

أهمية المسؤولية الاجتماعية والأمان الوظيفي للأفراد والمنظمات بالتطبيق على الشركات السياحية المصرية

The Importance of Social Responsibility and Job Security for Individuals and Organizations in Applying to Egyptian Tourism Companies

تحت إشراف

د. غادة محمد فرحات

أ.د. مي باهر

مدرس بكلية السياحة والفنادق

أستاذ دكتور بكلية السياحة والفنادق

أسماء حسونه محمود

جامعة حلوان

المخلص

قد أصبح الدور الاجتماعي للقطاع الخاص أكثر أهمية في الوقت الحالي فلم يعد تقييم الشركات السياحية مقصوراً على أدائها الاقتصادي فقط وذلك لأن هناك عدة جوانب للمسؤولية الاجتماعية ومن هذه الجوانب: جوانب بيئية و جوانب اقتصادية و اجتماعية، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد في تطوير مفهوم الشركات كالمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث تتجلى المسؤولية الاجتماعية للشركات في السلوكيات الإيجابية التي تستند إلى النجاح المادي و المعنوي للشركة ، تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الشركات السياحية المصرية ومدى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين فيها وذلك يعتبر جانب واحد فقط من جوانب المسؤولية الاجتماعية وهو جانب إجتماعي اقتصادي، حيث أعتمدت الدراسة استمارة الاستقصاء لجمع البيانات، و تم توزيع الاستمارات على (45 شركة سياحية) تمثل نسبة 2.5 % من أجمالي عدد الشركات بمحافظة القاهرة الكبرى لعام 2021، حيث صممت 45 استمارة استبيان لمديرين الشركات السياحية لجمع البيانات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية لشركات السياحة المصرية منها 39 استمارة صالحة لتحليل و 6 استمارات غير صالحة وصممت أيضاً 62 استمارة استبيان أخرى لموظفين الشركات السياحية لجمع البيانات المتعلقة بقياس مدى تحقيق الأمان الوظيفي داخل الشركات السياحية المصرية منها 55 استمارة صالحة و 7 استمارات غير صالحة و تكونت هذه الاستمارات من عدة أبعاد ووزعت على موظفين و مديرين شركات السياحة المصرية فئة (أ). وتوصلت الدراسة إلى أن المسؤولية الاجتماعية لم تطبق جانب من جوانب المسؤولية الاجتماعية وهو الأمان الوظيفي (إجتماعي إقتصادي) بنسبة 51.3 % وذلك لأنها لم تصبح اتجاه سائد

بعد داخل القطاع السياحي المصري وأوصت الدراسة على رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وزيادة الاهتمام بالأمان الوظيفي للعاملين بالشركة.

الكلمات الدالة: المسؤولية الاجتماعية، الأمان الوظيفي، الشركات السياحية المصرية، الأداء الوظيفي.

المقدمة

المسؤولية الاجتماعية تعتبر من الركائز الهامة في حياة المجتمع، لأنها تساعد على التقدم الفردي والجماعي، فالتنمية والتقدم البشري مبنيان على المسؤولية الاجتماعية، ودرجة القيمة الشخصية في المجتمع تعتمد على تحمله للمسؤولية مع الآخرين. إذا تم الاعتراف بأن الشخص الذي يؤدي دوره الاجتماعي يتمتع بالأمن والأمان، الصحة العقلية، التعليم لتنمية المهارات الاجتماعية، وكذلك يعتبر الأمان الوظيفي أيضاً من أهم ركائز النجاح أيضاً داخل الشركات لأنه يساعد في زيادة إنتاجية الشركة وعلى النقيض فإن الفشل في تحقيق الأمان الوظيفي وانخفاض الدرجة في الشركة السياحية المصرية يعكس دائماً الإنتاجية ونجاح هذه الشركة حتى إن كانت تغطي كفاءات عالية ومتخصصة في مجال عملها. والشعور بالأمان هو أساس النجاح والإبداع والابتكار في العمل¹.

كما أن الشركات السياحية تزايد تأثيرها في المجتمع بشكل كبير ، ولم يعد مقبولاً منها فقط الاهتمام بعنصر وحيد من مجتمعتها الذي تعيش فيه ، وبالتالي يجب أن يكون هذا التأثير إيجابياً وفي صالح المجتمع بشكل عام، حيث أن هذه الشركات تنشأ وتعمل في ظل هذا المجتمع وبالتالي لا يمكنها النجاح والاستمرار بدون القيام بأدوار اجتماعية تجاه هذا المجتمع تجعلها مقبولة لديه وتحظى بالاحترام من مختلف مكوناته وبالتالي الحفاظ على بقائها واستمرارها، حيث أصبحت الشركات مطالبة بالقيام بالكثير من الأدوار التي كانت تقوم بها الدولة كنوع من المساهمة للحفاظ على بقائها واستمرارها ومن هذه الأعمال: مكافحة الفقر، البطالة، الحفاظ على البيئة، الموارد الطبيعية، تحسين البنية الأساسية وكذلك المساهمة في تنمية المجتمع صحياً ، تعليمياً، ثقافياً ، وتقديم المنتجات والخدمات إلى المستهلكين بالنوعية المطلوبة، بالإضافة إلى المعاملة الجيدة للموظفين لديها والقيام بكافة مسؤولياتها الاجتماعية تجاههم. الأمر الذي قد ينعكس على زيادة الرضا والأمان الوظيفي لديهم.

¹ Michailidis, M. & Asimenos, A. (2002) "Occupational stress as in relates to higher education, individuals and organizations". Vol.19, No.2. p.140.

