة من أجل ضمان عملية إدارية سلسلة وذات نتائج إيجابية على المنظمة وأهدافها الإستراتيجية (Tan and Zhu, 2022). أما Yang and Liu (٢٠٢١)، فقد نظر إلى الوعي الإداري على أنه قدرة الإدارة العليا على توجيه القرارات والموارد والعمليات من أجل اتخاذ تدابير فعالة ذات أثر إيجابي، يشمل الوعي الإداري العديد من العناصر منها:

- إدراك الأهداف والرؤية المنظمة
- استيعاب وفهم العمليات والإجراءات الداخلية والخارجية
- القدرة على التحليل والتقييم
- التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة، القيادات، والعملاء
- القدرة على التطوير الشخصي والمهني بكافة أشكاله من دورات تدريبية ومؤتمرات دولية

أسئلة الدراسة وفرضياتها

تأسيساً على ما سبق، فإن الدراسة الحالية جاءت للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:
ما هو الدور الوسيط للوعي الإداري في توسط العلاقة بين إدارة التنمية المستدامة بأبعادها (التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة والمعايير الأخلاقية، الاستدامة البيئية، ومشاركة وتطوير الموظفين) على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات؟

من السؤال الرئيس تنطلق مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل في:

١. ما مستوى التنمية المستدامة في المنظمات غير الربحية في الأردن؟
٢. ما واقع المسؤولية الاجتماعية في المنظمات غير الربحية في الأردن؟
٣. ما مستوى الوعي الإداري في المنظمات غير الربحية في الأردن؟
٤. ما هو الدور الوسيط للوعي الإداري في العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمات غير الربحية في الأردن؟

بناءً على ما تقدم، تفترض الدراسة الحالية مجموعة من الفرضيات المشتقة من النموذج رقم ١ أدناه والتي تشمل:

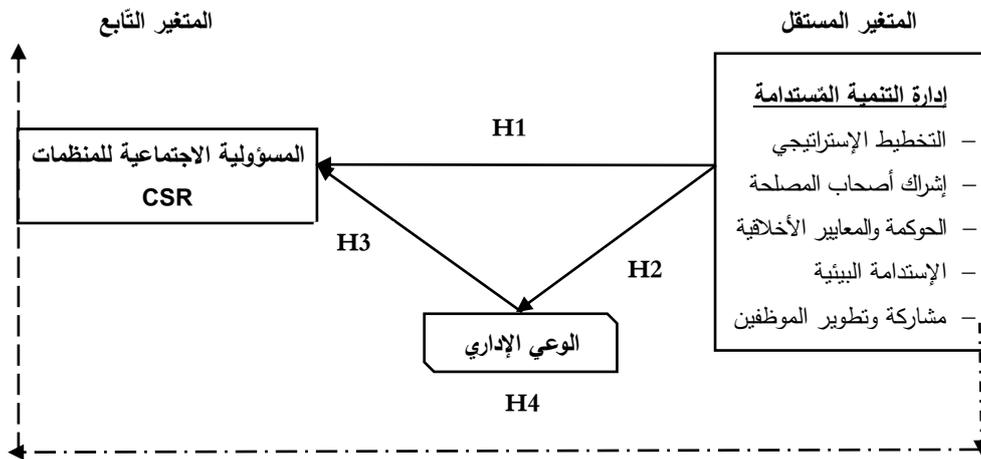
H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية المستدامة على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية المستدامة على الوعي الإداري في المنظمات.

H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوعي الإداري في المنظمات على المسؤولية الاجتماعية للمنظمة.

H4: الوعي الإداري يتوسط ويدعم العلاقة بين إدارة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

من أجل تعزيز العلاقة بين المتغيرات أعلاه، قام الباحث ببناء نموذج - بالاستعانة بالدراسات السابقة - يوضح هذه العلاقة وأسس الارتباط بين المتغيرات حسب هدف الدراسة وأهدافها الفرعية كما يلي:



الشكل 1. نموذج الدراسة

López-Concepción et al. (2022); Vitálišová et al. (2021); Silvius and Schipper (2019)

الدراسات السابقة

حسن (٢٠٢٣) هدف في دراسته إلى دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية) والتنمية المستدامة من منظور دراسي إسلامي، تبنت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تحليل دراسات سابقة تناولت الموضوع أو جزء منه، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المسؤولية الاجتماعية تقوم على رعاية مصالح المجتمع من الناحية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وهذا أمر فيه تحقيق لأحد مقاصد الشريعة، كما أن التنمية المستدامة، تحفظ حقوق الأجيال القادمة في الموارد البيئية التي خلقها الله عز وجل، وهذا أيضا يعتبر أحد مقاصد الشريعة على اعتبار أنه حفظ للحقوق، وجدت الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والسعي وراء تحقيق التنمية المستدامة أمر شرعي إسلامي ومقصد ديني يلزم تحقيقه.

محمود (٢٠٢٣) هدف إلى الوقوف على دور تنمية المسؤولية الاجتماعية في الجامعات المصرية في تحقيق التنمية المستدامة على اعتبار أن التعليم والتنمية وجهاً لعملة واحدة محوراً للإنسان، تبنت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التركيز على الدراسات والأدبيات السابقة، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن تنمية المسؤولية الاجتماعية في الجامعات أمر حيوي ومهم؛ لأنه يمس فئة الشباب الذي يمثلون السواد الأعظم من المجتمع المصري، وأن تنمية حس المسؤولية الاجتماعية فيهم يعني تنميتها في أجيال متعاقبة، كما وجدت الدراسة أن جميع أبعاد التنمية المستدامة (البيئية، الاجتماعية، والاقتصادية) تتأثر بالمسؤولية الاجتماعية نتيجة لترابط كلا المفهومين سوياً.

