الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور-خنشلة-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

شعبة: علم الاجتماع.

تخصص: تنظيم وعمل.

الرقم التسلسلي:

أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة: علم الاجتماع.

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

*أحلام بوغقال

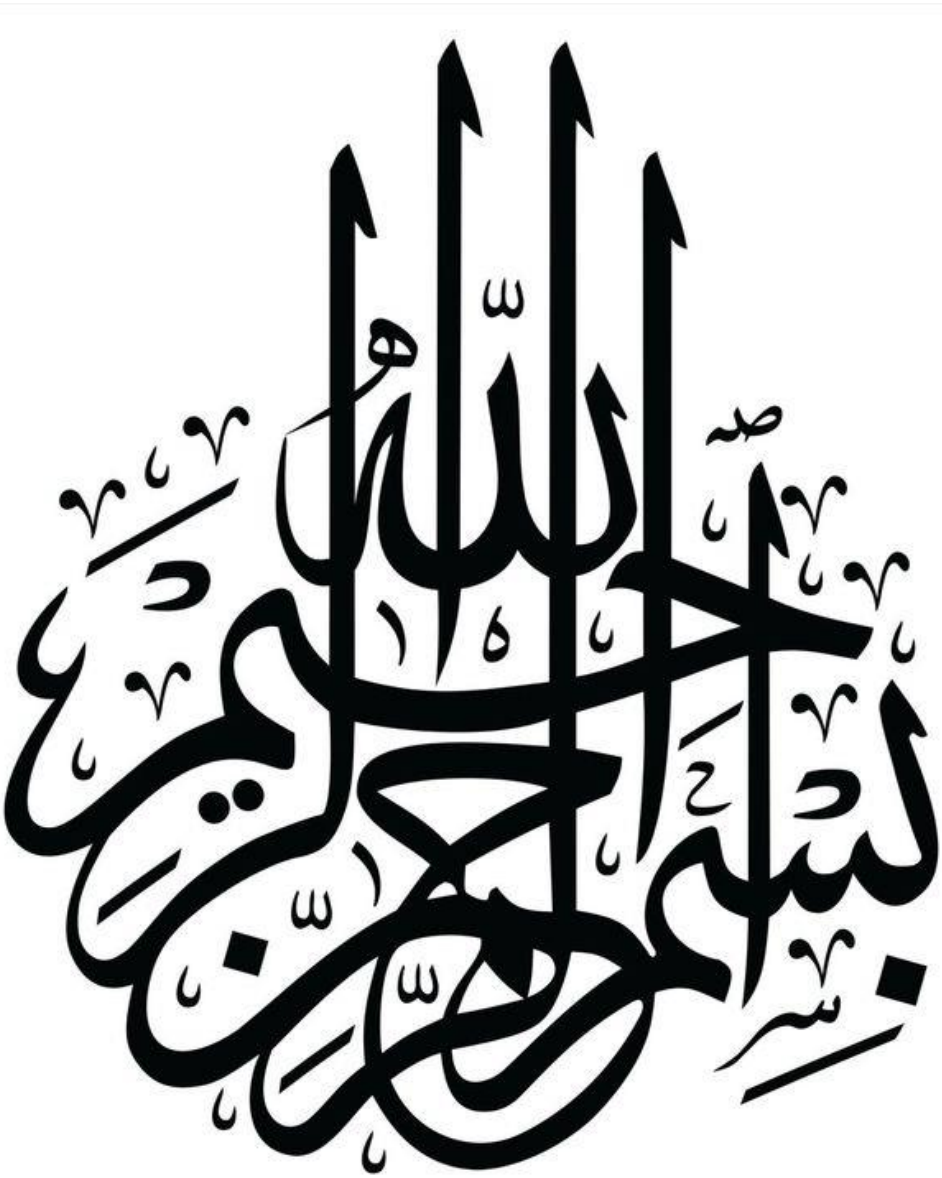
إشراف الأستاذة الدكتورة:

*أ. د سهى حمزاوي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أ. د ليندة شنافي	أستاذ التعليم العالي	**رئيسا**
أ. د سهى حمزاوي	أستاذ التعليم العالي	**مشرفا ومقررا**
د. ريمة طباع	أستاذ محاضر "ب"	**ممتحنا**

الموسم الجامعي:2024-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

شكروعرفان

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان لأستاذتي الفاضلة:

البروفيسور حمزاوي سهى

التي تكرمت بالإشراف على هذه الدراسة، ورافقتني طيلة إنجاز عملي هذا بالنصح والإرشاد والتوجيهات المنهجية

حتى اكتملت في صورتها النهائية.

كما أنه من باب العرفان بالجميل شكر الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم الاستمارة.

كما أتقدم بجزيل إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، أساتذتي بجامعة خنشلة كلية العلوم

العلوم الاجتماعية والإنسانية.

أحلام

فهرس المحتويات

العنوان	-
شكر وعرفان	-
فهرس المحتويات	-
قائمة الجداول	-
قائمة الأشكال	-
الملخص باللغة العربية	-
الملخص باللغة الإنجليزية	-
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	**الصفحة**
تمهيد	5
1-إشكالية الدراسة	6
2-فرضيات الدراسة	7
3-مبررات اختيار الموضوع	9
4-أهداف الدراسة	9
5-أهمية الدراسة	10
6-تحديد مفاهيم الدراسة	10
7-الدراسات السابقة	15
8-المقاربة النظرية	20
خلاصة	23
الفصل الثاني: التأطير النظري للتمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	-
تمهيد	26
1-أهمية التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	27
2-أهداف التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	29
3-خصائص التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	29
4-متطلبات نجاح التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	30
5-أبعاد التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	33
6-آليات التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي	35
خلاصة	37
الفصل الثالث: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	-

تمهيد	40
1-أهمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	41
2-مبادئ المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	43
3-أركان المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	47
4-عناصر المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	48
5-أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	49
6-مجالات المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي	50
7-العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية لدى الأستاذ الجامعي	52
خلاصة	54
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	-
تمهيد	57
أولا مجالات الدراسة	58
1-المجال المكاني	58
2-المجال الزمني	59
3-المجال البشري	60
ثانيا: منهج الدراسة	60
ثالثا: مجتمع البحث وعينة الدراسة	61
1-مجتمع البحث	61
2-عينة الدراسة	61
رابعا: أدوات وتقنيات جمع البيانات	62
خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة	63
سادسا: تحليل الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة	66
الفصل الخامس: تبويب وعرض وتحليل البيانات وتفسير البيانات ومناقشة النتائج	-
أولا: عرض وتحليل الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة	73
ثانيا: عرض وتحليل بيانات محاور الدراسة	79
ثالثا: اختبار الفرضيات	92
1-اختبار الفرضية الرئيسية	92
2-اختبار الفرضيات الجزئية الأولى	93
3-اختبار الفرضية الجزئية الثانية	93
4-اختبار الفرضية الجزئية الثالثة	94

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة	95
1-على ضوء فرضيات الدراسة	95
2-على ضوء الدراسات السابقة	97
3-على ضوء المقاربة النظرية	101
خامسا: النتائج العامة للدراسة	102
الخاتمة	104
قائمة المصادر والمراجع	106
الملاحق	//

فهرس الجداول

رقم	الجدول	الصفحة
1	يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي	63
2	يوضح المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لدرجات سلم ليكرت الخماسي	64
3	يوضح ثبات أداة الدراسة عن طريق معامل ألفا كرومباخ	66
4	يمثل معامل الارتباط بيرسون بين المشاركة في اتخاذ القرارات والمحور الأول التمكين الوظيفي	67
5	يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة والمهارة والمحور الأول التمكين الوظيفي	68
6	يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الابتكار والابداع والمحور الأول التمكين الوظيفي	68
7	يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام والمسؤولية الاجتماعية	69
8	يمثل معامل الارتباط بيرسون بين روح المبادرة والمسؤولية الاجتماعية	69
9	يمثل معامل الارتباط بين المساهمة في تنمية الجامعة والمسؤولية الاجتماعية	70
10	يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس	73
11	يمثل خصائص العينة حسب متغير السن	74
12	يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية	75
13	يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة الأكاديمية	77
14	يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات	79
15	يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الكفاءة والمهارة	81
16	يبين التكرارات والمتوسط الحسابي لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الابتكار والإبداع	84
17	يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الالتزام	86
18	يبين تكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر روح المبادرة	88
19	يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر المساهمة في تنمية الجامعة	90
20	يبين العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية	92
21	يبين العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام	93
22	يبين العلاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة	94
23	يبين العلاقة بين الابتكار والابداع وتعزيز المساهمة في تنمية الجامعة	95

فهرس الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
1	نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة	08
2	دائرة نسبية توضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير النوع	73
3	دائرة نسبية توضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن	74
4	دائرة نسبية توضح خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية	76
5	دائرة نسبية توضح خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة الأكاديمية	77

ملخص الدراسة باللغة العربية

أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

تناولت هذه الدراسة موضوعا بعنوان" أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة خنشلة" والذي يعتبر من أهم المواضيع التي استدعت عملية البحث بشقيها النظري والميداني. وبالتالي جاءت إشكالية الدراسة الحالية حول فيما تتمثل أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة؟ و ما طبيعة العلاقة بينهما؟ ومن أجل تحقيق الهدف العام للدراسة فإن الإشكالية المطروحة أملت علينا صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

1-توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

2-توجد علاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة

3-توجد علاقة بين الابتكار والابداع وبين تعزيز مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

وقد جاءت الدراسة في 5 فصول، جانب نظري تضم 3فصول، وجانب ميداني تضمن فصلين، حيث جاء الفصل الأول في الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة، أما الفصل الثاني والثالث فقد تضمنا متغيري الدراسة التمكين الوظيفي باعتباره متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية وهي متغير تابع.

ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تضمن الجانب المنهجي الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث استخدم المنهج الوصفي لتناسبه وموضوع الدراسة، أما تقنيات البحث فقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعها على 45 أستاذ جامعي، ولتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان استخدمنا الأسلوب الإحصائي في التحليل والتفسير.

وبناء على النتائج اثبتت صحة الفرضية الرئيسية:توجد علاقة بين التمكين الوظيفي وبين المسؤولية الاجتماعية مما يساهم في تعزيزها لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الكلمات المفتاحية: التمكين، التمكين الوظيفي، المسؤولية الاجتماعية، الأستاذ الجامعي، الجامعة.

Abstract:

The Importance of Functional Empowerment in Enhancing Social Responsibility of University Professors
at the Faculty of Social and Human Sciences, Khenchela University.

This study addressed a topic entitled "The Importance of Functional Empowerment in Enhancing Social Responsibility of University Professors at the Faculty of Social and Human Sciences, Khenchela University", which is considered one of the most important topics that required a research process in both its theoretical and field aspects. Therefore, the problem of the current study came about what is the importance of functional empowerment in enhancing social responsibility among university professors at the Faculty of Social and Human Sciences, Khenchela University? And what is the nature of the relationship between them? In order to achieve the general objective of the study, the problem posed dictated that we formulate the following sub-hypotheses:

1 -There is a relationship between participation in decision-making and enhancing commitment among university professors at the Faculty of Social and Human Sciences at Khenchela University.

2 -There is a relationship between competence and skill and enhancing the spirit of initiative among university professors at the Faculty of Social and Human Sciences at Khenchela University.

3- There is a relationship between innovation and creativity and enhancing the contribution of university professors to university development at the Faculty of Social and Human Sciences at Khenchela University.

The study consisted of 5 chapters, a theoretical aspect comprising 3 chapters, and a field aspect comprising 2 chapters. The first chapter dealt with the conceptual and conceptual framework of the study, while the second and third chapters included the study variables: functional empowerment as an independent variable and social responsibility as a dependent variable.

In order to achieve the objectives of the study, the methodological aspect included the methodological procedures of the field study, where the

descriptive method was used because of its suitability and the subject of the study, and the research techniques relied on the questionnaire as a tool for data collection, which was distributed to 45 university professors, and to analyze the data collected from the field, we used the statistical method of analysis and interpretation.

Based on the results, the main hypothesis was found to be true: There is a relationship between job empowerment and social responsibility, which contributes to enhancing it among university professors at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Khenchela.
Keywords: empowerment, job empowermentsocial responsibility, university faculty member, university.

مقدمة

مقدمة:

في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي، أصبحت الجامعات مطالبة بمواكبة هذه التغيرات، وإيجاد استراتيجيات حديثة تساعدها في إدارة مواردها البشرية، وعلى رأسها الأستاذ الجامعي الذي يعتبر العنصر الفعال والأساسي فيها بفضل مهامه المحورية والرئيسية التي يقوم بها من تدريس وبحوث علمية...الخ.

ومن بين الأساليب والاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي اعتمدتها الجامعة: هي عملية التمكين الوظيفي، وهي استراتيجية تنظيمية حديثة ومهارة إدارية جديدة تهدف إلى إعطاء ومنح الأساتذة الجامعيين الصلاحيات والمسؤوليات والحرية في أداء عملهم، مع توفير الموارد الضرورية وبيئة العمل المناسبة والإيجابية، فالتمكين الوظيفي في أبسط صوره هو بناء الثقة بين الأساتذة وإدارة الجامعة أو الكلية وتحفيزهم نحو الإبداع والابتكار، ومشاركتهم المعلومات اللازمة التي تمكنهم من اتخاذ القرارات والمشاركة في صنعها، وكسر الحدود الإدارية والتنظيمية الداخلية من خلال منحهم مزيدا من الحرية.

بالإضافة إلى ذلك يجب على الجامعة وإدارتها على وجه الخصوص أن تدعم الأستاذ الجامعي وتمكنه من تفجير الطاقات الكامنة لديه، والتي تظهر على شكل إبداعات وابتكارات تعزز وتزيد من حبه للعمل، وتسهم في تطوير كفاءاته ومهاراته، مما يزيد من انتمائه للجامعة.

علاوة على ذلك، فإن التمكين الوظيفي يسهم في خلق مجموعة من السلوكيات الإيجابية والفعالة التي تعكس المسؤولية الاجتماعية ، والتي تعد الإطار الجديد والهام الذي تسعى الجامعة إلى تعزيزه داخل الجامعة من خلال التمكين الوظيفي، وتشمل ملامح هذه المسؤولية الاجتماعية: الالتزام والوعي بالمسؤوليات الموكلة إلى الأستاذ الجامعي وأدائها بكل جدية وعدم تهاون، واحترام القوانين واللوائح الجامعية، إلى جانب تعزيز روح المبادرة لديه، مما يجعله حريصا على تقديم رسالته التعليمية على أكمل وجه وساعيا دائما لتقديم أفكار ومبادرات تعليمية وبحثية تفيد الطلبة والجامعة على حد سواء.

وإن المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي تجعله يساهم بشكل مستمر ودائم في تنمية وتطوير الجامعة من خلال العديد من الجوانب، من بينها المشاركة في تعزيز القيم الأخلاقية داخل الجامعة، والمساهمة في خلق بيئة داعمة وإيجابية تحتوي على كل الشروط والحوافز المادية والمعنوية لأفراد الجامعة وغيرها.

ونظرا لأهمية المسؤولية الاجتماعية كان لزاما على الجامعة أن تسعى إلى تعزيزها عبر استراتيجيات من أهمها التمكين الوظيفي، لذا كان مسعى هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي وتبيان أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بالجامعة، متخذين وحدة البحث كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور _خنشلة.

وقد تم تجزئة هذه الدراسة إلى خمسة فصول، توزعت بين شق نظري وشق ميداني حيث تضمن الفصل الأول الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة أين احتوى تحديد وصياغة إشكالية الدراسة، ثم تطرقنا لفرضيات الدراسة، وبعدها مبررات اختيار الموضوع، ومن ثم تحديد أهداف الدراسة وأهميتها، وبعدها تحديد مفاهيم الدراسة، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة، وأخيرا تناولنا المقاربة النظرية التي حاولنا من خلالها تقريب دراستنا من مجموعة من المبادئ النظرية حتى يسهل علينا الوصف والتحليل والتفسير.

وجاء الفصل الثاني المعنون بـ: تأطير نظري للتمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي ليستعرض أهمية وخصائص التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي، متطلبات نجاح التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي، أبعاده، وآليات التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي.