يشكل الموظفون العنصر الرئيسي في أداء أعمال الشركة، وبذلك يمكن أن تعتبر العلاقة بين الشركة وموظفيها شرط مسبق لممارسة مسؤوليتها الاجتماعية فإذا لم تظهر الشركة مستوى عالي من المسؤولية تجاه موظفيها، فمن غير المحتمل أن تفعل ذلك تجاه زبائنهم وتجاه المجتمع والبيئة التي تعمل بها.²

فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات قد يكون لها تأثيرات مهمة على الموظفين على كلا المستويين الفردي و الجماعي و قد تساعد المسؤولية الاجتماعية للشركات في تلبية بعض احتياجات الموظفين المهمة في مكان العمل مثل احتياجات التقدير ، والحاجة إلى الأمان³ (من حيث الأمان الوظيفي والراحة مع ممارسات الشركة)

مشكلة الدراسة:

تقدم برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات السياحية المصرية العديد من الفرص التسويقية، مثل تحسين سمعة الشركة والصورة الذهنية لها في نظر العملاء، صناع القرار والمؤسسات الحكومية، إلا أن هذه الشركات تواجه العديد من الصعوبات نتيجة قلة وعي هذه الشركات العاملة في مجال السياحة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية وفوائدها، كما أن الأمان الوظيفي داخل الشركات السياحية المصرية لم يحظى بالاهتمام الكافي مما يهدد القيمة المرجوة في علاقة تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالأمان الوظيفي.

فرض البحث:

إن إدراج المسؤولية الاجتماعية داخل شركات السياحة المصرية سوف يؤثر بالإيجاب على العاملين بها من ناحية تكافؤ الفرص، العمل على تدريب وتطوير الموظف وتوفير الرعاية الصحية له.

² Tziner, A. & others. (2011) “Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All?” , Journal of Work and Organizational Psychology / Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Schools of Behavioral Studies and Business Administration NAC , Vol.27, no.1, slide 7.

³ Bauman, C., Skitka, L. (2012) “Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction”, research in organizational Behavior, Vol.32, P.77.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة في اكتشاف كيفية تحقيق الاهداف الخاصة بالشركة من خلال دراسة العلاقة ما بين المسؤولية الاجتماعية والامان الوظيفي، لأن ذلك سوف يؤدي إلى تحقيق التنمية في الشركات السياحية.

أهداف البحث:

1. دراسة الأمان الوظيفي ومدى فاعليته على أداء الموظفين بالشركة.
2. قياس مدى فاعلية وتطبيق المسؤولية الاجتماعية في تعزيز علاقة الموظف بالشركة.

أولاً: مصطلحات الدراسة: -

مفهوم المسؤولية الاجتماعية: هو الالتزام المستمر من جانب رجال الأعمال بالعمل بشكل أخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية مع تحسين جودة القوة العاملة وكذلك المجتمع المحلي لحقوق الإنسان؛ حقوق الموظفين، حماية البيئة، المشاركة المجتمعية، علاقات الموردين وحقوق المساهمين ومراقبتهم.⁴

"استخدام كلمة الأمان في اللغة العربية يعني الطمأنينة وليس الخوف ، لذلك يمكن القول أن الأمن آمن إذا كنت مطمئناً وغير خائف".⁵ "يعرف الأمان أن هذا شعور شخصي بأنه محبوب ومقبول من قبل الآخرين ، وله مكان بين بعضهم البعض ، ويدرك أن بيئته صديقة وودودة ليست مكتئبة ، في هذه البيئة يشعر بعدم الخطر ولا يعاني من التهديدات والقلق".⁶

⁴ Essawy, T., (2016), "the application of societal marketing strategies in improving the role of responsible tourism in Egypt", master thesis unpublished, faculty of tourism and hotel management, Helwan university.p.60.

⁵ المعجم الوسيط. (2010) "مجمع اللغة العربية" ، ج1 ، القاهرة ، دار الدعوة للنشر.

⁶ صرصور، آية. (2015) " دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين" ، بجامعة الأقصى في قطاع غزة رسالة ماجستير ، كلية التجارة – الجامعة الاسلامية. غزة. ص.9.

مفهوم الأمان الوظيفي: يعتبر الأمان الوظيفي هو الشعور لاطمئنان الموظف في مصدر دخله واستقراره في العمل وعدم تعرضه للضغوط التنظيمية والشخصية في العمل ، أو كما هو معروف شعور الموظف بالأمان في العمل بعد تعيينه وتأكيد تثبيته في العمل و عدم فصله.⁷

مفهوم الأداء الوظيفي: هو فريق من السلوكيات الإدارية التي تعبر عن أداء واجبات الموظف ، وتحمل المسؤولية والمشاركة في الجوانب الإدارية للعمل ، وتحويل الاستجابة لها بحرص وكفاءة وهو أيضاً أداء الموظف لعمله ومسؤولياته التي تقدمها الشركة أو الجهة التي يرتبط عمله بها.⁸

أهمية الأمان الوظيفي للأفراد والشركات

1. **بالنسبة للأفراد:** فإن أهمية الأمان الوظيفي اليوم وربما في المستقبل القريب تعتبر موضوع في غاية الأهمية لجميع أفراد المجتمع، المشكلة التي تواجه الشباب الافتقار إلى الأمان الوظيفي في مكان العمل. أتضح أن معظم الشركات السياحية المصرية ليس لديها سوى تحقيق أكبر ربح لصالح مالكيها أو مديريها أو فئة معينة من الشركات أو نتيجة لظروف سياسية واقتصادية غير مستقرة، حتى وإن كانت على حساب الموظفين، بالنظر إلى أن العمل الآمن يعامل الموظف أو العامل على أنه ابن وفرضاً من رعاياه، ويشعر بالمسؤولية الكاملة عن التوجيه، وأن الموظف أو العامل غير آمن في عمله يشعر أنه مجرد طاقة يتم امتصاصه دون وجهة نظر إنسانية أو اجتماعية.
2. **بالنسبة للشركات :** يؤثر الأمان الوظيفي على سلوك الموظف داخل عمله وعلى المدى الطويل سيؤثر أيضاً على حيويته و مواقفه داخل العمل⁹، ومن أبرز المزايا التي حققها الأمان الوظيفي بالشركة ما يلي: الشركات التي تحافظ على أمان الموظفين في العمل تخلق لهم الصحة المناسبة للتغيير والتطوير.¹⁰

⁷ بن سالم ، آمال. (2011) " تحليل دور المستقبل الوظيفي " في تخفيض معدل البطالة" . ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة. الجزائر.ص9.

