

تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق: وجهة نظر العاملين

حيدر علي كاظم الفتلاوي^{1*}

¹ جامعة كارابوك، تركيا

haydeer1987@gmail.com

وسن خيفه عبد الرضا الساعدي²

² جامعة كارابوك، تركيا

wasnkhifa70@gmail.com

تاريخ القبول: 2024/02/25

تاريخ الارسال : 2024/01/04

الملخص

هدف البحث الى بيان تأثير راس المال الاجتماعي بأبعاده المجتمعة (تعزيز الثقة لدى العاملين، اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) على الأداء الاجتماعي للشركة، لتحقيق أهداف البحث تم تصميم استبانة من خلال Google form تكونت من (21) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة العشوائية، والمستجيبين 92 فردا من العاملين في شركة (البناء) لصناعة الترمستون والألواح المسلحة المساهمة المحدودة/ العراق ، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي SPSS V.23 والعديد من الأساليب الإحصائية منها تحليل الانحدار الخطي المتعدد، توصل البحث الى عدد من النتائج يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لراس المال الاجتماعي بأبعادها مجتمعه على الاداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01 ، توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية لراس المال الاجتماعي بأبعادها مجتمعه على الاداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01، وفي ضوء النتائج التي توصل لها البحث فقد أوصى الباحثان عددا" من التوصيات لغرض تطوير الاداء الاجتماعي للشركة تجاه المجتمع والعاملين ومن اهمهما توفير بيئة عمل تشجع على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، دمج رأس المال الاجتماعي في استراتيجية الشركة بشكل أكبر لغرض تطوير أدائها تجاه المجتمع، تعزيز التواصل المفتوح والصريح بين الإدارة والعاملين للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم واستجابة فعالة لمختلف احتياجاتهم بشكل عادل وفعال وبالتالي تعزز الثقة لديهم.

الكلمات المفتاحية: راس المال الاجتماعي ، الثقة، الروابط الاجتماعية ، الاداء الاجتماعي للشركة

JEL Classification Codes: A12, M12,

*المؤلف المرسل : حيدر علي كاظم الفتلاوي، الايميل : haydeer1987@gmail.com

مقدمة

إن مفهوم رأس المال الاجتماعي برز على أيدي علماء الاجتماع البارزين مثل Coleman, Putnam، حيث تم التعرف بأنه يمكن أن يفسر مجموعة ملحوظة من الظواهر الاجتماعية من الأداء التعليمي، والازدهار الاقتصادي، والديمقراطية حتى الصحة والسعادة (Coleman, 1988). ومع ذلك فإن نطاق المفهوم لا يزال شاملاً، والآليات التي من المفترض أن تعمل من خلالها غير محددة (Putnam, 2000). هناك فرق بين أولئك الذين يرون تجربة المشاركة في المنظمات المدنية باعتبارها حاسمة للآثار المفيدة لرأس المال الاجتماعي (Anheier & Kendall, 2002). وأولئك الذين يؤكدون على أن عمليات الشبكة تنتج رأس المال الاجتماعي (Lin & Hsung, 2001) هذه الصعوبات ليست مفاجئة حيث ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي في فضاء متعدد التخصصات يسمح بإجراء حوار غير عادي بين علم الاقتصاد الكلاسيكي الجديد والعلوم الاجتماعية الأخرى (Fine, 2002). ولا ينبغي أن نتفاجئ من فشل نظريتها الرئيسيين حالياً في الاتفاق (Li, et al., 2005). لكون كل معاملة تجارية تقريباً لها عنصر ثقة في حد ذاتها و أن الكثير من التخلف الاقتصادي في العالم قد يكون بسبب الافتقار إلى الثقة المتبادلة، وبالعكس في حالة وجود الثقة تؤدي إلى تنمية اقتصادية (La Porta, et al., 2002). لذا فالعلاقة بين الثقة ورأس المال الاجتماعي ترتبط ارتباطاً وثيقاً وان نظام الثقة المتبادلة هو شكل مهم من أشكال رأس المال الاجتماعي وايضا الثقة مصدراً ل رأس المال الاجتماعي الذي يحافظ على الديناميكية الاقتصادية (Nahapiet & Ghoshal, 1998). فقد يزيد جميع موظفي الشركة من فرص النجاح من خلال القيام بإجراءات مدروسة ومنهجية، أي عندما يحافظ الناس على روابطهم مع الآخرين ويتصرفون معاً بشكل متكرر لتحقيق أهداف مشتركة، فإن ذلك يؤدي إلى فوائد دائمة للأفراد ويقوي الروابط بينهم (Trutkowski, 2005). فرأس المال الاجتماعي للشركات هو فئة ناتجة عن المشاركة في شبكة من العلاقات التي تمنح المشاركين الوصول إلى موارد المؤسسات المتعاونة والتي يتم إنتاجها بشكل مشترك على أساس المعايير والمبادئ والقيم والثقة المشتركة. وبالتالي، فإن هذا يعزز الكفاءة التشغيلية المحسنة (Drewniak, 2020). تتنبأ الروابط الاجتماعية بأنماط التوظيف فمن المرجح أن يجد العمال النازحون وظائف في المؤسسة المحددة التي لديهم فيها اتصال اجتماعي أكثر من العمال الآخرين الذين تم تهجيرهم في نفس الحدث (Eliaison, 2023). فإن مدى تأثير رأس

المال الاجتماعي والثقة وأقامه الروابط الاجتماعية بين العاملين على الأداء الاجتماعي للشركة لم يتم استكشافه نسبياً في الأدبيات (Scrivens and Smith , 2013). أن أصحاب المصلحة على سبيل المثال ، الموظفون والعملاء والموردون والمجتمع ككل هم أكثر عرضة لمساعدة شركات رأس المال الاجتماعي على مواجهة صدمة سلبية، بالنظر إلى أن هذه الشركات أبدت اهتماماً أكبر وتعاوناً مع أصحاب المصلحة في الماضي (Lins, et al., 2017). وتمثلت مشكلة البحث من العلاقة المؤقتة بين صاحب العمل والعاملين وساعات العمل الغير مؤكدة والعمل في ظروف قاسية حيث يعيشون في ظروف غير صحية في العراق لكون المقاولون هم في الغالب ميراث قبلية ويلتزمون بشدة بالمبادئ العرقية (Hatem, et al., 2019). وما زالت الأعمال العراقية والقطاع الخاص تعاني من نقص المعرفة بالمسؤولية الاجتماعية القادرة على خلق بيئة عمل لمواكبة التطور السريع (Hamad, et al., 2020). على الرغم من الاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية للشركات للعلاقة بين اصحاب المصلحة والبيئة الا ان هذه العلاقة لم تحقق بالشكل الكامل في العراق (Ismael , 2020). فإن معدلات الحوادث في صناعة البناء العالمية لا تزال مرتفعة بشكل غير مقبول حيث تمثل صناعة البناء العراقية للعام 2018، 38٪ من إجمالي الحوادث الصناعية اي العراق هو أحد هذه الدول النامية التي تعاني من نقص إدارة السلامة في صناعة البناء والتشييد لما لها من دور لخلق بيئات مشاريع بناء أكثر أماناً وصحة (Buniya, et al., 2021). ايضا الفساد السائد وعدم فهم الصيانة تؤثر سلباً على قطاع البناء العراقي (Alfaiz, et al., 2021). أثر الفساد الاقتصادي على التنمية الشاملة في العراق نتيجة هدر الموارد الاقتصادية وضياعها، مما أعاق خطط التنمية الاقتصادية (Ali, 2023). يذكر تقرير التنمية البشرية في العراق أن البلاد بحاجة إلى تسريع الجهود للوفاء بالأهداف الوطنية للمساواة بين الجنسين. وفقاً للاتحاد البرلماني الدولي IP (2018) (Vilardo& Bittar, 2018). وبسبب الضعف والقصور في عناصر الاداء الاجتماعي المتمثلة بالمسؤولية الاجتماعية وادارة السلامة والصحة المهنية والنزاهة والشفافية للقطاعات بصورة عامة والشركات بصورة خاصة في العراق الامر الذي يتطلب صياغة مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي التالي: ما تأثير راس المال الاجتماعي في تطوير الأداء الاجتماعي للشركة؟