دراسة بشاوة وجليل (٢٠٢١) هدفت إلى بيان العلاقة التي تربط المسؤولية الاجتماعية بالتنمية المستدامة، ومدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (المجتمع، المستهلك، الأخلاق، والبيئة) في الوصول إلى التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية). من خلال استعراض الأدبيات السابقة توصلت الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية تساهم في تحفيز التنمية المستدامة من خلال تطوير المجتمع والمستهلك، ورعاية الأخلاق من أجل تحسين إدراك الأفراد لأهمية البيئة ودورها الفاعل في الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة في الموارد البيئية.

عيد (٢٠١٩) هدف إلى بيان دور المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (المستهلك، الأخلاق، والبيئة) في القطاع الخاص في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البيئية، الاجتماعية، والاقتصادية)، تبنت

الدراسة المنهج التحليلي من خلال المسح الاجتماعي لعينة قوامها (٥٣) فرداً من أصحاب المؤسسات وشركات القطاع الخاص والمسؤولين في الغرفة التجارية الصناعية في مدينة مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص على التنمية المستدامة من خلال تأثيرها المباشر على القضايا الاجتماعية والتحديات المرافقة لها، بالإضافة إلى ذلك، فقد وجدت الدراسة أن أكبر داعم للتنمية المستدامة هو برامج التدريب والتأهيل، ودعم برامج ومشروعات التنمية المستدامة من خلال منظمات القطاع الخاص.

بلبع (٢٠١٨) هدف في دراسته إلى الوقوف على دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز مخرجات التنمية المستدامة وإدارتها بأبعادها البيئية، الاجتماعية، والاقتصادية، أي أن الدراسة تحاول فهم آلية الوصول إلى تنمية مستدامة قادرة على إيصال المجتمع إلى اقتصاد مستدام، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستعانة بواقع المعلومات والنشرات والتقارير الدولية والأبحاث في التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها قدرة المسؤولية الاجتماعية للشركات في مصر على التأثير الإيجابي على التنمية المستدامة من خلال تبني معايير حوكمة الشركات والتأكيد على الأثر الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية على سمعة المنظمة وحصتها السوقية من ناحية الربحية، كما وعي الشركات بأهمية التنمية المستدامة ساهم وبشكل كبير في تعزيز مخرجات الإستراتيجيات التنموية لما فيه صالح المنظمات والمجتمعات معاً.

دراسة الحكمي والبقمي (٢٠١٨) هدفت إلى بيان مستوى الوعي القيادي حول مفهوم المسؤولية المجتمعية من وجهة نظر القيادات الإدارية في شركات الاتصالات السعودية، وتبنت الدراسة المنهج الكمي من خلال التطبيق على عينة من (١٠٢) إداري في شركات الاتصالات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود ضعف في الوعي بين الإدارات والقيادات حول مفهوم المسؤولية المجتمعية والحاجة إلى تنمية وعيهم وإدراكهم لمفاهيم المسؤولية المجتمعية وأثرها على ثقافة المنظمة، وبيئتها، ودورها المجتمعي.

التعقيب على الدراسات السابقة والمجوه الأدبية

من خلال استعراض الدراسات السابقة أعلاه، تأسيساً على النتائج التي تم الوصول إليها، لا يمكن إنكار العلاقة الوطيدة التي تجمع ما بين المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، وأن كلا

المصطلحين هما امتداد للآخر، بالإضافة إلى ذلك، فقد تم إثبات المقصد الشرعي من كلا المصطلحين، حيث إن تحقيق التنمية المستدامة، وإدارتها، وتبني أسس وأطر المسؤولية الاجتماعية يعتبران أجد مقاصد الشريعة، وإتقانها واجب على الأمة الإسلامية. لوحظ من خلال الدراسات السابقة قلة التركيز على مبدأ الوعي الإداري، حيث تم الجمع في الدراسات السابقة بين مفهومي التنمية المستدامة، إدارة التنمية المستدامة، والمسؤولية الاجتماعية، إلا أن الوعي الإداري أو الوعي الفردي كان -نوعاً ما- مفقوداً في الدراسات الأمر الي يمكن اعتباره أنه يميز الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها:

تم تبني المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة والوقوف على مدى قبول الفرضيات المتبناة من رفضها، والسبب وراء اختيار المنهج الوصفي التحليلي هو قدرة هذا المنهج على تجميع بيانات أولية من عينة كبيرة، وهذا الأمر يساعد على دعم إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

تمثل مجتمع الدراسة من الإداريين والقادة والموظفين ضمن أقسام إدارة التنمية المُستدامة المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن والمقدر عددهم بـ (٤٠.٠٠٠) موظف، تعتبر هذه المنظمات الأكثر اهتماماً بالمسؤولية الاجتماعية نظراً لكونها غير الربحية وتماشياً مع أهدافها التنموية والمجتمعية تم اختيار عينة ملائمة لتمثل مجتمع الدراسة، تكونت العينة الملائمة من (400) إداري، قائد وموظف من أقسام إدارة التنمية المُستدامة المؤسسية أو إدارة والمشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن.

الإجراءات

تم تطبيق الأداة على أفراد العينة الملائمة من خلال رفع الأداة على الشبكة العنكبوتية على منصة Google Forms وتوزيع الرابط الإلكتروني للأداة على أفراد العينة لغايات الإجابة عليها، وتم إعطاء عملية التطبيق ٥ أسابيع متتالية من أجل تجميع أكبر كم ممكن من الاستجابات، وبعد فترة ال

٥ أسابيع المنقضية قام الباحث بسحب ورقة الإكسل المتعلقة بالاستجابات، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (319) استبيان، وهذا يعني أن نسبة الاستجابة كانت (79.75%) أي إنها إحصائياً مقبولة، بعد جمع البيانات، تم تصنيفها وبيان صحتها وقابليتها للتحليل من أجل التعامل معها إلكترونياً وإدخالها على برنامج التحليل الإحصائي SPSS النسخة رقم ٢٣ لغايات التحليل. أما الأساليب الإحصائية المستخدمة، بالنسبة للبيانات الديموغرافية، فقد تم التعامل معها من خلال بيان التكرارات والنسب المئوية للأفراد الذين استجابوا للاستبيان، في حين تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لفقرات الاستبيان التي تقيس المتغيرات المتبناة. بالنسبة للفرضيات، فقد تم اعتماد الارتباط الخطي المتعدد واختبار الثبات.