⁸ العتيبي، ضرار. (2012) " دراسة و تحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد" ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر ، العدد9، ص.134.

⁹ Blackmore, Caroline (2011) "Job insecurity and its antecedents". Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.P.5.

¹⁰ شكرى، مرج. (2016) " الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم" ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين. ص.42.

أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات: -

- أ. **تحسين أداء الموظفين:** من خلال عملية دمج القيم الإنسانية في التنظيم الإداري ستمكن من تطوير الأداء التنظيمي بنجاح وتحسين القدرة التنافسية المهنية وتحفيز الموارد البشرية.¹¹
- ب. **تحسين سمعة الشركة:** يعتمد هذا على كفاءة الأداء ونجاح تقديم الخدمات والثقة المتبادلة بين الشركات وأصحاب المصلحة ودرجة الشفافية التي تستجيب لها هذه الشركات، لذا فإن التزام المنظمة بالوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية يعد إلى حد كبير سمة جيدة لتحسين سمعتها.¹²
- ت. **تحسين الإنتاج والجودة:** أنه يمكن لجهود شركة مسؤولة اجتماعيا من خلال القوى العاملة وعملية التنفيذ أن تزيد الإنتاجية بشكل عام و تقلل حدوث الأخطاء وتزيد الكفاءة من خلال تحسين ظروف العمل وزيادة مشاركة الموظفين في صنع القرار.¹³
- ث. **تحسين القدرة على جذب الموظفين والاحتفاظ بهم:** الشركات السياحية الصرية التي لديها شعور بالمسؤولية الاجتماعية تجلب لها موظفين ذوي جودة عالية وتحافظ عليهم وتقلل من معدل دوران الموظفين.¹⁴
- ج. **ترسيخ ثقافة الشركة:** يتم تطوير وصيانة إدارة الشركة و الحفاظ عليها وفقاً للثقافة التنظيمية التي تتبناها ، مع الأخذ في الاعتبار جميع جوانب الالتزامات الاجتماعية للشركة ، مثل: (الجوانب الاجتماعية ، العلاقات ، الروح المعنوية ، الجوانب البيئية)، لذلك من الضروري إدخال هذه الثقافة التنظيمية على جميع المستويات الإدارية.¹⁵ و لذلك فإن من أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات
-
- ¹¹ رابح، خضراوي. عامر، علاوة. (2019) " أثر الإلتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية – دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف- أولاد سليمان) بالمسيلة" ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بوضياف بالمسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. ص.43.
- ¹² جريب، فريال. جريدي، مبروكة (2018) " أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي – دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة خلال الفترة الممتدة ما بين (2013-2015)" ، معهد العلوم و التقنيات التطبيقية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. ص.26.
- ¹³ مؤتمر العمل الدولي. (2008) " مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية – البند الخامس من جدول الأعمال"، الدورة 97 ، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي ، جنيف. ص.2.
- ¹⁴ منظمة العمل الدولية. (2016) " نظام إدارة الموارد البشرية – دليل تدريبي و تطبيقي للشركات"، مشروع التصدير- شركاء من أجل التنافسية و العمل اللائق، الطبعة الأولى، القاهرة. ص.49.
- ¹⁵ فاتح، مرزوق. (2018) " أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية – دراسة ميدانية لشركة مغرب بابب بالمسيلة " ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. ص.22.

السياحية أنها تهتم بدور الموظفين داخل الشركة و خارجها من ناحية و من ناحية أخرى الاهتمام أيضا بالمجتمع.

الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية للشركات :-

لكي يحقق للشركات السياحية المصرية أكبر قدر من النجاح من خلال تنفيذ المسؤولية الاجتماعية فإنه يجب أن نؤمن بمسألة المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع: لكي يكون لدى كل مسئول إيمان و يقين بمسألة المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع بدأ من مالك الشركة مروراً بالمدير التنفيذي، حتى نهاية الموظف .¹⁶

الاهتمام أيضاً بإنشاء البرامج الاجتماعية بشكل مستقل و تغطية مصروفاتها بطريقة ذاتية. مع التأكيد أن هذه البرامج تتمتع بأداء قوي و متميز و جودة عالية.¹⁷

المشاركة في تطوير المجتمع الذي يعملون فيه لدمج احتياجاتهم في خططهم و خطط عملهم¹⁸. لطالما شددت الدولة على الدور الرئيسي للقطاع الخاص في التنمية الاقتصادية ، و لا تزال المسؤولية الاجتماعية للغالبية العظمى من الشركات الخاصة في مهدها ، كما أنها مرتبطة مباشرة بالتمويل من خلال التبرعات التطوعية .¹⁹

لكن يجب على الشركات تطوير هذا المنظور للمساعدة في حل قضايا المجتمع مثل البطالة و الرعاية الصحية، و نقص التدريب و إعادة تأهيل الموظفين و المشاكل البيئية و ما إلى ذلك.