وتمثلت اهداف البحث ببيان راس المال الاجتماعي للشركة، العوامل المؤثرة على الاداء الاجتماعي للشركة، تحديد طبيعة العلاقة بين راس المال الاجتماعي والاداء الاجتماعي للشركة، قياس تأثير راس المال الاجتماعي

على الاداء الاجتماعي للشركة في احدى الشركات العراقية ويمثل الهدف الرئيسي للبحث وستتم الاجابة عليه من خلال تحليل اراء المستجيبين، تتبلور من اهداف البحث اسئلة البحث

Q1 ما هو راس المال الاجتماعي للشركة ؟

Q2 ما هي العوامل المؤثرة على الاداء الاجتماعي للشركة ؟

Q3 ما العلاقة بين راس المال الاجتماعي والاداء الاجتماعي للشركة ؟

Q4 ما تأثير راس المال الاجتماعي في تطوير الاداء الاجتماعي لشركة البناء في العراق دراسة استطلاعية؟

الدراسات السابقة

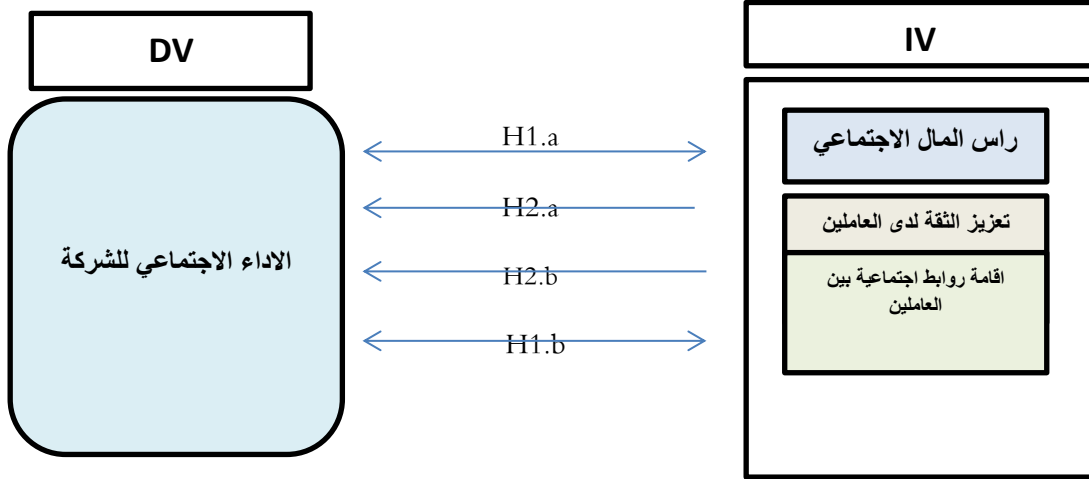
وجدت دراسة (Al-Katawi, 2014) أن جميع العراقيين تقريباً أعضاء في ثلاثة أنواع مختلفة من الشبكات الاجتماعية: الشبكات العائلية، والشبكات الشخصية، والشبكات الاجتماعية المقيدة، وترتكز هذه الشبكات على علاقات شخصية مبنية على الثقة ودرجات قوة متفاوتة، وتم تحديد الثقة الشخصية كشرط مسبق ضروري لتشكيل رأس المال الاجتماعي، ولكن الافتقار إلى الثقة الاجتماعية والمؤسسية في العراق يعيق تعبئة مجتمعات المجتمع من رأس المال الاجتماعي، لقد وجد أن نشاط معاملات رأس المال الاجتماعي حيوي ومزدهر في العراق، ولكن في المقام الأول على المستوى الفردي الجزئي للمجتمع وهذا له آثاره على المخططين الاجتماعيين العراقيين.

بالإضافة الى ان المواطنين العاديون في العراق لا يتفقون بجزرائهم أو التحالف أو قوات الأمن العراقية أو ممثلهم في الحكومة وينظر إلى الحكومة المركزية على أنها أقل أهمية فيما يحدث في العراق (Caldwell, 2007). على الرغم من بعض الدراسات حول الشبكات الاجتماعية والعمل التطوعي، لا يزال هناك نقص عام في الدراسة حول الشبكات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي للعمل التطوعي، وخاصة الشبكات الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة التي يمكن أن توفر فوائد (المعروفة أيضاً باسم رأس المال الاجتماعي) للجهات الفاعلة الاجتماعية والتي هي المتطوعين، المشاركين في العمل التطوعي الشبكات الاجتماعية هي سلسلة من العلاقات الاجتماعية (أو الروابط الاجتماعية) التي يتم إنشاؤها بين شخصين على الأقل لإجراء نشاط معاً والحصول على المنافع معاً (Ahmed, et al., 2023).

وبين (Scrivens & Smith, 2013) فان مدى تأثير رأس المال الاجتماعي والثقة واقامة الروابط الاجتماعية بين العاملين على الاداء الاجتماعي للشركة لم يتم استكشافه نسبياً في الأدبيات. وبناء على ما تناولته الدراسات السابقة لم يتم التطرق الى ابعاد راس المال الاجتماعي بأبعاده (الثقة، اقامة الروابط) تأثيرها على الاداء الاجتماعي في بيئة الشركات في العراق وهذا بطبيعته يمثل اضافة علمية للدراسات اللاحقة لتعميمها بصورة اوسع نطاق .

الفرضيات

- H1: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده مجتمعة (تعزيز الثقة لدى العاملين ,إقامة روابط اجتماعية بين العاملين) والأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01 (Tran & Adomako,2021)
- H1.a: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز الثقة لدى العاملين والأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01
- H1.b: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين إقامة روابط اجتماعية بين العاملين والأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01
- H2: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لراس المال الاجتماعي بأبعاده مجتمعة (تعزيز الثقة لدى العاملين ,إقامة روابط اجتماعية بين العاملين) على الأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01 (Junwei, et al.,2007)
- H2.a: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتعزيز الثقة لدى العاملين على الأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01
- H2.b: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لإقامة روابط اجتماعية بين العاملين على الأداء الاجتماعي للشركة عند مستوى دلالة 0.01



المنهج المستخدم الوصفي التحليلي، تم اتباع أسلوب البحث الكمي لاستكشاف العلاقة والتأثير لراس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة، تستخدم معظم الدراسات الأكاديمية الاستنتاجية النهج لتحقيق نتيجة قوية للفرضية التي تم فحصها (Trochim, 2006). تم استخدام تقنية أخذ العينات الاحتمالية العشوائية نظرا لحجم مجتمع الدراسة لجمع البيانات، حيث تم التواصل مع المستجيبين عبر البريد الإلكتروني عن طريق اداة جمع البيانات (الاستبانة) تم اعدادها الكترونيا من خلال Google form , يتكون الاستبيان من (21) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة العشوائية ومن ثلاثة اجزاء: البيانات الشخصية و(2) راس المال الاجتماعي بأبعاده (المتغير المستقل)، و(3) الاداء الاجتماعي للشركة (المتغير التابع) كما في دراسة (بوقرة & قبائلي، 2017)، تم توزيع (110) استبانة على عينة الدراسة تتضمن مهندس، فني، اداري، عامل (محل الدراسة) اما مجتمع الدراسة تكون مجموعة من العاملين في شركة (البناء) لصناعة الترمستون والألواح المسلحة المساهمة المحدودة/ العراق، كان عدد ردود المستجيبين بمعدل (92) اجابة للفترة من تشرين الثاني ولغاية كانون الاول/2023, تم تحليلها عبر برنامج SPSS V.23 الاحصائي و عددًا من الأساليب والأدوات، معامل الفا كرونباغ لثبات وصدق أسئلة الدراسة، ومقياس ليكرت الخماسي، التحليل الوصفي (ادوات قياس النزعة المركزية، التشتت الاحصائي)، معامل الانحدار

الخطي المتعدد لبيان التأثير للمتغيرات، والتحليل الكمي (معامل ارتباط بيرسون) لبيان علاقة الارتباط بين المتغيرات.

