

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي

(دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مصراتة - ليبيا)

د. أمينة محمد عبد القادر القندوز

كلية الآداب - جامعة مصراتة

amna.elganduz@art.misuratau.edu.ly

تاريخ النشر 2025.02.22

تاريخ الاستلام 2024.12.14

الملخص:

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي، وتأتي أهمية البحث في التوصيات والمقترحات الموجهة إلى المؤسسات الجامعية للتعرف على الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية في الاستقرار الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج جاءت نتاجاً للتكامل بين جانبي الدراسة النظري الذي تم الاعتماد فيه على الدراسات والكتابات ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالموضوع المدروس، والجانب العملي الذي تم تطبيقه على (114) عضو هيئة تدريس من جامعة مصراتة، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي باستخدام العينة، وتم استخدام أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، هذا وقد افترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي، وقد أمكن التوصل إلى جملة من النتائج ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة.
- 2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان.
- 3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار.
- 4- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية.
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، الدرجة العلمية).

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، الاستقرار الاجتماعي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، الأستاذ الجامعي.

Social Responsibility and Its Relationship with Job Stability (A Field Study on a Sample of Faculty Members at Misrata University-Libya)

Amna M. Elgandouz*

Faculty of Arts, Misurata University, Libya
amna.elgandouz@art.misuratau.edu.ly

Received: 14.12.2024

Publishing: 22.02.2025

Abstract:

The study reached a set of results that emerged from the integration of both the theoretical aspect, which relied on studies and writings directly or indirectly related to the subject under examination, and the practical aspect applied to 114 faculty members from Misurata University. The study aimed to identify the relationship between social responsibility and job stability. The importance of the research lies in the recommendations and proposals directed at university institutions to understand the role of social responsibility in job stability. This study relied on a social survey methodology using a sample, and a questionnaire was used as the main tool for data collection. The study hypothesized a statistically significant relationship between social responsibility and job stability, and several results directly related to the study's topic were reached:

- 1- There is a statistically significant relationship between social responsibility and group cohesion.
- 2- There is a statistically significant relationship between social responsibility and feelings of security.
- 3- There is a statistically significant relationship between social responsibility and participation in decision-making.
- 4- There is a statistically significant relationship between social responsibility and human resource development.
- 5- There are no statistically significant differences in (social responsibility and job stability) based on demographic variables: (gender, marital status, specialization, academic degree).

Keywords: social responsibility, social stability, job stability, Job satisfaction, university professor.

1. المقدمة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الأكاديمية في المجتمع، خاصة وأن الجامعة تنطلق من ثلاثة مبادئ رئيسية هي التعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع (جامعة مصراتة، 2024)، ومن خلال هذه الأهداف تسعى جامعة مصراتة إلى إعداد الكفاءات البشرية خدمة لأفراد المجتمع، فالجامعة في إطار أهدافها الثلاثة يقع على عاتقها المسؤولية الاجتماعية تجاه الطلبة والمؤسسة والمجتمع، فالأستاذ الجامعي يسعى إلى تنمية شخصية الطالب وإعداده إعداداً جيداً من خلال التدريس واكتساب المهارات التي تؤهله للقيام بدور فاعل في المجتمع، كذلك فإن الأستاذ الجامعي يقع على عاتقه القيام بالأبحاث العلمية التي يكون لها أكبر الأثر في حل مشكلات المجتمع، ومن منطلق المسؤولية الاجتماعية فإن وظيفة الأستاذ الجامعي لا تقف عند الطلبة فقط، وإنما تمتد إلى تقديم الخدمات للجامعة كمؤسسة ينتمي إليها، وذلك من خلال القيام بالدورات التدريبية والتأهيلية، وأخيراً فإن الأستاذ الجامعي وظيفته أبعد من أسوار الجامعة وهي تقديم الخدمات للمجتمع المحيط به كالمشاركة في الأعمال التطوعية وتقديم الخدمات الخيرية للمحتاجين، والعمل على توعية أفراد المجتمع في العديد من القضايا المجتمعية، وبطبيعة الحال فإن المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي من شأنها خلق حالة من الاستقرار الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعة، خاصة وأن الاستقرار الوظيفي هو نتاج للعديد من العوامل والتي تم ذكرها سابقاً، حيث يشير الاستقرار الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي إلى الشعور بالأمان في بيئة العمل، ووجود التعاون والتماسك بين الزملاء، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

2. تحديد مشكلة البحث:

تُعَدُّ الجامعة من المؤسسات المجتمعية ذات الأهمية البالغة التي يُعَوَّل عليها في إحداث التغيير الاجتماعي والتنموي، إضافة إلى توظيف مخرجاتها في خدمة المجتمع. بناءً على هذا الأساس؛ تركز رسالة الجامعات في ليبيا على ثلاثة أهداف رئيسية تتمثل في التعليم، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي الرسالة التي تعتمدها جامعة مصراتة (جامعة مصراتة، 2024)، ومن هذا المنطلق، تُعَدُّ المسؤولية الاجتماعية الرابط الأساسي الذي يُوثِّق العلاقة بين الأستاذ الجامعي ومجتمعه.

ونظرًا لكون الجامعة مؤسسة تعليمية وتربوية تهدف إلى إعداد كوادر مؤهلة وقادرة على إجراء بحوث تخدم المجتمع، فإن دور الأستاذ الجامعي يتجاوز مجرد عملية التدريس إلى القيام بمهام أكثر تعقيدًا وأهمية، فلم يعد الدور الأكاديمي للجامعة مقتصرًا على نقل المعلومات والمعارف فقط، بل أصبح يتجاوز ذلك إلى الإسهام في إثراء المعرفة الإنسانية، بهذا المعنى، يُعتبر الأستاذ الجامعي باحثًا فاعلاً يسهم في دعم المجتمع وحل مشكلاته، كما يمتلك القدرة على إحداث التغيير الإيجابي، والمشاركة الفعالة مع شعور عميق بالمسؤولية تجاه طلابه والجامعة والمجتمع ككل، الأستاذ الجامعي يعتبر العمود الفقري للمؤسسة الجامعية التي تعتمد عليه في توجيه الطلبة وخدمة الجامعة والمجتمع، يقع على عاتقه الالتزام بأخلاقيات المهنة في تعامله مع جميع أفراد الجامعة، بالإضافة إلى تقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجهها كمؤسسة، كما يُتوقع منه العمل ضمن فريق جماعي وتقديم الدعم والمساندة لكل من يحتاجها، خصوصًا الفئات ذات الاحتياجات الخاصة، من بين أهم مسؤوليات الأستاذ تجاه المجتمع، إجراء أبحاث ميدانية تهدف إلى معالجة القضايا والمشكلات التي يعاني منها مجتمعه، هذا الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الجامعة والمجتمع يُسهم في انعكاسات إيجابية على استقراره الوظيفي، حيث يؤدي التقارب والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة مع المجتمع إلى تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي وزيادة الولاء للجامعة، علاوة على ذلك، تشجيع الحوار والنقاش المفتوح داخل الكلية يتيح فرصًا أكبر للمساهمة في اتخاذ القرارات، والمسؤولية الاجتماعية تساهم بدورها في تقوية الروابط بين أعضاء هيئة التدريس، مما يعزز التعاون بينهم ويشجع على المشاركة الفاعلة في برامج وأنشطة الجامعة، وفي ضوء ذلك أشارت عدد من الدراسات والبحوث مثل (بوديل ومزياني، 2020) فقد أكدت أن للمسؤولية الاجتماعية أثر إيجابي معنوي في الرفع من مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأثرها بطبيعة الحال يصل إلى الاستقرار الوظيفي، وهذا ما يؤكد على إلزامية تعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية في الجامعة، خاصة وأن هذه الدراسة أكدت على العلاقة الارتباطية الطردية بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، وكذلك فإن دراسة (سركز، 2020) والتي أجريت في ليبيا قد أكدت على الارتباط القوي العكسي بين المسؤولية الاجتماعية والاغتراب الوظيفي، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية في حال وجودها لدى أعضاء هيئة التدريس من شأنها أن تخلق حالة من الاستقرار

والتوازن في المؤسسة الجامعية، وفي حال القصور فإن ذلك من شأنه أن يخلق حالة من الاغتراب الوظيفي.

وفي ضوء هذا التوجه النظري نجد إشكالية الدراسة الراهنة تتبلور في التساؤل الآتي: هل هناك علاقة بين المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي والاستقرار الوظيفي؟

3. أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

1- تتركز غالبية الأبحاث المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي على العناصر الأساسية لهذه المسؤولية، مع التركيز على فهم مصادرها وتأثيراتها. وبالتالي، تُعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات الأكاديمية التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

2- تتمثل أهمية البحث في كونه وعلى حد علم الباحثة من أوائل الأبحاث في مجال علم الاجتماع التي تناولت العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.

3- تأتي أهمية الدراسة في الكشف عن مظاهر الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

4- تعتبر الدراسة الراهنة إضافة إلى التراث السوسيولوجي في علم الاجتماع التربوي، وعلم اجتماع التنظيم، وعلم الاجتماع المهني.

الأهمية التطبيقية:

1- تمكين المؤسسات والتنظيمات ذات الصلة من تفعيل دورها في إعطاء مؤشرات واضحة ومبدئية تساعد أعضاء هيئة التدريس لتفعيل المسؤولية الاجتماعية والتي مفادها تعزيز الاستقرار الوظيفي لهم.