أما الفصل الثالث بعنوان الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي الذي تضمن أهمية ومبادئ وأركان المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بالإضافة إلى عناصر وأبعاد ومجالات المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، وفي الأخير العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

وفي الفصل الرابع المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة، حيث شمل مجالات الدراسة بدءا بالمجال المكاني الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية، ثم المجال الزمني وإبراز المراحل والخطوات التي مرت بها دراستنا الميدانية، والمجال البشري، بالإضافة إلى المنهج المستخدم في الدراسة، الأدوات المناسبة لجمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة

أما الفصل الخامس فقد تم فيه تبويب تحليل وتفسير نتائج الدراسة، وذلك من خلال المعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS، واختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وعلى ضوء المقاربة، وفي الأخير استخلاص النتائج العامة للدراسة لننهي دراستنا بخاتمة عامة أشرنا ضمنها إلى أهم النتائج التي توصلنا إليها.

الفصل الأول:

الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

1. تمهيد
2. تحديد وصياغة إشكالية الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. مبررات اختيار الموضوع
5. أهداف الدراسة
6. أهمية الدراسة
7. تحديد مفاهيم الدراسة
8. الدراسات السابقة
9. المقاربة النظرية
10. خلاصة

تمهيد:

يعتبر الإطار النظري للدراسة بمثابة الركيزة الأساسية للبحث من الناحية السوسيولوجية، وبذلك تكمن أهمية هذا الفصل في اعتباره ممهدا لباقي الفصول المتعلقة بأي دراسة علمية يهدف من خلاله الباحث إلى توضيح أهم معالم الدراسة التي تقوم على مسار معين، لذلك يجب على الباحث منذ انطلاقه في دراسة أي بحث أن يحدد الإطار النظري للدراسة.

ومن خلال ذلك فإننا نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد عام للدراسة المعنونة: "بأهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي" والتي جاءت على النحو التالي:

تم التطرق إلى تحديد وصياغة إشكالية، بالإضافة إلى صياغة فرضيات الدراسة، وصولا إلى تبيان أهداف الدراسة ثم أهميتها، وكذلك تحديد المفاهيم بدقة قصد إزالة الغموض، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع والتي ترى الباحثة أنها قد تخدم موضوع الدراسة، وأخيرا المقاربة النظرية للدراسة.

1.تحديد وبناء إشكالية الدراسة:

في ظل ما تشهده بيئة التعليم في وقتنا الحاضر من تحولات وتطورات سريعة ومتلاحقة، وجدت المنظمات نفسها أمام تحديات عديدة تفرض عليها تبني استراتيجيات وأساليب حديثة تمكنها من مواكبة التغيرات الحاصلة. ويعتبر العنصر البشري أهم مظاهر التغيير في هذه المنظمة، وأهم مورد للمنظمات التعليمية على الإطلاق فهو ركيزة أساسية للمنظمات لهذا وجب على هذه الأخيرة تبني استراتيجيات إدارية حديثة اتجاه مواردها البشرية لتحقيق أهدافها.

ومع التطورات التقنية والإدارية الحاصلة التي تشهدها المنظمات، ومع تطور الفكر الإداري في كافة المؤسسات، كان لابد من ظهور مفاهيم جديدة تواكب هذه التغيرات، ومن أبرزها مفهوم التمكين الوظيفي حيث يمثل هذا المفهوم عنصر حاسم في مجال إدارة التنظيم و الأفراد، فهو يعتبر نوع من التمكين يخص بيئة العمل بشكل خاص، ويعني تمكين الأفراد داخل المؤسسات من خلال منحهم صلاحيات أوسع للمشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما يشكل أحد أهم أسس الإدارة الحديثة، فهي وسيلة هامة لجلب اهتمام وتحفيز العاملين لإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف المسطرة من خلال إشراكهم في وضع بعض المخططات ورسم السياسات الخاصة بالمؤسسة التي يعملون بها. مما يسهم في تعزيز وتطوير الكفاءة والمهارة لديهم، حيث تنمى قدراتهم، وصقل مهاراتهم، ويمنحون فرصا لتطوير أنفسهم في بيئة عمل داعمة ومحفزة، هذا ما ينتج عنه طاقات إبداعية قادرة على الإبداع والابتكار، إذ أن الموظف الكفء يمتلك الأدوات والوسائل الفكرية والمهنية التي تؤهله للخروج بأفكار مبتكرة وحديثة قادرة على حل المشكلات التي تعترض المؤسسة، مما ينعكس إيجابيا على أداء المؤسسة وأدائهم في نفس الوقت وبالتالي يكون هناك تعزيز للمسؤولية الاجتماعية.

إن استقراء الواقع العالمي يظهر احتياج المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعة للمسؤولية الاجتماعية التي تشمل جميع الأنشطة التي تهدف الى الالتزام ورفع روح المبادرة وتطوير الكفاءات والمهارات والمساهمة في تنمية الجامعة باعتبارها مؤسسة مختصة بالتعليم العالي والبحث العلمي ، وهذا لن يأتي إلا عن طريق الأستاذ الجامعي الذي تعتبر الجامعة بالنسبة له بيئة العمل والتعليم والبحث العلمي، فهو يعتبر عنصر فعال نظرا لدوره الكبير الذي لا يمكن الاستغناء عنه بناء على أنه مكلف بإنتاج المعارف و نقل المعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم بحكم أنهم يمثلون الكفاءات المهنية في المستقبل ، لذلك يعد الأستاذ الجامعي أحد الأطراف الفعالة المتحكمة في نجاح أو فشل التعليم الجامعي .

وتتطلب مهنة التدريس أن يكون الأستاذ الجامعي مسؤولا اجتماعيا ،ولا يتحقق هذا إلا بالتمكين الوظيفي الذي يدعم الوعي بالمسؤولية الاجتماعية أكثر، فمشاركته في اتخاذ القرارات ومساهمته في تحقيق أهداف الجامعة المسطرة، يعزز لديه الالتزام وتجعله يجسد صورة جديرة وحسنة ومشرفة للجامعة، كما أن تمكين الأستاذ وظيفيا

يعد عاملا رئيسيا في تطوير كفاءاته ومهاراته، مما يساهم في تطوير أداء الجامعة، بفضل ابتكاراته وإبداعه في تخصصه مما يساهم في تنمية الجامعة، وبالتالي تحسين مخرجات التعليم الجامعي باعتبار هذه المساهمة من أشكال المسؤولية الاجتماعية، أي أن التمكين الوظيفي هو الذي يحدد معالم المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي مما يجعل هذه الأخيرة مهمة بالنسبة للجامعة وللأستاذ كأحد مقوماتها.

إن إشكالية البحث تتمحور حل الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

- **فيما تتمثل طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة؟**

ويتضمن هذا السؤال 3 أسئلة فرعية:

1-هل توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة؟

2-هل توجد علاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ـ جامعة خنشلة؟

3-هل توجد علاقة بين الابتكار والإبداع في التخصص وتعزيز المساهمة في تنمية الجامعة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة خنشلة؟

2.فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين التمكين الوظيفي وبين المسؤولية الاجتماعية مما يساهم في تعزيزها لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الفرضيات الفرعية:

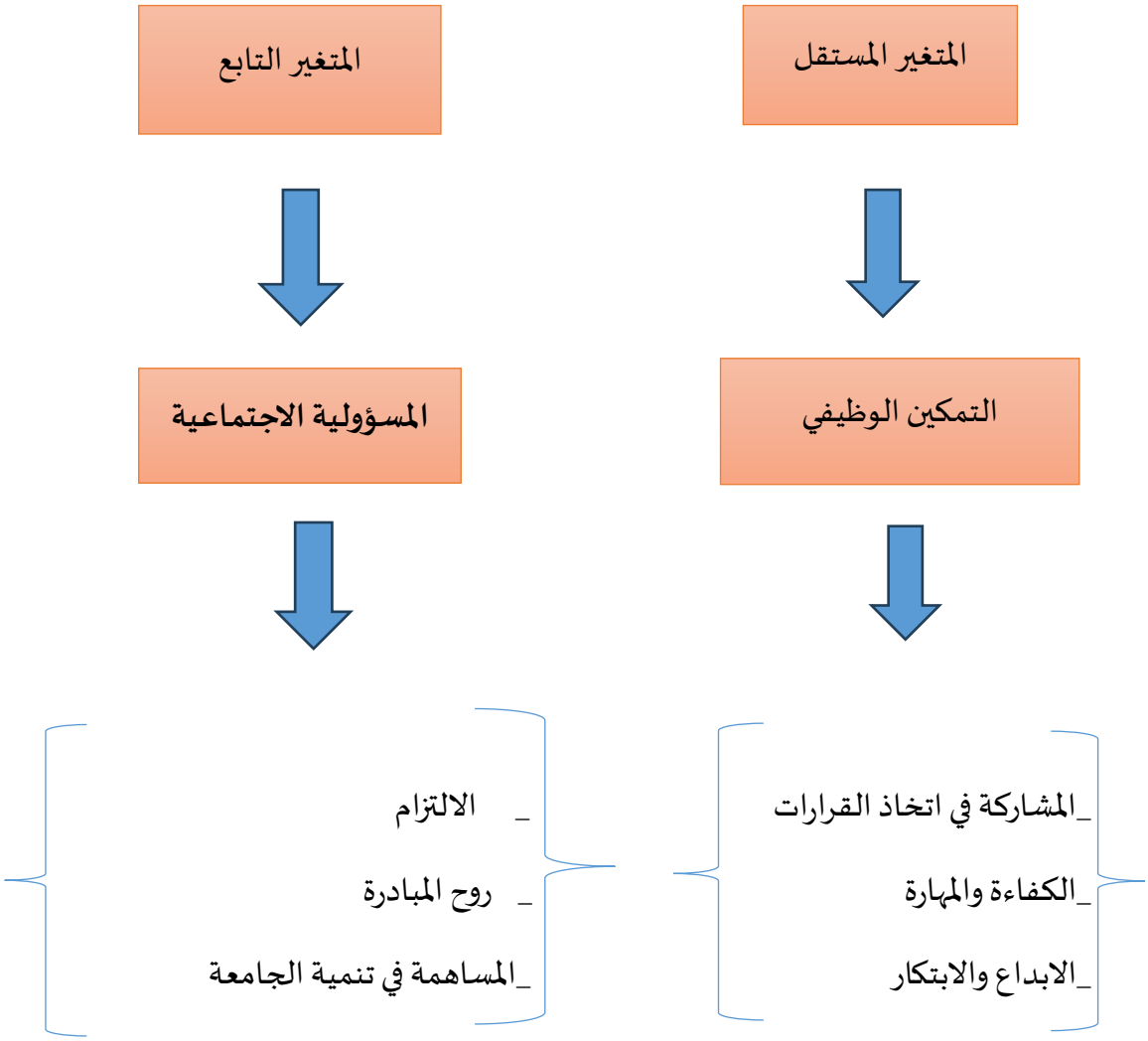
1-توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

2-توجد علاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

3-توجد علاقة بين الابتكار والإبداع وبين تعزيز مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة:

الشكل رقم 01: يبين نموذج لمتغيرات الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبة

3-مبررات اختيار الموضوع:

تعتبر مرحلة اختيار موضوع الدراسة الخطوة الأولى في تصميم الدراسة العلمية، ويمكن ذكر أهم مبررات اختيار موضوعنا فيما يلي:

أ. مبررات ذاتية:

ـ الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع بهدف الإثراء المعرفي، والتعمق أكثر في موضوع كل من التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية.

-الميول للتعرف على أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بخنشلة.

ب. مبررات موضوعية:

ـ تقديم دراسة سوسيولوجية تبحث عن أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بميدان الدراسة كون أغلب الدراسات في كل من المتغيرين تتعلق بمجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.

ـ الموضوع يحمل في طياته مادة علمية محفزة.

ـ الأهمية البالغة لمفهومي التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية في الفكر الإداري المعاصر.

-حاجة الجامعة الجزائرية لتبني مفاهيم إدارية حديثة تعمل على تعزيز دور المورد البشري فيها خاصة الأستاذ الجامعي من خلال تمكينه لتعزيز المسؤولية الاجتماعية لديه.

-الرغبة للوصول إلى فهم لواقع التمكين الوظيفي في الوسط الجامعي.

4-أهداف الدراسة:

-معرفة العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بخنشلة.

-الكشف عن العلاقة الموجودة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بخنشلة.

- معرفة العلاقة بين تطوير الكفاءة والمهارات وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بخنشلة.

-التعرف على العلاقة بين الابتكار والإبداع تعزيز مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة بخنشلة.

-التعرف على أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

-الكشف عن آليات تمكين الأستاذ الجامعي.

5. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال أن موضوع التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي يعاني من قلة في الدراسات والأبحاث العلمية ،مما يجعل هذه الدراسة تسعى الى التطرق لأهمية وعلاقة التمكين الوظيفي بتعزيز المسؤولية الاجتماعية باعتبار أن مسألة المشاركة في اتخاذ القرارات والابداع والابتكار له أهمية بارزة على الالتزام وتعزيز روح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة لدى الأستاذ الجامعي الذي يعمل في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والذي يعد من القطاعات الحيوية حيث يتحمل مسؤولية اجتماعية كبرى من خلال نشر وتوليد المعرفة له و إعداد الكوادر البشرية .لذلك تم التركيز على أهمية التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز المسؤولية الاجتماعية و هذا ينعكس إيجابيا على مستوى التعليم و الارتقاء بالجامعة.

6.تحديد مفاهيم الدراسة:

لكل دراسة مفاهيمها ويجب تحديدها تحديدا دقيقا، ومن بين أهم مفاهيم هذه الدراسة:

التمكين:

أ/ التعريف اللغوي:

ورد في قاموس ابن منظور بأنه سلطان وملك**(ابن منظور، 1999، صفحة 414)**

وهو مشتق من الفعل مكّن أي قوىّ ودعم وسنّد، ويقال مكّنه من القيام بواجباته.**(حموري، 2001)**

ب/ التعريف الاصطلاحي:

-يعرف بأنه:" تشجيع العاملين لينهمكوا في العمل أكثر ويشاركوا في اتخاذ القرارات ونشاطات تؤثر على أدائهم للوظيفة" **(القضاة و المومني، 2009، صفحة 45)**

. عرفهCook&Hunsake أنه "تهيئة الظروف التي يمارس الافراد من خلالها كفاءاتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم، مما يقوي عندهم روح المبادرة والإصرار على أداء مهام ذات معنى" **(المهيرات، 2009، صفحة 23)**

.عرف أيضا على أنه" اقتسام القوة والسلطة بين جميع أعضاء المؤسسة، ما يعني تخويل الأفراد والصلاحيات التي تمكنهم من مباشرة أعمالهم بحرية وتسمح لهم بالابتكار والتطوير والمشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية"**(فليون، 2018، صفحة 106)**

تعريف التمكين الوظيفي:

أ /التعريف الاصطلاحي:

. عرفه فوكس بأنه:" عملية يتم من خلالها إيجاد بيئة للتمكن من مشاركة المعلومات، وتطوير القدرات وتقديم الموارد والدعم واعتبر ان مكونات التمكين أن مكونات التمكين هي البيئة أو الثقافة، ومشاركة المعلومات المشاركة

بالرؤية والاهداف الواضحة واتخاذ القرارات ونتائج الجهود وتأثيرها على الأداء الكلي وتطوير الكفاءة او المقدرة من خلال برامج التدريبية التي تهدف الى بناء الذات وتطويرها"**(المليجي، 2012، صفحة 259)**

حيث ركز في تعريفه على الاهتمام بالعنصر البشري من خلال توفير بيئة عمل ومناخ يسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعلومات، ودعم العمال من خلال برامج تدريبية وتكوينية لتحسين مهاراتهم وكفاءاتهم ويشمل ذلك وضوح الأهداف مما يساعد في تطوير المؤسسة بشكل عام وزيادة كفاءة العمال بشكل خاص.

عرفه أيضا Helriegel and Slocum: "خلق الظروف لتشجيع الافراد في مختلف المستويات على تحمل المخاطرة التي تصاحب اتخاذ القرارات الغير روتينية والابداعية"**(الطائي و قدادة، 2008، صفحة 242)**

ركز هذا التعريف على ضرورة خلق ظروف تحفيزية تشجع على الابتكار والابداع وبيئة تعزز من ثقافة المخاطرة عند اتخاذ القرارات في مختلف المستويات.

عرفه Zemke&Schaaf(1989) : تحرير الانسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والإبداع"**(المحمدي، 2025، صفحة 18)**

وعرفه المغربي (2009) بأنه "عملية يتاح من خلالها للعاملين المشاركة في المعلومات والتدريب والتنمية والتخطيط والرقابة على مهام أنشطة وظائفهم بهدف الوصول الى نتائج إيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية" **(المحمدي سعد، 2021، صفحة 412)**

نلاحظ من هذين التعريفين ان الانسان (الافراد او موظف او عامل) هو ركيزة رئيسية في عملية التمكين الوظيفي فتشجيعه وتحفيزه يرفع لديه روح الابداع والمبادرة مما ينعكس عليه وعلى المنظمة بالإيجاب.