أولاً: راس المال الاجتماعي

يشير مصطلح راس المال الاجتماعي الى منتج ايجابي للتفاعل البشري، قد تكون النتيجة الايجابية ملموسة او غير ملموسة وقد تشمل خدمات ومعلومات مفيدة وافكار مبتكرة وفرصا مستقبلية لا يحتفظ الفرد براس المال الاجتماعي ولكنه يظهر بدلا من ذلك في الامكانيات بين اتصالات الشبكة الاجتماعية بين الافراد، يمكن استخدامه ايضا لوصف العلاقات الشخصية داخل الشركة التي تساعد على بناء الثقة والاحترام بين الموظفين مما يؤدي الى تحسين اداء الشركة (ul zia ,et al.,2023). و هنالك العديد من المزايا والعيوب لراس المال الاجتماعي:

1. مزايا رأس المال الاجتماعي

تزيد الاستفادة من راس المال الاجتماعي من تدفق المعلومات عبر الروابط الاجتماعية، وتفتح الابواب وتنشر الافكار حسب المقولة الشهيرة (ليس هذا ما تعرفه... انه من تعرفه) وهو تعبير نموذجي عن راس المال الاجتماعي لقد وثق علماء الاجتماع وغيرهم من علماء الاجتماع بالإيجابيات التي يمكن ان يجلبها راس المال الاجتماعي ومثال على ذلك وجد ان العديد من الاشخاص قد وجدوا وظائفهم من خلال الكلام الشفهي بدلا من الطرق الرسمية افاد الافراد الذين يتمتعون بإمكانية الوصول الى مستويات اعلى من راس المال الاجتماعي انهم اكثر سعادة وبصحة افضل وزادوا مستويات الثقة في المجتمع كنتيجة لعلاقاتهم الايجابية داخل المنظمات مثل الشركات ويعزز راس المال الاجتماعي المرتفع أيضا الثقة والاحترام المتبادل والتعاون والتي بدورها يمكن ان تؤدي الى زيادة الانتاجية والربحية (Lee, 2015).

2. عيوب رأس المال الاجتماعي

يعتقد الكثير من الناس ان نجاح المنظمة يعتمد على درجة راس المال الاجتماعي المتاح، هذا هو السبب في ان راس المال الاجتماعي كان دائما مرتبطا بالتغيير الايجابي لكن هذا ليس صحيحا دائما على الرغم من وجود مزايا واضحة لراس المال الاجتماعي الا انه يمكن استخدامه لأغراض التلاعب او التدمير لكن راس المال الاجتماعي يعمل لتقوية الروابط داخل المجموعة وبالمثل قد تتواطأ مجموعة من المديرين التنفيذيين في الشركات بالتلاعب بأسعار السوق لطرد المنافسة يمكن ان يؤدي ظهور هذه الانواع من المجموعات الى

تقليل راس المال الاجتماعي الاجمالي للحي او المدينة وهي معاناة للسكان والشركات المحلية ويتجنب العملاء المحتملون المنطقة حتى عند استخدامها لأغراض انتاجية (Rosenfeld, et al.,2001).

3. ابعاد رأس المال الاجتماعي

– تعزيز الثقة لدى العاملين

ان تعزيز الثقة لدى العاملين يعتبر هدفا مهما للشركات والمؤسسات الحديثة، لكون الثقة هي اساس العلاقات الناجحة وبيئة عمل ايجابية، اذا كان العاملين يثقون في ادارتهم وفي بعضهم البعض فانهم يكونون أكثر رغبة في التعاون بمجهودهم في تحقيق اهداف الشركة والتواصل الفعال وتوفير بيئة عمل صالحة وامينة والتزام الشركة بالوعود التي تقطعها مع العاملين (Dirks and Ferrin, 2002). حتى الآن أظهرت الدراسات الحديثة أن مستوى الثقة بين الموظفين او العاملين والإدارة في أدنى مستوياته على الإطلاق (Alfatlawi & Al-Saedi, 2022). إذن ، السؤال كيف يمكن للمدراء بناء الثقة والحفاظ عليها لتعزيز المشاركة؟ (CIPD, 2012). يتطلب بناء ثقافة الثقة التزامًا من القمة في المؤسسة، ولتعزيز الثقة، يجب على المديرين أن يكونوا قدوة يحتذى بها من خلال الالتزام بالأمانة والصدق في الممارسات التجارية ، تستضيف العديد من الشركات منتديات مفتوحة تسمح للموظفين بالمشاركة المعلومات، ونشر الأسئلة لفرق الإدارة الخاصة بهم، والسماح للموظفين بالحصول على إجابات للأسئلة لتقليل انتشار الإشاعات وعدم الثقة داخل المنظمات (Argenti and Forman, 2004). الأهم من ذلك ، يمكن أن توفر التغذية العكسية للإدارة مع فهم أفضل لاحتياجات العاملين. لذا أفضل طريقة لمعرفة ثقة موظفيك يجب عليك أولاً إظهار الثقة في موظفيك. باختصار، يحتاج الناس إلى الوثوق بالنظام والأشخاص الذين يعملون من أجلهم لكي يكونوا كذلك متحمس ومشارك. بهذه الطريقة فإن بناء الثقة بين الموظفين والحفاظ عليها أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح (McManus, & Mosca, 2015).

– اقامة روابط اجتماعية بين العاملين

اذا كانت الشركة تعمل على اقامة روابط اجتماعية بين العاملين فان ذلك يعني انها تهتم بتعزيز روح الفريق والتعاون بين افراد فريق العمل من خلال اقامة ورش العمل والندوات والفعاليات الاجتماعية والعمل التطوعي والاهم تشجيع العاملين على التواصل المفتوح والصريح مع بعضهم البعض هذه الروابط الاجتماعية تعتبر

امر بالغ الأهمية لأنها تعزز مستوى الرضا لدى العاملين وتحسين البيئة العامة في مكان العمل مما ينعكس إيجاباً على الاداء العام للشركة (Dachner, et al., 2021). تشير النظرية والبحث إلى أن الأشخاص الذين يتواصلون بشكل فعال يصبحون أكثر مركزية في شبكتهم وتكوين روابط اجتماعية أقوى وإيجابية توفر الوصول إلى المشورة والمعلومات (Lee, 2014). اذن الطريقة الأكثر وضوحاً في أي من المنظمات والشركات لبناء رأس المال الاجتماعي تتم من خلال العلاقات الموجودة بين أعضائها لتحقيق رأس مال اجتماعي قوي (Leana & Van Buren, 1999). ان أكبر رأس المال اجتماعي للمجموعة يجعل المجموعات أكثر فعالية لأن هذه المجموعات لديها وصول أكبر إلى الموارد الهامة ضرورية للحفاظ على أدائهم وتحسينه ، والاستجابة السريعة للتحديات التي تنشأ (Oh, et al., 2004).