2- بناء تصور مقترح لصانعي السياسات لتنفيذ عدد من المبادرات المجتمعية مفادها الاهتمام بتطوير البرامج والخدمات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية والمقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي داخل المجتمع الليبي.

3- تساعد نتائج الدراسة الراهنة في تحديد المعوقات والتحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية.

4- تأتي أهمية البحث في التوصيات والمقترحات الموجهة إلى المؤسسات الجامعية للتعرف على الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية في الاستقرار الوظيفي.

4. أهداف البحث:

- 1- معرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة.
- 2- معرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان.
- 3- معرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار.
- 4- معرفة بين المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية.
- 5- التعرف على الفروق في (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، الدرجة العلمية)

5. فرضيات البحث:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة.
- 2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان.
- 3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار.
- 4- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية.
- 5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، الدرجة العلمية).

6. المفاهيم الواردة في البحث:

- **المسؤولية الاجتماعية:** تعرف نظرياً بأنها درجة الفهم والاهتمام والمشاركة للجماعة، وتنمو تدريجياً عن طريق التربية والتطبيق الاجتماعي (حماوي وفلاحي، 2023، 8). وعرفها (كارول - Carroll) بأنها: "التزام يتوجب على قطاع الأعمال القيام به تجاه المجتمع وأن من شأن هذا الالتزام أن يعمل على تعظيم الآثار الإيجابية لنشاطات المنظمات على المجتمع وتخفيض الآثار السلبية لتلك النشاطات إلى أكبر قدر ممكن" (حسانين، 2025، 20).

- وتعرف إجرائياً: هي التزام أعضاء هيئة التدريس اتجاه الطلبة والزملاء والجامعة من خلال فهم دورهم واهتمامهم بالآخرين ومشاركتهم في حل مشكلاتهم، وتتمثل المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي في التعليم والتوجيه والبحث والتطوير والتفاعل مع الطلاب.
- **الاستقرار الاجتماعي:** يعرف نظرياً بأنه: استمرار وجود النماذج الاجتماعية والثقافية في مجتمع محلي أو مجتمع كبير دون تعرضها لتغيير فجائي أو جذري، على أن الاستقرار الاجتماعي لا يعني بالضرورة وجود حالة من الثبات تسود المجتمع، أي أن المجتمع يطرأ عليه تغيرات تدريجية وكافية لإعادة التوافق دون أن تؤدي إلى أي اضطراب أو تفكك مجتمعاً مستقراً (حسين وعبد الحميد، 2020، 55).
- ويعرف إجرائياً بأنه: حالة من الهدوء والطمأنينة التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، مما يمكنهم من الوصول إلى أهدافهم بفضل التوازن الذي تشهده المؤسسة الجامعية، ويمثل الاستقرار الاجتماعي لدى الأستاذ الجامعي في المشاركة المجتمعية والتفاعل مع الطلاب والمشاركة في البرامج التنموية والرضا الوظيفي والالتزام المهني.
- **الأداء الوظيفي:** يعرف نظرياً بأنه: تعاون بين مجموعة من الأفراد لإنجاح هدف مشترك وهو ضرورة لاستمرار عمل المنظمة، بمعنى آخر هو منظمة متكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية (شغلة، 2020، 10).
- ويعرف إجرائياً بأنه: تنفيذ الأستاذ الجامعي لأعماله ومسؤولياته والأنشطة التي تكلفه بها الجامعة، ويتمثل الأداء الوظيفي في جودة التدريس والبحث العلمي والمشاركة في البرامج الأكاديمية والتطوير المهني والتفاعل مع المجتمع.
- **الرضا الوظيفي:** "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، والأمان بالعمل ومسؤولية العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير" (عمر، 2014، 9).

- ويعرف إجرائياً بأنه: شعور إيجابي أو سلبي تجاه العمل الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في المؤسسة الجامعية، ويتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل منها البيئة التعليمية والعبء الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والإدارة والتقدير والاعتراف وفرص التطوير المهني.
- **الاستقرار الوظيفي:** يعرف نظرياً بأنه: الحالة التي تتطوي على بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل (علي وآخرون، 2023، 55).
- ويعرف إجرائياً بأنه: شعور الأستاذ الجامعي بالأمان الوظيفي والرضا والثقة في وظيفته واستمراره في عمله الجامعي لفترة زمنية طويلة، ووجود الدعم المؤسسي والفرص التعليمية، والقدرة على إدارة الحياة الشخصية والأكاديمية، والأمان المالي، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

7. الدراسات السابقة:

1.7 دراسة: أحلام سليمان اسميو (2021)، بعنوان: (واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب - جامعة مصراتة).

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراتة، وتعتبر هذه الدراسة وصفية تحليلية، حيث اعتمدت على المسح الاجتماعي، وذلك بتوزيع استمارة استبيان على عينة بعدد (40) عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة مصراتة، والذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس اتجاه الطلبة تبعاً لمتغير النوع، ومن ناحية أخرى، فإنه لا توجد أية فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه الطلبة والجامعة والمجتمع تبعاً لمتغيري الدرجة العلمية والجنس (اسميو، 2021، 8).

2.7 دراسة: الطاهر العربي سرگز (2020)، بعنوان: (المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي).

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاغتراب الوظيفي، وأجريت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس القارين بقسمي علم الاجتماع في كلية التربية

والآداب جامعة الزاوية، وكان عددهم 34، ونوع الدراسة وصفية تحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتم استخدام أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي تم الوصول إليها أن درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة جاءت بدرجة مرتفعة، كما أكدت النتائج أن هناك علاقة عكسية بين المسؤولية الاجتماعية والاغتراب الوظيفي(سركز ، 2020 ، 261).

3.7 دراسة: لامية بوديل ولوناس مزياني (2020)، بعنوان: (نحو تفعيل مستوى الأداء لدى الأستاذ الجامعي في ظل مسؤوليته الاجتماعية).

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن وجود أثر معنوي للمسؤولية الاجتماعية في الرفع من مستوى الأداء لدى الأستاذ الجامعي بجامعة ورقلة، وتعتبر الدراسة وصفية تحليلية، وتم استخدام المسح الاجتماعي، وأداة الاستبيان لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج: هناك مستوى مرتفع من المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، وأن هناك أثر معنوي للمسؤولية الاجتماعية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي(بوديل ومزياني، 2020 ، 371).

4.7 دراسة: ندى عبد باقر (2012)، بعنوان: (المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية).

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، وأجريت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، في العراق، وكان عددهم 112، ونوع الدراسة وصفية تحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتم استخدام أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي تم الوصول إليها أن درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة المستنصرية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن المسؤولية الاجتماعية هي نتاج اجتماعي عن طريق التنشئة الاجتماعية، كما أن الأساتذة لديهم مستوى أداء وظيفي مرتفع، واتضح أيضا أن هناك علاقة طردية بين مستوى المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي(عبد باقر، 2012 ، 557-559).

تعقيب على الدراسات السابقة:

أسهم العرض السابق لبعض الأدبيات بالتراث البحثي ذات الصلة بالقضية المطروحة في بناء الدراسة من الناحيتين النظرية والميدانية، وفي كتابة النتائج، وتحليل الدراسات السابقة يمكن

القول بأنه تم الاستفادة منها في توفير بيانات ومعلومات ساعدت في بلورة مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات وصياغة الاستمارة الاستبائية ومعرفة مدى الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة، كما يتضح من العرض العام للدراسات السابقة أنها تنوعت واختلفت فيما بينها في نقاط واتفتت في أخرى، وفيما يلي أوجه الاتفاق والاختلاف:

- من حيث العنوان:

تختلف الدراسة الحالية من حيث العنوان مع الدراسات السابقة حيث اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في المتغير المستقل وهو المسؤولية الاجتماعية، واختلفت مع كل الدراسات السابقة في المتغير التابع.

- من حيث الإجراءات المنهجية:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في نوع الدراسة وهي وصفية تحليلية. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة جمع البيانات وهي استمارة الاستبيان. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو منهج المسح الاجتماعي.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراستي كل من (سركز، 2020) و(اسميو، 2021) في مكان إجراء الدراسة وهي ليبيا، واختلفت مع بقية الدراسات.

- من حيث مجتمع البحث والعينة:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في طبيعة مجتمع البحث وهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

8. النظريات المعتمدة في البحث:

1.8 البنائية الوظيفية:

استفاد علم الاجتماع من مفهوم البناء والوظيفة في دراسة المجتمعات والجماعات والمؤسسات والمنظمات، حيث تتميز المؤسسة أو النظام الفرعي بوجود بناء يتألف من مجموعة من العناصر البنوية التي يُطلق عليها الأدوار، لكل دور وظيفة محددة، وهذه الوظائف تتكامل مع بعضها البعض، وفقاً للنظرية البنائية الوظيفية؛ يعتمد التكامل في الأساس على هذا الترابط بين البنى والوظائف (الحسن، 2015، 51).

يكتسب مفهوم الدور أهمية كبيرة، حيث يوضح طبيعة العلاقة بين الفرد ومجتمعه، سواء من حيث الترابط أو الانفصال، وينبع هذا المفهوم من فكرة أن الفرد يحتل مركزاً اجتماعياً محدداً، ويُنتظر منه أداء دور معين يتماشى مع توقعات المجتمع (تيرنر، 2000، 219).