كما يعرف التمكين الوظيفي بأنه هو "بناء قدرات الفرد العقلية استنادا الى خلفية معرفية او مهارة، وتنشئة مهنية صحيحة ومناسبة للقيام بمجموعة مهام ترتبط بأعلى إنتاجية ممكنة بصفة مستمرة، ودون توقف، مع تقدم مستمر، وقدرة على الإضافة والابتكار الابداع) في إطار هذه المنظمة، بما يجعله قادرا على تحقيق دخل مرتفع في المهنة او الوظيفة التي يمارسها كنتيجة مباشرة للتمكين" **(كمال، 2015، صفحة 89)**

كما يعرف على انه: "إعطاء العاملين الحرية والمسؤولية والصلاحية الكاملة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بأعمالهم ووظائفهم، واستثمار كافة قدراتهم وإمكانياتهم الامر الذي يحسن نوعية الأداء على المستوى الفردي ومن ثم على مستوى المنظمة" **(سلطان و محمد، 2021، صفحة 367)**

نلاحظ من هذا التعريف ان التمكين الوظيفي هو عملية تستهدف قدرات الفرد وتعمل على تحسينها من خلال تزويده بالمهارات اللازمة لأداء مهامه على أكمل وجه، فالتمكين الوظيفي يبني له ركيزة مهنية وتجعله عاملا منتجا داخل عمله بفضل الابداع والابتكار، مما يجعل ذو أهمية قصوى في المنظمة وبالتالي دخله يصبح مرتفعا المهنة او الوظيفة التي يزاولها، وهذا بفضل التمكين.

التعريف الإجرائي:

هو تعزيز قدرة الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة على التحكم أكثر بوظيفته من خلال اعطائه حرية المشاركة في اتخاذ القرارات، مما يرفع لديه روح الابداع والابتكار وهذا ما يضمن تطوير الكفاءات والمهارات لديه ما ينعكس بالإيجاب على الجامعة والطلاب وعلى المجتمع.

تعريف الأستاذ الجامعي:

هو "ذلك المفكر وصانع القرار وصاحب الرأي الحر الذي يشقى بعقله لينير طريق الآخرين فهو قارئ المستقبل والمعبر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال المثقف العضوي الملتزم بالموضوعية، وهو الفيلسوف والمؤرخ الأكاديمي اللغوي والاقتصادي ورجل القانون والعالم داخل أروقة الجامعة وحتى خارجها ضمن صفوف المجتمع"**(العجيلي، 2013، صفحة 78)**

ويعرف أيضا: "مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة والمعرفة العملية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية، مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين"**(بن صالح، 2017، صفحة 35)**

وأيضا يعرف: "هو عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية (أستاذ، أستاذ محاضر، أستاذ مساعد،...) "**(عيادي وكشيشب، 2022، صفحة 67)**

المسؤولية:

أ / التعريف اللغوي:

"مشتقة من الفعل الثلاثي سأل، يسأل سؤالا، ومسألة، وتسألا وسألة وسألت، اسأل، وسلت، واسل ورجلان يتسألان ويتسايلان، وتساءلوا، سأل بعضهم بعضا، وقد يخفف عن البدل فيقولون سأل يسأل وهما يتساولان والأمر منه سل بحركة الحرف الثاني من المستقبل ومن الأول اسأل والسول: ما سألته"**(الأسرج، 2018، صفحة14)**

ويرى سحبان خليفة أن البنية المعرفية لكلمة مسئول في اللغة العربية تكشف عن خاصية منطقية مهمة، فمسئول على وزن مفعول مثل مجعول، وهذه الصيغة قريبة في معناها من معنى الفعل المبني المجهول فإن المسئول فرد جعل مسئولا دون بيان من جعله مسؤولا، أما كلمة Responsible فإنها تعني أساسا ما ينبغي أو يجب أن يعد الفرد مسئولا عنه**(حسام الدين، 2003، صفحة 40)**

وقال الأخفس يقال: خرجنا نسأل عن فلان وبفلان، وقد تخفف همزته فيقال: سأل ويسأل والأمر منه سل ومن الأول سأل، و(تساءلوا)سأل بعضهم البعض**(حمزة، 2020، صفحة 133)**

ب / التعريف الاصطلاحي:

"المقدرة على أن يلزم الإنسان نفسه أولا، والقدرة على أن يفي بعد ذلك بالتزاماته بوساطة جهوده الخاصة**(القدومي، عبوي، و محمد، 2014، صفحة 114)**

المسؤولية الاجتماعية:

-عرفها حامد زهران: "المسئولية هي مسئولية الفرد الذاتية من الجماعة أمام نفسه، وأمام الجماعة وأمام الله وهي الشعور بالواجب، والقدرة على تحمله، والقيام به".**(قادري، 2016، صفحة 132)**

يلاحظ من هذا التعريف أن المسؤولية الاجتماعية تعني أن الفرد يعي ويدرك الواجبات التي عليه، والحقوق التي يمتلكها، سواء كانت متعلقة بنفسه، أو بجماعته التي ينتمي إليها، ويصاحبه شعور داخلي بالواجب مما يستلزم عليه تحمله وأداؤه بشكل صحيح.

-ويعرفه هيلر وزملاؤه بأنها: "العملية التي تمكن الأفراد من اتخاذ القرارات في المؤسسات والبرامج والبيئات التي تؤثر في حياتهم"**(حنك، 2022، صفحة 24)**

-وتعرف أيضا على أنها" مفهوم يعبر عن استجابات الفرد التي تدل على تعاطفه مع أفراد جماعته والعمل على فهم مشكلاتها وطرق حلها وبذل قصارى جهده في إنجاز أهدافها".**(محمد، 2018، صفحة 11)**

أي أن مفهوم المسؤولية يشمل جانبا عاطفيا واجتماعيا مما يجعل هناك تفاعل إيجابيا للفرد مع جماعته فيحاول حل المشكلات المستعصية وإيجاد حلول لها، وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة.

كما أكد بيستا Biesta" أن للمسؤولية الاجتماعية: معايير سلوكية، وأخلاقية، وقانونية، تتضمن التزام داخلي وعناية الأخرين، وقلق من العواقب السلبية للقرارات، وتقييم ذاتي"**(فهمي، 2024، صفحة 511)**

هنا أكد بيستا على أن المسؤولية الاجتماعية لها معايير عديدة لا تقتصر فقط على معايير ذاتية بل تتعداها لتشمل تشمل معايير سلوكية وقانونية وأخلاقية.

-كما يعرفه إمام حميدة بأنها" استعداد مكتسب لدى الفرد يدفعه للمشاركة مع الآخرين في أي عمل يقومون به والمساهمة في حل المشكلات التي يتعرضون لها أو تقبل الدور الذي أقرته الجماعة له والعمل على المشاركة في تنفيذه"**(تقرارت، بوجمعة، و مزياني، 2020، صفحة 03)**

يلاحظ من هذا التعريف أن المسؤولية الاجتماعية هي ليست صفة فطرية بل مكتسبة تجعل الفرد ينخرط في الفعاليات التي تخص جماعته، ويشارك في حل المشكلات التي تواجههم، وأشار الى أن الجماعة هي التي تحدد أدور الفرد التي يجب القيام بها، والعمل على المشاركة في تنفيذه بما يتماشى مع احتياجات الجماعة ونقائصها.

التعريف الإجرائي للمسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي:

هو التزام الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة قولا وفعلا بمجموعة من المبادئ من بينها التحلي بروح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة من خلال وظيفتي التدريس والبحث العلمي مما يساهم في تحسين المجتمع الأكاديمي.

تعريف الجامعة:

أ/ التعريف اللغوي:

مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعه، كالفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب. **(بوعشة، 2000، صفحة 10)**

ب/ التعريف الاصطلاحي:

تُعرف الأكاديمية العربية البريطانية _على صفحتها في شبكة المعلومات_ الجامعة بأنها: "مؤسسة للتعليم العالي والبحث تمنح درجات أكاديمية في مختلف المواد، وتوفر كلا من التعليم الجامعي، والدراسات العليا".**(حسان، 2021، صفحة 14)**

ويعرفها بعضهم على أنها: "المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المنفتحة بين المعلم والمتعلم، وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة، وهي أيضا المكان بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات"، وقد يعرفها آخرون على أنها "مؤسسة لها دور مهم في المحافظة على المعرفة وتنميتها ونقدها وفي تبني الطاقات المبدعة"**(مجدي، 2024، صفحة 129)**

أما حسب تولان فهي:" مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين". **(حمزاوي،2017، صفحة9)**

وأيضا تعرف بأنها "المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية لتوفير تعليم متقدم الأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة".**(العامري، 2017، صفحة 99)**

وأيضا تعرف بأنها" مؤسسة علمية وتربوية ومركز بحث، ومنارة للإشعاع الثقافي والعلم، ومن ثم تتركز رسالتها في التعليم والبحث وخدمة المجتمع"**(ملحم، 2014، صفحة 133)**

7.الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم الركائز التي يعتمد عليها الباحث بعد تحديد واختيار مشكلة البحث، وحسب إطلاع الباحثة وفي حدود ما توفر من معلومات ومراجع حول موضوع الدراسة، إلا أنه لم نجد طيلة فترة إنجازنا لهذا البحث دراسة سابقة تعالج متغيرات الموضوع بصورة مباشرة، بمعنى أنه لا توجد دراسة مطابقة

لموضوع الدراسة، وهذا لا ينفي عدم وجود دراسات سابقة تناولت كل متغير على حدى، بل هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع البحث والتي بدورها عالجت متغيراته، وتناولتها من زوايا مختلفة، كما تنوعت تلك الدراسات من محلية وعربية أيضا، وفي هذا العنصر سنستعرض عدة دراسات سابقة تم الاستفادة منها، وإبراز أهم النتائج التي توصلت إليها.

الدراسات المحلية الجزائرية:

الدراسة الأولى:

من اعداد "رباحي زهيدة "من خلال أطروحة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية في تخصص إدارة الموارد البشرية، بجامعة الجزائر 3 لسنة 2018

بعنوان "التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس "دراسة ميدانية بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية _جامعة الجزائر 3_**(رباحي، 2024)**

وتدور إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي المتمثل في: كيف تساهم عوامل التمكين في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية بصفة عامة وبكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية بصفة خاصة؟

وعلى ضوء التساؤل الرئيسي صيغت الفرضية الرئيسية التالية: يتوقف نجاح التمكين على مدى ملائمة بيئة العمل والتي تشجع عضو هيئة التدريس على تحسين أدائه الوظيفي.

ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، كما تمثلت عينة الدراسة في العينة العمدية باختيار عينة مكونة110 من مفردة أي نسبة 50% من مجتمع البحث الذي هو 215 عضو هيئة تدريس بمختلف رتبهم، اذ تمت الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

-يُعاني التعاون بين الكلية والمؤسسات الجامعية الأخرى من ضعف بسبب غياب رؤية واحدة تنمي الشراكة والتواصل في دعم التعليم والبحث العلمي. كما يحتاج نظام الاتصال إلى تطوير لإعلام الأساتذة الجامعيين بآخر التطورات والمستجدات، الإضافة إلى تمكينهم من المساهمة في اقتراح الحلول الناجعة للمشكلات.

-يحتاج نظام الاتصال بالكلية إلى مزيد من الفعالية عبر الاجتماعات المنتظمة مع هيئة التدريس واستعمال التكنولوجيا الحديثة. ورغم توفر مصادر متعددة للمعلومات، إلا أنها لا تنفع بسبب وجود تكتم من الإدارة العليا مما يدفع الأساتذة للاعتماد على المحادثات في قاعة الأساتذة للحصول على المستجدات.

-تلعب اللجان البيداغوجية وفرق البحث ومجلة الكلية دورًا مهمًا في تفعيل البحث العلمي، في حين أشار أغلب أفراد العينة إلى ضعف استقلالية التسيير المالي.

-تُعد الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس موجودة وواسعة دون عراقيل تقف أمامه خاصة فيما يخص الآراء أو الأنشطة العلمية. ويلتزم معظم الأساتذة بتكليف الطلبة بأعمال ميدانية لربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي، رغم بعض المشاكل أهمها ضيق الوقت. كما يعتمد العديد منهم إلى حد ما على اقتراحات الطلبة لتعزيز المشاركة وتطوير الطرق التدريسية وفقًا للمتطلبات التي يفرضها عليهم التمكين.

--يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرقابة الذاتية التي تنبع من داخلهم والتي تجعلهم يؤدون رسالتهم في إعداد إطارات المستقبل وفقًا لما يقوله لهم ضميرهم المهني، في حين أن مستوى مشاركة الإدارة لأعضاء هيئة التدريس يُعد متوسطًا، بحيث لا يتعدى اجتماعات اللجان البيداغوجية وتولي بعض المناصب الإدارية كنُوّاب العميد ورؤساء الأقسام لا غير.

-يرى 52.50% من أفراد العينة بأن الاجتماعات المبرمجة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس عادة ما تكون منتظمة بهدف تقييم نشاطات التدريس وتكوين الطلبة.

-الانخراط في المخابر وفرق البحث يرفع من مستوى العمل الجماعي إذا ما كانت بيئة العمل محفزة ويسودها التعاون.

-يلجأ أغلب الأساتذة المبحوثين إلى اتباع أسلوب تحفيزي في التدريس يعتمد على إثارة تفكير الطلبة، بطرح أسئلة أثناء المحاضرة أو الأعمال الموجهة بغرض تشجيع التفكير الايجابي وقدرتهم على المناقشة وتحليل القضايا.

-يلتزم معظم أفراد العينة بمناقشة نتائج الامتحانات مع الطلبة بغرض تجسيد الموضوعية في التقييم، وتشجيعهم على الاستفادة من الأخطاء بدل الاهتمام بالعلامات فقط .

-ترى الأغلبية أن أجور أعضاء هيئة التدريس تُعد مقبولة نوعًا ما إذا كان المستوى المعيشي مناسبًا، لكنها تظل منخفضة مقارنة بالدول المجاورة. كما أن الساعات الإضافية تعتبر كوسيلة لتحفيز الأساتذة الجدد من خلال رفع الخبرة والدخل، بينما تساهم الحوافز المعنوية في تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.

-يرى 62.50% من أفراد العينة أن نظام الترقية يرتكز على العدالة والاستحقاق، بينما يعتبر 37.50% أنه يفتقر للشفافية ويغلب فيه الولاء على الكفاءة. كما أن غياب البيئة الملائمة للعمل يؤثر سلبًا على أداء الأساتذة، في حين يلتزم الأساتذة الممكنون بتعزيز التفكير الخلاق والتفاعل الإيجابي مع الطلبة.

-مشاركة عضو هيئة التدريس في التظاهرات العلمية ملتقيات أيام دراسية مؤتمرات علمية، ... تمكنه من بلوغ الأداء الجيد.

-تؤثر التربصات قصيرة المدى والعطل العلمية البحثية بشكل متوسط على أداء عضو هيئة التدريس، لكن غياب التقييم بعد انتهائها قد يعيق تحقيق أهدافها.

-نظام تقييم أداء عضو الهيئة التدريسية يرتبط مباشرة بالترقية ولا يهدف لتحسين الأداء ورفع مستوى الكفاءة.

-عدم اهتمام إدارة الكلية بتنظيم أنشطة علمية تهدف إلى اكسابهم مهارات التدريس الابداعي للنهوض بمستوى التعليم.

-أظهرت النتائج أن **47.50%**يرون بيئة العمل مشجعة نسبيًا على التعلم الذاتي، مقابل **36.50%**يعتبرونها غير محفزة، مما يجعل الأستاذ يعتمد على التزامه الذاتي. كما تسهم التظاهرات العلمية في تحسين الأداء، بينما تؤثر الأعباء التدريسية سلبًا على الحماس والإبداع، رغم استمرار البعض في العطاء بدافع الضمير المهني.

نقاط التقاطع:

تتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت متغير من الدراسة وهو التمكين الوظيفي، كما لهما نفس مجتمع البحث والمتمثل في الأساتذة، كما استعملت كلتا الدراستين المنهج الوصفي في تحليلها للدراسة، وبالإضافة إلى ذلك نجدها تتقاطع مع دراستنا من حيث أداة الدراسة حيث تم تطبيق الاستبيان كأداة للدراسة واعتمادها في جمع البيانات.

جوانب الاستفادة:

إذا حاولنا أن نستخلص جوانب الاستفادة من هذه الدراسة فسوف نجد أن هذه الدراسة أفادتنا كثيرا في اثراء الإطار النظري وتزويده بمعلومات خاصة في تحديد مفاهيم الدراسة، وفهم عنصر التمكين عند الأستاذ الجامعي، وكذلك الاعتماد على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان.