ثانياً: الاداء الاجتماعي للشركة

هو مفهوم يشير الى كيفية تأثير أنشطة الشركة وسلوكها على المجتمع المحيط بها وعلى العاملين فيها ، حيث يعتبر الاداء الاجتماعي احد مكونات المسؤولية الاجتماعية للشركات ويهدف الاداء الاجتماعي الى تحسين العلاقة بين الشركة والمجتمع وبناء سمعة ايجابية للشركة من خلال تقديم قيمة مضافة للمجتمع والمساهمة في الرفاهية الاجتماعية البيئية وغيرها (Wood, 1991).

1- العوامل المؤثرة على الاداء الاجتماعي للشركة

- المسؤولية الاجتماعية للشركة Corporate Social Responsibility- CSR

هو مفهوم يعكس التزام الشركات بتحسين الاثر الاجتماعي والبيئي لنشاطاتها وقراراتها التجارية وليس المقصود فقط الالتزام بالقوانين واللوائح وانما هي مسؤولية اضافية تجاه المجتمع والبيئة التي تعمل فيها الشركة تتمثل بتحسين جودة حياة العاملين في الشركة وضمان العدالة والمساواة في فرص العمل والتزاماتها تجاه موظفيها واسرهم ، وفيها العديد من الجوانب اهمها: المسؤولية الاقتصادية وتمثل الشركة التزامها بتحقيق الربح وتوفير العمل للمجتمع ودعم النمو الاقتصادي المستدام، المسؤولية البيئية تتعلق بالحفاظ على البيئة والحد من التأثيرات السلبية لأنشطة الشركة على الطبيعة وتشجيع الممارسات البيئية المستدامة، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو المجتمع من خلال دعم المشاريع الاجتماعية والتنمية في المناطق المحيطة بمواقع الشركة والمشاركات في مبادرات المجتمع المحلي.

- الاستدامة الاجتماعية والبيئية Social and environmental sustainability

تعكس التزام الشركة بتحقيق التوازن بين الاداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وذلك من اجل تحقيق التنمية المستدامة والمساهمة في خلق عالم افضل واكثر استدامة للجميع (Al Fatlawi, et al., 2022) ولا يبقى هذا التفكير المستدام اكثر من مجرد مبدأ عام ، بل يجب ان يتحول الى جزء من ثقافة الشركة وتكون جزء لا يتجزأ من استراتيجيتها وعملياتها (Hohnen & Potts, 2007).

– الحوكمة الاجتماعية **social governance**

هي مجموعة الممارسات والأليات التي تهدف الى تحسين الأثر الاجتماعي للشركة وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الشركة والمجتمعات التي تتعامل معها ، وتتعلق الحوكمة الاجتماعية بالقيم والمبادئ التي تتبعها الشركة في التعامل مع مصلحة المجتمع والأفراد الذين يتأثرون بأنشطتها (Reddel, 2004).

– التنوع و العدالة و المساواة **Diversity, justice and equality**

وهي مفاهيم ترتكز على أحقاق العدالة والمساواة في مكان العمل وضمان توفير فرص متساوية للجميع بغض النظر عن اختلافاتهم الشخصية والثقافية ، اي التزام الشركة ببناء بيئة عمل تشجع على التعايش بين افراد مختلفين وتعزز الشمولية والمساواة (Armstrong, et al., 2010).

– القيم الاجتماعية **social values**

وهي المبادئ والمعايير الاخلاقية التي تواجه سلوك واداء الشركة وفرق العمل الخاصة بما في التعامل مع العملاء والموردين والمجتمعات المحلية وبين انفسهم ، وتمثل القيم الاجتماعية الركيزة الاساسية للثقافة التنظيمية وتسهم في تحديد هوية الشركة وتوجهها الاستراتيجي ولكن تختلف القيم الاجتماعية للشركة من شركة الى اخرى وتعتمد على الرؤية والمهمة والمبادئ الاساسية للشركة (Deetz, 2007) .

– النزاهة و الشفافية **Integrity and transparency**

هما قيمتان أساسيتان في سياق الشركات والاعمال تتعلق بالنزاهة والاخلاق والسلوك الصادق والمبادئ الاخلاقية العليا التي يتمتع بها فريق العمل والادارة في التعامل مع الاخرين واتخاذ القرارات بينما تتعلق الشفافية بنقل المعلومات بصراحة وصدق وكشف الامور بشكل مفتوح وصريح للعاملين والعملاء والمساهمين والجمهور بشكل عام (Duggar, 2009) .

– الجودة و الصحة و السلامة **Quality, health and safety**

هي مفاهيم حيوية تتعلق بضمان تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة والحفاظ على صحة وسلامة العاملين والعملاء تعد هذه المفاهيم جزءا أساسيا من استراتيجية الشركة وادائها التشغيلي وتؤثر على سمعتها ونجاحها في السوق ، حيث تركز الجودة على توفير منتجات وخدمات تفي بتوقعات العملاء والمستهلكين وتلبي معايير عالية من الاداء والموثوقية يتضمن الالتزام بالجودة استخدام المواد العالية الجودة والعمل بمعايير صارمة للتصنيع والتفتيش والاختبار، اما الصحة والسلامة يجب ان تكون صحة وسلامة الموظفين والعملاء والمجتمعات المحلية في مقدمة الاعتبارات للشركة ، يجب توفير بيئة عمل امنة وصحية للموظفين واتخاذ الاجراءات اللازمة للحد من اي مخاطر صحية او سلامة قد تنجم من عمليات الشركة او منتجاتها (Montero, et al., 2009).

– الاسهام المجتمعي **community contribution**

وهو المساهمة الايجابية التي تقدمها الشركة في المجتمعات التي تعمل فيها والمجتمعات المحلية المتأثرة بأنشطتها حيث يعتبر الاسهام المجتمعي جزءا هاما من مسؤولية الشركة الاجتماعية والبيئية ويهدف الى تحسين جودة الحياة والظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المعينة من خلال مجموعة من متنوعة من الانشطة والمبادرات من خلال دعم المشاريع الاجتماعية، والعمل التطوعي، توفير فرص العمل المشاركة في المبادرات الاجتماعية، تعزيز التعليم والتدريب (C. Chen, et al, 2008).

– التعاون مع الجهات المعنية **Cooperate with the concerned authorities**

اي العمل التعاوني والتفاعل الايجابي الذي تقوم به الشركة مع الاطراف المختلفة المعنية بنشاطاتها وتأثيراتها ، ويهدف التعاون مع الجهات المعنية الى تحسين علاقات الشركة مع هذه الاطراف وتلبية متطلباتها واحتياجاتها وتوقعاتها ويعزز هذا التعاون الشفافية والثقة ويعزز التفاهم المتبادل للأهداف والتحديات التي يواجهها الطرفان، (Al-Fatlawi, 2022). من خلال التعاون الفعال مع الجهات المعنية تسهم الشركة في بناء سمعة ايجابية وتعزز الاستدامة والنجاح الطويل الامد لأعمالها، اما اشكال التعاون مع الجهات المعنية فتتمثل التواصل والتشاور، التعاون مع العملاء والمستهلكين، اذن من خلال التعاون الفعال مع الجهات المعنية، تصبح الشركة شريكا مسؤولا في المجتمع وتسهم في تحقيق التنمية المستدامة والنجاح الاقتصادي والاجتماعي (Lundberg& Andresen, 2012).