يرى بارسونز في كتابه "النسق الاجتماعي" الذي يركز فيه على الأنساق الثلاثة: الثقافة، الشخصية، والنظام الاجتماعي، أنه لا يمكن فهم النظام الاجتماعي بمعزل عن الثقافة والشخصية، فهو يعتبر المجتمع كلاً متكاملًا يعبر عن بناء يتألف من علاقات متشابكة بين الأفراد، وينظر إلى المجتمع كنسق اجتماعي مترابط داخلياً، حيث يؤدي كل جزء أو عنصر من مكوناته دوراً محدداً، وأي اضطراب أو تعديل في وظيفة أحد هذه المكونات يؤدي بالضرورة إلى تغييرات تؤثر على باقي أجزاء النسق (الحسن، 2015، 52-53).

عند توظيف افتراضات هذه النظرية على موضوع البحث، يُعتبر الأستاذ الجامعي عنصراً أساسياً في منظومة المؤسسة الجامعية، حيث يؤدي مجموعة من المهام التي تساهم في تحقيق التوازن والاستقرار لهذه المنظومة، ويتمثل دوره الأساسي في التدريس، وهو الهدف الأول للجامعة، بالإضافة إلى القيام بالبحث العلمي وخدمة المجتمع كأهداف مكملة، ويُسهّم هذا الأداء في تحقيق كفاءة وظيفية عالية واستقرار للمؤسسة الجامعية، مما ينعكس إيجاباً على المجتمع بشكل عام.

2.8 نظرية رأس المال الاجتماعي:

وصف فيلد Field نظرية رأس المال الاجتماعي بأنها تعنى بالعلاقات الاجتماعية ومفهوم الشبكات التي تساهم في تعزيز الثروة المتاحة بالمجتمع، كما تشير إلى التفاعل الذي يمكن الأفراد من تطوير المجتمعات، وتماسك النسيج الاجتماعي، وتعزيز خبراتهم عبر الشبكات والعلاقات وبناء الثقة، وتساهم هذه الثقة بين الأفراد في تعزيز الثقة تجاه المؤسسات الاجتماعية والنظام العام للمجتمع ككل، مما يؤدي إلى وجود مجموعة مشتركة من القيم والمكتسبات والتوقعات ضمن المجتمع (السروجي، 2009، 38).

تستند نظرية رأس المال الاجتماعي إلى فرضية مفادها أنه بزيادة المشاركة الطوعية في الجمعيات، يتزايد رأس المال الاجتماعي داخل المجتمع، كما أن تعزيز المساندة والدعم المتبادل

ضمن المنظمة يسهم في نمو رأس المال الاجتماعي أيضاً، وعلى العكس، يؤدي الإعلام السلبي إلى تراجع وغياب هذا النوع من رأس المال في المجتمع (السروجي، 2009، 40).

يُعتبر بيير بورديو Pierre Bourdieu رائداً في إجراء تحليل علمي منهجي لمفهوم رأس المال الاجتماعي وأشكاله المتعددة، ويرى بورديو أن رأس المال الاجتماعي يتمثل في مجموعة الموارد الفعلية التي يستفيد منها الفرد بواسطة ارتباطه بشبكة مستمرة من العلاقات أو كونه جزءاً من جماعات معينة، وبالتالي يأتي رأس المال الاجتماعي عنده كمجموع للعلاقات الاجتماعية المرتبطة بمجموعة من الموارد الموجودة بالفعل وأيضاً تلك المحتملة في المستقبل ضمن إطار شبكة علاقات اجتماعية بناها الأفراد داخل سياق اجتماعي محدد، حيث تُوجد التزامات متبادلة بين أفراد الجماعة (جيره، 2025، 121).

يعتبر روبرت بوتنام Robert Putnam واحداً من أبرز المفكرين في مجال رأس المال الاجتماعي، حيث يعرف هذا المفهوم بأنه يشمل الروابط بين الأفراد والعلاقات الاجتماعية والمعايير المتعلقة بالمنافع العامة المتبادلة والثقة التي تتشكل نتيجة لهذه الروابط. إذ تعتبر هذه الاتصالات جزءاً أساسياً من شبكة العلاقات التي تحيط بالفرد، كما يُعزى لبوتنام الفضل في نقل بحثه حول رأس المال الاجتماعي من المستوى الفردي إلى النطاق المجتمعي (جيره، 2025، 122).

يعزو بعض الباحثين نشوء مصطلح رأس المال الاجتماعي إلى عالم الاجتماع الأمريكي جيمس كولمان Jemes Coelman حيث يراه كشبكة من العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، وتتضمن عناصره الالتزامات والتوقعات المتبادلة، وفقاً لرؤية كولمان، يتشكل رأس المال الاجتماعي كناتج للأنشطة غير المقصودة، كما يؤكد كولمان أنه كلما زادت المشاركة بين الأفراد داخل المجتمع، تحسنت ظروف ذلك المجتمع بشكل عام (جيره، 2025، 123).

بشكل عام، يتفق كل من بورديو وروبرت بوتنام وجيمس كولمان على أن رأس المال الاجتماعي يمثل شبكة العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض، وكذلك بين الأفراد والمجموعات، كما يجب أن تتميز هذه العلاقات بقيم مثل الثقة والتعاون والمشاركة، وعليه يمكن قياس رأس المال الاجتماعي من خلال مجموعة من المؤشرات التي تشمل: الثقة المتبادلة وتأثيراتها، شبكات العلاقات الاجتماعية، المعايير، خصوصاً معيار التبادلية، مدخلات ومخرجات الشبكات، وضع

الأفراد ضمن شبكة العلاقات، بناء الشبكات، واستنادًا إلى ذلك، تحتوي نظرية رأس المال الاجتماعي على عدة مؤشرات رئيسية، أبرزها مؤشر الثقة الاجتماعية وشبكة العلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى المشاركة والتعاون (جبره، 2025، 124-125).

يعد رأس المال الاجتماعي المصدر الأساسي الذي يستند إليه أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التمكين، ويتحقق ذلك من خلال التفاعلات اليومية بين الأعضاء والمؤسسات المجتمعية بهدف تقديم نموذج من نماذج المسؤولية الاجتماعية ورصد واقع تطبيقها بين أعضاء هيئة التدريس.

ومن خلال توظيف افتراضات نظرية رأس المال الاجتماعي عبر مؤشرات الثقة والشبكات الاجتماعية والمشاركة والتعاون يمكن أن يسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس إيجاباً على المجتمع والجامعة، حيث يمكن أن تسهم الثقة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الانخراط في أنشطة تخدم المجتمع وتطوير برامج تعليمية تعزز القيم الاجتماعية، كما تساهم شبكة العلاقات الاجتماعية في تبادل المعرفة والخبرات، مما يعزز من فعالية أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مشاريع اجتماعية، وتطوير مبادرات تعود بالنفع على الجميع، كما تشجع نظرية رأس المال الاجتماعي على العمل الجماعي، مما يمكن أن يؤدي إلى تطوير مشاريع مشتركة تعزز من المسؤولية الاجتماعية، والمشاركة في الفعاليات المجتمعية، ورش العمل، والمبادرات التطوعية التي تعزز من دور الجامعة كمؤسسة مسؤولة اجتماعياً.

9. الإطار النظري للبحث:

1.9 عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تتجسد عناصر المسؤولية الاجتماعية في ثلاثة مكونات مترابطة تكمل بعضها وتدعم أحدها الآخر، بحيث يصعب الاستغناء عن أي منها بوجود الآخر، هذه العناصر هي:

الاهتمام: يتضمن الارتباط العاطفي بالفريق حرص الفرد على سلامته وتماسكه واستمراره وتحقيق أهدافه. يتعاون ويتفاعل بحماس وعفوية مع الجماعة، كما يظهر تضامنه معها من خلال جعل أهدافها محور اهتمامه والتفاعل معها بصدق وشفافية، مما يعزز مصالحها لضمان التماسك الاجتماعي والتكافل (عباس، 2014، 32-33).

يتمثل هذا في التفاعل مع القضايا المجتمعية؛ يجب أن يكون الأستاذ الجامعي مطلعًا على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر على المجتمع. توجه أكاديمي مسؤول: يستلزم الأمر التركيز على كيفية توظيف المعرفة الأكاديمية لخدمة المجتمع.

الفهم: تشمل مسؤولية الفهم في قدرة الفرد على استيعاب طبيعة الجماعة والمعاني الاجتماعية لسلوكياته، ويُقسم هذا العنصر إلى قسمين: فهم الفرد للجماعة من حيث تاريخها وحاضرها ومعاييرها المختلفة وعاداتها واتجاهاتها وقيمتها ومبادئها، وكذلك إدراك الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه الشخصي والاجتماعي وتأثيراته على الجماعة (عبد الجواد، 2017، 194-195).

يتعلق بتحليل القضايا؛ ينبغي على الأستاذ الجامعي إدراك تعقيدات المشكلات الاجتماعية وكيف تؤثر بشكل مختلف على الفئات المتنوعة. تعليم الطلاب: من الضروري تزويد الطلاب بمعلومات دقيقة وشاملة حول المسؤولية الاجتماعية وأهميتها.

المشاركة: تعني مشاركة الفرد مع الآخرين فيما يتطلبه كل من الاهتمام والفهم، من أعمال تسهم في تحقيق أهداف الجماعة، وتتأسس هذه المشاركة بناءً على الاهتمام والفهم، بشرط أن يكون الفرد مؤهلاً اجتماعياً لذلك (عبد الجواد، 2017، 194-195).