أدوات الدراسة

تمثلت أداة الدراسة الكمية في تبني استبيان لغايات التوزيع الإلكتروني على عينة الدراسة، وظهر الاستبيان في جزأين، الأول تناول المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة (العمر، الجنس، الخبرة)، تناول الجزء الثاني فقرات لقياس مدى موافقة أفراد الدراسة عليها بناءً على مقياس ليكرت الخماسي، وهذا المقياس عبارة عن أداة يتم توظيفها في علم النفس والاجتماع من أجل معرفة مواقف الأفراد اتجاه مجموعة من العبارات، يتكون المقياس من درجات تتراوح من ١ إلى ٥ ويعبر الرقم الأعلى عن مستوى موافقة قوية والرقم الأدنى عن عدم اتفاق تام، وشمل الجزء الثاني من الاستبيان ثلاثة محاور رئيسية تشمل:

المحور الأول: إدارة التنمية المستدامة بأبعادها (التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة والمعايير الأخلاقية، الاستدامة البيئية، ومشاركة وتطوير الموظفين) وضم (٢٥) فقرة.

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وضم (٦) فقرات.

المحور الثالث: الوعي الإداري وضم ٦ فقرات.

من أجل بيان وتقدير صدق أداة الدراسة المتمثلة بالاستبيان، تم إجراء الإختبارات التالية:

- الصدق الظاهري (الخارجي)

تم الاعتماد على ما هو معروف بالصدق المنطقي، أو صدق المحكمين. تم ذلك من خلال عرض الاستبيان على ثلاثة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أجل التأكد من مناسبة الاستبيان

لأغراض الذي أعد من أجلها وبيان صدق وسلامة صياغة الفقرات وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه.

- الصدق الداخلي للأداة

هنا تم قياس عناصر الاستبيان الداخلية من خلال فحص معامل الارتباط او ما يسمى الصدق البنائي كما تم الاستعانة بمعامل الثبات من خلال معادلة الثبات "كرونباخ ألفا" والذي يقيس مستوى الاتساق الداخلي للأداة الدراسة.

النتائج:

- بيانات شخصية ووظيفية

قام الباحث باستخراج التكرار والنسبة المئوية لكل سؤال من أسئلة العوامل الشخصية التالية:

الجدول (١) التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	خصائص عينة الدراسة	
68.3	218	الجنس	
31.7	101	ذكر	أنثى
11.3	36	العمر	
43.6	139	30 - أقل من 40	40 - أقل من 50
35.1	112	50 - أقل من 60	60 سنة فأكثر
10.0	32	المؤهل العلمي	
63.6	203	بكالوريوس فما دون	ماجستير
27.6	88	دكتوراه	
8.8	28	الخبرة العملية	
11.9	38	5 سنوات أو أقل	5 - 10 سنوات
20.7	66	10 - 15 سنة	أكثر من 15 سنة
45.1	144	المجموع	
22.3	71		
100.0	319		

يشير الجدول أعلاه إلى أن ٦٨.٣% من العينة من الذكور والباقي من الإناث، وتبين أن النسبة الأكبر من العينة تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٥٠ سنة وقد بلغت (٤٣.٦%) من عينة الدراسة، أما المؤهل العلمي فقد تبين أن النسبة الأكبر من العينة من حملة البكالوريوس (٦٣.٦%) كما تبين أن ٤٥.١% من العينة تتراوح خبرتهم ما بين ١٠-١٥ سنة.

تحليل أداة الدراسة

اختبار الارتباط الخطي المتعدد

للتأكد من خلو نماذج الدراسة من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد فقد تم اللجوء إلى اختبار تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factory، حيث تم التوصل إلى ما يلي:

الجدول (٢) نتائج اختبار معامل تضخم التباين لأبعاد المتغير المستقل

الرقم	أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين VIF	قيمة اختبار التباين Tolerance
1	التخطيط الإستراتيجي	.894	1.118
2	إشراك أصحاب المصلحة	.718	1.393
3	الحوكمة والمعايير الأخلاقية	.766	1.306
4	الاستدامة البيئية	.548	1.826
5	مشاركة وتطوير الموظفين	.648	1.543

يشير الجدول السابق إلى أن جميع قيم معامل التضخم (VIF) Variance Inflation Factory بين أبعاد المتغير المستقل أقل من ١٠، وقيمة قيمة اختبار التباين Tolerance أكبر من ٠.١٠، وبالتالي لا توجد مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Hair et al., 2019).

نتائج تحليل الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا للحكم على مدى ثبات أداة القياس، وبلغت قيمة ألفا بالنسبة لكل متغير من متغيرات الدراسة أعلى من ٠.٧٠، وبما يعكس ثبات الاستبانة (Sekaran & Bougie, 2016)، وفيما يلي عرض نتائج كرونباخ ألفا:

الجدول (٣) نتائج اختبار الثبات

المتغير	قيمة ألفا
التخطيط الإستراتيجي	0.952
إشراك أصحاب المصلحة	0.881
الحوكمة والمعايير الأخلاقية	0.936
الاستدامة البيئية	0.861
مشاركة وتطوير الموظفين	0.88
المسؤولية الاجتماعية للمنظمات	0.838
الوعي الإداري	0.892

عرض نتائج الدراسة

لقد تم اللجوء إلى المقياس المستخدم حسب المعادلة التالية:
 (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى من المقياس) / عدد الفئات المطلوبة
 وتصبح المعادلة كالتالي $3 / (5 - 1) = 1.33$.
 وبناءً على ذلك تكون فئات الدراسة كما يلي:

- من ١ إلى ٢.٣٣ (درجة منخفضة).
- من ٢.٣٤ إلى ٣.٦٧ (درجة متوسطة).
- من ٣.٦٨ إلى ٥ (درجة مرتفعة).