ختما يعتبر هذا البحث إضافة علمية للأدبيات السابقة التي بينت ان تأثير رأس المال الاجتماعي والثقة واقامة الروابط الاجتماعية بين العاملين على الأداء الاجتماعي للشركة لم يتم استكشافه نسبياً في الأدبيات ويعتبر التحديد التجريبي لتأثير الثقة ، وبشكل أعم ، رأس المال الاجتماعي على أداء الشركة الاجتماعي أمراً صعباً ، وعليه سيتم تناول المتغيرات بصورة ميدانية في البيئة العراقية. وتعتبر الفجوة البحثية بمثابة فجوة مكانية

ثالثاً: تحليل النتائج جدول(1) توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفترة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	70	76.1
	انثى	22	23.9
التحصيل الدراسي	اعدادية فاقل	42	45.7
	دبلوم	35	38.0
	بكالوريوس	14	15.2
	ماجستير	1	1.1
	اقل من 5 سنوات	20	21.7
سنوات الخبرة	من 6-10 سنة	48	52.2
	من 11-15 سنة	19	20.7
	16 سنة فاكثر	5	5.4
	20-25	10	10.9
العمر	26-30	40	43.5
	31-35	28	30.4
	36-40	9	9.8
	اكثر من 40	5	5.4
	مهندس	1	1.1
المستوى الوظيفي	فني	10	10.9
	اداري	13	14.1
	عامل	68	73.9
	المجموع	92	100%

من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V.23

يلاحظ من الجدول رقم (1) أن نسبة (76.1%) من أفراد مجتمع الدراسة من الذكور، في حين تقل نسبة الأفراد من الاناث بنسبة (23.9%) مما يدل على توجه الشركة لتشغيل الايدي العاملة من الذكور او الموقع الجغرافي للشركة الذي لا يسمح بمشاركة الاناث ، و نسبة (45.7%) من حملة شهادة اعدادية فاقل في حين تقل بنسبة (1.1%) من حملة شهادة الماجستير مما يدل ان اغلب الاعمال داخل المنشأة لا تحتاج الى حملة شهادات كثيرة وانما الى ايدي عاملة لكون الشركة متخصصة في انتاج الثرمستون وغيرها فيتطلب عمالة اكثر، و نسبة (52.2%) سنوات الخبرة من أفراد مجتمع الدراسة من 6-10 سنة في حين تقل بنسبة (5.4%) 16 سنة فاكثر مما يدل ان الشركة لديها خطة سنوية لتغيير الايدي العاملة او تدوير مواقعهم اضافة الى ان الشركة ليست قديمة الانشاء وانما متوسطة، و نسبة (43.5%) لعمر أفراد مجتمع الدراسة من 26-30 في حين تقل بنسبة (5.4%) لعمر أفراد مجتمع الدراسة من اكثر من 40 مما يدل ان الكادر الموجود في الشركة يعتبر من الفئة العمرية المتوسطة، و نسبة (73.9%) للمستوى الوظيفي بصفة عامل في حين تقل بنسبة (1.1%) بصفة مهندس لكون الشركة كما ذكرناها سابقا تحتاج الى ايدي عاملة لا نجاز اعمالها.

جدول (2) يوضح الاوزان النسبية للإجابات الممكنة

الاجابة	وزنها النسبي
موافق بشدة	5
موافق	4
محايد	3
معارض	2
معارض بشدة	1

من اعداد الباحثان

$$\text{مستوى الاهمية} = 5 - 1/5 = 0.80$$

استخدم الباحثان في هذا التقييم الأوساط الحسابية لمعرفة تأثير المتغير المستقل (التقنيات الرقمية) على المتغير التابع وهو (رضا العملاء) وذلك بموجب المقياس النسبي التالي:

جدول (3) يوضح فترات الأوساط الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي

المتوسط النسبي	القرار بالنسبة للمتوسط
1 - 1.80	منخفضة جدا
2.60 - 1.81	منخفضة
3.40 - 2.61	متوسطة
4.20 - 3.41	مرتفعة
5 - 4.21	مرتفعة جدا

من اعداد الباحثان

جدول (4) نتائج الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (تعزيز الثقة لدى العاملين)

الفقرات	N	Mean	Std. Deviation	approval level
تشكل الشركة فرق عمل متكررة	92	3.9565	0.67796	مرتفعة
تقوم العلاقة بين فريق العمل على الثقة وعلى روابط قوية ومتماسكة	92	4.0652	0.75308	مرتفعة
توجد مصداقية كبيرة في التعاملات داخل الشركة	92	3.6739	1.00667	مرتفعة
ترقي الشركة اشخاصا جديرين بالثقة	92	3.6522	1.04234	مرتفعة
لاتضع الشركة قوانين ملزمة للعاملين في اطار عملهم	92	3.3696	1.17405	متوسطة
Valid N (listwise)	92			

من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V.23

بناء على نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل (تعزيز الثقة لدى العاملين) ، واستخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت الاحصائي تبين : تقوم العلاقة بين فريق العمل على الثقة وعلى روابط قوية ومتماسكة ذات الأعلى متوسط حسابي (4.0652) والانحراف المعياري (0.75308)، بموجب الجدول لذا ينبغي من المرؤوسين تطوير العلاقة بين افراد الشركة الواحدة (العاملين) وزيادة الثقة فيما بينهم لتحقيق اقصى اداء

اجتماعي للشركة وبالنتيجة سينعكس على كمية وجودة المخرجات لكون العاملين متعاونين فيما بينهم واجواء تسودها المحبة والتعاون وعدم النزاع فيما بينهم و تعمل على تلبية احتياجات المجتمع بمسؤولية عالية.

جدول (5) نتائج الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (اقامة روابط اجتماعية بين العاملين)

approval level	Std. Deviation	Mean	N	الفقرات
مرتفعة	0.63680	4.0326	92	هنالك روابط اجتماعية تنطوي على الانتماء والعمل التعاوني داخل الجماعة
مرتفعة	0.78416	3.9783	92	لدى العاملين قابلية ورغبة واستعداد جاد لتحقيق الاهداف المشتركة من خلال العمل الجماعي
مرتفعة	1.00239	3.6304	92	هنالك توازن بين تمثيل الادارة امام العاملين وتمثيل العاملين امام الادارة
مرتفعة	0.80572	3.7935	92	تعمل الشركة على جعل العاملين متمسكين ومتمسكين بها
مرتفعة	0.69535	4.0000	92	تهدف الشركة الى اقامة الروابط الصحيحة وتعزيز الثقة بين العاملين
مرتفعة	1.10395	3.5326	92	توفر الشركة اماكن في العمل تبعث على البهجة والسرور وتتيح المجال لتفاعل العاملين مع بعضهم البعض
مرتفعة	0.79835	4.0000	92	تسعى الشركة للاهتمام بقضية منح العاملين الوقت والمجال لإقامة علاقات وروابط اجتماعية
			92	Valid N (listwise)

من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V.23

بناء على نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل (اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) ، واستخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت الاحصائي تبين : تسعى الشركة للاهتمام بقضية منح العاملين الوقت والمجال لإقامة

علاقات وروابط اجتماعية ذات الأعلى متوسط حسابي (4.0000) والانحراف المعياري (0.79835)، بموجب الجدول ومن الضروري على الادارات الخاصة بالشركة اقامة روابط ذات طابع اجتماعي تعاوني بين العاملين لأجل تحقيق اقصى انواع الانتاج ويتم من خلال فسح المجال للعاملين للتعرف فيما بينهم واعطائهم الاستقلالية والتعامل معهم بالمساواة وهي من اولويات راس المال الاجتماعي للشركات وبالتالي يكون لها تأثير على الاداء الاجتماعي للشركة والذي ينعكس على تحقيق الاستدامة الاجتماعية والبيئية للمجتمع.