الأنشطة المجتمعية: يتعين على الأستاذ الجامعي الانخراط في الفعاليات التي تعزز الوعي الاجتماعي، مثل ورش العمل والمبادرات المجتمعية. التعاون مع المؤسسات؛ قد تشمل المشاركة التعاون مع منظمات المجتمع المدني والجهات الحكومية لتعزيز التغيير الإيجابي.

فيما يلي النقاط الأساسية لبعض أساليب مشاركتنا كأعضاء هيئة تدريس في أنشطة القسم:

1- الاجتماعات الدورية المنتظمة: تتيح هذه الاجتماعات فرصة لمناقشة الخطط والأهداف، إلى جانب تبادل الأفكار والملاحظات مع الزملاء.

2- الإشراف على مشاريع التخرج: يسهم الإرشاد في تطوير مهارات الطلاب وتوجيههم نحو النجاح، كما يعزز من تطبيق المفاهيم النظرية في مجالات عملية توفر فرصًا للطلاب لتطبيق ما اكتسبوه من معرفة، مما يعزز فهمهم.

3- الإرشاد الأكاديمي: عملية تهدف إلى مساعدة الطلبة من خلال التسجيل في المقررات، وتقديم الدعم للطلبة في مواجهة التحديات الأكاديمية والشخصية.

- 4- الزيارات الميدانية: تعتبر وسيلة فعالة لتطبيق المعرفة الأكاديمية ضمن بيئات العمل الفعلية وفتح آفاق جديدة للتعلم للطلاب.
- 5- ورش العمل والمحاضرات والندوات والمؤتمرات العلمية: تساعد هذه الفعاليات في توسيع مدارك المعرفة وعرض مواضيع جديدة لأعضاء الهيئة التدريسية والطلاب.
- 6- تحسين وتطوير المناهج الدراسية: يمكن أن تسهم اقتراحات وملاحظات أعضاء هيئة التدريس بشكل فعال في تطوير المناهج التعليمية.

2.9 المسؤولية الاجتماعية لدى الجامعات:

تتحمل الجامعات مسؤولية كبيرة في المجال الاجتماعي، حيث تركز على عدة جوانب تشمل الالتزام تجاه الخريجين والطلاب، والتطوير المستمر للطاقت الأكاديمية، بالإضافة إلى الدور تجاه المجتمع بشكل عام. لذا يُعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الجامعات سياسة أخلاقية تهدف إلى تحسين أداء مجتمع الجامعة، هذه السياسة تقوم على مبادئ تلتزم بها الجامعة، وترتكز على تعزيز كفاءة ونوعية الخدمات عبر برامجها الأكاديمية، وأبحاثها العلمية، وجهود أعضاء هيئتها التدريسية وطلابها، بهدف نشر الوعي والمعرفة وخدمة المجتمع، وفي إطار مسؤوليتها الاجتماعية، تقدم الجامعة ثلاثة أنواع من برامج خدمة المجتمع:

- 1- برامج وأنشطة متخصصة تشمل الدورات التدريبية والتأهيل وتطوير القدرات والمهارات.
 - 2- برامج مهنية موجهة لأصحاب المهن المختلفة مثل الأطباء والمهندسين.
 - 3- برامج عامة تلبي احتياجات مختلف فئات المجتمع (العطوي والزهراني، 2024، 209).
- الأستاذ الجامعي هو العنصر الأساسي في نجاح المؤسسة الجامعية، حيث لا يمكن لأي جامعة أن تحقق وظائفها وأهدافها بفعالية دون وجود كادر بشري مؤهل قادر على تحمل المسؤوليات الاجتماعية، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، ومع تطور دور الأستاذ الجامعي، لم يعد مقتصرًا على نقل المعرفة فقط، بل أصبح يساهم في ترسيخ القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع، وتتنوع مسؤوليات الأستاذ الجامعي وتتعدد، فهي تشمل مسؤولياته تجاه طلابه مثل التدريس والإرشاد وتوجيههم لغرس قيم إيجابية لديهم، كذلك، لديه مسؤوليات تجاه المؤسسة التي ينتمي إليها من خلال المساهمة في اللجان والأنشطة العلمية وتمثيل الجامعة في الملتقيات العلمية والثقافية والدولية، بالإضافة إلى ذلك؛ يمتلك الأستاذ الجامعي دورًا هامًا تجاه

المجتمع المحيط به، من خلال خدمة المؤسسات المرتبطة بالمجتمع المحلي، ونشر الثقافة المجتمعية، وتقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج قضايا المجتمع وتساهم في تقوية روابط الجامعة مع مؤسسات المجتمع المحلي، كما تقع على عاتق الأستاذ الجامعي مسؤولية تجاه نفسه ومهنته، وذلك من خلال الاستمرار في تطوير قدراته العلمية والبحثية(شلدان وصايمه، 2014، 156-157).

3.9 دور الجامعات في تفعيل المسؤولية الاجتماعية:

يتجلى دور الجامعات في بناء القدرات ونشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية على أسس علمية توضح كيفية قيامها بهذا الدور المجتمعي والمؤسسي الهام، هذا الدور الذي تُكلف به مؤسسات التعليم العالي يُنفذ ضمن أطر أخلاقية ومؤسسية، لأن الجامعات ترتبط بالمجتمع بعلاقة مسؤولية اجتماعية، حيث يلزمها ذلك بواجب محوري في تكوين موارد بشرية مؤهلة من الناحيتين العلمية والأخلاقية، بالإضافة إلى التزامها بتطوير المجتمع والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة بكل جوانبها، فالمسؤولية الاجتماعية تشمل حب الوطن، التقاني في العمل، والإخلاص والاحترام للآخرين، ولكي تنفذ الجامعات مسؤولياتها الاجتماعية بشكل مؤثر، يجب التركيز على أربعة محاور للتغيير:

- التنظيم: بتأسيس بيئة جامعية تراعي المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة.
- التعليم: تجهيز الطلاب للمواطنة الفاعلة والتنمية المستدامة.
- المعرفة: تعزيز الوعي بالمسؤولية الاجتماعية من خلال الأنشطة العلمية والتنقيفية.
- الشراكة: بتعاون الجامعات مع المجتمعات من أجل الابتكار المستمر(العطوي والزهراني، 2024، 209).

إن تعزيز وتفعيل المسؤولية الاجتماعية في الجامعة يمكن تحقيقه من خلال دعم أدوار الأستاذ الجامعي ومسؤولياته عبر توظيف المقترحات التالية:

- 1- تشجيع الأبحاث والتطوير بين الأكاديميين والاقتصاديين والتربويين، نظرًا لكون الجامعات ومؤسسات التعليم العالي البيئة الحاضنة للبحث العلمي.
- 2- تنظيم ندوات ومؤتمرات علمية وتربوية وإنسانية على المستوى المحلي والمشاركة في فعاليات مماثلة إقليمياً وعالمياً.

- 3- عقد اجتماعات دورية للعاملين في الجامعات للاطلاع على التطورات الدولية وتحسين الأداء المستمر لأعضاء هيئة التدريس في التعامل مع الطلاب وخدمة المجتمع.
- 4- التركيز على الدور الأخلاقي لجميع العاملين في الجامعة من خلال تعزيز تحمل المسؤولية والالتزام بالعدل والمحاسبة والتعاون الجماعي.
- 5- إنشاء وحدات لضمان جودة التعليم في الجامعة، تعمل على تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال الخطط الاستراتيجية والتنسيق لدعم أدوار أعضاء هيئة التدريس.
- 6- تعزيز مكانة الأستاذ الجامعي عبر تقديم الدعم المادي والمعنوي، مع التأكيد على تحمل المسؤوليات الاجتماعية تجاه الطالب والجامعة والمجتمع (شلدان وصايمة، 2014، 157).

4.9 معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر برامج المسؤولية الاجتماعية جزءًا حيويًا من تطوير المنظمات وتحقيق أهدافها، إلا أن تطبيقها وتنفيذها على أرض الواقع يتطلب تضافر جهود الإدارات المختلفة المسؤولة عن هذا التطوير، وتحقيق هذا الأمر يستدعي تعاونًا وثيقًا بين هذه الإدارات للتصدي للصعوبات المحتملة وتجنب الإشكاليات التي قد تنشأ أثناء التنفيذ، والتي قد تنتج بين معوقات إدارية، بشرية، مادية وغيرها. ومن أبرز العقبات التي تواجه تطبيق المسؤولية الاجتماعية يمكن تلخيصها بالأسباب التالية:

- 1- عدم ملاءمة الظروف الاجتماعية والبيئية مع طبيعة عمل المؤسسة.
- 2- التحديات الاقتصادية التي تعوق تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية.
- 3- نقص الوعي والفهم لدى البعض من القيادات والعاملين فيما يتعلق بمفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية.

لهذا، فإن التغلب على هذه التحديات يتطلب استراتيجيات فعّالة توفر الدعم اللازم لتحقيق الأهداف المرجوة (العطوي والزهراني، 2024، 209-210).