¹⁶ رفيعة، سنيقرة. سلامى، منيرة. (2013) " أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة – دراسة مقارنة بين مؤسسة حالة ايلاف ترين، الضياء، ليند غاز بولاية ورقلة " ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدى مرباح، ورقلة. ص.5.

¹⁷ جماعى، أم كلثوم. عبدالعزيز، سمير. (2012) " الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال " ، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر. ص. 10-11.

¹⁸ McBarnet, D. (2009) "Corporate Social Responsibility beyond law, through law, for law", University of Edinburgh.p.7.

¹⁹ أنور، نورا. (2010) " المسؤولية الاجتماعية للشركات فى ظل الأزمة الاقتصادية العالمية – دراسة تطبيقية " ، مركز المديرين المصرى. مسابقة الابحاث السنوية. ص.22.

علاقة المسؤولية الاجتماعية للشركات بالتنمية المستدامة: -

المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة مفهومان متقاربين جدا ويصعب التمييز بينهما فالأول يعني دمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في الأنشطة التجارية والثاني يعني التوفيق بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية و من الملاحظ في مجال تطبيق المسؤولية الاجتماعية الذي يشمل عدة عناصر منها احترام البيئة عن طريق مكافحة التلوث، الاستغلال الصحيح للمواد الأولية والامان خلال عملياته الانتاج وفي خصائص المنتجات واثراء الحوار الاجتماعي وتكافؤ الفرص وتحسين ظروف العمل وانظمة الاجور والتكوين المهني. وكذلك احترام حقوق الانسان من خلال احترام القوانين الدولية لحقوق العامل اضافته الى الالتزام بأخلاقيات الإدارة مثل الاندماج في المجتمع من خلال التنمية المحلية والتحاور مع اصحاب المصالح واخيرا الانضمام الى المقاييس العالمية للبيئة لذلك فأن العناصر تقريبا متشابهة التي تشملها المسؤولية الاجتماعية نراها مطروحة في المفاهيم المتعلقة بالتنمية المستدامة فالمفهومين متكاملين لا متعارضان وكلاهما يخدم الآخر

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية شكل من اشكال المساهمة في التنمية المستدامة فالكثير من متطلبات التنمية المستدامة تجد تطبيقاتها في المسؤولية الاجتماعية اما الفرق بينهما فيكمن في ان مفهوم التنمية المستدامة تعني بين أطراف عدة مثل الدولة، قطاع الاعمال، المجتمع المدني، المواطنون، المستهلكين. في حين انا مناقشه موضوع المسؤولية الاجتماعية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وهي من اهم ادواتها²⁰

ثانيا: الدراسة الميدانية: -

منهجية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف الى دراسة أهمية الدراسة بين المسؤولية الاجتماعية والأمان الوظيفي للأفراد والمنظمات بالتطبيق على الشركات السياحية المصرية وقد اعتمدت الدراسة على عنصر واحد من عناصر المسؤولية الاجتماعية وهو عنصر الأمان الوظيفي الذي يعتبر عنصر اجتماعي اقتصادي وهل الشركات السياحية المصرية تحقق ذلك العنصر أم لا؟ وقد اعتمدت الدراسة على الأسلوب المكتبي والميداني.

²⁰ بلع، محمد. (2018) " المسؤولية الاجتماعية للشركات و دورها في تحقيق التنمية المستدامة في مصر " المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية. مجلد ٣٨، عدد ٤. جمهورية مصر العربية. ص. ٢٧٧.

محددات الدراسة: -

المحدد المكاني: تم إجراء الدراسة على شركات السياحة فئة "أ" في القاهرة الكبرى، مع مراعاة شمول 45 شركة سياحية من العينة

المحدد الزمني: تم إجراء الدراسة خلال شهر سبتمبر وأكتوبر لعام 2021.

مجتمع وعينة الدراسة: -

تم توزيع استمارات الاستقصاء على 55 فرد من العاملين بالشركات السياحية فئة (أ) و39 فرد من المديرين بالشركات السياحية فئة (أ). وتضمنت استمارة الاستقصاء الخاصة بالموظفين خمسة وعشرون سؤال وتضمنت استمارة الاستقصاء الخاصة بالمديرين على تسعة عشر سؤالاً وقد روعي عند تصميم الاستمارات أن يتوفر فيهما السهولة والوضوح. حيث صممت 45 استمارة استبيان لجمع البيانات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية لشركات السياحة المصرية منها 39 استمارة صالحة لتحليل و6 استمارات غير صالحة وصممت أيضاً 62 استمارة استبيان أخرى لجمع البيانات المتعلقة لقياس مدى تحقيق الأمان الوظيفي داخل الشركات المصرية منها 55 استمارة صالحة و7 استمارات غير صالحة وتكونت هذه الاستمارات من عدة أبعاد ووزعت على موظفين ومديرين شركات السياحة المصرية فئة (أ).

تحليل استمارات الاستقصاء: -

جدول رقم (1): العدالة في فرص الترقيات

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للموظف: هل تشعر بتحقيق العدالة في فرص الترقيات بينك وبين زملائك في العمل؟	موافق	32	58.2%
	أحياناً	17	30.9%
	غير موافق	6	10.9%

قد كانت أغلب ردود الموظفين انهم بالفعل يشعرون بالعدل في فرص الترقيات بين زملائهم في العمل وذلك بنسبة (58.2%) وهذا يعني ان الموظفين يشعرون بالأمان الوظيفي داخل الشركة وانهم على

يقين بأن حقوقهم لم تهدر، أما فقد جاءت في المرتبة الثانية الرد بأحياناً بنسبة (30.9%) وذلك انه في بعض الأوقات يشعر الموظف بالعدل في فرص الترقيات وفي بعض الأحيان لا يشعر بهذه العدالة، فبعض الموظفين تري ان الترقية يجب ان تأتي علي حسب سنوات الخبرة، والمرتبة الثالثة فجاءت بالرد بغير موافقة بنسبة (10.9%)