الاجابة على أسئلة الدراسة الوصفية

تم استخراج المتوسط الحسابي لوصف إجابات العينة نحو فقرات الاستبانة بما يتعلق بسؤال الدراسة الأول "ما مستوى التنمية المستدامة في المنظمات غير الربحية في الأردن؟":

الجدول (٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير إدارة التنمية

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	
مرتفعة	3.730	١. تتبنى المنظمة التخطيط الإستراتيجي لغايات دمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية ضمن الهدف الإستراتيجي للمنظمة
مرتفعة	3.909	٢. يتم الإعتماد على التخطيط الإستراتيجي من أجل توجيه أهداف المسؤولية الاجتماعية نحو خدمة المنظمة
مرتفعة	3.699	٣. يتم الإعتماد على التخطيط الإستراتيجي من أجل تبني أهداف اجتماعية طويلة الأمد
مرتفعة	3.784	٤. تدعم عمليات التخطيط الإستراتيجي عمليات صنع القرار في المنظمة
مرتفعة	3.734	٥. عادة ما تقوم عمليات التخطيط الإستراتيجي بدمج الاعتبارات الاجتماعية والبيئية ضمن إستراتيجيات المنظمة
مرتفعة	3.771	التخطيط الإستراتيجي
مرتفعة	4.050	٦. تُزَمُّ إدارة التنمية أصحاب المصلحة لأن يكونوا أكثر تفاعلاً
مرتفعة	3.897	٧. تفاعل أصحاب المصلحة يشمل الموظفين والمجتمعات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية
مرتفعة	3.969	٨. يساهم إشراك أصحاب المصلحة في الوصول إلى عملية اتخاذ قرار سهلة وسليمة
مرتفعة	3.925	٩. يساهم إشراك أصحاب المصلحة في فهم المخاوف والتوقعات للأحداث ضمن المجتمعات
مرتفعة	3.781	١٠. يعتبر إشراك أصحاب المصلحة وسيلة لمسؤولية اجتماعية أكثر شمولاً وواقعية
مرتفعة	3.922	إشراك أصحاب المصلحة
مرتفعة	4.028	١١. تساهم إدارة التنمية في إحكام المعايير الأخلاقية داخل المنظمة وخارجها
مرتفعة	4.110	١٢. يعتبر تنفيذ القواعد السلوكية جزءاً لا يتجزأ من إدارة التنمية
مرتفعة	3.906	١٣. تدعم إدارة التنمية الشفافية والمساءلة والإمتثال للقوانين
مرتفعة	4.075	١٤. الحوكمة أمر مهم بالنسبة لإدارة التنمية ويلزم تبنيها على جميع الأصعدة
مرتفعة	3.862	١٥. المعايير الأخلاقية والحوكمة أحد متطلبات إدارة التنمية الناجحة والتي تُنتج مسؤولية اجتماعية شاملة

مرتفعة	3.996	الحوكمة والمعايير الأخلاقية
مرتفعة	4.232	١٦. إدارة التنمية قادرة على دمج ممارسات المسؤولية البيئية والاجتماعية معاً
مرتفعة	3.799	١٧. بإمكان إدارة التنمية تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني ممارسات أكثر استدامة
مرتفعة	3.887	١٨. سلسلة التوريد من أهم الجزئيات التي تركز عليها إدارة التنمية لتعزيز الاستدامة
مرتفعة	3.969	١٩. تعزز إدارة التنمية من مفاهيم الاستدامة داخل المنظمات وخارجها
مرتفعة	3.953	٢٠. تضمن إدارة التنمية تفاعلاً واضحاً بين مكونات النظام البيئي والمسؤولية الاجتماعية للأفراد والمنظمات
مرتفعة	3.968	الاستدامة البيئية
مرتفعة	3.931	٢١. مشاركة الموظفين تعزز من قيم وسلوكيات المسؤولية الاجتماعية
مرتفعة	3.862	٢٢. إدراك الموظفين لأهمية المسؤولية الاجتماعية يلزم أن يكون بالاشتراك مع الإدارة والقيادات
مرتفعة	4.047	٢٣. يلزم من الإدارة دعم وتشجيع الموظفين لإدراك ماهية المسؤولية الاجتماعية وأثرها على الاستدامة
مرتفعة	4.000	٢٤. يلزم أن يكون الأفراد مدركين بأنهم سفراء المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمة
مرتفعة	3.969	٢٥. تدعم الإدارة والقيادة جهود الموظفين في إدارة التنمية من خلال المكافآت والحوافز والتقدير
مرتفعة	3.962	مشاركة وتطوير الموظفين

تم استخراج المتوسط الحسابي لوصف إجابات العينة نحو فقرات الاستبانة بما يتعلق بسؤال الدراسة الثاني "ما واقع المسؤولية الاجتماعية في المنظمات غير الربحية في الأردن؟":

الجدول (٥): المتوسط الحسابي لمتغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات CSR