5.9 الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة:

يُعد الاستقرار الوظيفي أحد الأهداف التي يسعى لتحقيقها كل من الفرد والمؤسسة على السواء، حيث يمثل للفرد مكسبًا اجتماعيًا مهمًا يعزز استقراره الاجتماعي، بينما يشكل بالنسبة للمؤسسة عاملاً أساسيًا لتحقيق أهدافها الإنتاجية والتنظيمية، وقد كان للدراسات الإمبريقية التي

قدمها علماء الاجتماع دور محوري في تسليط الضوء على واقع العمل وظروفه، ومستويات الرضا الوظيفي، مما أفسح المجال لتطوير نظريات علمية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي داخل مختلف التنظيمات.

تبرز أهمية الاستقرار الوظيفي في المؤسسات من خلال تأثيره الواضح على ثبات أداء الموظفين واستقرارهم، إضافة إلى تعزيز الاستعداد الشخصي والمهاري، والعقلي لديهم للتعليم، والنمو المستمر، كما يسهم الاستقرار في رفع سقف طموحات الأفراد وزيادة تفاعلهم مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على جودة أدائهم، وإلى جانب ذلك، يساهم الإحساس بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، في تعزيز العلاقة الإيجابية بين الفرد وزملائه في العمل، كما يدعم مستوى الاستقرار النفسي، الاقتصادي، والاجتماعي للموظف نتيجة وجوده ضمن بيئة عمل مستقرة ومتعاونة، وأخيراً، يُعزز تقدير المؤسسة لجهود موظفيها وحرصها على بقائهم كجزء من فريقها شعورهم بالانتماء والاستقرار الوظيفي (رايس وكرندي، 2024، 60).

يعتبر استقرار الموظف في عمله من العوامل الأساسية التي تسهم بشكل كبير في تعزيز إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، فلا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق إنتاجية مرتفعة وأرباحاً مرضية دون العمل على توفير بيئة تعزز هذا الاستقرار، ومن أبرز مظاهر الاستقرار الوظيفي هو انخفاض عدد الشكاوى داخل المؤسسة، حيث يُعد التذمر وضعف الروح المهنية علامة واضحة على غياب الاستقرار في بيئة العمل.

كما تُعد الحوادث المتكررة داخل المؤسسة دليلاً على عدم اهتمام المؤسسة بموظفيها، مما يؤدي بدوره إلى انعدام الطمأنينة وعدم الثبات؛ على العكس من ذلك، فإن انخفاض نسب الحوادث في المؤسسة يسهم في شعور الموظف بالأمان والطمأنينة على نفسه وحياته، وبالإضافة إلى ذلك، يُعتبر شعور الموظف بالأمان أحد العوامل المهمة التي تسهم في تحقيق التوازن لديه، إذ يعزز لديه شعوراً بالانتماء والأهمية داخل بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على استقراره الوظيفي، كما أن الكفاءة في العمل ترتبط بالتنظيم والمناخ السائد داخل المؤسسة، فإذا شعر الموظف بالرضا عن بيئة العمل التي تحيط به، فإن ذلك يعزز من استقراره ويدفعه إلى تطوير مهاراته وقدراته وخبراته المهنية، هذا النوع من الاستقرار يشجع الموظف على السعي

لتحقيق المزيد من المزايا المالية مثل العلاوات والترقيات، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة ونجاحه (النحوي وكعبوش، 2021، 24-25).

10. الإطار المنهجي للدراسة:

1.10 نوع الدراسة ومنهجها:

نوع الدراسة وصفية تحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي باستخدام العينة.

2.10 مجالات الدراسة:

1- **المجال المكاني:** يتحدد المجال المكاني (الجغرافي) للدراسة في مدينة مصراته حيث أجريت الدراسة في كلية الآداب جامعة مصراتة.

2- **المجال البشري:** لقد تحدد المجال البشري للدراسة في عينة من أعضاء هيئة التدريس/ جامعة مصراتة.

3- **المجال الزمني:** طبقت ميدانيًا في الفترة من 2022/06/17 إلى 2022/06/27.

3.10 مجتمع الدراسة والعينة:

تجرى هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس/ جامعة مصراتة، ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد تم اختيار عينة لتمثل المجتمع الكلي، حيث كان عدد مجتمع البحث أثناء إجراء الدراسة (1400) عضو هيئة تدريس، أما نوع العينة فقد كانت العينة العشوائية، وتم سحبها بنسبة تمثيل قدرها 10%، بالشكل التالي:

$$140 = \frac{10 \times 1400}{100}$$

بناءً على ذلك تم توزيع 140 استمارة استبيان، وتم تجميع 114 استمارة استبائية، وبالتالي أصبح عدد العينة 114 عضو هيئة تدريس.

4.10 إجراءات جمع البيانات:

الباحثة في هذه الدراسة اعتمدت على استمارة الاستبيان بعدها إحدى الوسائل الملائمة لجمع المعلومات والملائمة لمجتمع الدراسة، حيث قامت الباحثة بإعداد أداة جمع البيانات، وبعد مراجعتها وعرضها على عدد من الأساتذة المتخصصين كمحكمين على مدى جودة أداة جمع البيانات بشكل عام بدأت الباحثة بعملية تفريغ ملاحظات المحكمين في استمارة واحدة وتم التأكد

من ثبات المقياس، بهدف الوقوف على مدى جاهزية الأداة للبدء في مرحلة جمع البيانات، وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على العينة المستهدفة من خلال توزيعها يدوياً.

1.4.10 الصدق الظاهري: (صدق المحكمين)

هو صدق افتراضي للاستمارة ويتم بناء على تقديرات المحكمين وآرائهم، وقد أجمع المحكمين على صلاحية الاستمارة للتطبيق على عينة البحث.

2.4.10 قياس ثبات الأداة:

طريقة ألفا كرونباخ: (معادلة ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha)

تم حساب ثبات هذه الاستمارة بطريقة ألفا كرونباخ من عينة تتكون (15) مفردة، ووصلت إلى 0.938 وهذا يدل أن معامل الثبات لدى المقياس مرتفع ودال إحصائياً.

جدول (1): يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس معدل ثبات الاستمارة

المحور	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: المسؤولية الاجتماعية	0.815
المتغير التابع: الاستقرار الوظيفي	0.932
تماسك الجماعة	0.664
الشعور بالأمان	0.678
المشاركة في اتخاذ القرار	0.812
تخطيط وتنمية الموارد البشرية	0.917
الكل	0.938

3.4.10 حساب صدق الاتساق الداخلي:

يتم ذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كل فقرة.

وتلاحظ الباحثة من الجداول أدناه أن معاملات الارتباط جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ويشير ذلك إلى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المحاور والدرجة الكلية له، ولهذا قررت الباحثة عدم حذف أي فقرة، وبهذا يصل هذا المقياس إلى صورته النهائية حيث يتكون من (64) فقرة.

جدول (2): يوضح الاتساق الداخلي لفقرات الاستمارة

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.301	0.000	السؤال 13	0.628	0.000
السؤال 2	0.408	0.000	السؤال 14	0.370	0.000
السؤال 3	0.333	0.000	السؤال 15	0.584	0.000
السؤال 4	0.204	0.030	السؤال 16	0.593	0.000
السؤال 5	0.370	0.000	السؤال 17	0.423	0.000
السؤال 6	0.313	0.001	السؤال 18	0.356	0.000
السؤال 7	0.573	0.000	السؤال 19	0.567	0.000
السؤال 8	0.347	0.000	السؤال 20	0.490	0.000
السؤال 9	0.426	0.000	السؤال 21	0.360	0.000
السؤال 10	0.296	0.001	السؤال 22	0.641	0.000
السؤال 11	0.482	0.000	السؤال 23	0.666	0.000
السؤال 12	0.387	0.000	السؤال 24	0.597	0.000

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.629	0.000	السؤال 6	0.471	0.000
السؤال 2	0.599	0.000	السؤال 7	0.529	0.000
السؤال 3	0.607	0.000	السؤال 8	0.583	0.000
السؤال 4	0.395	0.000	السؤال 9	0.463	0.000
السؤال 5	0.487	0.000			

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.467	0.000	السؤال 07	0.727	0.000
السؤال 2	0.204	0.000	السؤال 08	0.564	0.000

السؤال 3	0.398	0.000	السؤال 09	0.231	0.013
السؤال 4	0.578	0.000	السؤال 10	0.417	0.000
السؤال 5	0.686	0.000	السؤال 11	0.409	0.000
السؤال 6	0.718	0.000			

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.785	0.000	السؤال 5	0.706	0.000
السؤال 2	0.831	0.000	السؤال 6	0.351	0.000
السؤال 3	0.765	0.000	السؤال 7	0.408	0.000
السؤال 4	0.757	0.000	السؤال 8	0.681	0.000

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.754	0.000	السؤال 07	0.806	0.000
السؤال 2	0.783	0.000	السؤال 08	0.644	0.000
السؤال 3	0.779	0.000	السؤال 09	0.530	0.000
السؤال 4	0.794	0.000	السؤال 10	0.687	0.000
السؤال 5	0.781	0.000	السؤال 11	0.646	0.000
السؤال 6	0.621	0.000	السؤال 12	0.834	0.000

5.10 الأساليب الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية هي:

- 1- الإحصاءات الوصفية متمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية.
- 2- معامل ارتباط بيرسون.
- 3- معامل ارتباط سبير مان.
- 4- اختبار مان ويتني.

5- اختبار كروسكال واليس.

6- اختبار تحليل التباين الأحادي.

7- اختبار T للعينة الواحدة.

8- اختبار T لعينتين مستقلتين.