جدول (6) نتائج الوصف الاحصائي للمتغير التابع (الاداء الاجتماعي للشركة)

approval level	Std. Deviation	Mean	N	الفقرات
مرتفعة	0.83033	3.7609	92	تعمل الشركة على تلبية احتياجات المجتمع في الوقت وبدون انقطاع
مرتفعة	0.99305	3.7391	92	تساهم الشركة بصورة فعالة في اتاحة فرص التدريب لطلبة الجامعات والمعاهد
مرتفعة	0.90150	3.9783	92	تعقد الشركة ندوات ومحاضرات لنشر الوعي الاجتماعي لدى العاملين
مرتفعة	0.88377	3.7935	92	تساهم الشركة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي كالطرق والمراكز الصحية والمدارس
مرتفعة	0.99034	3.7500	92	تلتزم الشركة بممارسة الاعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع
مرتفعة	0.82622	3.9022	92	تنجز الشركة اعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الاخلاقية للمجتمع المحلي
مرتفعة	1.13931	3.5978	92	تتبع الشركة اساليب حديثة في تصميم المنتجات بطريقة تكفل تقليل المخلفات
مرتفعة	1.18090	3.4674	92	تتبع الشركة تقنيات حديثة للتخلص من النفايات ومخلفات التصنيع
مرتفعة	1.27660	3.4130	92	الشركة لديها خطة طوارئ في حال حدوث كوارث بيئية
			92	Valid N (listwise)

اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V.23

بناء على نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع (الاداء الاجتماعي للشركة)، واستخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت من الاحصائي تبين: تعقد الشركة ندوات ومحاضرات لنشر الوعي الاجتماعي لدى العاملين ذات الأعلى متوسط حسابي (3.9783) والانحراف المعياري (0.90150)، بموجب الجدول ومن الضروري الاستمرار من قبل الادارات في نشر الثقافة الاجتماعية والتعاون ما بين العاملين وكسر الحاجز بين المسؤولين والعاملين وانما تكون فريق عمل واحد لتحقيق افضل انتاج وبدون منازعات بين العاملين تؤثر على سير العمل وتحقيق الحوكمة الاجتماعية التي تعزز التفاعل الايجابي بين الشركة والمجتمعات التي تتعامل معها وبالتالي يتحقق الاداء الاجتماعي للشركة ويتم ذلك من خلال تكثيف واقامة الورش والمحاضرات والبرامج الاجتماعية المتنوعة لتعريف العاملين بأهمية راس المال الاجتماعي .

جدول (7) تحليل الاعتمادية (ثبات اسئلة الدراسة)

المتغيرات	البعد	عدد العبارات	ثبات المحور Cronbach's Alpha
المتغير المستقل	راس المال الاجتماعي	12	0.616
المتغير التابع	الاداء الاجتماعي للشركة	9	0.659
المجموع		21	0.734

من أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V.23

يمكننا أن نرى من المعلومات الواردة أعلاه بان معامل الثبات Alpha Cronbach's كان جميعا بدرجة جيدة من الموثوقية (الثبات) بالنسبة لجميع المتغيرات وكانت جميعها فوق المستوى الشرطي 0.60 وفقا ل (uma-sekaran,2003) وبلغ الثبات الكلي للاستبانة 0.734% وهي نسبة عالية من الثبات.

جدول (8) Correlations

		تعزيز الثقة لدى العاملين	اقامة روابط اجتماعية بين العاملين	الاداء الاجتماعي للشركة
تعزيز الثقة لدى العاملين	Pearson Correlation	1	0.429**	0.345**
	Sig. (1-tailed)		0.000	0.000
	N	92	92	92
اقامة روابط اجتماعية بين العاملين	Pearson Correlation	0.429**	1	0.350**
	Sig. (1-tailed)	0.000		0.000
	N	92	92	92
الاداء الاجتماعي للشركة	Pearson Correlation	0.345**	0.350**	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	0.000	
	N	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

مخرجات SPSS V.23

يعتبر الارتباط ضعيفاً إذا كان معامل الارتباط من 0.01-0.49 و يمكن اعتباره متوسطاً إذا تراوحت قيمة المعامل الارتباطي بين 0.50-0.69، إذا كان معامل الارتباط بين 0.70-0.99، يُنظر الى العلاقة على أنها قوية - الارتباط بين المتغيرين و + 1 يمثل ارتباط تام، ومن خلال جدول معامل Cronbach's Alpha تعتبر فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخليا. لكون الثبات الكلي للاستبانة 0.734% أي أكثر من 0.60% وفقاً ل(uma-sekaran,2003). وقد تبين من جدول تحليل الارتباطات ان العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل البعد الاول (تعزيز الثقة لدى العاملين) وبين المتغير التابع (الاداء الاجتماعي للشركة) علاقة طردية موجبة تام لكون معامل Pearson Correlation (+1) وذات

معنوية 0.000 والعلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل البعد الثاني (اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) وبين المتغير التابع (الاداء الاجتماعي للشركة) علاقة طردية موجبة ضعيفة لكون معامل Pearson Correlation (**0.429) وذات معنوية 0.000, إي كلما زاد المتغير المستقل يزداد المتغير التابع. لذا نقبل الفرضية H1.a ، H1.b لوجود ارتباط بين المتغيرين طردي (موجب) و المعنوية 0.000 Sig اقل من مستوى الدلالة 0.01.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	b تعزيز الثقة لدى العاملين , اقامة روابط اجتماعية بين العاملين	0	Enter

a. Dependent Variable: الاداء الاجتماعي للشركة:

b. All requested variables entered.

ويبين بانه تم ادخال جميع المتغيرات ولم يستبعد اي متغير واحد

Model Summary^b (9) جدول

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.412 ^a	0.169	0.151	4.35465

a. Predictors: (Constant), تعزيز الثقة لدى العاملين , اقامة روابط اجتماعية بين العاملين,

b. Dependent Variable: الاداء الاجتماعي:

بالاعتماد على مخرجات الانحدار الخطي المتعدد وجدول Model Summary ، حيث مثلت (R 0.412) اي وجود علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين التابع والمستقل ، اما التباين للتنبؤ المشترك للمتغير المستقل (راس المال الاجتماعي بأبعاده) يؤثر بمقدار (16 % R2 Square) على المتغير التابع (الأداء الاجتماعي للشركة). وعليه نقبل الفرضية H2.a، H2.b.

جدول ANOVA^a (10)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344.417	2	172.209	9.081	0.000 ^b
Residual	1687.702	89	18.963		
Total	2032.120	91			

a. Dependent Variable: الاداء الاجتماعي

b. Predictors: (Constant), تعزيز الثقة لدى العاملين , اقامة روابط اجتماعية بين العاملين

يبيّن الجدول ANOVA^a ان تحليل التباين يدعم قيمة F (9.081) ذات دلالة إحصائية لكون sig 0.000 اقل من مستوى الدلالة 0.01 اذن نموذج العلاقة خطي متعدد وذات جودة وبالإمكان الاعتماد على النتائج .

جدول (11) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.418	4.483		3.216	0.002
تعزيز الثقة لدى العاملين	0.479	0.214	0.239	2.237	0.028
اقامة روابط اجتماعية بين العاملين	0.372	0.160	0.248	2.319	0.023

a. Dependent Variable: الاداء الاجتماعي للشركة:

مخرجات SPSS V.23

يبين الجدول **Coefficients^a** العلاقة بين معامل الارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد، لبيان التأثير الجوهري لراس المال الاجتماعي بأبعاده (المتغير المستقل) على المتغير التابع (الأداء الاجتماعي للشركة) ولكون جميع الأبعاد عند مستوى دلالة 0.01 لان المعنوية sig لجميع الأبعاد المستقلة اقل من مستوى الدلالة 0.01 ، اذن نختار اقل sig وهو إقامة روابط اجتماعية بين العاملين لبيان التأثير الجوهري المباشر للمتغير المستقل (بعد اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) على المتغير التابع (الأداء الاجتماعي للشركة) وعليه نقبل الفرضية H2.b.