جدول رقم (2): توفر الشركة الأمان الوظيفي لك

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للموظف: هل توفر الشركة الأمان الوظيفي لك؟	موافق	30	54.5%
	أحياناً	14	25.5%
	غير موافق	11	20%

قد جاءت في المرتبة الأولى الرد بموافقه بنسبة (54.5%) وانه بفعل الشركة السياحية توفر الأمان للموظف، أما المرتبة الثانية فقد جاءت بالرد بأحياناً بنسبة (25.5%) وذلك انهم أحياناً يشعرون بالأمان الوظيفي وأحياناً لا يشعرون بالأمان الوظيفي داخل الشركة وذلك بسبب العوامل الخارجية التي قد يؤثر على المناخ السياحي بشكل عام، وجاءت في المرتبة الأخيرة الرد بغير موافقه بنسبة (20%).

جدول رقم (3): تسريح العمالة

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للموظف: هل تعمل الشركة علي مبدأ تسريح العمالة؟	موافق	11	20%
	أحياناً	13	23.6%
	غير موافق	31	56.4%

تعمل الشركة علي مبدأ تسريح العمالة فقد جاءت في المرتبة الأولى الرد بغير موافق بنسبة (56.4%) و هذا يعني انه برغم من العوامل الخارجية التي قد تؤثر علي المناخ السياحي بشكل عامل لم تسريح بنسبة كبيرة من الموظفين و هذا لا يعني اننا لم نواجه تسريح عمالة بل اننا نواجه بنسبة (23.6%) و التي جاءت في المرتبة الثانية بأحياناً أي بمعنى علي حسب طبيعة العمل فمن الممكن ان يحدث تسريح عمالة وممكن أن لن يحدث, وجاءت في المرتبة الأخيرة الرد بموافق

بنسبة(20%) و ذلك فقد حدث بالفعل فبعض الشركات السياحية قامت بتسريح بعض الموظفين و بالأخص في ظل جائحة كورونا.

جدول رقم (4): في ظل الأزمات، هل أفقدت معنى الأمان الوظيفي؟

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للموظف: في ظل الأزمات مثل: جائحة كورونا، هل أفقدت معنى الأمان الوظيفي داخل الشركة ؟	موافق	20	36.4 %
	محايد	10	18.2 %
	غير موافق	25	45.4 %

قد جاءت في المرتبة الأولى في أغلب الشركات السياحية أنه لم يشعر موظفيها بفقدان الأمان الوظيفي بنسبة (45.5 %) و هذه نسبة كبيرة و تدل على شعور الموظف بالإستقرار داخل عمله و هو ما ينطبق على السؤال السابق الذى يخص تسريح العمالة و كانت النتائج أن أغلب الشركات لم تعمل على مبدأ تسريح العمالة ، و بالنسبة للأزمات التى تمر بها البلاد فى الوقت الحالى هو فيروس كورونا فإنه من الصعب الشعور بالأمان الوظيفي داخل العمل و لكن جاءت في المرتبة الثانية الرد بموافق بنسبة (36.4 %) و ذلك يعنى أن فقدان الأمان الوظيفي داخل الشركة قد شعر به بعض الموظفين، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الرد بأحياناً بنسبة (18.2 %) و ذلك يعنى أنه على حسب حالة العمل فمن الممكن أن يحدث تسريح للعمالة يجعل الموظف يفتقد شعور الأمان الوظيفي و ممكن أن لن يحدث و بالتالى يشعر الموظف بالأمان داخل العمل بشركته.

جدول رقم (5): معالجة الموظفين ذوي الأداء المتدنى.

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للموظف: هل توفير الشركة الأساليب المناسبة	موافق	21	38.2 %
	أحياناً	20	36.4 %
	غير موافق	14	25.4 %

			لمعالجة الموظفين ذوي الأداء المتدني
--	--	--	--

جاءت في المرتبة الأولى الرد بموافق بنسبة (38.2 %) وهذا يبين أن الشركة تقوم بمعالجة الموظف ذوي الأداء المتدني، بينما جاءت في المرتبة الثانية الرد بمحايد بنسبة (36.4 %) وهذا يعنى انه هناك بعض الشركات تعمل على معالجة نقاط الضعف، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الرد بغير موافق بنسبة (25.4 %) وهذه هي الشركات التي تعمل على مبدأ تسريح العمالة لكل موظف لديه نقاط ضعف أو من ذوي الأداء المتدني.

جدول رقم (6): تلتزم الشركة بتوفير الرعاية الصحية والطبية للعاملين

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للمديرين: هل تلتزم الشركة بتوفير الرعاية الصحية والطبية للعاملين	موافق	20	51.3 %
	أحياناً	10	25.6 %
	غير موافق	9	23.1 %

قد جاءت في المرتبة الأولى الرد بموافق بنسبة (51.3 %) وهي أن كثير من الشركات السياحية توفر الرعاية الصحية لموظفيها وذلك يعنى أنها تعمل على تحقيق الأمان الوظيفي داخل الشركة، ثم جاءت في المرتبة الثانية الرد بأحياناً بنسبة (25.6 %) وذلك اختياري فبعض الموظفين ترفض توفير الرعاية الصحية لهم، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الرد بغير موافق بنسبة (23.1 %) وهذه نسبة صغيرة ولكن تأخذ بعين الاعتبار لأنه يوجد شركات لم تقوم بتوفير الرعاية الصحية و الطبية للعاملين و ذلك قد يؤدي إلى بحث الموظف عن عمل آخر يشعر به بامتيازات أكثر و هذا يعنى أيضاً أن هذه الشركات لم تهتم بتوفير الخدمات الاجتماعية و تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