الدراسة الثانية:

من اعداد عمر حسيني وأسماء خلاف بعنوان المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات (الجنس الحالة الاجتماعية) دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق والوسط الجزائري.(حسيني و خلاف، 2018)

تدور إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي المتمثل في: ما مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس؟

وعلى ضوء هذا التساؤل صيغت فروض الدراسة:

-يوجد مستوى مقبول من تطبيق المسؤولية الاجتماعية لدى هيئة التدريس الجامعي.

-توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمسؤولية الاجتماعية حسب متغير الجنس.

-توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الحالة الاجتماعية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استند إنجاز هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي باعتبارها مساهمة في الكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية وكذا عن دلالة الفروق بين أفراد العينة حسب عدة متغيرات ثانوية، وهو ما يجعلها تتوقف

عند حدود هذا المنهج، أما مجتمع البحث فقد تمثل في أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى عدد من المؤسسات الجامعية الجزائرية، حيث تكونت هيئة التدريس من عينة من الأساتذة الذين تم اختيارهم بطريقة قصدية، وقد قدر عددهم بـ (65) أستاذ وأستاذة، واستخدم الباحثان أداة الاستبيان واستخدم الباحثان أداة الاستبيان.

واظهرت نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الفرضية الأولى إلى أنه يوجد مستوى مقبول من تطبيق المسؤولية الاجتماعية لدى هيئة التدريس.

توصلت نتائج الفرضية الثانية إلى أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس.

توصلت نتائج الفرضية الثالثة إلى أنه توجد فروق في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس الجامعي حسب متغير الحالة الاجتماعية.

نقاط التقاطع:

تتقاطع دراستنا في جوانب عديدة أهمها أن هذه الدراسة تطرقت لأحدى متغيرات دراستنا وهو المتغير التابع المتمثل في المسؤولية الاجتماعية، كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي شان دراستنا الحالية، كما نشترك في نفس مجتمع الدراسة ألا وهم أعضاء هيئة التدريس أي الأساتذة الجامعيين، بالإضافة إلى مؤسسة الدراسة حيث أقيمت الدراسات في الجامعة الجزائرية وكانت مفردة البحث هي الأساتذة الجامعيين

جو انب الاستفادة:

لو حاولنا أن نبين جوانب الاستفادة من هاته الدراسة في بحثنا، والمتمثلة في أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، يمكن أن نقول أننا استفدنا منها في إثراء بحثنا من الناحية النظرية، وذلك لما تحتوي عليه من مفاهيم وعناصر تخدم موضوعنا. كما استفدنا أيضًا من الاطلاع على كيفية التحليل.

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

من إعداد الباحثات هاجر أحمد وخيرية محمد شبش وريما التهامي كاديك، بعنوان التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته**(الشريف و كاديك، 2024)**

تدور إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي: ما علاقة التمكين بالإبداع الوظيفي لدى هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟

وعلى ضوء هذا التساؤل الرئيسي صيغت الفرضية الرئيسية التالية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة.

واعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد جامعة مصراتة والبالغ عددهم 80 وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت 60 مفردة من هذا المجتمع، وبالنسبة إلى أداة البحث فقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان.

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

-وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة التمكين وإبداع الإداري،

-متوسط إجابات التمكين لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية أقرب للموافق مما يؤكد ارتفاع الشعور بالتمكين لديهم، واتضح هذا من خلال إجابة المبحوثين بمشاركتهم في اتخاذ القرارات ومنحهم الصلاحيات لأداء أعمالهم

-متوسط الإجابات الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

الدراسة الثانية:

من إعداد "فايز كمال شلدان وسمية مصطفي صايمة"، بعنوان المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها، فلسطين.**(شلدان و صايمة، 2024)**

تدور إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي المتمثل في: ما درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظرهم؟

وعلى ضوء هذا التساؤل صيغت الفرضيات التالية:

-لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة(0.005≥a)بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

-لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.005≥a)) بين متوسطات تقدير عينة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية

-لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.005≥a)بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس)

-لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.005≥a)بين متوسطات تقدير المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير السن (اقل من 30 سنة، من 30سنة،50 سنة، أكثر من 50 سنة)

واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة الأصلية للدراسة فتكونت من 135 عضوا من أعضاء هيئة تدريس بالجامعة الإسلامية وبنسبة (33%) من المجتمع الأصلي تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وبالنسبة لأداة الدراسة فقد استخدم المقابلات الغير الشخصية ذات الطابع الغير الرسمي بالإضافة إلى استمارة الاستبيان.

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-أن المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاءت بدرجة كبيرة بنسبة79.58%.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع، والعمر) والمسؤولية الاجتماعية.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لدرجة العلمية والمسؤولية الاجتماعية ولصالح الأستاذ.

نقاط التقاطع:

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في متغير من متغيرات الدراسة وهو المسؤولية الاجتماعية، كما استعملت كلتا المنهج الوصفي في تحليلها للدراسة، كما تتقاطع مع دراستنا من حيث أداة الدراسة حيث تم تطبيق الاستبيان كأداة للجمع البيانات، كما أن مجتمع البحث لكلتا الدراستين هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

جوانب الاستفادة:

إذا حاولنا أن نستخلص جوانب الاستفادة من هذه الدراسة فسوف نجد أنها أفادتنا كثيرا في تصميم محاور الاستمارة كما أنه من خلالها تم إثراء الإطار النظري وتزويده بمعلومات خاصة في تحديد مفاهيم دراستنا، كما أفادتنا كذلك من خلال الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

8.المقاربة النظرية:

تعرف المقاربة النظرية على أنها الطريقة التي يسلكها الباحث للاقتراب من معالجة البحث أي الزاوية التي يتناولها الموضوع أو هي الخلفية الفكرية التي يعتبرها الباحث نظاما معرفيا او نظريا لفهم البيانات المتجمعة حول البحث**(حجام، 2019، صفحة 157)**

وبناء على ذلك يعتبر موضوع دراستنا الحالية من أهم المواضيع في علم الاجتماع التنظيم بحيث تعددت فيه المقاربات النظرية وتنوعت في حقل سيسيولوجيا التنظيمات، ولهذا وجب علينا الاطلاع عليها ومحاولة اختيار النظرية الأقرب لدراستنا، ولقد وقع اختيارنا على نظرية النظم لمؤسسها لودوينج فون بيرتالانفي وشيستر برنارد وهي من أبرز النظريات التي نقلت منهج التحليل إلى مستوى أعلى مما كانت عليه النظرية الكلاسيكية والنظرية السلوكية وهذا لأنها تعتبر أنه لدراسة أي تنظيم لابد أن تكون من منطق النظم. فقد ركزت على التفاعلات والترابطات والعلاقات المتبادلة بين مختلف أقسام المنظمة، وكيفية تأثيرها على بعضها البعض**(أبو قطة، 2025، صفحة 186)**

وتنظر نظرية النظم إلى المجتمع على أنه نظام ضخم يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، ومن الضروري دراسة العلاقة بين الأجزاء إلى جانب العلاقة بين النظام وغيره من النظم الاجتماعية، كما ينصب الاهتمام على مدخلات النظام الاجتماعي، وطرق معالجة المجتمع لهذه المدخلات والمخرجات الناجمة، وتعتبر المؤسسة في هذه النظرية كيان معقد للغاية، لكل منها نظام من الأنظمة المترابطة والتفاعلية، ومؤسسة المجتمع هي مجموعة من الأنظمة التي تساهم فقط في تشكيل النظام بأكمله. تساعد هذه النظرة المنهجية على إعطاء أهمية للأجزاء والمكونات، مع التأكيد على ضرورة وحدتها وتفاعلها لإنشاء أكثر الأنظمة تعقيدا، حيث يكون الإخراج أكثر أهمية، وتؤكد هذه النظرية على أهمية البيئة العطاء والاستسلام من أجل تحقيق التقدم **(عبد الجواد، 2011، صفحة 353)**

وتقوم هذه النظرية على أجزاء يتكون منها النظام والجزء الأساسي الأول والأهم والمتمثل في الفرد سواء كان قائدا او عاملا منفذا.

ويرى شستر برنارد قد اعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا يتكون من أجزاء منسقة، حيث استندت هذه النظرية إلى فكرة مفهوم النظام في العلوم التطبيقية، والنظام هو الكل المنظم أو الوحدة التي تتكون من أجزاء ذات علاقات تفاعلية متبادلة، تشكل مجموعها ونتيجة تفاعلها تركيبا كليا موحدا، وهكذا فالإنسان نظام والدائرة/القسم نظام، والمنظمة نظام والقطاع التعليمي نظام، لقد اعتبرت مدرسة النظم يتكون من العناصر الآتية:**(حريم، 2006، صفحة 70)**

مدخلات: والمتمثلة في كل ما يدخل إلى النظام ليسهم في إنتاج مخرجات مثل الموارد البشرية، المداخل التنظيمية والإدارية، مثل التمكين، المعلومات والطاقة، المواد الخام وغيرها.

عمليات التحويل: وتشمل عمليات واستراتيجيات الأهداف والعمليات وغيرها، لتحويل المدخلات إلى مخرجات

المخرجات: وتشمل النتائج التي نتنج بعد معالجة المدخلات

التغذية الراجعة: تعني ردود الفعل التي تعود إلى النظام بعد إنتاج المخرجات، وتُستخدم لتقييم الأداء بالإيجاب أو السلب وتحسين العمليات المستقبلية.

وإذا أردنا إسقاط مسلمات النظرية على دراستنا المعنونة "بأهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي" والتي احتوت على متغيرين هما التمكين الوظيفي وهو متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية وهي متغير تابع، نجد أن الجامعة تعتبر نظاما معقدا يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية أو المترابطة والمنسجمة مع بعضها البعض، هذه الأنظمة الفرعية تعتبر جزءا من النظام الكلي وفي دراستنا هي الجامعة، ومن هذا المنطلق لا يمكننا فهم أداء الجامعة بمعزل عن هاته الأجزاء لأنها تتأثر وتؤثر فيها.

وهذا ما يسلط الضوء أهمية الأجزاء والمكونات في النظام، ففي دراستنا يُعد التمكين الوظيفي المتمثل في "المشاركة في اتخاذ القرارات، الكفاءة والمهارة، والإبداع والابتكار "المدخلات الرئيسية التي تؤثر في المخرجات والتي هي الالتزام، وروح المبادرة، والمساهمة في تنمية الجامعة. وكل عنصر او مكون من هذه المدخلات يتفاعل بكل انسجام، وانتظام مع الأنظمة الأخرى داخل الجامعة لتحقيق الأهداف المسطرة والمشتركة.

وتؤكد نظرية النظم على ضرورة وحدة الأجزاء وتماسكها والتوزان من أجل إنشاء أنظمة أكثر صعوبة وتعقيدًا. وفي دراستنا الحالية فإن المخرجات التي قام التمكين الوظيفي بمؤشراته (المشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة والمهارة والابتكار والإبداع) بالتأثير فيها باعتباره من المدخلات هي تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، ويظهر ذلك في تعزيز الالتزام، وروح المبادرة، والمساهمة في تنمية الجامعة .هذه له أهمية كبيرة لأنها تؤثر بشكل قويا على أداء الجامعة، وفعاليتها باعتبارها النظام الكلي وعند اختلال أي جزءا من الأجزاء الفرعية سوف يكون هناك تأثير سلبي عليها وعلى أداء الأستاذ الجامعي وبالتالي الجودة التعليمية سوف تنخفض هذا أيضا قد يؤثر على سمعتها.

كما تهتم النظرية بيئة العطاء والاستجابة التي تتمثل في دراستنا بالبيئة الجامعية، وحتى مجتمعية الداعمة والإيجابية التي تحتوي على القيم الأخلاقية والتي تساعد على تطبيق كلمن التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، وتتحقق هذه البيئة من من خلال توفير الفرص المناسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات البيداغوجية والإدارية وتطوير الكفاءة والمهارة ودعم الابتكار والابداع لدى الأستاذ الجامعي، وهكذا يكون هناك تحفيز وتفاعل مستمر بين الأستاذ الجامعي والجامعة التي يعمل بها كنظام كلي، مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، ويساهم في تنمية الجامعة وتحسين سمعتها وإعطاء صورة جيدة عنها.

خلاصة:

قمنا في هذا الفصل بعرض المشكلة البحثية وتحديد جوانبها، وكذا معالجة مختلف الخطوات الرئيسية اللازمة للإطار العام للموضوع، وهذا بهدف التحديد الجيد لغايات البحث وأهميته، بقصد الإلمام بالمشكلة وصياغتها في شكل أسئلة تستحق البحث وقابلة للاختبار على الواقع، من خلال محاولة الإجابة على الفرضيات التي قمنا بتحديدها، والاستعانة بالدراسات السابقة وعرضها مع تبيان أوجه التقاطع وجوانب الاستفادة منها، ثم الانتقال إلى المقاربة النظرية لموضوع البحث.

الفصل الثاني:

الفصل الثاني:

الإطار النظري للتمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

تمهيد

1. أهمية التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي
2. أهداف التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي
3. خصائص التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي
4. متطلبات نجاح التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي
5. أبعاد التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي
6. آليات التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي

خلاصة

تمهيد:

تشهد المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، تطورات متسارعة في جانبها التنظيمي، الأمر الذي جعلها تهتم بوضع استراتيجيات جديدة، ومفاهيم تتماشى مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة، وجودة التعليم.

وفي هذا السياق، أصبح الاهتمام بالأستاذ الجامعي كمورد بشري أساسي، يشغل حيّزًا كبيرًا في عملية تعديل وتطوير هذه الاستراتيجيات الحديثة داخل الجامعة، إذ يُعتمد بشكل مباشر على أسلوب التمكين الوظيفي كنهج حديث لإدارة الموارد البشرية في البيئة الجامعية.

ويُعد التمكين الوظيفي تصورًا تنظيميًا معاصرًا يُمكّن المؤسسات الجامعية من تعزيز دور الأستاذ الجامعي، من خلال منحه مساحة أكبر للمشاركة في اتخاذ القرار، والإبداع والابتكار، وتعزيز الكفاءة والمهارة، بما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة، وزيادة فعاليتها والارتقاء بمستوى أدائها البيداغوجي والمؤسسي.

وفي ظل توجه الجامعات نحو إصلاح التعليم العالي وزيادة جودة أدائه، يطرح التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي كخيار وموضوع استراتيجي يسهم في تعزيز قدراته، وتحفيزه على تطوير أساليب التدريس والبحث العلمي، ما ينعكس إيجابًا على مكانة الجامعة وتطور البيئة الجامعية.

وعليه، سيتناول هذا الفصل التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي من جوانب متعددة، تشمل أهميته، وأهدافه، وخصائصه، وأبعاده، ومجالاته، إضافةً إلى متطلبات نجاحه، وآليات تمكين الأستاذ الجامعي.

1.أهمية التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

تنبع أهمية التمكين من حاجة المنظمات إلى تحسين تنافسيتها من خلال تشجيع وتحفيز العاملين على التفكير المستقل والاستفادة من قدراتهم الابتكارية، وبالتالي تحسين أفكارهم وجودة الخدمات المقدمة من طرق المنظمة. وتأتي أهمية التمكين الوظيفي من واقع الحقيقة، التي تقضي بأن التمكين عبارة عن عملية تنظيمية تستهدف التطوير والتحسين المستمرين، وهو الأمر الذي يتطلب منها مواكبة التطورات ومواجهتها وهي التي تفرضها البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات على حد سواء**(عريقات، 2016، صفحة 19)**

كما يمكن توضيح أهمية التمكين الوظيفي بالنسبة للمرؤوسين وكذا بالنسبة للمنظمة كالتالي:

أ-بالنسبة للموظف المرؤوسين:(أبو المجد، 2008، الصفحات 41-42)

- يساعد التمكين الوظيفي على انطلاق وبداية الأفكار الإيجابية لدى المرؤوسين وتلاشي الأفكار السلبية.
- يساعد التمكين على خلق الروح الابتكارية لدى المرؤوسين.
- يعد التمكين فرصة للتعبير العاملين عن ذاتهم وعن المهارات التي يمتلكونها.
- يساعد التمكين على الإحساس بالأمان الوظيفي لدى العاملين.
- التمكين يجعل هناك استفادة كبيرة من على آراء وأفكار العاملين ومهاراتهم المختلفة.
- التمكين يجعل المرؤوسين قادرين على تحديد النتائج الحرجة وتشكيل أهداف مستقبلية تتعلق بتلك بنتائج وإيجاد البدائل أثناء وجود المشكلات والأزمات.
- التمكين يجعل هناك تطبيق القرارات بكفاءة وإنجاز المستهدف منها بكل فاعلية والتزام.
- التمكين يتيح للمرؤوسين صلاحية التعامل مع الموارد الضرورية اللازمة وتصميم إجراءات العمل لتحقيق أهداف المنظمة.