الخاتمة

استنتج الباحثان وجود علاقة مؤقتة بين صاحب العمل والعمال وساعات العمل الغير مؤكدة ونقص الثقة والعمل في ظروف قاسية و يعيشون في ظروف غير صحية في العراق لكون المقاولون هم في الغالب ميراث قبلية ويلتزمون بشدة بالمبادئ العرقية، الاعمال العراقية والقطاع الخاص والشركات تعاني من نقص المعرفة بالمسؤولية الاجتماعية القادرة على خلق بيئة عمل لمواكبة التطور السريع، العراق يعاني من عدم المساواة بين الجنسين والعمالين وبالتالي لا تدرك كبار إدارات شركات المقاولات في العراق أهمية ذلك من أجل توفير قيمة أفضل لمشاريعهم وأعمالهم، من خلال التحليل الاحصائي تبين ان هنالك علاقة ارتباط طردية (موجبة) بين راس المال الاجتماعي بأبعادها مجتمعه (تعزيز الثقة لدى العاملين، اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) والاداء الاجتماعي للشركة في العراق، من خلال التحليل الاحصائي تبين ان راس المال الاجتماعي بأبعادها مجتمعه (تعزيز الثقة لدى العاملين، اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) تؤثر بمقدار 16 % على الاداء الاجتماعي في الشركة العراقية، من خلال التحليل الاحصائي تبين ان البعد المستقل (اقامة روابط اجتماعية بين العاملين) ذات تأثير جوهري على المتغير التابع (الاداء الاجتماعي للشركة). ولغرض تطوير الخدمات المقدمة من قبل الشركات تجاه المجتمع يوصي الباحثان :

توفير بيئة عمل تشجع على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، دمج رأس المال الاجتماعي في استراتيجية الشركة بشكل أكبر، بحيث يكون جزءاً أساسياً من مهمتها وأهدافها لتطوير ادائها الاجتماعي تجاه المجتمع والعاملين، تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركة وضمان التزام الشركة بأعلى المعايير الأخلاقية تجاه العاملين والمجتمع. تنظيم أنشطة اجتماعية خارج مكان العمل مثل زهات واجتماعات عائلية من اجل تعزيز الروابط الاجتماعية بين العاملين، اعطاء الفرصة للموظفين والعاملين من خلال تعزيز التواصل المفتوح والصريح بين الإدارة والعاملين للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم واستجابة فعالة لمختلف احتياجاتهم بشكل عادل وفعال وبالتالي تعزز الثقة لديهم، تنظيم ورش عمل وبرامج تطوير الفريق لتعزيز التعاون وبناء علاقات قوية اجتماعية بين الفرق.

المساهمة العلمية للدراسة : تساهم هذه الدراسة في تعزيز بيئة العمل الايجابية في الشركات العراقية

للمشاركة في فعاليات المجتمع المختلفة من خلال العلاقات الاجتماعية بين العاملين اي اقامة روابط المبنية على تقبل التوتر وتعزيز الراحة النفسية فيما بينهم.

CONCLUSION

The researchers concluded that there is a temporary relationship between the employer and employees, uncertain working hours, a lack of trust, working in harsh conditions, and living in unsanitary conditions in Iraq, because contractors are mostly a tribal inheritance and strongly adhere to ethnic principles. Iraqi businesses, the private sector, and companies suffer from a lack of knowledge of social responsibility. Able to create a work environment to keep pace with rapid development. Iraq suffers from inequality between genders and workers, and therefore senior managements of contracting companies in Iraq do not realize the importance of this in order to provide better value for their projects and businesses. Through statistical analysis, it was found that there is a direct (positive) correlation between... Social capital in its combined dimensions (enhancing confidence among employees, establishing social ties between employees) and the social performance of the company in Iraq. Through statistical analysis, it was found that social capital in its combined dimensions (enhancing confidence among employees, establishing social ties among employees) affects by 16% on Social performance in the Iraqi company. Through statistical analysis, it was found that the independent dimension (establishing social ties between employees) has a fundamental impact on the dependent variable (the company's social performance).

For the purpose of developing the services provided by companies towards society, the researchers recommend: Providing a work environment that encourages achieving a healthy balance between work and personal life for employees, integrating social capital into the company's strategy further, so that it is an essential part of its mission and goals to develop its social performance towards society and workers, enhancing the concept of corporate social responsibility and ensuring the company's commitment to the highest ethical standards towards... Employees and society. Organizing social activities outside the workplace, such as outings and family meetings in order to strengthen social ties between employees, giving the opportunity to employees and workers by enhancing open and frank communication between management and workers to express their opinions and suggestions and respond effectively to their various needs in a fair and effective manner and thus enhance their confidence. Organizing workshops and team development programs to enhance collaboration and build strong social relationships between teams.

Scientific contribution of the study: This study contributes to enhancing the positive work environment in Iraqi companies to participate in various community activities through social relations between employees, that is, establishing bonds based on reducing stress and enhancing psychological comfort among them.

Reference

1. Ahmed, T. K., Geraldine Chan, K. L., & Abdul Mutalib, M. H. (2023). Social Networks as Social Capital for Volunteering With Syrian Refugees in Slemani City, Kurdistan Region, Iraq. *SAGE Open*, 13(1), 21582440231155850. <https://doi.org/10.1177/21582440231155850>
2. Al Fatlawi, H. A. K., ALSaedi, W. K. A., & Kayadibi, S. (2022). The Role of Islamic Economics and Finance in Activating Sustainable Development. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 6, 46-57.
3. Alfaiz, S. K., Abd Karim, S. B., & Alashwal, A. M. (2021). Critical success factors of green building retrofitting ventures in Iraq. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(1), 12-17. <http://dx.doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.01.002>
4. Al-Fatlawi, H. A. K. (2022). The role of banking marketing in enhancing the profitability of Islamic banks (An applied study in a sample of Islamic banks in Iraq. *PEARSON JOURNAL*, 7(18), 49-53. <https://doi.org/10.46872/pj.527>
5. Alfatlawi, H. A. K., & Al-Saedi, W. K. A. (2022). FINANCE BY SHARING AT ISLAMIC BANKS/REVIEW METHODOLOGY AND FUTURISTIC VISION.
6. Ali, M. K. (2023). ECONOMIC CORRUPTION AND ITS IMPACT ON THE DIMENSIONS OF DEVELOPMENT, WITH SPECIAL REFERENCE TO IRAQ. *World Economics and Finance Bulletin*, 21, 68-83. <https://scholarexpress.net/index.php/wefb/article/view/2546>
7. Al-Katawi, B. A. A. (2014). *Social Capital in modern, conflicted Iraq: Its characteristics, dynamics and effects at the micro level of Iraqi society* (Doctoral dissertation). <https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/34346/2/02whole.pdf>
8. Anheier, H., & Kendall, J. (2002). Interpersonal trust and voluntary associations: examining three approaches. *The British journal of sociology*, 53(3), 343-362. <http://dx.doi.org/10.1080/0007131022000000545>
9. Argenti, P. A., & Forman, J. (2004). The employee care revolution. *Leader to leader*, 2004(33), 45. <http://dx.doi.org/10.1002/ltl.88>
10. Armstrong, C., Flood, P. C., Guthrie, J. P., Liu, W., MacCurtain, S., & Mkamwa, T. (2010). The impact of diversity and equality management on firm performance: Beyond high performance work systems. *Human Resource Management*, 49(6), 977-998. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20391>
11. Buniya, M. K., Othman, I., Durdyev, S., Sunindijo, R. Y., Ismail, S., & Kineber, A. F. (2021). Safety program elements in the construction industry: The case of