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفعة	.755	4.154	٢٦. تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) جزء مهم من إدارة التنمية من خلال تركيزها على الممارسات الأخلاقية والمسؤولية للمؤسسات في تفاعلها مع المجتمع والبيئة.
مرتفعة	.766	3.959	٢٧. إدارة التنمية اللاعب الرئيسي في دمج وإشراك مبادئ المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمة
مرتفعة	.798	4.069	٢٨. تساهم إدارة التنمية في خلق تأثير إيجابي على المجتمع من خلال معالجة القضايا الاجتماعية مثل الفقر وعدم المساواة والتعليم والرعاية الصحية والاستدامة البيئية.
مرتفعة	.903	3.881	٢٩. إشراك أصحاب المصلحة من خلال إدارة التنمية يعمل على تيسير المشاركة أنشطة للموظفين والعملاء والمجتمعات والمنظمات غير الحكومية
مرتفعة	.732	4.069	٣٠. الحوكمة والمعايير الأخلاقية كجزء من إدارة التنمية تضمن أن المؤسسات تعمل بشكل مسؤول وأخلاقي في سعيها لتحقيق الأهداف الاجتماعية والبيئية.
مرتفعة	.880	3.959	٣١. تؤمن إدارة التنمية بأهمية الاستدامة البيئية من خلال دمج الممارسات الصديقة للبيئة في إستراتيجيات وعمليات المؤسسة
مرتفعة	.610	4.013	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات CSR

تم استخراج المتوسط الحسابي لوصف إجابات العينة نحو فقرات الاستبانة بما يتعلق بسؤال الدراسة الثالث "ما مستوى الوعي الإداري في المنظمات غير الربحية في الأردن؟":

الجدول (٦): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الوعي الإداري

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفعة	.894	3.947	٣٢. يعمق الوعي الإداري أهمية إدراك العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وإدارة التنمية
مرتفعة	1.099	3.887	٣٣. يساهم الوعي الإداري في إدارة القيادات والأفراد للوصول إلى مرحلة إدراك كامل لإستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية ودورها في التخطيط الإستراتيجي
مرتفعة	.884	3.771	٣٤. يعمل الوعي الإداري على الموائمة بين الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والمسؤولية الاجتماعية بالتعاون مع إدارة التنمية
مرتفعة	.900	4.031	٣٥. يدرك الوعي الإداري أثر المسؤولية الاجتماعية على سمعة المنظمة وولاء العملاء ورضاهم
مرتفعة	.871	4.119	٣٦. الوعي الإداري بالمسؤولية الاجتماعية ودمجها بممارسات إدارة التنمية يضمن إدارة فاعلة للمخاطر والأزمات وقدرة عالية على التنبؤ بها
مرتفعة	.780	3.951	الوعي الإداري

اختبار فرضيات الدراسة

تمت الاستعانة برنامج Amos المدعم بالبرنامج الإحصائي SPSS وبالتحديد أسلوب تحليل المسار Path Analysis، وذلك لاختبار فرضيات الدراسة، وقد تم التحقق من مطابقة النموذج المقترح التالية:

جدول ٧
مؤشرات ملائمة النموذج

RAMSEA	CFI	GFI	درجة الحرية df	Chi ² المحسوبة	البيان
الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	مؤشر المواءمة المقارن	مؤشر الملائمة			
0.077	0.914	0.966	13	37.566	التمييز المنظمي
GFI	Goodness of Fit mus proximity		مؤشر ملائمة الجودة		
CFI	Comparative Fit Index		مؤشر المواءمة المقارن		
RAMSEA	Root mean square error of approximation		الجذر التربيعي لتقريب متوسط مربعات الخطأ		

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مؤشر ملائمة الجودة ($GFI = 0.966$) وهو يقترب بشكل ما إلى العدد واحد، إذ إنه كلما اقترب للواحد الصحيح دل ذلك على حسن ملائمة الجودة، وكذلك فإن مؤشر المواءمة المقارن ($CFI = 0.914$) والذي يقترب أيضاً بشكل ما إلى العدد واحد، ومؤشر الجذر التربيعي لتقريب متوسط مربعات الخطأ ($RAMSEA = 0.077$) والذي يقل عن 0.08، مما يدعم حسن موافقة النموذج.

وقد تم عمل تحليل المسار وتم التوصل إلى النتائج الواردة بالجدول رقم (8):

جدول 8

تحليل المسار Path Analysis

الأثر الكلي المعياري	الأثر غير المباشر المعياري	الأثر المباشر المعياري	C.R.	الدلالة	المتغيرات	
0.715	0.04	0.675	10.048	0.000	المسؤولية الاجتماعية	أدارة التنمية <---
0.366		0.366	5.595	0.000	الوعي الإداري	ادارة التنمية <---
0.112		0.112	2.288	0.022	المسؤولية الاجتماعية	الوعي الإداري <---

المصدر: من إعداد الباحث استناداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وفيما يلي اختبار فرضيات الدراسة:

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (C.R. = 10.048) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، كما أن قيمة الأثر المعياري المباشر لإدارة التنمية على المسؤولية الاجتماعية بلغت (0.675) مما يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية على الوعي الإداري في المنظمات

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (C.R. = 5.595) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، كما أن قيمة الأثر المعياري المباشر لإدارة التنمية على الوعي الإداري بلغت (0.366) مما يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنمية على الوعي الإداري في المنظمات.

H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوعي الإداري في المنظمات على المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (C.R. = 2.288) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05،

كما أن قيمة الأثر المعياري المباشر للوعي الإداري في المنظمات على المسؤولية الاجتماعية بلغت (0.112) مما يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوعي الإداري في المنظمات على المسؤولية الاجتماعية للمنظمة.