ب-أهمية التمكين بالنسبة للمنظمة:(محمدية، 2016، صفحة 26)

- زيادة ولاء العاملين بالمؤسسة: فالعامل عندما يشعر بالتمكين وحرية التصرف تصبح علاقته إيجابية مع الإدارة والعاملين الآخرين مما يساهم في زيادة ولاءه للمنظمة التي يعمل بها.
- تحسين في مستوى إنتاجية العامل كما ونوعا
- زيادة فرص الإبداع والابتكار: إن حرية التصرف التي تعطى للعامل تعتبر تشجيع على روح المبادرة ما يجعله قادرا على تقديم أفكار جديدة وإبداعية.
- مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد: الموظف الممكن هو أقل مقاومة للتغيير وأكثر رغبة في المشاريع التي تحتوي على التغيير والتجديد. عكس الموظف الغير ممكن وهو الأكثر مقاومة لأي تغيير.

- تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء: ومن حيث الربحية والحصة السوقية وتحسين صورة المنظمة وسمعتها وتحقيق مؤشرات مالية أفضل بشكل عام.
- تحسين العلاقة بين العاملين: من خلال مفهوم التسويق الداخلي الذي يعد من المفاهيم المنسجمة مع مفهوم جودة العلاقة بين أعضاء الفريق أو بين العاملين فيما بينهم بشكل يؤدي إلى تغيير جذري في نظرة العامل لزميله في العمل.

لقد ظهرت عدة مواقف نظرية واضحة عن أهمية تمكين المرؤوسين من أجل إنجاز العمل وقد أوضحها ديوهان كما يأتي: **(البلوي، 2008، صفحة 12_13)**

-النظرة المهنية (The Professionalism View):

تحاول أن تبرهن أن المعلمين هم المركز الأفضل لتحديد حاجات طلابهم.

وأهم مسلماتها ما يلي:

1. معظم المعلمين يتسمون بأنهم: مدربون لديهم خبرة ومهنيون متفاعلون، يمتلكون المعرفة الأساسية عن المنهج والتدريس، ولديهم القدرة على تطوير الاستراتيجيات الخاصة بهم لإنجاح عملهم.
2. أن الاتصال الفعال والدائم بين الطلبة والمعلمين لابد منه في عمليتي التعلم والتعليم

-النظرية البيروقراطية المركزية:(The Bureaucratic Centralization View)

وأهم مسلماتها ما يلي:

1. على المعلمين أن يتبعوا خطة وضعت مسبقا دون نقاش، وقد أثبتت فاعليتها من قبل وحققت الأهداف المرجوة.
2. المزيد من التمكين يعتبر سبب في عدم فاعلية التدريس وإنجازات ضعيفة.
3. في العديد من المجالات يعد الخبراء من الخارج معلوماتهم أفضل من المعلمين، ولذلك لابد من أن تصنع هذه القرارات من قبل المختصين والمدراء وليس المعلمين.
4. قد يستطيعون المشاركة في تصميم المناهج، ولكن يجب أن يطلب منهم ان يتبعوا هذه المناهج حالما تتحدد.

-نظرة الارتباط غير الدقيق (The Loose Coupling Perspective):

أي أن القرارات التي تظهر في جزء ما من المدرسة لا تطبق في باقي أجزاء المؤسسات التعليمية. بالتالي فإن التغييرات الحاصلة من خلال مشاركة المعلم في القرارات قد يكون لها فاعلية على الصف أو البحث العلمي، ومن أهم مسلمات هذا الاتجاه أن المعلمين يمتلكون درجة عالية ومرتفعة من الاستقلالية لما يحدث في صفوفهم، وبالتالي فإن تمكينهم في الجوانب الإدارية قد لا يكون له علاقة بالتعليم والتعلم.

ومنه وحسب ما أوردناه فأنه التمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي لديه أهمية مزدوجة، فهو من جهة يعزز من قدرات الأستاذ وينمي مهاراته ويرفع من كفاءته، ويجعله قادرا على الإبداع والابتكار والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومن جهة أخرى فهو يسهم فيجعل بيئة الجامعة أكثر إيجابية وتقبلا للتغيرات الحاصلة في المنظمات التعليمية، كما أن نجاح التمكين الوظيفي يعتمد على الأسلوب الإداري فيها ومدى عدم الجمود وتقبله للتغيرات ،ومدى احترامه لاستقلالية الأستاذ الجامعي وتقديره لجهوده المبذولة في سبيل الرفع من الجودة التعليمية.

2.أهداف التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

للتمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي مجموعة من الأهداف، من بينها ما يلي:

- توفير الظروف للسماح لكافة العاملين بأن يساهموا بأقصى طاقاتهم في جهود التحسين المستمر**(بلية، 2019، صفحة 126)**
- التمكين يحفز ويشجع العاملين على ملاحقة الأفكار الجديدة، ويهدف إلى إعطاء الصلاحيات لتعزيز الأفكار الإبداعية، وخاصة فيما يتعلق بروح المبادرة الداخلية، لأن هذه الأفكار الجديدة ستقلب الهياكل رأسا على عقب**(شبلي، 2018، صفحة 155)**
- يهدف التمكين إلى استغلال الكفاءات البشرية وعلى رأسها الموظفين والأساتذة المؤسسة التعليمية استغلالا كاملا، فهم يمثلون قوة هامة لابد من الاستفادة منها وجعلها لصالح المؤسسة**(خليل، 2015، صفحة 286)**
- زيادة الابتكار والإبداع**(سعود، 2021، صفحة 68)**

3.خصائص التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

للتمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي جملة من الخصائص حددها كل من الكبيسي وملحم حيث أشارا أنه من خلال التمكين الوظيفي ينتج لنا إحساس بالسيطرة والتحكم الكبير في أداء العمل. فضلا عن الوعي والإدراك بإطار العمل الكامل المكلف به الأستاذ. بالإضافة الى أنه من خلال التمكين يسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتحمل المسئولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو المنظمة التي يعمل بها، وأيضا أن تكون لهم الحرية في خياراتهم والمفاضلة بين بدائلهم لصياغة قراراتهم لتفادي المشاكل التي قد تواجه المنظمة مستقبلا، هذا ما يجعلهم يحسون بمكانتهم ودورهم ويؤمنون بأهمية الواجب الذي على عاتقهم، لذلك لابد على العاملين الثقة بقدراتهم لأن لهم دور فاعل في منظماتهم.**(الدغيبلي، 2018، صفحة 46_47)**

وقد أشار كل من شيرمرهورن وأوسبورن إلى المنظمات التمكينية تتسم بالخصائص التالية:**(عيسى، 2018، صفحة 115)**

- زيادة انخراط العاملين في اتخاذ القرارات.

- استخدام فرق العمل ذاتية الإدارة.
- استخدام أحدث الوسائل والتقنيات أي التكنولوجيا المتقدمة في الإنتاج، والاعتماد على الكفاءات وذلك بشكل منسق ومنتظم.
- تشجيع التعلم المؤسسي ودمج المعلومات في ذاكرة المنظمة.

ومن خلال ما سبق نجد أن التمكين الوظيفي لا يقتصر فقط على منح الصلاحيات، بل يرتبط بالخصائص تعكس مستوى المسؤولية، والثقة في اتخاذ القرارات وصنعها، فكلما توفرت هذه الخصائص في الجامعة أو الكلية التي يعمل بها الأستاذ الجامعي ارتفعت قدرته على الابداع والابتكار، والمساهمة في تطوير الجامعة.

4.متطلبات نجاح التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

لتحقيق التمكين الوظيفي بصورة فعّالة لدى الأستاذ الجامعي، لا بد من توفر مجموعة من المتطلبات الأساسية، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

أ-القيادة الإدارية:

القيادة ضرورية بغض النظر عن النشاط الذي تمارسه المنظمة، وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتحفيز، وخاصة في الأمور المتعلقة بالإشراف، ولذلك فمهمة القائد هي توديه العاملين وجهودهم نحو الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها وذلك من خلال يعني قدرته على التأثير في سلوكياتهم، وللقيادة أهمية كبيرة في جعل العمل الإداري أكثر فاعلية وديناميكية وإنتاجا، والقائد هنا بحاجة الى تغيير الأدوار التقليدية للعمال التي كانوا يقومون بها في السابق، فخلال عملية التمكين لابد للقادة أن يلعبوا الدور الأساسي في توجيه الأفراد والمنظمات نحو تحقيق الأهداف التي يسعون لبلوغها، اذ يشكل القائد الناجح قيمة للمنظمة من خلال مساعدة العاملين على التطور والنمو وتوجيهم نحو العمل بفضل تأثيره الكبير، ويهيئ البيئة الملائمة ليشعر العاملين بقدرتهم على اتخاذ القرارات بأنفسهم عن طريق تطوير الثقة بالنفس والآخرين. ويؤكد أن الأفراد الممكنين لا يحصلون فقط على السلطة، ولكن يمكنهم الوصول لمصادر اتخاذ القرار**(أبو هتلة، 2012، صفحة 32)**

ب-الثقافة التنظيمية:

تشير الثقافة التنظيمية إلى يشمل القيم والأنماط والعادات والمعتقدات والسلوكيات التي تميز المنظمة، والتي تكون مقبولة وتتم ممارستها من قبل العاملين بالمنظمة معينة دون أخرى أي لكل منظمة ثقافتها التنظيمية الخاصة بها، والهدف منها هو تمكين المنظمة لكي تتكيف مع التطورات وتزيد من قدرتها على التنسيق بين وحداتها دون التعرض لخلل وتحقيق التجانس مع عملياتها الداخلية. **(المحمدي، 2019، صفحة 267)**

إن تطبيق التمكين الوظيفي يعتبر تغييرا، لذلك يجب أن يكون هناك قائد بقدر عالي من الكفاءة والمهارة لكي يقدر على تكييف المؤسسة مع هذا التطورات والتغيرات، ولا يتحقق إلا بتغيير سلوك العاملين. **(مسلم و بن شريف، 2010، صفحة 33)**

ج-الدعم الاجتماعي:

شعور التمكين الفعلي لدى العاملين لا يتحقق غلا إذا وجد الدعم والتأييد من رؤسائهم، وهذا ما يجعل هناك ثقة بين الموظف والمنظمة، وبمرور الوقت يزداد مستوى انتمائه للمنظمة، والتزامه. **(دبلة والعمري، 2016، صفحة 62)**

د-فريق العمل:

يتطلب تمكين الموظفين ثقافة تنظيمية تؤكد على أهمية و قيمة الأصول البشرية بالمنظمة، وتشجع عمل الفريق من خلال المشاركة في صنع القرارات، وأن يشعر الموظفون في الإدارة أو القسم الذي يعملون فيه أنهم يستطيعون العمل معا لحل المشاكل، وأن أفكارهم لها تقديرها عند الإدارة العليا كما تؤخذ بجدية، ولا شك أن فريق العمل يكون أكثر فاعلية من الأفراد، لأنه يتمتع بموارد أكثر ، وبمهارات متنوعة و بسلطة أكبر في اتخاذ القرارات، فضلا عن إمكانيات أفضل للحصول على المعلومات، و بجانب ذلك يجب أن يمنح المديرين فريق العمل سلطة لتنفيذ قراراته وتطبيق التحسينات التي يقترحها وإلا سوف ينتهي تمكين السلطة سريعا. **(راقد، 2023، صفحة 97)**

هـ-الاتصال الفعال:

يعد المفتاح الرئيسي لتمكين الموظفين في المنظمات الحديثة التي تعتمد على استراتيجية التمكين الوظيفي هو نظام الاتصال، فالإدارة العليا أدركت أنها لن تنجح في حل العراقيل ومشكلات العمل وحدها لأن المعلومات المتعلقة بالمشكلات ليست متوفرة لديها دائما بالشكل الكافين بسبب عدم القرب من المشكلة وأسبابها، وإنما لدى الأشخاص المتأثرين بها أي الأكثر قربا من المواقع التي يتم فيها الإنتاج والتسويق، ولذلك لابد من أن يكون هناك مشاركة للمعلومات ،وتبادلها بين الإدارة والعمال ليتم التوصل لحلول ناجعة، ولضمان ذلك لابد من تقليل المستويات التنظيمية ذات الطبيعة الإشرافية.**(برسولي، 2018، صفحة 39)**

و-النظام والتوجيه:

أفاد الأفراد الممكنين أن مؤسساتهم تزودهم بأهداف وخطوط للسلطة، ومهام ومسؤوليات واضحة فبينما يتمتع الأفراد بالاستقلالية فأنهم في الوقت نفسه على مدركون للحدود الموضوعة لحرية تصرفهم لاتخاذ القرار وهم على دراية بمسؤولياتهم. فالأفراد الممكنين يمتعون برؤية واضحة لأهدافهم المرتبطة بأهداف المؤسسة. فوجود

نظام واضح للعاملين يحد من الغموض الذي عادة ما يصاحب جهود التمكين فعلى سبيل المثال، غياب تحديد الهدف قد يؤدي إلى تضارب في الهدف عبر العديد من أصحاب المصالح، وغموض السلطة قد يخلق كذلك عدم التأكد عندما يحاول الأفراد إرضاء توقعات العديد من أصحاب المصالح في المؤسسة.**(حميدي و قشيدة، 2016، صفحة 45)**

ز-مكافأة العاملين:

تعد من أهم متطلبات العاملين، لأنها تعطي رسالة للعامل بأن ما يقوم به من سلوكيات وتصرفات وما يبذله لتقديم أداء جيد فهو مقبول كما تحفزهم على بذل المزيد من المجهود بهدف التحسين المستمر للأعمال. **(الغفار، 2013، صفحة 153)**

ح-التدريب المستمر:

ان توفير التدريب المناسب لا بد منه عند تمكين العاملين، وذلك لأنه لا يجب أن يفترض المديرون أن الموظفين يفهمون أعمالهم أو لديهم الدراية الكاملة عن وظائفهم، لذلك يجب اكسابهم المعرفة والمهارة والأدوات اللازمة لتصرف الفعال والناجح بصفة مستمرة، وهذا ما يتطلبه التمكين الوظيفي لنجاحه**(مشري، 2021، صفحة 74)**

كما اقترح بعض الباحثين عددا من المتطلبات التي تسهم في نجاح التمكين الوظيفي داخل المنظمات. من أبرز هذه المتطلبات: الاتجاه نحو البناء التنظيمي المرن، وضرورة بناء المنظمة التي تشجع على التعلم الذاتي، بالإضافة إلى السماح بتداول المعلومات وتوفير التدريب الملائم للقيادات الإدارية، وأيضا التحول من نظام الإشراف الى نظام التوجيه**(البارودي، 2015، صفحة 145)**

وبناء على هذا فإن نجاح التمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي يتطلب توافر مجموعة من العناصر الرئيسية والمتكاملة مع بعضها البعض، مثل القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية التي تشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات وإعطاء المزيد من الصلاحيات إلى جانب وجود بيئة عمل داعمة وملائمة تقوم على أساس العمل الجماعي والثقة بين فريق العمل، والتدريب المستمر للتزويد بالمهارات اللازمة التي تجعل الأستاذ الجامعي يؤدي مهامه بكفاءة ،بالإضافة الى تقدير الجهود المبذولة وتثمينها معنويا وماديا كالإشادة العلنية لإنجازاته المتميزة ودعمه ماديا لإجراء بحوثه، كلها متطلبات لابد من توافرها لضمان شعور الأستاذ الجامعي بالمسؤولية بكافة أنواعها، والقدرة على اتخاذ القرارات بكل ثقة، مما ينمي مهاراته ويعزز كفاءته، ويدفعه نحو الابتكار والابداع وزيادة الانتماء للمنظمة.