جدول رقم (7): إذا لم تحقق الشركة الربح المعتادة عليه نظراً لوجود أزمة ما فهل تقوم بتخفيض مستوى أجور العاملين؟

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للمديرين: إذا لم تحقق الشركة الربح المعتادة عليه نظراً لوجود أزمة ما فهل تقوم بتخفيض مستوى أجور العاملين؟	موافق	12	30.8 %
	أحياناً	13	33.3 %
	غير موافق	14	35.9 %

قد جاءت في المرتبة الأولى الرد بغير موافق بنسبة (35.9 %) و ذلك يعنى أن بعض الشركات لم تقوم بتخفيض الأجور للعاملين و هذا يدل على أن هذه الشركات تسعى لتحقيق المسؤولية الاجتماعية و الأمان الوظيفي معاً من خلال حفظ حقوق الموظفين، ثم جاءت في المرتبة الثانية الرد بأحياناً بنسبة (33.3 %) و هذه نسبة متقاربة للنسبة السابقة، و من خلال المقابلات الشخصية تبين أنه على حسب حاجة الشركة لذلك فمن الممكن أن تكون الأزمة صغيرة ولا تستدعي تخفيض أجور العاملين و العكس صحيح فمن الممكن أن الأزمة تستدعي لذلك و هذا على حسب طبيعة العمل داخل الشركة، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الرد بموافق بنسبة (30.8 %) و هي نسبة مقارنة أيضاً للنسبتين السابقتين وهى أن بعض الشركات قامت بالفعل بتخفيض المرتبات مع تسريح بعض الموظفين من الشركة و ذلك خلال جائحة كورونا.

جدول رقم (8): أقوم بتوفير فرص عمل لذوي الهمم والاحتياجات الخاصة.

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للمديرين: أقوم بتوفير فرص عمل لذوي الهمم والاحتياجات الخاصة	موافق	16	41 %
	أحياناً	14	35.9 %
	غير موافق	9	23.1 %

قد جاءت في المرتبة الأولى الرد بموافق بنسبة (41%) وهذا يعنى أن هناك الكثير من الشركات تتقبل فكرة توظيف أشخاص من ذوي الهمم والاحتياجات الخاصة وهذا يدل على إيمان الكثير من الشركات بمدى تكافؤ الفرص وإدراكها لمزايا القوى العاملة بغض النظر عن العرق، اللون، الجنسية، الدين أو الإعاقة وهذا جزء من الوعي أيضاً بالمسؤولية الاجتماعية. ثم جاءت في المرتبة الثانية الرد بأحياناً بنسبة (35.9%) وهي نسبة ليست صغيرة تحمل معها نوع أما بالقبول أو الرفض، ثم جاءت في المرتبة الثالثة الرد بغير موافق بنسبة (23.1%) وهذا يعنى أن المسؤولية الاجتماعية لم تصبح أتجاه سائد داخل الشركات السياحية.

جدول رقم (9): زيادة الناتج المحلي الإجمالي.

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للمديرين: تساهم الشركة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها بدورها في دعم الاقتصاد الوطني	موافق	25	64.1%
	أحياناً	11	28.2%
	غير موافق	3	7.7%

مساهمة الشركة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي إيماناً منها بدورها في دعم الاقتصاد الوطني: الناتج المحلي الإجمالي = نفقات المستهلكين الإنفاق الحكومي + إجمالي الاستثمار + صافي الصادرات.

نفقات المستهلكين تشمل الأموال التي تستخدم لشراء السلع وجميع الخدمات بداية من السلع الغذائية وحتى شراء المنازل. أما الإنفاق الحكومي فيتمثل في الأموال التي تنفقها الحكومة على مرتبات العاملين والمعدات والبنية الأساسية مثل: شبكات الطاقة والطرق والمطارات والصرف الصحي. أما نفقات الاستثمار فهي تشمل مصروفات الشركات على شراء المعدات أو بناء المصانع أو بشكل عام الاستثمار في أعمالها. أما عن صافي الصادرات فهي صافي جميع الخدمات والسلع التي تقوم أي دولة بتصديرها إلى الدول الأخرى ويمكن أن تكون قيمتها بالسلب أو الإيجاب في الناتج المحلي الإجمالي²¹، فيمكن الإشارة إلى أن الناتج المحلي الإجمالي هو أن الدولة تساهم في دعم الشركات من

²¹ بتال، أحمد. (2020) "مفاهيم وطرق قياس الناتج المحلي الإجمالي". جامعة الأنبار. ص. 10-18.

خلال نفقات المستهلكين ونفقات الحكومة وأيضاً الشركات تساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي من خلال نفقات الاستثمار وبذلك فإن الدولة والشركات جميعها مساهمين في زيادة الناتج المحلي الإجمالي ودعم الاقتصاد الوطني. فقد جاءت في المرتبة الأولى الرد بموافق بنسبة (64.1%) ويعنى ذلك أن هناك بعض الشركات تساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي وذلك من خلال العمل على تطوير الشركة والنهوض بالسياحة في ظل الأزمات للرفع من مستوى الاقتصاد الوطني للدولة، ثم جاءت في المرتبة الثانية الرد بأحياناً بنسبة (28.2%)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة الرد بغير موافق بنسبة (7.7%) وهذا لم يساعد في تطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية داخل القطاع السياحي المصري.