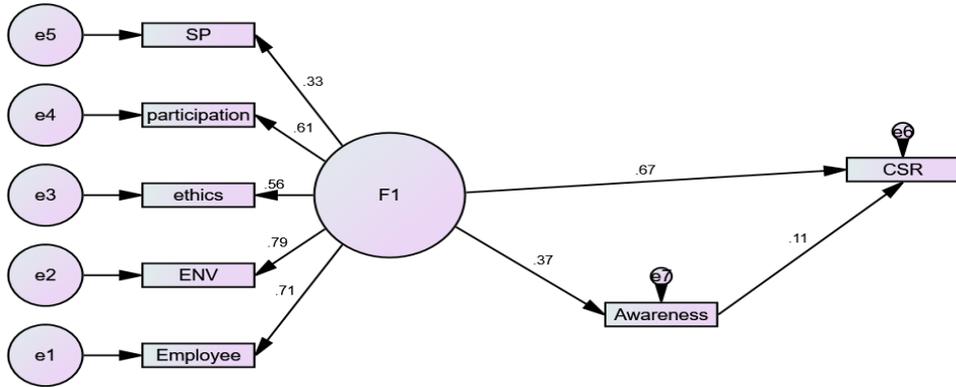
H4: توجد فروقات في العلاقة بين إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات تبعاً للمتغير الوسيط الوعي الإداري.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (C.R. = 10.048) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، كما أن قيمة الأثر المعياري المباشر لإدارة التنمية على المسؤولية الاجتماعية بلغت (0.04) مما يدل على أنه توجد فروقات في العلاقة بين إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات تبعاً للمتغير الوسيط الوعي الإداري.

والشكل التالي يوضح نتائج تحليل المسار:

شكل ٢

نتائج تحليل المسار



مفتاح الرموز:

SP:	Participation:	Ethics:	ENV:	Employee:	CSR:	Awareness:
التخطيط الإستراتيجي	إشراك أصحاب المصلحة	الحوكمة والمعايير الأخلاقية	الاستدامة البيئية	مشاركة وتطوير الموظفين	المسؤولية الاجتماعية للمنظمات	الوعي الإداري

المناقشة والتوصيات

هدفت الدراسة إلى بيان الدور الوسيط لوعي الإدارة وأثره على العلاقة بين إدارة التنمية بأبعادها (التخطيط الإستراتيجي، إشراك أصحاب المصلحة، الحوكمة والمعايير الأخلاقية، الاستدامة البيئية، مشاركة الموظفين وتطويرهم) والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال توزيع استبيان على عينة من (٣١٩) موظفي إدارة التنمية المؤسسية أو إدارة المشاريع التنموية في المنظمات غير الربحية في الأردن، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية و AMOS، توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود أثر للوعي الإداري على إدارة التنمية بأبعادها وأن الأخيرة لها دور فاعل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات.

لوحظ من خلال التحليل ارتفاع المتوسط العام لكل بعد من أبعاد إدارة التنمية، كما نلاحظ أن الحوكمة والمعايير الأخلاقية هي أعلى الأبعاد موافقة بمتوسط حسابي يبلغ ٣.٩٩٦، بينما كان بعد التخطيط الإستراتيجي أقل الأبعاد موافقة بمتوسط حسابي يبلغ ٣.٧٧١. كما كان هناك ارتفاع المتوسط العام لمتغير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات CSR والبالغ ٤.٠١٣، كما نلاحظ أن الفقرة "تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) جزءاً مهماً من إدارة التنمية من خلال تركيزها على الممارسات الأخلاقية والمسؤولة للمؤسسات في تفاعلها مع المجتمع والبيئة". هي أكثر الفقرات موافقة بينما كانت الفقرة "إشراك أصحاب المصلحة من خلال إدارة التنمية يعمل على تيسير المشاركة النشطة للموظفين والعملاء والمجتمعات والمنظمات غير الحكومية" أقل الفقرات موافقة، بالإضافة إلى ذلك، فقد لوحظ ارتفاع المتوسط العام لمتغير الوعي الإداري والبالغ ٣.٩٥١، كما نلاحظ أن الفقرة "الوعي بالإداري بالمسؤولية الاجتماعية ودمجها بممارسات إدارة التنمية يضمن إدارة فاعلة للمخاطر والأزمات وقدرة عالية على التنبؤ بها" هي أكثر الفقرات موافقة بينما كانت الفقرة "يعمل الوعي الإداري على الموائمة بين الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والمسؤولية الاجتماعية بالتعاون مع إدارة التنمية" أقل الفقرات موافقة.

وجدت الدراسة أنه يمكن للوعي الإداري أن يتوسط العلاقة بين إدارة الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية من خلال لعب دور حاسم في قيادة الإجراءات والقرارات التنظيمية وتوجيه اهتمام أصحاب المصلحة، الإدارة، القيادة والموظفين نحو الدور الفاعل للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الأداء المنظمي وزيادة تنافسية المنظمة على المستويين المحلي والعالمي، وهذا ما توافق سابقاً مع بليغ (٢٠١٨) ودراسة

الحكمي والبقي (٢٠١٨)، بالإضافة إلى ذلك، فقد أثبتت نتائج الدراسة أن توسط الوعي الإداري للعلاقة بين إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية ضمن المنظمات غير الربحية يتأتى من خلال إدراك مفهوم الاستدامة، حيث يتضمن الوعي الإداري وجود فهم شامل لمبادئ الاستدامة والتحديات والفرص، بالإضافة إلى أنه مع الوعي الإداري القوي بالاستدامة، يمكن للمديرين اتخاذ قرارات مستنيرة تعطي الأولوية للمسؤولية الاجتماعية، ويمكنهم النظر في الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية لخياراتهم، بهدف تقليل العواقب السلبية وتعظيم النتائج الإيجابية لأصحاب المصلحة، وتوافقت هذه النتائج أيضاً مع حسن (٢٠٢٣).

كما وجدت النتائج أن الوعي الإداري يسهل موازنة إدارة الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية مع الإستراتيجية العامة للمنظمة، ويمكن للمديرين تحديد المجالات التي يمكن لممارسات الاستدامة فيها تعزيز جهود المسؤولية الاجتماعية والعكس صحيح، مما يؤدي إلى خلق أوجه التآزر وتعظيم تأثير كليهما. أما فكرة مشاركة الموظفين، فقد تم تأكيد أن المديرين ذوي الوعي العالي بالاستدامة يمكنهم إيصال أهميتها للموظفين بشكل فعال وتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمة؛ حيث يمكنهم تعزيز مبادرات الاستدامة، وتشجيع مشاركة الموظفين، وإلهام الشعور بالمسؤولية المشتركة تجاه القضايا الاجتماعية والبيئية.