5.أبعاد التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

قدم الباحثون العديد من التصنيفات لأبعاد التمكين وسنقوم فيما يلي بعرض أهمها:

-حدد سبكتور Spector بعدين رئيسيين للتمكين هما:

1-البعد المهاري: أي اكتساب العاملين مهارات العمل الجماعي، من خلال التدريب ومن بين أهم المهارات التي يتم اكتسابها مهارات التوافق وحل النزاع، والقيادة وبناء الثقة.**(صالح و الدوري، 2008، صفحة 218)**

2-البعد الإدراكي: أي إعطاء حرية وصلاحيات اتخاذ القرار لكل أعضاء المنظمة.**(سابق، 2024، صفحة 22)**

وهناك من يقدم تصنيف آخر لأبعاد التمكين نورد أهمها فيما يلي:

- **المهمةTask:** يهتم بعد المهمة بحرية التصرف التي تسمح للأستاذ الجامعي الممكن بالقيام بالمهام المحددة له، أي وجود كمية الاستقلالية التي يتمتع بها الأساتذة للقيام بالمهام التي يفرضها عليهم عملهم، وإلى أي مدى يتم توجيههم، أو حاجاتهم للحصول على إذن قبل إنجاز المهام ، و إلى أي درجة توضح سياسات وإجراءات الجامعة ما يجب القيام به، ومن ثم إتاحة الفرصة للقيام بإنجاز المهام، وإلى أي مدى يتم توجيههم، أو حاجاتهم للحصول على إذن لإنجاز المهام، وهل توضح سياسات وإجراءات الجامعة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطائهم فرصة للقيام بإنجاز المهام هناك تضارب بين مسؤولية الاستقلالية والأهداف المرسومة من قبل مدير المدرسة لتحقيق الأداء الفعال**(نبيل، 2014، صفحة 284)**
- **تحديد المهمةTask Allocation**: يأخذ بعين الاعتبار كمية الاستقلالية المسؤول عنها الموظف أو مجموعة الموظفين للقيام بمهام عملهم، وإلى مدى تم توجيههم، أو حاجتهم للحصول على إذن لإنجاز المهام التي يقومون بها؟ وإلى أي درجة توضح سياسات وإجراءات المنظمة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطاء الفرصة للموظفين للقيام بإنجاز المهام؟ وإلى أي مدى هناك تضارب بين مسؤولية الاستقلالية والأهداف المرسومة من قبل المديرين لتحقيق الأداء الفعال؟**(السكارنه، 2014، صفحة 305)**
- **الفعالية الذاتيةSelf-efficacy** : وهي قدرة الفرد على أداء وإنجاز المهام الموكلة إليه بكل كفاءة نتيجة تمتعه بالمهارات والخبرة والمعرفة عن طريق المشاركة في المعلومات، والتي تؤدي إلى الثقة بين أفراد المنظمة، وتجعلهم قادرين على معرفة الأحداث المحيطة بهم، والوضع الذي توجد عليه المنظمة ولابد من أن تكون المعلومات سليمة ومتوفرة في الوقت المناسب، والفعالية الذاتية هي أهم دعائم التمكين، فتزويد الفرد بمسؤوليات أكبر ووظائف أكثر تعقيدا لن يعتبره تمكينا إلا إذا كان واثقا من قدرته على النجاح في تحمل هذه المسؤوليات وهذا ما يعد من السياسات الإدارية الحديثة التي تؤمن بأن انخفاض الكفاءة الذاتية سوف يؤدي حتما إلى تجنب الفرد للمواقف التي تتطلب مهارات ومعارف معينة، وهذا السلوك يمنعه من تحسين كفاءته، و على عكس

ذلك فإن ارتفاع الكفاءة الذاتية للفرد سوف يقوده الى الابتكار والابداع ومواجهة المواقف الصعبة وإيجاد الحلول لها(**العثمني، 2014، صفحة 166**)

- **المعلومات والمعرفة والمهاراتInformation, Knowledge, and Skills:**يعني أن تكون المعلومات الخاصة بكل جوانب المنظمة متوفرة وتقديم العاملين بها، بهدف زيادة المعارف وتنمية المهارات باعتبارهما سببين رئيسيين في مجال تطبيق إستراتيجية التمكين الوظيفي وضمان تطبيقها بنجاح والمساهمة في جهود مشتركة لتحقيق أهداف المنظمة(**جلاب و الحسيني، 2013، صفحة 61**)
- **حرية الاختيار (الاستقلالية) Freedom of Choice (Autonomy):** وهي درجة الحرية التي يتمتع بها العامل في المنظمة التي يعمل بها، وذلك بقدرته على اختيار طرق تنفيذ مهام عمله اليومية. ومدى درجة السيطرة الذاتية التي تتاح للفرد في اختيار الطرق والإجراءات التي يراها مناسبة لأداء عمله مما ينعكس على زيادة حبه وولائه لهذا العمل بشكل خاص وللمؤسسة بشكل عام. والتي تلجأ إلى تشجيع العاملين وتعزيز المسئولية ومنحهم الصلاحيات تجاه العمل وإعطائهم الاستقلالية في كيفية إنجاز أعمالهم وتشجعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات، وبالتالي تشير الاستقلالية إلى مجموعة المعارف والمهارات التي يمتلكها التدريس الأستاذ الجامعي نتيجة الخبرات التي تراكمت عبر السنين والمؤهلات التي تم اكتسبها عبر التدريب ومناخ العمل الملائم في الجامعة التي يزاول فيها مهامه والتي تمكنه من تحديد الطريقة التي الملائمة له لإنجاز المهام الموكلة إليه بك احترافية ودقة. فعدم تعقيد السياسات واختصار خطوات العمل من أهم مقومات الاستقلالية بعيدا عن البيروقراطية والجمود الإداري، ومن أهم متطلبات النظام الإداري المعاصر ما يجعلها تتمكن من تقديم الخدمات بكفاءة ودقة وفي وقت قياسي غير طويل عكس النظام الإداري التقليدي(**حرب، 2015، صفحة 305**)
- **الالتزامCommitment:** يركز هذا البعد على تحليل التصورات بمصادر الالتزام لدى العاملين واستجابتهم التنظيمية أي كيفية تفاعلهم تجاه نمط معين من التمكين. (**الشايب و أبو حمور، 2014، صفحة 237**)

وتحدد موسوعة القيادة التربوية 6 أبعاد لتمكين الأستاذ الجامعي وهي كالآتي: (**الهنداوي، 2012، صفحة 134**)

- **صنع القرارDecision Making:** ويشير إلى السماح للمعلمين بالمشاركة افي اتخاذ القرارات وصنعها وخاصة المهمة والتي تؤثر على عملهم بصورة مباشرة في مسائل مثل: الميزانيات، والجدول المدرسي، والمنهج، واختيار المعلمين.
- **النمو المهنيProfessional Growth:** ويعبر عن وعي المعلمين أن الإدارة تتيح لهم الإمكانيات لتنمية والتطوير المهني والاستمرار في التعلم وصقل مهاراتهم أثناء عملهم بالمدرسة.

- **المكانة Status:** وتشير إلى التقدير والاحترام المهني الذي يتلقونه من الزملاء وهذا الاحترام يرجع إلى المعرفة والخبرة التي يتمتع بها المعلمون والناتجة عن دعم وتأييد أعمالهم من الآخرين.
- **فعالية الذات Self Efficacy**: وتشير إلى إدراك ووعي المعلمين بأنهم عامل أساسي قادر على التأثير في تعلم الطلاب ومساعدتهم في الإنجاز والتحصيل الدراسي بفضل قدراتهم ومهاراتهم وكفاءتهم الفعالة واحساس المعلم بالفعالية، وهذا ما يحدد كمية الجهد المبذول في التعليم ودرجة مثابرته عند مواجهة العراقيل، كما تشير فعالية الذات إلى ثقة الأستاذ بنفسه بأن لديه الكفاءة لتطوير مناهج التعليمية للطلاب، والشعور بالتمكن في كل من المعارف والممارسات لتحقيق النواتج المرجوة.
- **الاستقلالية Autonomy:** وتشير إلى الشعور أنهم يملكون التحكم في جوانب متنوعة في حياة العمل المدرسي، مثل تطوير المنهج واختيار الكتب والجدول الدراسي، وهذا التحكم والسيطرة يمكنهم من الشعور بالحرية والاستقلالية في صنع قرارات تتعلق ببيئتهم التعليمية.
- **التأثيرImpact:** يشير إلى قناعة المعلمين أنهم قادرون على التأثير داخل البيئة التعليمية.

نستنتج أنه توجد العديد من التصنيفات التي تناولت أبعاد التمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، وهذا راجع إلى التنوع والتباين في زوايا النظر إلى مفهوم التمكين الوظيفي، فقد ركز بعض الباحثين بصفة عامة على البعد المهاري والإداري، بينما أشار آخرون أبعاد أكثر تفصيلا مثل المهمة المرتبطة بحرية التصرف، وتحديد المهمة والفعالية الذاتية وحرية الاختيار والاستقلالية، هذا التعدد يبرز أهمية التمكين الوظيفي كاستراتيجية وعملية تسهم في تعزيز أداء الأستاذ في الجامعة، ورفع الجودة التعليمية داخلها.

6.آليات التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي:

يُعد التمكين الوظيفي من العوامل الهامة في تعزيز فعالية الأساتذة الجامعيين في أداء مهامه وتحفيزه على الإبداع والابتكار والمشاركة الفعالة. ويتحقق هذا التمكين من خلال مجموعة من الآليات التي تساهم في تحسين أدائه، ومن أبرزها تفويض السلطات والصلاحيات لهم، ومشاركتهم في رؤية الإدارة العليا، وتطوير نظم وقواعد وإجراءات للعمل، بالإضافة إلى تدعيم الإحساس بالأمان والشعور بالاستقرار، وتمكينهم من خلال إعطاءهم المعلومات وإتاحة اتخاذ القرار، علاوة على ذلك منح الأفراد الصلاحيات مع المساءلة، مما يتيح لهم حرية التصرف دون تحديد للشكل أو الطريقة، وتقديم المكافآت والحوافز المادية والمعنوية والمزايا والفرص التي يطمح لها الأستاذ الجامعي على أن تكون هذه المكافآت نتيجة للسلوكيات الإيجابية التي يحققها التمكين، وليس هدفا وغاية في حد ذاتها، وتوسيع المعرفة وتوفير الفرص لإثرائها مما يساهم في تعزيز قدراتهم مما ينعكس إيجابيا على أداء الأساتذة الجامعيين. **(الحربي، 2013، صفحة 235).**

يتضح من الآليات السابقة أن التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي داخل الجامعة يتمثل في منحه الصلاحيات التامة ،وإشراكه في تحديد أهداف الجامعة المسطرة إلى جانب تطويره للعمل البيداغوجي والإداري، وتوفير بيئة مستقرة وإيجابية تعزز شعوره بالانتماء والأمان الوظيفي وتعزز من المسؤولية، كما يشمل تمكينه من اتخاذ القرارات وذلك بواسطة إتاحة المعلومات، وتنمية مهاراته المهنية، ومنحه حرية التصرف مع حتمية بالمساءلة والشفافية والمتابعة، ولابد لكي تكتمل فعالية التمكين داخل الجامعة يجب تقديم المكافآت المادية والفرص التي تتماشى مع طموح الأستاذ الجامعي، لكن بشرط أن تكون ناتجة عن سلوكيات إيجابية مرتبطة بالتمكين ،لا أن تكون هدفا في حد ذاتها.

خلاصة:

تبعا لما سبق، نصل إلى أن التمكين الوظيفي للأستاذ الجامعي هو عملية تهدف إلى تعزيز دوره في اتخاذ القرارات، وضمان مناخ بيئة تعليمية داعمة للابتكار والإبداع، والعمل على رفع والمهارات اللازمة والكفاءة لديهم ليتطور أداؤهم، مما يجعلهم ملتزمين ومتحملين للمسؤولية. وتتضمن آليات التمكين مشاركة الأساتذة في رؤية الإدارة العليا، وتقديم التحفيزات والتشجيعات المادية وحتى المعنوية، وهذا كله يرجع على الجامعة بالإيجاب باعتبار أن التمكين استراتيجية حديثة إذا تم تطبيقها بنجاح فسوف ترفع الجامعة أدائها وتحسن مكانتها وصورتها من جهة والرفع من مستوى أداء الأستاذ الجامعي من جهة أخرى

الفصل الثالث:

الفصل الثالث:

التأطير النظري للمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

تمهيد

1. أهمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.
2. مبادئ المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي
3. اركان المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي
4. عناصر المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي
5. ابعاد المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي
6. مجالات المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي
7. العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي

خلاصة

تمهيد:

لقد حَظِي موضوع المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي باهتمام كبير من قِبل الباحثين في مجال التعليم العالي، بفضل الأهمية الكبيرة التي يقدمها في سبيل الرفع من قيمة التعليم والبحث العلمي، ونقل المعارف وتجديدها، وتحقيق النمو والتطور في الوسط الجامعي وخارجه. فالأستاذ الجامعي ليس مجرد ناقلٍ للمعرفة، بل يُمثّل عامل رئيسيا في بناء بيئة جامعية إيجابية داعمة للابتكار والإبداع.

فمسؤوليته الاجتماعية داخل الجامعة تتمثل في الإسهام في تطويرها وتنميتها وتحسين سمعتها، وغرس روح المبادرة والالتزام داخل عناصرها، والرفع من الجودة التعليمية، إضافةً إلى تشجيع الأبحاث العلمية. كما يُنتظر منه أن يكون مثال يقتدى به في سلوكه وتعامُلاته، وهذا ما يجعله يُعزّز من ثقافة المسؤولية الاجتماعية في شخصه، ويُسهم في ترسيخها بين الطلبة وينشرها داخل جامعته.

وعليه، قمنا في هذا الفصل المعنون بالمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بالتطرق إلى مبادئ هذه المسؤولية الاجتماعية وأركانها بالإضافة إلى عناصر وأبعاد ومجالاتها وأخيرا تم التطرق إلى العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

1.أهمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي:

تُعد المسؤولية الاجتماعية من الجوانب المهمة التي تساهم في نجاح المنظمة وتطورها. فهي تساعد على تحقيق فوائد متعددة سواء للمنظمة نفسها أو للعاملين فيها، كما يتضح في النقاط التالية:**(حامد، 2023، صفحة 97)**

- تحسين صورة وسمعة المنظمة وتدعيم مكانتها.
- الرفع من قدرات وتعزيز كفاءات ومهارات الأفراد العاملين بها.
- تعزيز بيئة العمل وتحسين مناخها من خلال رفع روح المعنوية والشعور بالانتماء العاملين للمنظمة.
- تحسين أداء المنظمة من الجانب العملي والمادي بدرجة عالية نتيجة ممارستها للمسؤولية الاجتماعية.
- توطيد العلاقات الداخلية والخارجية للمنظمة، والمحافظة على استمراريتها.

ويمكن تبني أهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال ما يلي:**(خميلي، 2019، صفحة 424_425)**

أ-بالنسبة للمنظمات:

العمل على إعطاء صورة حسنة للمنظمة في الذهنيات وذلك من خلال الاهتمام بمشاكل عمالها وتلبية احتياجاتهم المختلفة والوقوف على النقائص، وزيادة ولاء العاملين، لأن ذلك يُحسن ظروف وبيئة العمل ومناخها، ويجسد صورة حسنة للمنظمة في المجتمع الذي تنشط فيه، مما يعزز من مكانتها ويرفع من تنافسيتها، ويبعث روح التعاون بين مختلف الأطراف ذات الصلة.

ب-بالنسبة للعاملين:

تحقق المسؤولية الاجتماعية العديد من المزايا أهمها: توفير مناخ عمل ملائم للعاملين، إتاحة الإمكانيات والفرص لتأهيل وتدريب وتطوير العاملين والعمل على تمكينهم من خلال الرفع من مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

ج-بالنسبة للمجتمع:

للمسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة في المجتمع، ونلخص هذه الأهمية في: زيادة التكافل والروابط الاجتماعية بين مختلف طبقات المجتمع، والمساهمة في تنميته من خلال تقديم نشاطات وأعمال تطوعية مثل بناء الطرق والمدارس، العمل على بناء مجتمع مزدهر من خلال العمل بالمبادئ والسلوكيات الأخلاقية كالشفافية والصدق والمساهمة في تثقيف ونشر المعرفة في المجتمعات والرفع من وعيهم الاجتماعي والسياسي.

د-بالنسبة للدولة:

الدولة هي كذلك ستحقق مكاسب عدية من جراء تبني المنظمات للمسؤولية الاجتماعية، المنظمات ستقوم بتقديم خدمات مختلفة.ومن أبرز ما الفوائد التي سوف تحققها الدول: تخفيف الأعباء على الدولة في مجالات

مختلفة منها التعليمية والثقافية والصحية، ونفقات ذلك يمكن استثمارها في خدمات أخرى، بالإضافة إلى تعظيم مكاسب الدولة، هذا ما يزيد من العوائد المتحصلة من المنظمات ستلتزم بتحقيق أهدافها الاقتصادية وخاصة الأرباح مما يزيد من الضرائب، كما تعمل هذه المنظمات التي تعتمد على المسؤولية الاجتماعية في القضاء على الآفات الاجتماعية وفي مقدمتها البطالة، والتي تعتبر من أهم الصعوبات أمام الدول مما يزيد من فرص الاستقرار الاجتماعي، والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تقديم خدمات بجودة عالية وبأسعار مناسبة.