- Iraq. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 411.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18020411>
12. Bougherra, Rabah, & Kabyli (2017). The role of social capital in achieving sustainable development in the economic enterprise.
<http://dSPACE.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/14379>
 13. C. Chen, J., Patten, D. M., & Roberts, R. W. (2008). Corporate charitable contributions: A corporate social performance or legitimacy strategy?. *Journal of Business Ethics*, 82, 131-144. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-007-9567-1>
 14. Caldwell, D. (2007). The Value of Social Capital to the Future of Iraq. *CONCEPT*, 31.
 15. CIPD. (2012). Where has all the trust gone? London: Chartered Institute of Personnel and Development. Retrieved from .
<http://www.trustinorganizations.com/Resources/Documents/WhereHasAllTheTrustGone.pdf.pdf>
 16. Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>
 17. Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100732. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100732>
 18. Deetz, S. (2007). Corporate governance, corporate social responsibility, and communication. *The debate over corporate social responsibility*, 267-278. <https://global.oup.com/academic/product/the-debate-over-corporate-social-responsibility-9780195178838?cc=us&lang=en&>
 19. Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.611>
 20. Drewniak, R., Slupska, U., & Posadzinska, I. (2020). Leadership and internal relational capital of enterprises. <http://dx.doi.org/10.35808/ersj/1766>
 21. Duggar, J. W. (2009). The role of integrity in individual and effective corporate leadership. *Journal of Academic and Business Ethics*, 3(1), 1-7. <http://www.aabri.com/OC09manuscripts/OC09089.pdf>
 22. Eliason, M., Hensvik, L., Kramarz, F., & Skans, O. N. (2023). Social connections and the sorting of workers to firms. *Journal of Econometrics*, 233(2), 468-506. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2021.12.018>
 23. Fine, B. (2002). *Social capital versus social theory*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203470787>
 24. Hamad, M. K., Jealo, K. A., & Ahmed, W. H. (2020). Impact of Corporate Social Responsibility on Financial Performance Applied Research in Iraqi Commercial Banks. *Int. J. Innov*, 12, 599-619. https://www.ijcc.net/images/vol_13/Iss_12/131253_Hamad_2020_E_R.pdf
 25. Hatem, Z. M., Hamid, A. R. A., & Abba, N. (2019). Factors that leads to poor welfare facilities implementation at construction sites in Iraq. *Proceeding of Civil Engineering UTM*, 4(1), 72-79. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.35911.65448>

26. Hohnen, P., & Potts, J. (2007). Corporate social responsibility. *An implementation guide for business.* https://www.iisd.org/system/files?file=publications/csr_guide.pdf
27. Junwei, S. H. I., Haiyan, F. U., & Lijun, H. U. (2007). The impact structure of social capital on corporate performance: Empirical evidence from listed companies in China. *Frontiers of Business Research in China*, 1(1), 135-154. <https://doi.org/10.1007/s11782-007-0009-9>
28. La Porta, R., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (2002). Florencio Lopez-de-silanes. *Spring 2002*, 91.
29. Leana III, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of management review*, 24(3), 538-555. <https://doi.org/10.2307/259141>
30. Lee, E. (2014). Online courses trim billions in personnel training. *CNBC. com.* <http://www.cnbc.com/2014/02/13/online-courses-trim-billions-in-personneltraining.html>.
31. Lee, W. J. (2015). Social capital as a source of business advantages for a woman entrepreneur in the context of small-size business. *Asian Social Science*, 11(12), 155. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n12p155>
32. Li, Y., Pickles, A., & Savage, M. (2005). Social capital and social trust in Britain. *European sociological review*, 21(2), 109-123. <https://doi.org/10.1093/esr/jci007>
33. Lin, N., Fu, Y. C., & Hsung, R. M. (2001). Measurement techniques for investigations of social capital. *Social capital: Theory and research*, 4, 57-81. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkpozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=812026](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkpozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=812026)
34. Lins, K. V., Servaes, H., & Tamayo, A. (2017). Social capital, trust, and firm performance: The value of corporate social responsibility during the financial crisis. *the Journal of Finance*, 72(4), 1785-1824. <https://doi.org/10.1111/jofi.12505>
35. Lundberg, H., & Andresen, E. (2012). Cooperation among companies, universities and local government in a Swedish context. *Industrial Marketing Management*, 41(3), 429-437. <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2011.06.017>
36. McManus, J., & Mosca, J. (2015). Strategies to build trust and improve employee engagement. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 19(1), 37-42. <http://dx.doi.org/10.19030/ijmis.v19i1.9056>
37. Montero, M. J., Araque, R. A., & Rey, J. M. (2009). Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Safety Science*, 47(10), 1440-1445. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2009.03.002>
38. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2): 242-267. <http://dx.doi.org/10.2307/259373>
39. Oh, H., Chung, M. H., & Labianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness: The role of informal socializing ties. *Academy of management journal*, 47(6), 860-875. <https://doi.org/10.2307/20159627>

40. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster. [http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319\(02\)00190-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319(02)00190-8)
41. Reddel, T. (2004). Third way social governance: where is the state?. *Australian Journal of Social Issues*, 39(2), 129-142. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2004.tb01167.x>
42. Rosenfeld, R., Baumer, E. P., & Messner, S. F. (2001). Social capital and homicide. *Social Forces*, 80(1), 283-310. <http://dx.doi.org/10.1353/sof.2001.0086>
43. Scrivens, K., & Smith, C. (2013). Four interpretations of social capital: An agenda for measurement. <https://doi.org/10.1787/18152031>
44. Tran, M. D., & Adomako, S. (2021). How CEO social capital drives corporate social performance: The roles of stakeholders, and CEO tenure. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 819-830. <https://doi.org/10.1002/csr.2092>
45. Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2001). *Research methods knowledge base* (Vol. 2). Macmillan Publishing Company, New York: Atomic Dog Pub.
46. Trutkowski, C., & Mandes, S. (2005). The social capital in small towns. *Scholar: Warsaw, Poland*, 45-50.
47. ul zia, N., Burita, L., & Yang, Y. (2023). Inter-organizational social capital of firms in developing economies and industry 4.0 readiness: the role of innovative capability and absorptive capacity. *Review of Managerial Science*, 17(2), 661-682. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00539-3>
48. Vilardo, V., & Bittar, S. (2018). Gender Profile-Iraq: A situation analysis on gender equality and women's empowerment in Iraq. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620602/rr-gender-profile-iraq-131218-en.pdf>
49. Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of management review*, 16(4), 691-718. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279616>

**The impact of social capital on company social performance
in Iraq: The employees' perspective**

Hayder Ali Kadhim Alfatlawi

University of Karabuk, Turkey

haydeer1987@gmail.com

Wasan Khifah Abdulridha Alsaedi

University of Karabuk, Turkey

wasnkhifa70@gmail.com

Abstract

The aim of the research is to demonstrate the impact of social capital with its combined dimensions (enhancing confidence among employees, establishing social ties between employees) on the social performance of the company. To achieve the research objectives, a questionnaire was designed through Google form consisting of (21) paragraphs to collect primary data from the random study sample. The respondents were 92 individuals working in (Al-Binaa) Company for Manufacturing Thermos tone and Reinforced Panels Limited/Iraq. In light of this, data was collected, analyzed, and hypotheses were tested using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.23) program and several statistical methods, including multiple linear regression analysis. The study concluded that A number of results: There is a statistically significant effect of social capital with its combined dimensions on the company's social performance at a significance level of 0.01. There is a statistically significant positive correlation for social capital with its combined dimensions on the company's social performance at a significance level of 0.01, and in light of the results that the research reached. The researchers recommended a number of recommendations for the purpose of developing the company's social performance towards society and workers, the most important of which is providing a work environment that encourages achieving a healthy balance between work and personal life for employees, integrating social capital into the company's strategy more for the purpose of developing its performance towards society, and giving the opportunity to employees and workers. By promoting open and frank communication between management and workers to express their opinions and suggestions and respond effectively to their various needs in a fair and effective manner, thus enhancing their confidence.

Keywords: *social capital*, trust, social ties, company social performance

JEL Classification Codes:A12,M12,