11. الإطار الميداني للدراسة:

1.11 توصيف العينة:

تشير معظم الدراسات إلى فئات المتوسط وفقاً لمعايير الموافقة أو الموافقة لحد ما أو عدم الموافقة، في إطار مقياس ليكرت الثلاثي الاتجاه Likert Scale المستخدم بهذا البحث كما يلي:

جدول (3): يوضح مقياس ليكرت الثلاثي

الاتجاه	الفئة
تميل الإجابات إلى (لا) عدم الموافقة	1.00 – 1.66
تميل الإجابات إلى (لحد ما)	1.67 – 2.37
تميل الإجابات إلى (نعم) الموافقة	2.38 – 3

فيما يلي عرض لأهم نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً: بيانات أساسية: هي بيانات (شخصية) مكونة من (04) متغيرات متمثلة في الآتي:

جدول (4): يوضح البيانات الأساسية لعينة البحث

جنس المبحوث	العدد	النسبة %	تخصص المبحوث	العدد	النسبة %
ذكر	65	57	علوم إنسانية	71	62.3
أنثى	49	43	علوم تطبيقية	42	36.8
المجموع	114	100	المجموع	114	100

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة %	الدرجة العلمية	العدد	النسبة %
أعزب	25	21.9	أستاذ	24	21.1
متزوج	83	72.8	أستاذ مشارك	12	10.5
مطلق	03	2.6	أستاذ مساعد	20	17.5
أرمل	03	2.6	محاضر	38	33.3
المجموع	114	100	محاضر مساعد	20	17.5
			المجموع	114	100

ثانياً بيانات البحث:

توصلت الباحثة إلى تحديد بعض سمات مفردات عينة الدراسة باستخدام المقاييس الإحصائية الوصفية كما سبق الإشارة إليها وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: (المسؤولية الاجتماعية)

جدول (5): يوضح أنماط مشاركة أعضاء هيئة التدريس بمجالات المسؤولية الاجتماعية

البيان	نعم	لحد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري
أحافظ على سمعة قسمي في الكلية	113	01	-	2.99	0.094
	99.1	0.9	-		
لدي استعداد لتقديم مقترحات لحل مشاكل قسمي	96	17	01	2.83	0.397
	84.2	14.9	0.9		
لدي مسؤولية أخلاقية اتجاه زملائي الأساتذة	109	05	-	2.96	0.206
	95.6	4.4	-		

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	البيان
0.346	2.89	01	11	102	أسعى للحفاظ على علاقتي بزملائي في القسم
		0.9	9.6	89.5	
0.535	2.46	02	57	55	أسيطر على انفعالاتي في أي موقف يحدث في القسم
		1.8	50.2	48.2	
0.562	2.66	05	29	80	أحترم وجهات النظر المختلفة في القسم حتى وإن كنت غير مقتنع بها
		4.4	25.4	70.2	
0.551	2.64	04	33	77	أناقش مشاكل القسم بشكل جماعي
		3.5	28.9	67.5	
0.536	2.53	02	50	62	أقبل الانتقادات الموجهة لي من زملائي
		1.8	43.9	54.4	
0.612	2.46	07	48	59	أشارك في أي برنامج علمي أو ترفيهي يقوم به القسم
		6.1	42.1	51.8	
0.456	2.71	–	33	81	أهتم بتطوير قدراتي العلمية والتدريبية
		–	28.9	71.1	
0.437	2.75	–	29	85	أقدم الدعم والمساعدة لزملائي في مجمل المواقف
		–	25.4	74.6	
0.489	2.68	01	35	78	يشهد القسم وجود علاقة ود واحترام بين الزملاء
		0.9	30.7	68.4	
0.432	2.82	02	17	95	ألتزم بكل ما يتم الاتفاق عليه في القسم
		1.8	14.9	83.3	
0.405	2.82	01	18	95	يجب محاسبة من يخترق اللوائح والقوانين في الجامعة
		0.9	15.8	83.3	
0.610	2.56	07	36	71	أشترك مع زملائي الأساتذة في حل مشكلات القسم والكلية
		6.1	31.6	62.3	
0.637	2.30	11	58	45	يهمني حضور المناسبات والبرامج التي تقوم بها الجامعة
		9.6	50.9	39.5	

البيان	نعم	لحد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري
لدي القدرة على تحمل مسؤولية قراراتتي في القسم	93	21	-	2.82	0.389
	81.6	18.4	-		
أتردد عند التعامل مع رؤسائي في العمل	31	38	45	1.88	0.811
	27.2	33.3	39.5		
أحب مناقشة زملائي في الكلية في موضوعات تتصل بالجامعة	60	49	05	2.48	0.583
	52.6	43.0	4.4		
أشجع الطلبة على العمل الجماعي	84	26	04	2.70	0.531
	73.7	22.8	3.5		
أعطي أولوية لإجراء الأبحاث التي تهتم بمشكلات المجتمع الليبي	72	31	11	2.54	0.668
	63.2	27.2	9.6		
القيام بحملات توعية تخص البيئة ذوي الإعاقة البيئة	54	39	21	2.29	0.761
	47.4	34.2	18.4		
أسعى جاهدا لتعديل سلوكيات الطلبة السلبية	72	37	05	2.59	0.577
	47.4	32.5	4.4		
أحرص على التزام الطلبة باللوائح والقوانين	73	36	05	2.60	0.576
	64.0	31.6	4.4		
المتوسط الحسابي المرجح = 2.62			الانحراف المعياري = 0.231		

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحوّر المسؤولية الاجتماعية (2.62) وانحراف معياري قدره (0.43) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم مسؤولية اجتماعية اتجاه الطلبة والجامعة والمجتمع، مما يعني أن الأستاذ الجامعي يلتزم بأداء المهام الموكلة إليه داخل المؤسسة الجامعية وخارجها، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (سركز، 2020) والتي أكدت على وجود معدل مرتفع للمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس:

جدول (6): يوضح ميكانزمات تماسك العاملين داخل المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	البيان
0.577	2.59	05	37	72	أفضل العمل الجماعي
		4.4	32.5	63.2	
0.598	2.54	06	41	67	يوجد تنسيق وتعاون بين الزملاء
		5.3	36.0	58.8	
0.679	2.23	16	56	42	يتم توزيع الأدوار حسب الكفاءة
		14.0	49.1	36.8	
0.753	2.00	32	50	32	يشهد القسم صراعات بين أفراده
		28.1	43.9	28.1	
0.787	2.10	30	43	41	يتميز القسم بتفاعل وتماسك أفراده
		26.3	37.7	36.0	
0.516	2.56	01	48	65	يوجد تعاون بيني وبين رئيسي في العمل
		0.9	42.1	57.0	
0.579	2.57	05	39	70	نستطيع التواصل مع المسؤولين في إدارة الجامعة
		4.4	34.2	61.4	
0.577	2.41	05	57	52	أشارك مع الزملاء في ندوات أو أبحاث علمية
		4.4	50.0	45.6	
0.595	2.56	06	38	70	يتيح لي عملي في الجامعة إقامة علاقات اجتماعية إيجابية داخل وخارج الجامعة
		5.3	33.3	61.4	
الانحراف المعياري = 0.330				المتوسط الحسابي المرجح = 2.39	

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الاستقرار الوظيفي - (تماسك الجماعة) (2.39) وانحراف معياري قدره (0.330) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة الجامعية، والمشاركة والتعاون

بشكل جماعي من أجل وضع الخطط وتنفيذها وتقييمها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة(عبدباقر، 2012).

جدول (7): يوضح مؤشرات الشعور بالأمان داخل المؤسسة

البيان	نعم	لحد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري
لدى شعور بالانتماء لعمل في الكلية	67	40	7	2.53	0.613
	58.8	35.1	6.1		
لدي رؤية واضحة لمساري المهني	87	25	02	2.75	0.476
	76.3	21.9	1.8		
توفر الجامعة مختلف التأمينات (عند الحوادث - المرض العجز - الزواج - الوفيات - إنجاب مولود أو أي طارئ)	25	38	51	1.77	0.787
	21.9	33.3	44.7		
أشعر بدرجة عالية من الولاء للجامعة	58	38	18	2.35	0.741
	50.9	33.3	15.8		
تسعى الجامعة إلى تحقيق رغبات أعضاء هيئة التدريس بها	31	56	27	2.04	0.716
	27.2	49.1	23.7		
تهتم الجامعة بالبعد الإنساني في التعامل مع أعضاء هيئة تدريس	26	67	21	2.04	0.643
	22.8	58.8	18.4		
تتجنب إدارة الجامعة الوساطة والمحابة في التعامل	28	51	35	1.94	0.744
	24.6	44.7	30.7		
أشعر بالراحة في محيط عملي	56	51	07	2.43	0.609
	49.1	44.7	6.1		
إذا أتاحت لي فرصة أفضل سأترك العمل في الجامعة	50	26	38	2.11	0.876
	43.9	22.8	33.3		
راتبي الشهري يؤمن لي ولأسرتي حياة مستقرة	33	61	20	2.11	0.675
	28.9	53.5	17.5		
علاقتي مع الطلبة قائمة على الود والمحبة	90	24	-	2.79	0.409
	78.9	21.1	-		
المتوسط الحسابي المرجح = 2.25			الانحراف المعياري = 0.328		

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الاستقرار الوظيفي - (الشعور بالأمان) (2.25) وبانحراف معياري قدره (0.328) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة لحد ما، والذي يعني أن هناك شعور متوسط بالإحساس بالأمان مما يساهم في التحكم بكفاءة الأستاذ الجامعي، فالشعور بالأمان من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (بوديل ومزياني، 2020).