أما بالنسبة لأهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة:(بطاطش، 2021، صفحة 604)

تُعد المسؤولية الاجتماعية للجامعة من الركائز الأساسية التي ترفع من فاعليتها وتعزز دورها كمؤسسة تعليمية وبحثية، وتسهم في تحقيق أهدافها، كما تنعكس إيجابًا على أدائها الداخلي بشكل عام وعلى ممارسة الأستاذ لدوره بشكل خاص. وتبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة في النقاط التالية:

- تحسين سمعة الجامعة :تضمن الجامعة بشكل كبير دعم جميع طبقات المجتمع لأهدافها السامية ورسالتها التنموية، والاعتراف بممارستها الفعالة والمساهمة في إنجاح خططها بفضل البرامج والمبادرات المجتمعية التي تقوم بها.
- استقطاب العاملين ذو الكفاءات المميزة للالتحاق بالمؤسسة والاحتفاظ بهم.
- رفع القدرة المؤسسية والوصول إلى الريادة.
- تطوير بيئة العمل ومناخها التنظيمي في الجامعة :مما يؤدي إلى إشاعة روح التعاون والتكافل والانسجام بين جميع أفراد الأطراف في المنظمة.
- تحسين الأداء المالي للجامعة.
- دعم تكافؤ الفرص والمساواة :توفير بيئة ملائمة تضمن مراعاة التوازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية للعاملين، هذا ما يؤدي على تعزيز وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الذاتية والمهنية داخل المنظمة.
- تحسين والرفع من نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع: تطوير مسار التنمية وتلبية احتياجات المجتمع والعمل على توفيرها والتكيف معها.

أما بالنسبة لأهمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي (بن ساهل و محمد، 2018، صفحة 331)

تعتبر مهمة رائدة وقيادية والتي تتحدد من خلال ثلاثة وظائف وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ويمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

- العمل على التوجيه وتقديم النصيحة والاستشارات للأفراد عامة والطلبة خاصة .
- الحضور في التظاهرات العلمية والنشاطات العامة الخاصة في المجتمع.

- المشاركة الكتابية بالمقالات المنشورة في الصحف والمجلات والدوريات وسيلة وأداة فعالة لمناقشة واقع المجتمع ومشكلاته، مع الحرص على احترام القيم والمبادئ الخاصة به وعدم تعديها.
- المشاركة الاعلامية في القنوات بمختلف أشكالها.
- تعزيز إدراك المجتمع المحلي بدور الجامعة وأهميتها كمؤسسة علمية تعليمية وتربوية، يساهم في تشجيع أفراد المجتمع على الوقوف مع الجامعة لكي تحقق أهدافها وغايتها التي وجدت من أجلها.
- رئاسة اللجان والجمعيات والمؤسسات، التي تعتبر ذو دور كبير في التأثير على آراء الآخرين، وقيادتهم وتوجيههم نحو تحقيق الغايات الاجتماعية السامية.
- اجراء البحوث النظرية والتطبيقية وربط النظري بالتطبيقي وتحسين كفاءة وفعالية التدريس.
- منح الطلاب حرية اختيار الموضوع والمشكلات وطرق حلها.
- تعليم الطلاب المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم البحث العلمي وخطواته.
- تشجيع التفكير والابداع في كل الميادين وقيادة الإصلاح في المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعة.

نستنتج مما سبق أن المسؤولية الاجتماعية تعكس أهمية كبيرة على مختلف المجالات داخل المنظمة وخارجها. فهي تسهم في تحسين سمعة المنظمة وتعزيز مكانتها، كما تساهم في تحسين بيئة العمل والرفع الروح المعنوية للعاملين. بالإضافة إلى ذلك، تساهم المسؤولية الاجتماعية في توطيد العلاقات الداخلية والخارجية، مما يعزز من أداء المنظمة ويحقق نتائج إيجابية سواء على المستوى العملي أو المادي. من جهة أخرى، تلعب دوراً مهماً في تحفيز التعاون الاجتماعي وتحقيق التكافل داخل المنظمة وفي المجتمع والدولة، وفي مجال التعليم العالي تسهم المسؤولية الاجتماعية للجامعات في تحسين سمعتها، جذب الكفاءات المتميزة، مما يسهم في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية بشكل أكثر فاعلية، كما تؤثر بشكل إيجابي على أداء الأساتذة الجامعيين من خلال تحسين مناخ العمل.

2-مبادئ المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي:

أهم مبادئ المسؤولية الاجتماعية هي:**(بن تونس، 2021، صفحة 230)**

- الشفافيةla transparence
- مسؤولية تقديم تقريرla responsabilité de rendre compte
- السلوك الأخلاقيle comportement éthique
- احترام مبدأ المساواة le respect du principe d'égalité
- احترام مصلحة مختلف الأفراد والمتعاملين Le respect des intérêts des parties prenantes

- احترام مقاييس السلوك العالميةle respect des normes internationales
- احترام حقوق الإنسانle respect des droits de

وإضافةً إلى ما سبق، يمكن الإشارة إلى ودوافع أخرى تعزّز المسؤولية الاجتماعية، ومنها أنه يجب على الجميع تحمّل المسؤولية تجاه النفس، والأسرة، والمجتمع، كما أن المشاركة في العمل الخيري هي أساس الاستقلال الاقتصادي، ولهذا يجب على الحكومات أن تسعى إلى تشجيع أفراد المجتمع على مساعدة أنفسهم، خاصة مع أهمية ربط المسؤولية الاجتماعية بالمعتقدات والقيم الإسلامية .وبالتالي، فإن رد الجميل للمجتمع يكون من خلال الإسهام في أعمال الخير، حيث إن المسؤولية الاجتماعية تعتبر سمة من سمات الالتزام الإيجابي من قبل الشركات والمؤسسات الخيرية والوقفية تجاه المجتمع، من خلال تنمية الموارد البشرية.**(بن عبيد، 2021، صفحة 4)**

ومن أجل نجاح الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات ترى مواصفةiso26000 انه لابد من توفر من المبادئ التي هي:**(فلاق، 2016، صفحة 166_167)**

1-المبدأ الأول: القابلية للمساءلة يقصد من هذا المبدأ ضرورة قبول منظمة الأعمال للمساءلة عن تأثيراتها ونتائج أعمالها على المجتمع والبيئة، وتكون المساءلة ذات تأثير ايجابي على كل من المنظمة والمجتمع، ويجب أن ينسجم هذا مع حجم أو مدى السلطة، فكلما زادت السلطة المطلقة وجب على المنظمات أن تولي عناية أكبير فيما يتعلق بقراراتها ورؤيتها ، كما ينبغي أن تسأل المنظمة على:

- نتائج قراراتها وأنشطتها التي تشمل على المجتمع، والبيئة، والاقتصاد، وبالأخص النتائج غير المقصودة التي قد تنشأ.
- الإجراءات التي اتخذت لمنع تكرار الآثار السلبية غير المقصودة على المجتمع والمنظمة والبيئة.

2-المبدأ الثاني: الشفافية يقتضي هذا المبدأ على منظمة الأعمال أن تتحلى بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة، وذلك من خلال الإعلان الدقيق والغير الكاذب الواضح وبدرجة معقولة عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها التي يتكون مسؤولة عنها، ويجب أن تكون هذه المعلومات متاحة لكي يمكن الوصول إليها من قبل أصحاب المصالح المعينة، كما يجب أن تقدم هذه البيانات في الوقت المناسب وعلى نحو واضح وموضوعي، وذلك لتمكين الأطراف المعينة من تقييم أنشطة المنظمة بدقة، كما ينبغي أن تتحلى المنظمة بالشفافية فيما يلي:

- هدف وطبيعة ومكان ممارسة أنشطتها.
- تحديد أي جهة متحكمة في نشاط المنظمة.
- الطريقة التي يتم اتخاذ القرارات بها وتنفيذها ومراجعتها، بما في ذلك تحديد الأدوار والمسؤوليات والسلطات فيما يتعلق بالوظائف المختلفة للمنظمة

- .المقاييس والمعايير التي تقيم المنظمة على أساسها أدائها المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية
- الأصل والمصدر الذي تأتي منه الموارد المالية التيتستخدمها المؤسسة لدعم أنشطتها.
- التأثيرات المعروفة والمحتملة لقرارات وأنشطة المنظمة على المجتمع والبيئة .
- هوية أطراف المصلحة فيها، وتحديد المعايير التي تم اختيارهم به.

3-**المبدأ الثالث:** السلوك الأخلاقي يجب أن يبنى سلوك المنظمة على العدل والأمانة والصدق، وذلك فيما يتعلق بالإنسان والحيوان والبيئة في كل الفترات، لذا وجب عليها أن تعزز السلوك الأخلاقي من خلال:

- تحديد قيمها وأسسها الرئيسية ومبادئها الجوهرية.
- تصميم هيكل إداري يستند إلى الحوكمة يساعد على تدعيم الممارسات الأخلاقية داخل المنظمة وفي تعاملها مع الأفراد الآخرين.
- إرساء وتطبيق المعايير الخاصة بالسلوك الأخلاقي المناسب لغرض وأنشطة المنظمة .
- التحفيز على الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي.
- تحديد معايير السلوك الأخلاقي المتوقعة من موظفيها، وبخاصة التي لها تأثير كبير على القيم التنظيمية والعملية الاستراتيجية للمنظمة والحد من تضارب المصالح الشخصية مع المصلحة العامة في المنظمة في كافة المنظمة
- .وضع آليات وضوابط الرقابة للاطلاع على مدى التزام العاملين بالسلوكيات الأخلاقية داخل المنظمة
- وضع وتطوير نظم وآليات من خلالها يمكن التبليغ عن التجاوزات الحاصلة اتجاه السلوك الأخلاقي .
- إدراك ومعالجة الفجوات الموجودة في بعض الحالات التي تكون فيها اللوائح غير موجودة أو تكون ضد السلوك الأخلاقي.

4 -المبدأ الرابع: احترام أصحاب المصالح: يقصد من هذا المبدأ أن تلتزم المنظمة باحترام جميع مصالح الأطراف المعنية من مالكين وعاملين وعملاء، وتأخذ هم بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات لذا ينبغي على المنظمة وفق هذا المبدأ أن:

- تعمل المنظمة على تحدد مصالح أصحاب المصلحة والمسؤوليات التي الواجبة عليها اتجاه المجتمع .
- أن تعترف بشكل رئيسي بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأصحاب المصالح المعنيين.
- تدعم وتنشر ثقافة التعلم الدائم والمستمر من جانب المنظمة .
- أن يكون هناك وعي وإقرار حقيقي من المنظمة أن بعض الأطراف المعنية تؤثر بشكل عالي على أنشطة المنظمة.

- تقيم المنظمة وتأخذ بعين الاعتبار قدرة أصحاب المصلحة النسبية للاتصال والمشاركة في اتخاذ القرار في عمليتها.
- لابد من الاهتمام بالشفافية والمصداقية في الاتصالات وتفعيلها داخل وخارج المنظمة.

5-المبدأ الخامس: احترام سلطة القانون يقصد بسلطة القانون هيمنته بحيث أنه لا يحق لأي فرد أو منظمة أن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة أيضا وهناك تعارض بين سيادة القانون والممارسة الاستبدادية للسلطة، حيث انه من المعروف عامة أن سلطة القانون هي تلك المتعلقة بالقوانين والقواعد المكتوبة والمعلنة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة وفي سياق المسؤولية الاجتماعية فإن احترام سلطة القانون يعني أن تنصاع المنظمة لكافة القوانين والقواعد المطبقة وينبغي على المنظمة أن تقوم بما يلي:

- الامتثال والإذعان للمتطلبات القانونية والتنظيمية في جميع الاختصاصات التي تعمل المنظمة فيها.
- التأكد من أن علاقتها وأنشطتها تقع ضمن الإطار القانوني المقصود والصحيح.
- أن تبقى على دراية بكافة الالتزامات القانونية .
- أن تراجع مدى امتثالها بشكل دوري بالقوانين والالتزامات المطبقة

6-المبدأ السادس: احترام الأعراف الدولية للسلوك يقصد بهذا المبدأ أن المنظمة لابد أن تحترم المعايير الدولية للسلوك مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون، وذلك في النقاط التالية:

- في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة ينبغي على المنظمة أن تسعى جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.
- وفيما يتعلق بالبلدان التي يكون بها القانون الداخلي أو تطبيقه يتعارض بشكل كبير مع المعايير الدولية للسلوك، لا بد على المنظمة أن تبذل قصارى جهدها لاحترام هذه المعايير على أقصى نحو ممكن.
- يجب على المنظمة أن تراجع طبيعة أنشطتها التي يجب أن تكون في المجال القانوني حيث أن أي تعارض في تطبيقه سيكون له عواقب شديدة تضر المنظمة وتسيئ لسمعتها.
- يستوجب على المنظمة لابد أن تبتعد عن كل ما هو مشبوه وغير قانوني وأن لا تتورط مع منظمات أخرى في نشاطات غير متوافقة مع معايير السلوك الدولي المنصوص عليه.
- المبدأ السابع: احترام حقوق الإنسان والتي حق لكل بشر، وعلى المنظمة أن تحترم هذه الحقوق وتعترف بأهميتها من خلال:
- احترام الحقوق الموجودة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان منها الحق في الحياة والمساواة العدالة والصحية وغيرها من الحقوق الكثيرة في الميثاق.

- الاعتراف والقبول بأن هذه الحقوق دولية وجزء أساسي لا يمكن فصله عن الحقوق المطبقة في كافة الدول.
- أن تلزم بمبدأ احترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان .

ويري عامر الكبيسي أن المسؤولية الاجتماعية للجامعات لها عدد من المبادئ الأساسية، أبرزها تعزيز الشراكة بين الجامعات والمجتمعات بهدف تمكين الأفراد، ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لضمان وصول رسالة التعليم الجامعي والبحث العلمي والاستجابة لها، إضافة إلى خلق اطر مؤسسة لتشجيع ومكافأة وتقدير الممارسات الجيدة في مجال الخدمة الاجتماعية من جانب أعضاء هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي)والطلبة والعاملين والشركاء في محيط الجامعة، وأيضا زيادة الوعي داخل الحكومات ووسائل الإعلام المحلية والدولية حول اسهامات التي حققتها الجامعة سواء داخلها أو خارجها، وإقامة شراكات مع مختلف المؤسسات التعليمية ، مما يسهم في ترسيخ قيم المشاركة الاجتماعية للجامعات عامة ولأعضاء هيئة التدريس خاصة**(الكبيسي، 2011، صفحة 29)**

وبالتالي يعكس هذا التصور إدراكا جليا ووعيا متقدما بالدور الذي تلعبه الجامعات في دمج المسؤولية الاجتماعية ضمن إجراءاتها وسياستها الداخلية، فالمبادئ السبعة المذكورة تشكل إطارا مرجعيا متكاملا يعزز من السلوكيات الإيجابية والأخلاقية، واحترام الحقوق والمصالح المختلفة للأطراف المعنية، وفي هذا السياق أكد عامر الكبيسي على أهمية تمكين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لخلق مناخ مشجع ومحفز وداعم يهدف إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية لديهم.

3.أركان المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي:

للمسؤولية الاجتماعية 3 أركان هي: **(سيد، 1986، صفحة 145_146)**

-**الرعاية:** تعد الركن الأول والأهم في المسؤولية الاجتماعية، وتعني أن المؤسسة أو الجماعة لابد من أن تلتزم برعاية أفرادها دون فرق ولا تمييز، فهي تقوم على مبدأ العدالة والمساواة بين كل الأعضاء، فلكل عضو من أعضائها نصيب من مهما كان وضعه الاجتماعي، والرعاية لا تكون مادية فقط بل تشمل توفير البيئة الداعمة والمناخ المناسب الذي يضمن كرامة الفرد العامل داخل هذه الجماعة أو المؤسسة، مما يعزز التعاون والثقة داخل المؤسسة.

-**الهداية:** وتتضمن نصح الجامعة للجماعة داخل المؤسسة نحو السلوكيات الإيجابية، ونشر نموذج الإصرار والمثابرة وروح المبادرة.

-**الإتقان:** إن العامل المتقن لعمله هو العامل المرتبط بمهنته ولديه إحساس عالي بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها، هذا يجعله يساهم في الرفع من الكفاءة والإنتاجية سواء من الناحية المادية والمعرفية.