على مستوى آخر، فقد أثبتت الدراسة أنه يتيح الوعي الإداري المشاركة الاستباقية مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والموردين والمجتمعات، فيما يتعلق بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، يمكن للمديرين بناء علاقات مبنية على الشفافية والثقة والتعاون، ودمج وجهات نظر أصحاب المصلحة في عمليات صنع القرار، وجاءت هذه النتائج متوافقة مع عيد (٢٠١٩).
بناءً على ذلك، أوصت الدراسة بما يلي:

- ١- محاولة تسهيل موازنة إدارة الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية مع الإستراتيجية العامة للمنظمة.
- ٢- تعزيز ثقافة الوعي الإداري والمشاركة الاستباقية مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والموردين والمجتمعات.
- ٣- تبني إستراتيجيات الاتصال الداخلي، وحملات التوعية، والمبادرات القيادية التي تسلط الضوء على أهمية المسؤولية الاجتماعية.
- ٤- توجيه اهتمام أصحاب المصلحة نحو الوعي الإداري من أجل تعزيز الإجراءات والقرارات التنظيمية.

- ٥- تحديد أهداف وغايات ومؤشرات أداء محددة تعكس النتائج المرجوة من دمج إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية والوعي الإداري.
- ٦- موازنة الأهداف الفردية والتنظيمية غايات تحقيق التكامل بين إدارة التنمية والمسؤولية الاجتماعية من خلال زيادة الوعي الإداري.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- ارجيلوس، نسرین. (٢٠٢٠). التخطيط الإستراتيجي لإدارة الأزمات. *المجلة الجزائرية للعلوم السياسية والعلاقات الدولية*، المجلد ٢٠٢٠، العدد ١٤، ص ٣٥-٥١.
- بالفضل، محمد. (٢٠٢٠). مفهوم ورهانات التنمية المستدامة، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، المجلد ١٣، العدد ٢، ص ٩٠-١٠٤.
- بدران، دليلة. المسعود، طلحة، وعيساوة، وهيبة. (٢٠٢٠). الثقافة البيئية نحو الاستدامة البيئية، *مجلة آفاق للعلوم*، المجلد ٥، العدد ٢، ص ١٤٣-١٥١.
- بركات، رباب جلال عبدالوهاب. (٢٠٢٠). الاستدامة البيئية الحضرية لمدينتي، *المجلة المصرية للتغير البيئي*، المجلد ١٢، العدد ١، ص ١٠٧-١٢٣.
- بشارف، خيرة. وجيل، حمزة. (٢٠٢١). مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي*، المجلد ٢، العدد ١، ص ٢٢٢-٢٤٣.
- بلبع، محمد عيد. (٢٠١٨). المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في مصر. *المجلة العربية للإدارة*، المجلد ٣٨، العدد ٤، ص ٢٥٣-٢٨٨.
- البلوشي، حامد بن عبد الله بن حامد. (٢٠١٩). التنمية المستدامة ودورها في تنمية المجتمعات. *مجلة ريادة الأعمال الإسلامية*، المجلد ٤، العدد ١، ص ٧٧-١١٥.
- بوقزولة، كريمة. (٢٠٢٠). العولمة والتنمية المستدامة، *مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية*، المجلد ٢٠٢٠، العدد ١٠، ص ٣٣٦-٣٥٦.
- حسن، وليدة. (٢٠٢٣). المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة من المنظور الإسلامي: دراسة

- تحليلية في علم الاجتماع الديني. مجلة نابو للبحوث والدراسات، المجلد ٣٢، العدد ٤١، ص ٣٨٨-٤١٣.
- الحكمي، حسين. والبقي، مبارك. (٢٠١٨). وعي القيادات الإدارية في المنظمات بمفهوم المسؤولية المجتمعية: دراسة تطبيقية على القيادات بشركة الاتصالات السعودية. مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد ٨، العدد ٦٠، ص ٣٩٥-٤٣١.
- حموم، فريدة. (٢٠١٩). أهمية تحقيق التنمية المستدامة الجبلية، مجلة جامعة بن عاشور - الجلفة، المجلد ٤، العدد ١٥، ص ١٥٧-١٦٨.
- خليل، عزة. عبدالوارث، مروة. و طلعت، نشوى. (٢٠٢٠). أثر الاشتراطات البيئية على استدامة النقل الجوي. مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، المجلد ٤، العدد ١، ص ٨٢-١٠١.
- راشد، زينة عبد المحسن. (٢٠١٩). تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، مجلة إشراقات تنموية، المجلد ٢٠١٩، العدد ٢٠، ص ٢١٤-٢٣٥.
- زاوية، رشيدة. (٢٠١٩). أبعاد التنمية المستدامة في الجزائر. مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد ٢٠١٩، العدد ٣٠، ص ٨-٢٩.
- الصالحي، سعيد أحمد. (٢٠١٩). المدخلات الحديثة للتخطيط الإستراتيجي. مجلة السياسة الدولية، المجلد ٥٥، العدد ٢٠١٦، ص ٢٦٨-٢٧١.
- العاني، آلاء عبدالوجود، الهاشمي، شيماء محمد صالح، و صفوان، ياسين حسين. (٢٠٢٠). مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد ١٦، العدد ٥، ص ٦٣-٨٣.
- عبدالحميد، غادة. الشناوي، فيفي. و السيسي، نجوى. (٢٠٢٠). إطار مقترح لتطبيق الحوكمة البيئية لتفعيل التنمية السياحية المستدامة، مجلة العلوم البيئية، المجلد ٤٩، العدد ٣، ص ٢٠٧-٢٤٢.
- العبيدي، نبيل مدلل. (٢٠١٩). الاستثمار والتنمية المستدامة. مجلة الحقوق لجامعة البحرين للدراسات العليا والبحث العلمي، المجلد ١٦، العدد ٢، ص ٤١-٧٧.
- عيد، عادل عزت. (٢٠١٩). المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص ودورها في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد ١١، العدد ٢، ص ٢٣٥-٢٨٨.