جدول (8): يوضح آليات مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة

البيان	نعم	لحد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري
تعمل إدارة الكلية على الاستماع لآراء أعضاء هيئة التدريس	35	60	19	2.14	0.677
	30.7	52.6	16.7		
تسمح الكلية لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في صنع القرارات	29	60	25	2.04	0.690
	25.4	52.6	21.9		
تدعم الكلية توفير متطلبات المشاركة في اتخاذ القرارات	27	60	27	2.00	0.691
	23.7	52.6	23.7		
توفر الكلية الجو الملائم للحوار والنقاش	36	62	16	2.18	0.655
	31.6	54.4	14.0		
يتميز أدائي بالفعالية عند المشاركة في اتخاذ القرار	40	63	11	2.25	0.621
	35.1	55.3	9.6		
لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	57	51	06	2.45	0.596
	50.0	44.7	5.3		
أميل إلى الاستعانة بالخبراء الأجانب للمساعدة في حل المشكلات التي تعترضني في الجامعة	27	39	48	1.82	0.793
	23.7	34.2	42.1		
يتقبل (رئيس القسم - عميد الكلية- رئيس الجامعة) الحوار والنقد	33	63	18	2.13	0.659
	28.9	55.3	15.8		
المتوسط الحسابي المرجح = 2.12			الانحراف المعياري = 0.443		

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الاستقرار الوظيفي - (المشاركة في اتخاذ القرارات) (2.12) وبانحراف معياري قدره (0.443) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة لحد ما، وبطبيعة الحال فإن مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات في الجامعة يعطي انطبعا بأن أعضاء هيئة التدريس جزءا لا يتجزأ من منظومة الجامعة، وأن العمل في الجامعة لا يكتمل بدونهم، وهذا من أساسيات الإدارة الناجحة، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة(عبد باقر، 2012).

جدول (9): يوضح الآليات المتبعة من قبل المؤسسة في تنمية الموارد البشرية لديها

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	البيان
0.680	2.12	20	60	34	تؤكد الكلية على تخطيط المورد البشري كعملية إدارية متكاملة
		17.5	52.6	29.8	
0.714	2.05	26	56	32	تتميز عملية التخطيط بشفافية كاملة
		22.8	49.1	28.1	
0.702	2.05	25	58	31	توفر الكلية مناخ تنظيمي ملائم
		21.9	50.9	27.2	
0.769	2.04	31	47	36	تؤكد الكلية على أن يشغل أعضاء هيئة التدريس المناصب التي تناسب كفاءتهم
		27.2	41.2	31.6	
0.822	2.12	32	36	46	تحدد الكلية شروط استقطاب وتعيين أعضاء هيئة التدريس بدقة
		28.1	31.6	40.4	
0.708	2.06	25	57	32	تقوم الجامعة بعمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس
		21.9	50.00	28.1	
0.759	1.84	43	46	25	يوجد عدالة في إعطاء فرصة لكافة أعضاء هيئة التدريس لإيفادهم لبرامج معينة كالدورات التدريبية أو حضور معارض الكتب الدولية.... إلخ
		37.7	40.4	21.9	
0.689	2.25	16	53	45	أساهم في المشاريع التي تقام في الكلية (كالدورات التدريبية)
		14.0	46.5	39.5	
0.595	2.56	06	38	70	أدعم المشاريع التي يقوم بها الطلبة لاسيما الخريجين
		5.3	33.3	61.4	

البيان	نعم	لحد ما	لا	المتوسط	الانحراف المعياري
تدريب الكوادر البشرية من الطلبة	51	42	21	2.26	0.753
	44.7	36.8	18.4		
توفير فرص عمل مؤقتة للطلبة أثناء الإجازات	29	29	56	1.76	0.834
	25.4	25.4	49.1		
تحرص إدارة الجامعة على اطلاقنا على برامج وخطط الجامعة	32	55	27	2.04	0.721
	28.1	48.2	23.7		
المتوسط الحسابي المرجح = 2.09			الانحراف المعياري = 0.528		

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الاستقرار الوظيفي - (تخطيط وتنمية الموارد البشرية) (2.09) وانحراف معياري قدره (0.528) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة لحد ما، بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط وتنمية الموارد البشرية من شأنه تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (بوديل ومزياني، 2020) و(عبدباقر، 2012).

2.11 اختبار الفرضيات:

أولاً: اختبارات التوزيع الطبيعي.

من خلال اختبار شابيرو نتعرف على توزيع البيانات للتأكد ما إذا كان توزيعها طبيعي أم لا، وذلك حتى نستخدم الإحصاء المناسب، ومن المعروف أن الباحث يستخدم الإحصاءات المعلمية إذا كان توزيع البيانات طبيعي، أما إذا كان توزيعها غير طبيعي نستخدم الإحصاء اللا معلمية، وفي الجدول أدناه تم استخدام اختبار شابيرو لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، حيث نلاحظ أن جميع المحاور في الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، عدا محوري الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي.

جدول (10): يوضح اختبار شابيرو

البيان	إحصاء الاختبار	مستوى المعنوية	التوزيع الطبيعي
المسؤولية الاجتماعية	0.953	0.001	لا تتبع
تماسك الجماعة	0.974	0.025	لا تتبع
الشعور بالأمان	0.984	0.189	تتبع
المشاركة في اتخاذ القرار	0.953	0.001	لا تتبع
تخطيط الموارد البشرية	0.959	0.001	لا تتبع
الاستقرار الوظيفي	0.978	0.058	تتبع

ثانياً: المتوسط الحسابي المرجح لمحاور الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول أدناه أن مجتمع الدراسة موافق على ما جاء من عبارات في جميع المحاور، حيث كانت جميع المستويات المعنوية أقل من 5%.

جدول (11): يوضح المتوسط الحسابي المرجح

البيان	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	مستوى المعنوية
المسؤولية الاجتماعية	114	2.62	0.231	28.681	0.000
تماسك الجماعة	114	2.39	0.330	12.750	0.000
الشعور بالأمان	114	2.25	0.328	8.421	0.000
المشاركة في اتخاذ القرار	114	2.12	0.443	3.008	0.003
تخطيط الموارد البشرية	114	2.09	0.528	1.995	0.049
الاستقرار الوظيفي	114	2.21	0.358	6.390	0.000

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

بناء على ما توصلنا إليه من خلال اختبار شابيرو ومتوسطات محاور الدراسة وانحرافها المعياري فإننا وصلنا إلى نتائج اختبار الفرضيات التي جاءت كالتالي:

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي:

جدول (12): يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي	114	0.528	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.528) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.

وهذا يعني أن التزام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم تجاه طلبتهم واتجاه الجامعة والمجتمع من شأنه أن يقود إلى الاستقرار الوظيفي والذي يقوم على التعاون والشعور بالأمان والمشاركة في اتخاذ القرارات، أي أنه كلما كان لدى الأستاذ الجامعي مسؤولية اتجاه طلبته وجامعته ومجتمعه كلما كان أكثر استقراراً في وظيفته التي يشغلها.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (سركز، 2020) والتي أكدت على وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

الفرضية الأولى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة:

جدول (13): يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة	114	0.633	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.633) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتماسك الجماعة، مما يعني أنه كلما كان هناك تماسك جماعيا بين أعضاء هيئة التدريس وقائما على المشاعر الإيجابية والود واحترام الغير والتعاون كلما كان الأستاذ الجامعي أكثر استقرارا في وظيفته بالجامعة، وهذا التماسك لا يحدث إلا من خلال تعزيز سبل التواصل الإيجابي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال المؤتمرات العلمية وورش العمل والندوات والمحاضرات.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (بوديل ومزياني، 2020) و(عبد باقر، 2012).
الفرضية الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان:

جدول (14): يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان	114	0.372	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.372) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والشعور بالأمان، وهذا يعني أن هناك ارتباط قوي بين الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، حيث إن الشعور بالأمان يعني وجود الثقة في المؤسسة الجامعية، وإذا اختفت الثقة اختفى معها الاستقرار الوظيفي.
 اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (بوديل ومزياني، 2020) و(عبد باقر، 2012).

الفرضية الثالثة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار:

جدول (15): يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية واتخاذ القرار

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
المسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرار	114	0.391	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.391) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار، مما يعني أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات هو أحد أهم أبعاد الاستقرار الوظيفي، خاصة وأن الأستاذ الجامعي سيتولد لديه شعور بأنه جزء من منظومة الجامعة، وهذا بحد ذاته حافز للمزيد من العمل والمسؤولية وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي.

انفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (بوديل ومزياني، 2020) و(عبد باقر، 2012).
الفرضية الرابعة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية:

جدول (16): يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية	114	0.478	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.478) بمستوى معنوية

مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتخطيط وتنمية الموارد البشرية، وهذا يدل على أن الجامعة عندما تقوم بتخطيط وتنمية الموارد البشرية والذي يقوم على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال البرامج التدريبية والتأهيلية فإنه بطبيعة الحال يساهم في الاستقرار الوظيفي.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (بوديل ومزياني، 2020) و(عبد باقر، 2012).
الفرضية الخامسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، التخصص، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية) جدول (17): يوضح وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير

الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
المسؤولية الاجتماعية	ذكر	65	2.62	0.23	1515.500	0.659
	أنثى	49	2.61	0.22		
الاستقرار الوظيفي	ذكر	65	2.21	0.38	0.016-	0.987
	أنثى	49	2.21	0.31		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (المسؤولية الاجتماعية) وتقدر بـ(0.659) و(الاستقرار الوظيفي) وتقدر بـ(0.987) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفريّة التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيعي المجموعتين، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير الجنس وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف جنس المبحوثين.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة (اسمي، 2021) والتي أكدت على أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (18): يوضح وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير التخصص

الأبعاد	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
المسؤولية الاجتماعية	علوم إنسانية	71	2.64	0.21	131.000	0.205
	علوم تطبيقية	43	2.58	0.24		
الاستقرار الوظيفي	علوم إنسانية	71	2.22	0.38	0.581	0.562
	علوم تطبيقية	43	2.18	0.31		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (المسؤولية الاجتماعية) وتقدر بـ(0.205) و(الاستقرار الوظيفي) وتقدر بـ(0.562) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيعي المجموعتين، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (التخصص)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير التخصص وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف تخصص المبحوثين.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (اسميو، 2021) والتي أكدت أيضاً بأنه لا توجد فروق في المسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير التخصص.

جدول (19): يوضح وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
المسؤولية الاجتماعية	أعزب	25	2.64	0.140	3.368	0.338
	متزوج	83	2.62	0.236		
	مطلق	3	2.29	0.469		
	أرمل	3	2.79	0.253		

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الاستقرار الوظيفي	أعزب	25	2.16	0.249	0.467	0.706
	متزوج	83	2.23	0.378		
	مطلق	3	2.04	0.682		
	أرمل	3	2.19	0.330		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (المسؤولية الاجتماعية) وتقدر بـ(0.338) و(الاستقرار الوظيفي) وتقدر بـ(0.706) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيعي المجموعتين، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع الباحثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف الحالة الاجتماعية للباحثين.

جدول (20): يوضح وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الدرجة العلمية

الأبعاد	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
المسؤولية الاجتماعية	أستاذ	24	2.57	0.304	0.704	0.951
	أستاذ مشارك	12	2.62	0.228		
	أستاذ مساعد	20	2.60	0.266		
	محاضر	38	2.66	0.139		
	محاضر مساعد	20	2.61	0.250		
الاستقرار الوظيفي	أستاذ	24	2.20	0.437	0.070	0.991
	أستاذ مشارك	12	2.22	0.482		
	أستاذ مساعد	20	2.18	0.289		
	محاضر	38	2.22	0.329		
	محاضر مساعد	20	2.23	0.319		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (المسؤولية الاجتماعية) وتقدر بـ(0.951) و(الاستقرار الوظيفي) وتقدر بـ(0.991) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيعي المجموعتين، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الدرجة العلمية)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير الدرجة العلمية وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف الدرجة العلمية للمبحوثين.

12. التوصيات والمقترحات:

تتناول هذه الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات، والتي تستهدف في مجملها وزارة التعليم العالي بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.

- 1- العمل على ترسيخ مبدأ المسؤولية الاجتماعية في الجامعة وذلك من خلال إعداد مناهج متخصصة في المسؤولية الاجتماعية والعمل الاجتماعي، وإدراجها في المرحلة الجامعية.
- 2- لضمان الاستقرار الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي والذي يقوم على التعاون والمشاركة وتنمية الموارد البشرية، فإنه من المهم التنسيق بين الجامعة والقطاع الحكومي والخاص والأهلي للقيام ببرامج ومشاريع مشتركة، وذلك في إطار خدمة المجتمع.
- 3- توعية المجتمع بشكل عام والجامعة بشكل خاص بمدى أهمية المسؤولية الاجتماعية في الاستقرار المجتمعي، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات وورش العمل والمحاضرات التثقيفية في العديد من المجالات وتنفيذ البرامج المجتمعية التي تغطي احتياجات المجتمع.

- 4- العمل على القيام بدورات تدريبية وتوعوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وذلك لتنفيذ مبدأ المسؤولية الاجتماعية سواء في حياتهم الشخصية أو في محيطهم الاجتماعي، أو في الجامعة وذلك من خلال تقديم الدعم للطلبة والعمل على إرشادهم طوال تواجدهم في الكلية وذلك من خلال تفعيل الإرشاد الأكاديمي أو الساعات المكتبية، وأيضاً المشاركة في الأنشطة الجامعية، وإعداد البحوث العلمية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع.

5- على الأستاذ الجامعي تعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي نحو المجتمع المحيط به، وذلك من خلال التواصل والتعاون مع مؤسسات المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم المجتمع.

6- بالإمكان إجراء دراسات أخرى عن المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي لدى فئات أخرى كأن تكون الدراسة على المصانع أو المستشفيات أو المدارس.

7- من المهم إجراء المزيد من الدراسات الاجتماعية حول موضوع مهارة المسؤولية الاجتماعية وربطه بمتغيرات أخرى مثل أخلاقيات المهنة، رأس المال الاجتماعي، المواطنة، الضغوط المهنية.

13. الخاتمة:

بحمد الله وتوفيقه أتم الباحث دراسته الحالية بعنوان المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي- دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس/ جامعة مصراتة، التي بدأها الباحث بهدف التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي بأبعاده الأربعة "تماسك الجماعة، الشعور بالأمان، المشاركة في اتخاذ القرارات، تنمية وتخطيط الموارد البشرية"، وتم التوصل لمجموعة من الاستنتاجات وهي كما يلي:

1- اتضح بأن هناك علاقة قوية ومؤثرة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، فالأستاذ الجامعي الذي يملك حس المسؤولية اتجاه طلبته والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع المحيط هو بالطبيعة يشعر بالاستقرار والأمان.

2- اتضح أيضا بأنه لا يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مصراتة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية أو الاستقرار الوظيفي، فعلى سبيل المثال: الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس لديهم نفس الدرجة من المسؤولية والاستقرار الوظيفي، وبالتالي كلاهما يتمتع بالمسؤولية والاستقرار الوظيفي.

3- على الرغم من عدم وجود الحافز المادي وقلة مرتبات أعضاء هيئة التدريس وحرمانهم من أبسط الحقوق المادية فإن ذلك لم يمنع أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم التربوية والتعليمية والبحثية والخدمية، وهذا وفقا لما جاء في محاور الدراسة.

المصادر والمراجع

- اسميو، أحلام سليمان. (2021). واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب - جامعة مصراتة. *مجلة كلية الآداب - جامعة مصراتة*، (18)، 31-8.
- بوديل، لامية، ومزياني، لونس. (2020). نحو تفعيل مستوى الأداء لدى الأستاذ الجامعي في ظل مسؤوليته الاجتماعية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة*، 12 (4)، 371-382.
- تيرنر، جوناثان. (2000). بناء نظرية علم الاجتماع (محمد سعيد فرج، مترجم) (ط2). منشأة المعارف.
- جامعة مصراتة. (2024). الموقع الإلكتروني لجامعة مصراتة، استرجع في: 2024/12/01 من: www.misuratau.edu.ly
- جبره، دميانة محروس. (2025). *جودة الخدمات الصحية ورأس المال الاجتماعي*. المكتب الجامعي الحديث.
- حسانين، محمود محمد. (2025). *المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الطبية*. دار المعرفة الجامعية.
- الحسن، إحسان محمد. (2015). *النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة* (ط3). دار وائل للنشر.
- حسين، نوران محمد. وعبد الحميد، محمد أحمد إبراهيم. (2020). محددات الاستقرار الاجتماعي بالمجتمعات الريفية الجديدة بمحافظة الوادي الجديد. *المجلة العربية للعلوم الزراعية - المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، 3 (8)، 49-78.
- حماوي، فاطمة، وفلاح، فاطمة الزهراء. (2023). *أساليب التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أحمد درابعية.
- رايس، إيناس، وكرندي، سماح. (2024). *السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي.

سركز، الطاهر العربي. (2020). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. *مجلة القرطاس - مؤسسة الأندلس للثقافة*، 10(10)، 263-235.

السروجي، طلعت مصطفى. (2009). *رأس المال الاجتماعي*. مكتبة الأنجلو المصرية. شغلة، عابدة. (2020). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي. شلدان، فايز كمال، وصايمة، سمية مصطفى. (2014). المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - الجامعة الإسلامية فلسطين*، 7(18)، 179-149.

عباس، منال محمد. (2014). *المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية*. دار المعرفة الجامعية.

عبد الجواد، مروة عزت. (2017). رؤية مقترحة لدعم المسؤولية الاجتماعية للجامعات في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية - جامعة بني سويف*، 14(79)ج1، 250-174.

عبد باقر، ندى. (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. *مجلة كلية التربية الأساسية - جامعة المستنصرية*، 18(73)، 567-537.

العطوي، أحلام قاسم، والزهراني، أمل محمد. (2024). تحديات ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية الاجتماعية في الجامعات السعودية. *المجلة العربية للإدارة - المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية*، 44(6)، 226-207.

علي، علي كريم، عباس، عصام إكرام، ومحمد، علي إسماعيل. (2023). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية. *مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية*، 23(1)ج2، 61-54.

عمر، عصام عبد اللطيف. (2014). *الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل*. نيو لينك للنشر والتدريب.

النحوي، إبراهيم عبد الخليل، وكعبوش، محمد الصادق. (2021). *الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس* [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثلجي بالأغواط.