جدول رقم (9): هل تهتم الشركة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية؟

السؤال	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية %
بالنسبة للمديرين: هل تهتم الشركة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية؟	موافق	19	48.7%
	أحياناً	صفر	صفر
	غير موافق	20	51.3%

مدى اهتمام الشركة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية: قد جاءت في المرتبة الأولى الرد بغير موافق بنسبة (51.3%) وذلك ما أشار إليه بأن عنصر الأمان الوظيفي وهو عنصر من عناصر المسؤولية الاجتماعية للشركات السياحية لم يتحقق بشكل كاف لدى الموظفين، بينما جاءت في المرتبة الثانية والأخيرة الرد بموافق بنسبة (48.7%) وهي نسبة مقارنة بالنسبة السابقة ولكن تعنى أن هناك شركات سياحية تطبق المسؤولية الاجتماعية من ناحية عنصر الأمان الوظيفي ولكن ليست جميع الشركات على علم بما هي المسؤولية الاجتماعية.

نتائج الدراسة الميدانية: -

توصل البحث إلى عدد من النتائج منها: -

1. بعض الشركات السياحية المصرية فئة (أ) تمارس المسؤولية الاجتماعية حيث بلغت نسبتها (48.7%) بينما هناك من لا يدرك أن الأمان الوظيفي هو عنصر اجتماعي اقتصادي من عناصر المسؤولية الاجتماعية ولا يعمل على ممارستها وبلغت نسبتها (51.3%)، وإن أغلب الشركات السياحية المصرية يقتصر مفهوم المسؤولية الاجتماعية لها على أنها الأعمال الخيرية فقط.

2. حرص الشركة السياحية المصرية على تلبية احتياجات الموظفين من تأمين صحي واجتماعي وذلك بنسبة (36.4%).
3. ان الموظفين يشعرون بالأمان الوظيفي بنسبة (54.4%)، وأحياناً لا يشعرون بالأمان الوظيفي داخل الشركة بنسبة (20%) وذلك بسبب العوامل الخارجية التي قد يؤثر على المناخ السياحي بشكل عام.
4. التعامل داخل الشركة قائم على التعاون بين العاملين وذلك بنسبة (56.4%) من خلال إعطاء الموظفين الفرص الكافية للمشاركة في اتخاذ القرارات داخل الشركة.
5. تعمل بعض الشركات على فصل الموظفين ذوي الأداء المتدني بنسبة (14.6%).
6. كثير من الشركات السياحية توفر الرعاية الصحية لموظفيها وذلك يعنى أنها تعمل على تحقيق الأمان الوظيفي داخل الشركة.
7. تبادر بعض الشركات السياحية بالمشاركة في تنفيذ الأعمال الاجتماعية مثل الأعمال الخيرية وذلك بنسبة (74.4%).
8. لم تصبح المسؤولية الاجتماعية للشركات السياحية بعد اتجاه سائد في القطاع السياحي المصري وذلك بنسبة (51.3%).
9. تساهم بعض الشركات في زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (64.1%) وذلك من خلال العمل على تطوير الشركة والنهوض بالسياحة في ظل الأزمات للرفع من مستوى الاقتصاد الوطني للدولة.

التوصيات

انتهت الدراسة الى مجموعة من التوصيات ومن أهمها ما يلي: -

1. يجب على الشركات بإعطاء الاهتمام الكافي لتطبيق المسؤولية الاجتماعية وتبنيها كجزء من استراتيجية الشركة.
2. يجب على الشركات السياحية المصرية اعطاء المزيد من الاهتمام فيما يتعلق بدعم المجتمع المحلي في مجالات مثل التعليم والصحة والمؤسسات الخيرية والبنية الأساسية والمساهمة في حل المشاكل والتخفيف من الاضرار التي تحل بالمجتمع أثناء الازمات.
3. يجب على الشركات السياحية المصرية العمل على مراعات ارتفاع المتطلبات المعيشية فتعمل على تحقيق التوازن بين هذه المتطلبات وبين الاجور الممنوحة للموظفين لما لذلك من أثر على الامان الوظيفي وفي ظل النتائج التي تبين توجد علاقة بين الامان الوظيفي وأداء الموظفين وكذلك تأثير الامان الوظيفي على أداء هذه الشركات.

4. يجب على الشركات السياحية المصرية الاهتمام بالأمان الوظيفي للعاملين فيها لما له من أثر في رفع مستوى أداء الموظفين في هذه الشركات.
5. يجب على الشركات السياحية المصرية العمل على الإفصاح عن نشاطاتها ومساهماتها في مجال المسؤولية الاجتماعية لما له من أثر على النهوض بالقطاع السياحي المصري وتحسين صورة وسمعة الشركة الاجتماعية الأمر الذي يمكن ان يعكس على ارتفاع مستوى ادائها.
6. يجب على الشركات السياحية المصرية اعطاء المزيد من الاهتمام والتعاون مع الباحثين وان تعتبر ذلك جزءا من مسؤولياتها تجاه المجتمع حيث وجد الباحث صعوبة كبيرة في الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء الدراسة.
7. ضرورة إقرار واهتمام الجامعات المصرية بتدريس المسؤولية الاجتماعية وأهميتها وأثرها على المجتمع والذي من شأنه أن يخلق المزيد من الوعي بأهمية هذا الموضوع وانعكاساته على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتنمية القطاع السياحي المصري.
8. يجب على الشركات السياحية العمل على تشكيل إدارة جيدة للجوانب الاجتماعية التي تنشأ أثناء تنفيذ المهام من قبل المؤسسات مثل: حماية البيئة، احترام قانون العمل، تطبيق المعايير ومواجهة التحدي الذي تطرحها الشركة.
9. جعل العلاقة بين مدير الشركة والموظف علاقة احترام وتفاهم وإلغاء فكرة أن رئيس العمل هو فقط من يحق له أخذ القرار دون المناقشة مع أي موظف لأن هذا يخلق نوع من عدم ارتياح الموظف داخل عمله لشعوره أنه عبارة عن آلة تقوم بتنفيذ الأوامر ليس أكثر من ذلك.
10. العمل على تحقيق الأمان الوظيفي حيث سيساعد في زيادة إنتاجية الشركة، رفع الروح المعنوية لدى الموظف وشعوره بالرضا الوظيفي، كما أنه يزيد من ولاء الموظف للشركة حتى في أوقات الأزمات.