- فتح الإله محمد أحمد، محمد. و العجب، سالم العجب سالم. (٢٠٢٠). مساهمة المراجعة البيئية في تحقيق استدامة التوازن البيئي في بيئة الأعمال السودانية. *مجلة الدراسات المحاسبية والمالية*، المجلد ١٥، العدد ٥٣، ص ١٦٧-١٨١.
- قدوج، حمزة. (٢٠٢٠). تقييم جدوى نظام الإدارة في الاستجابة لمتطلبات أصحاب المصالح: محاولة لتقييم نظام إدارة مؤسسة كوندور. *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*، المجلد ٢٠، العدد ١، ص ٩١-١٠٦.
- القسبي، هبة. (٢٠٢٣). تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، المجلد ٢٤، العدد ١، ص ٣١٥-٣٥٤.
- لموشي، طلال. وبخوش، سامي. (٢٠٢٠). مأسسة الحوكمة البيئية العالمية. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، المجلد ٢١، العدد ١، ص ٦٩٦-٦٧١.
- محمود، دينا كمال الدين. (٢٠٢٣). تنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية صادرة عن جامعة حلوان*، المجلد ٢٩، العدد ٣، ص ١٦٠-٢١٥.
- منصوري، منى. ويوعصيدة، رضا يونس. (٢٠٢٠). الإستهلاك المستدام في إطار تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، *مجلة المنهل الاقتصادي*، المجلد ٣، العدد ٢، ص ٢٨٥-٣٠٢.
- الهاشمي، إيمان أحمد محمد خليل. (٢٠٢٠). الوقف وأهداف التنمية المستدامة، *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*، المجلد ٢٠٢٠، العدد ٢٦، ص ٥١-١٠٠.

المراجع الأجنبية

- Aguilera, R. V., Aragón-Correa, J. A., Marano, V., & Tashman, P. A. (2021). The corporate governance of environmental sustainability: A review and proposal for more integrated research. *Journal of Management*, 47(6), 1468-1497.
- Attanasio, G., Preghenella, N., De Toni, A. F., & Battistella, C. (2022). Stakeholder engagement in business models for sustainability: The stakeholder

- value flow model for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 860-874.
- Barko, T., Cremers, M., & Renneboog, L. (2021). Shareholder engagement on environmental, social, and governance performance. *Journal of Business Ethics*, 1-36.
 - Chen, W. K., Tang, A. D., & Tuan, L. T. (2023). The mediating role of organizational identification between corporate social responsibility dimensions and employee opportunistic behavior: Evidence from symmetric and asymmetric approach triangulation. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 32(1), 50-74.
 - Gross-Gołacka, E., Kusterka-Jefmańska, M., & Jefmański, B. (2020). Can elements of intellectual capital improve business sustainability?—The perspective of managers of SMEs in Poland. *Sustainability*, 12(4), 1545.
 - Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
 - Konadu, R., Ahinful, G. S., & Owusu-Agyei, S. (2021). Corporate governance pillars and business sustainability: does stakeholder engagement matter?. *International Journal of Disclosure and Governance*, 18, 269-289.
 - López- Concepción, A., Gil- Lacruz, A. I., & Saz- Gil, I. (2022). Stakeholder engagement, Csr development and Sdgs compliance: A systematic review from 2015 to 2021. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 19-31.
 - Manuti, A., & Giancaspro, M. L. (2019). People make the difference: An explorative study on the relationship between organizational practices, employees' resources, and organizational behavior enhancing the psychology of sustainability and sustainable development. *Sustainability*, 11(5), 1499.
 - Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methodology for business: A skill building approach* (7th ed.). Australia: Wiley & Sons.
 - Sheikh, S. (2019). An examination of the dimensions of CEO power and

- corporate social responsibility. *Review of Accounting and Finance*, 18(2), 221-244.
- Silvius, G., & Schipper, R. (2019). Planning project stakeholder engagement from a sustainable development perspective. *Administrative Sciences*, 9(2), 46.
 - Silvius, G., & Schipper, R. (2019). Planning project stakeholder engagement from a sustainable development perspective. *Administrative Sciences*, 9(2), 46.
 - Stocker, F., de Arruda, M. P., de Mascena, K. M., & Boaventura, J. M. (2020). Stakeholder engagement in sustainability reporting: a classification model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2071-2080.
 - Sudaidah, Y. M. (2023). Economic, Environmental And Social Factors As Corporate Social Responsibility Dimensions On The Financial Performance Of The Pharmaceutical Sector On The Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1366-1370.
 - Tan, Y., & Zhu, Z. (2022). The effect of ESG rating events on corporate green innovation in China: The mediating role of financial constraints and managers' environmental awareness. *Technology in Society*, 68, 101906.
 - Tian, Q., & Robertson, J. L. (2019). How and when does perceived CSR affect employees' engagement in voluntary pro-environmental behavior?. *Journal of Business Ethics*, 155, 399-412.
 - Vitálišová, K., Murray-Svidroňová, M., & Jakuš-Muthová, N. (2021). Stakeholder participation in local governance as a key to local strategic development. *Cities*, 118, 103363.
 - Yang, G., & Liu, B. (2021). Research on the impact of managers' green environmental awareness and strategic intelligence on corporate green product innovation strategic performance. *Annals of Operations Research*.
 - Zaman, R., Jain, T., Samara, G., & Jamali, D. (2022). Corporate governance meets corporate social responsibility: Mapping the interface. *Business & Society*, 61(3), 690-752.