المراجع :-

أولاً: المراجع العربية :-

- بلبع،محمد. (2018) " المسؤولية الاجتماعية للشركات و دورها في تحقيق التنمية المستدامة في مصر " المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية. مجلد ٣٨، عدد ٤. جمهورية مصر العربية. ص. ٢٧٧.
- بن سالم ، آمال. (2011) " تحليل دور المستقبل الوظيفي " في تخفيض معدل البطالة". ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة. الجزائر.ص9.

- جماعى، أم كلثوم. عبدالعزيز، سمير. (2012) " الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية فى منظمات الأعمال " ، الملتقى الدولى الثالث حول: منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر. ص. 10-11.
- جريب، فريال. جريدى، مبروكة (2018) " أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالى – دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة خلال الفترة الممتدة ما بين (2013-2015)" ، معهد العلوم و التقنيات التطبيقية، جامعة قاصدى مرباح، ورقلة. ص. 26.
- رابح، خضراوى. عامر، علاوة. (2019) " أثر الإلتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفى فى ظل تبنى الإدارة بالأهداف فى المؤسسات العمومية – دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف- أولاد سليمان) بالمسيلة" ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بوضياف بالمسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. ص. 43.
- رفيقة، سنيقرة. سلامى، منيرة. (2013) " أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية فى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة – دراسة مقارنة بين مؤسسة حالة ايلاف ترين، الضياء، ليند غاز بولاية ورقلة " ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدى مرباح، ورقلة. ص. 5.
- شكرى، مرج. (2016) " الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الحكومية الأساسية فى محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم " ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين. ص. 42.
- صرصور، آية. (2015) " دور الأمن الوظيفى فى تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين "، بجامعة الأقصى فى قطاع غزة رسالة ماجستير، كلية التجارة – الجامعة الإسلامية. غزة. ص. 9.
- العتيبي، ضرار. (2012) " دراسة و تحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد "، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد9، ص. 134.
- فاتح، مرزوق. (2018) " أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية – دراسة ميدانية لشركة مغرب بابب بالمسيلة " ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. ص. 22.
- المعجم الوسيط. (2010) " مجمع اللغة العربية " ، ج1 ، القاهرة ، دار الدعوة للنشر.
- منظمة العمل الدولية. (2016) " نظام إدارة الموارد البشرية – دليل تدريبي و تطبيقي للشركات "، مشروع التصدير- شركاء من أجل التنافسية و العمل اللائق، الطبعة الأولى، القاهرة. ص. 49.
- مؤتمر العمل الدولى. (2008) " مهارات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية – البند الخامس من جدول الأعمال "، الدورة 97 ، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولى ، جنيف. ص. 2.
- هاشم، زكى . (1989) " إدارة الموارد البشرية "، منشورات ذات سلاسل ، الكويت. ص. 117.

- Bauman, C., Skitka, L. (2012) **“Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction”**, research in organizational Behavior, Vol.32, P.77.
- Blackmore, Caroline (2011) **"Job insecurity and its antecedents"**. Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.P.5.
- Essawy, T., (2016), **“the application of societal marketing strategies in improving the role of responsible tourism in Egypt”**, master thesis unpublished, faculty of tourism and hotel management, Helwan university.p.60.
- McBarnet, D. (2009) **“Corporate Social Responsibility beyond law, through law, for law”**, University of Edinburgh.p.7.
- Michailidis, M. & Asimenos, A. (2002) **“Occupational stress as in relates to higher education, individuals and organizations”**. Vol.19, No.2. p.140.
- Tziner, A. & others. (2011) **“Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All?”** , Journal of Work and Organizational Psychology / Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Schools of Behavioral Studies and Business Administration NAC , Vol.27, no.1, slide 7.

Abstract:

In the meantime, the social role of the private sector has become more important. The evaluation of tourism companies is no longer limited to their economic performance only. However, modern concepts have emerged that help in developing the concept of tourism companies. One of these emerging concepts that has captured the attention of the private sector is “corporate social responsibility”. This concept refers to practices and policies undertaken by companies intended to have a positive influence on the world. These positive behaviors and practices are based on the financial and moral success of the organization. It’s worth mentioning that there are several aspects of

social responsibility, including environmental aspects, economic and social aspects. This study aims to identify to which extent social responsibility is practiced in Egyptian tourism companies and how tourism companies could achieve job security for their employees. This is considered only one aspect of social responsibility, which is a socio-economic aspect. In order to collect such important data, a field study has been conducted using a quantitative method. Questionnaires forms were distributed to 45 Egyptian tourism companies (category-A), representing 2.5% of the total number of tourism companies in Cairo for the year 2021. The first questionnaire was designed for managers of those tourism companies to collect data on the social responsibility of Egyptian tourism companies. This questionnaire survey was gathered from 39 study participants out of 45 who were managers at Egyptian tourism companies. The second questionnaire was designed for tourism companies' employees to identify whether job security was achieved or not. This questionnaire survey was gathered from 55 study participants out of 62 who were employees at Egyptian tourism companies. It concluded that social responsibility did not implement the socio-economic aspect (job security) by 51.3%. However, social responsibility has not yet become a dominant trend within the Egyptian tourism sector. This study recommended raising the level of social responsibility as well as shedding the light on the job security of the tourism company's employees.

Key words: Social responsibility, Job security, Egyptian tourism companies, Job Performance.