وعليه المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي تتجسد في تطبيقه للأركان الثلاثة أولها الرعاية حيث أنه مطالب بتوفير بيئة تعليمية وبحثية عادلة ومشجعة على الابداع والابتكار، وثانيا الهداية من خلال إرشادهم نحو

القيم الإيجابية، وثالثا الإتقان في عمله لضمان تقديم مستوى تعليمي عالي وممتاز يعزز من مهاراتهم وكفاءاتهم وهذا ما يعود عليهم وعلى الجامعة بالإيجاب.

4.عناصر المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي:

يمكن أن نوجزها فيما يلي:

- **الاهتمام:**

يقصد به الارتباط بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها، وتماسكها، وتكاملها، واستمرارها وتقدمها وتحقيق أهدافها.**(كرمه و ده مير، 2014، صفحة 97)**

- **المشاركة:**

العملية التي لابد للفرد أن يلعب فيها دورا في الحياة الاجتماعية لمجتمعه، وتتاح له الفرص ليكون مشارك في تحديد الغايات العامة للمجتمع الذي هو منه، وتظهر المشاركة الحقيقية قيام الفرد بواجباته والقدرة على تحمله للمسؤوليات بضمير حي وسليم ، وإرادة ثابتة، ولها ثلاثة جوانب أولها التقبل أي تقبل الفرد لأدواره الاجتماعية، وثانيهما التنفيذ حيث ينفذ الفرد العمل الواجب عليه ويقوم بإنجازه باهتمام ليحصل على النتيجة التي ترضيه، وترضي الآخرين وتخدم الهدف المسطر ،وثالثهما التقييم حيث يقيم كل فرد عمله وفقا لمعايير المصلحة العامة ويحدد نقاط القوة والضعف وأسباب عدم تحقق بعض الغايات(قادري، 2016، صفحة 135)

- **الفهم:**

يقصد به فهم الفرد للجماعة من حيث ظروفها الراهنة والحاضرة، ومن ناحية المؤسسات والمنظمات ونظمها وعاداتها وقيمها وأيديولوجيتها ووضعها الثقافي الذي تنتمي إليها الجماعة، كذلك فهم تاريخها والفهم العميق الاجتماعي للمعاني والأفعال الاجتماعية **(بوهريرة، 2015، صفحة 115)**

ويرى آخرون أن الفهم يتضمن فهم الفرد للجماعة التي ينتمي من خلال وعيه بالقوى النفسية المتمثلة في العوامل العاطفية والذهنية المؤثرة في أعضاء الجماعة، كما يعني محاولة فهم الدوافع التي تشكل سلوكياتهم، وفهم المعاني الأساسية والقيم التي تحكم الجماعة من جانب المنظومة القيمية، كذلك يساعد هذا التفهم على إدراك مشكلات المنظمة أو الجماعة وإيجاد حلول وعلاجات لها، وعلى هذا الأساس يساعد التفهم السليم والواضح والدقيق لواقع الجماعة في دعم المشاركة الفعلية في حياة الجماعة أو المنظمة التي ينتمي إليها، وقيامة بمسؤولياته الأساسية على أكمل وجه ، كما يتطلب التفهم الالتزام بالقواعد التي فرضتها الجامعة، إضافة إلى مقاومة الضغوط بمختلف أنواعها، والتفهم كعنصر عناصر المسؤولية الاجتماعية يلعب دورا في تحديد المشكلات التي تعاني منها الجماعة أو المنظمة، وتحمل مسؤولية المشاركة في مواجهة هذه المشاكل المختلفة وذلك عن طريق تسخيره لطاقاته

وإمكانياته حتى تستطيع الخروج من الأزمات وبالتالي الوصول إلى الحلول المناسبة.**(ليلة، 2015، صفحة 158_157)**

ويرى بيرمان أن عناصر المسؤولية الاجتماعية ستة هي كالتالي:**(أبو النصر، 2015، صفحة 36)**

1-وعي اجتماعي وسياسي Social and political consideration

2-إحساس بالترابط الوثيقSense of connectedness

3-التصرف على أساس أخلاقيActing on ethical consideration

4-سلوك اجتماعي هادفProsocial behavior

5-تكامل بالفعلIntegrity of action

6-مشاركة فعالةActive participation

5.أبعاد المسؤولية الاجتماعيةلدى الأستاذ الجامعي:

- إدارة أنظمة المسؤولية الاجتماعية وتتمثل في السياسات والعمليات التي تضعها المؤسسات الجامعية لكي تحقق التوزان بين المؤسسة بين هدفها التعليمي والاجتماعي والمسؤول عن ذلك هي الإدارة العليا.
- نشر القيم الأخلاقية كالعدالة وغيرها التي تعتمدها الجامعة لتحسين وتطوير المجتمع الداخلي.
- دعم البيئة الخارجية للجامعة عن طريق مجموعة التوجهات التي تعتمدها الجامعة لبناء علاقتها بالمجتمع الخارجي، حيث أن الجامعة تحاول الالتزام بإرضاء المجتمع، وتحقيق احتياجاته بما يتلاءم مع الصالح العام.

وهناك تصنيف آخر لأبعاد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو:**(الحموري و معايطة، 2015، صفحة 101_99)**

أولا: البعد الاجتماعي:

إن المؤسسة مطالبة بأن تساهم بتحقيق رفاهية مجتمعها الداخلي والخارجي من خلال رعاية العاملين فيها، بما يجعل هناك زيادة في الإنتاجية، وصقل مهاراتهم التقنية والفنية، وتوفير الأمن بشكليه المهني والوظيفي، والرعاية الصحية والمجتمعية لهم، ويعد النمط الإداري المنفتح الذي تعمل به المؤسسة حاسما .وهذا يعني أن المؤسسة لا تهتم بنفسها فقط بل كذلك المسائل التي تخص المجتمع، والتي تكون مرتبطة بأولوياتها، التي تسعى إلى تحقيقها.

ثانيا: البعد الاقتصادي:

إن البعد الاقتصادي، للمسؤولية المجتمعية، لا يقصد به الجانب الربحي فقط، إنما يشير إلى الالتزام بالسلوكيات والمعاملات ذات الطابع الأخلاقي داخل المنظمات، مثل الحوكمة المؤسسية، ومنع مظاهر السلوك

اللاأخلاقي مثل الفساد والرشوة، بالإضافة إلى حماية حقوق المستهلك، والاستثمار الأخلاقي وتجنب الاستثمار في مجالات سلبية.

ثالثا: البعد البيئي:

يعرف البعد البيئي للمؤسسات مجتمعيا، بأنه "واجب المؤسسة لتغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة، والقضاء على الانبعاثات والنفايات، وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة، وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً على تمتع البلاد والأجيال القادمة بهذه الموارد. وعلى المؤسسة أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة ذات الصلة في تأدية نشاطاتها، وتقديم خدماتها، وتصنيع منتجاتها، كما وعليها استخدام معايير معينة لمعرفة تلك الجوانب البيئية ذات الأثر المتميز، لتتمكن بالتالي من التحسين الفعّال لأدائها البيئي. ومن الواجب على تلك المعايير المحددة، من قبل المؤسسة نفسها، أن تكون شاملة مثبتة (ممكن إثباتها)، ويتم التوثيق بكتابة التقارير؛ لتحسن الأداء الوظيفي للبيئة".

6.مجالات المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي يشكل أحد الركائز الأساسية للمؤسسة الأكاديمية، حيث لا يمكن تحقيق أهدافها دون توافر كفاءات بشرية قادرة على أداء مهامها بمهارة وكفاءة عالية. تتجلى المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي في دوره الهام داخل وخارج الجامعة، من خلال مساهماته الفردية والجماعية التي تهدف إلى تطوير وتحقيق رسالة التعليم الجامعي. لم يعد دور الأستاذ مقتصرًا على نقل المعرفة فقط، بل امتد ليشمل تنمية المهارات، وغرس القيم والسلوكيات الإيجابية في الطلاب والتشجيع على نشرها، مما يؤهلهم ليكونوا عناصر فعّالة وإيجابية في المجتمع. كما يُعتبر الأستاذ الجامعي مسؤولاً عن الوقوف على احتياجات الطلاب وطموحاتهم، ما يعكس التزامه الحقيقي بالمسؤولية الاجتماعية. وصنفت مجالات المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي في المجالات الآتية: **(طاهر العربي، 2020، صفحة 241)**

-مسؤولياته تجاه طلبته: إن الأستاذ الجامعي مطالب بتأدية مسؤوليته من خلال وظائف التدريس والإرشاد والتوجيه والاهتمام بتشكيل ذهنياتمنفتحة وإيجابية نحو فهم المشكلات والتحديات المعاصرة التي يفرضها العصر الحالي، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسؤولية الأخلاقية والفردية والجماعية اتجاه مجتمعاتهم.

-مسؤوليته تجاه المؤسسة التي يعمل بها، من خلال المشاركة في لجان الأنشطة، والفعاليات العلمية. والمشاركة الاجتماعات التي تقوم بها الجامعة، وتمثيل المؤسسة الجامعية في المحافل العلمية والأدبية لتبادل المعارف.

-مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به، يقصد هنا أن الأستاذ الجامعي لا تقتصر مسؤوليته على نطاق الجامعة، بل تشمل خدمة المؤسسات ذات الصلة بالمجتمع المحلي، ونشر الثقافة المجتمعية الصحيحة، ومن صور المسؤولية

الاجتماعية أيضا تقديم الاستشارات إجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول القضايا المجتمعية، أو تسهم في معالجة مشكلاته، والإسهام في تدعيم علاقات الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي.

-مسؤولياته تجاه نفسه ومكانته في مهنته: وتشمل سعيه الدائم والمستمر نحو تنمية ذاته من الجانب المهني من خلال الاطلاع والبحث، فضلا عن مسؤولياته الأسرية التي لابد أن يتحملها، ولذلك يجب الموازنة بين ما تقتضيه مهنته وبين الواجبات الأسرية التي على عاتقه.

كما يعتبر عضو هيئة التدريس الأساتذة الجامعيين أحد العناصر الأساسية في الجامعة، حيث إنه يقع عليه مسؤولية اجتماعية كبيرة اتجاه طلابه ومجتمعه في ظل التداعيات والتحديات المعاصرة، حيث ذكر أن المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه طلابهم والمجتمع يمكن أن تتحقق من خلال ما يلي: **(العتيبي و رخا، 2024، صفحة 907_909)**

أولا: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه طلابهم:

لابد من عضو هيئة التدريس بالجامعة أن يقوم باستخدام طرق حديثة ومبتكرة بعيدة عن الطرق التقليدية المملة والغير فعالة، وعدم الاعتماد على التلقين، وتدريب وتكوين الطلاب عن البحث عن المعارف، وعلاوة عن ذلك القيام بتغيير طريقة الأسئلة وجعلها أكثر تجديد وعدم تكراراها، وبفضل هذا كله سوف تتعزز لدى الطلبة حب العلم والمعرفة والبحث، وعدم الاعتماد على التلقين، وتدريب الطلاب على البحث عن المعلومة، ودوره لا يقتصر فقط على وظيفة التدريس بل يشمل أيضا كونه كباحث محفز على إنتاج المعارف والمعلومات التي تعود على المجتمع بفائدة، والاهتمام بالموهوبين والمبدعين من الطلاب لتنمية قدراتهم ورعايتهم، وزيادة وعيهم بأهمية الإبداع والابتكار، وتوعيتهم بالتخصصات الجامعية وبرامجها بشفافية وواقعية ومساعدتهم على تقبلها.

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه مجتمع:

يلعب عضو هيئة التدريس دوراً فعلاً في خدمة مجتمعه من خلال قيامه بالمسؤولية الاجتماعية، وذلك عن طريق تقديم النصائح وإفادته لمجتمعه في مجال تخصصه، وإلقاء المحاضرات والندوات التي تسهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع، والقيام ببحوث حول قضايا المجتمع حيث أن نتائجها ستفيد في حل العديد من الظواهر السلبية المتواجدة في المجتمع، بالإضافة إلى توليد المعرفة بالبحث والتطوير وتأليف الكتب ونشر المعرفة بكافة الوسائل الممكنة. كما حدد طبيعة الأدوار المهنية والاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وهي ترسيخ القيم الجامعية والاجتماعية في نفوس الطلاب، ورفع مستوى الوعي الفكري والثقافي للطلاب من خلال المشاركة الفعالة وحلقات العصف الذهني والحوار والمناقشة أثناء المحاضرات، وعقد الدورات التدريبية، والمؤتمرات العلمية، وتصحيح الأفكار الخاطئة لدى الشباب الجامعي.

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس هو الذي يقوم بتنفيذ السياسة التعليمية والبحثية للجامعة وإنجاحها وربطها بالمجتمع، حيث إنه يلعب دور بارز اتجاه المجتمع من حيث مسؤوليته في دعمه للسلوكيات والمظاهر الاجتماعية الحميدة، ومحاربة كل القيم الدخيلة والمضرة لأفراد بالمجتمع والتي تتعارض مع قيم مجتمعه. كما أن عضو هيئة التدريس يضع حلول للعراقيل والصعاب الاجتماعية التي تحدث تحول سلبي في حياة المجتمع عن طريق البحث العلمي بالإضافة لمسؤوليته اتجاه طلابه بتفعيل حب المعرفة والاطلاع لطلابه، وتشجيع الموهوبين منهم، ومساعدتهم في تحقيق طموحاتهم.

7.العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية:

يعبر التمكين عن استثمار الامكانيات الهائلة من الطاقات الكامنة والموجودة لدى العاملين من مختلف الخبرات وتظهر هذه الإمكانيات على شكل ابتكارات جديدة وإبداعات متميزة تستفيد منها المنظمات، وهذا ما يعرف بالفكر الإداري المعاصر الذي يركز على خلق قيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور والاستفادة من الموارد البشرية.

ولقد أشار المفكرين إلى أن التمكين يتضمن ممارسات كتطوير الوظيفة، وفرق العمل الذاتية، واستقلالية فرق العمل، باعتبار أن التمكين هو حالة ذهنية داخلية إلى الثقة بالنفس، والقناعة بما بقدراتها المعرفية التي سوف تساعده في اتخاذ قراراته، وانتقاء النتائج التي يريد أن يصل إليها، كما أن تمكين العمال المؤهلين، وأصحاب الكفاءة والمهارة، سيؤدي إلى توصيل خدمة مميزة وفعالة، وسيؤدي بالتالي إلى زيادة الأعمال وتطور المنظمة والعاملين وهذا في حد ذاته مسؤولية اجتماعية.

وينظر إلى التمكين على أنه استراتيجية تهدف الى الابتكار والإبداع ومشاركة العاملين بتحديد الرؤية المستقبلية للمنظمة، وذلك لأن نجاح المنظمة يعتمد على مدى اتساق وانسجام بين تطلعات الأفراد العاملين من جهة والأهداف المسطرة من جهة أخرى، لذا فالتمكين في جوهر يعتبر عملية نقل جزء المسؤولية والسلطة من المديرين الذين يمثلون الإدارة العليا إلى المرؤوسين، بحيث يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار ، بشرط أن يكون المرؤوس مسؤولا قرارته المتخذة وجودة أدائه، وأيضا المشاركة في المعلومات والمعارف، كما يشمل التمكين الوظيفي أيضا تحليل المشكلات وأسبابها ووضع الحلول الناجعة لها، وصنع القرارات ما يجعل المسؤولية غير مرتكزة فقط عند الرئيس بل نقل جزء منها إلى العامل، وفي هذا الأمر تكمن عملية اضطلاع المنظمة بمسؤوليتها تجاه العاملين، من خلال منحهم الصلاحيات المناسبة لكي يقوموا بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحتى صنعها.

وتوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية أيضا من خلال مساهمة التمكين في الرفع من روح الانتماء والالتزام لدى العامل، وزيادة الانتماء هي نتيجة لحبه لعمله وتفانيه فيه، وهذا ما يؤدي إلى تناقص معدل دوران العمل، وتنمية أداء الموظف، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديه، وفكرة تحسين أداء الموظفين لا يمكن تجسيدها

إلا عن طريق برامج التمكين الذي يعد سبب من أسباب تفوق المؤسسات مهما كان نوعها، لأنه يعني الفرق بين النجاح والفشل على المدى الطويل، وهذا في حد ذاته يعتبر نوعا من المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمة تجاه موظفيها.

وعليه تكمن الأهمية القصوى للتمكين الوظيفي أنه يعزز من المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال تحسين الأداء المؤسسي وحتى الأداء الذاتي للعاملين والرضا لديهم، وكذلك تقوية القبول من قبل المجتمع لخدمات تلك المنظمة، مما يسهم في تعميق التأييد من قبل المجتمع لهذه المنظمات.**(أبو الحمام و جردات، 2013، صفحة 72_70)**

وعليه فإن العلاقة بين التمكين والمسؤولية الاجتماعية إطاراً مهماً يمكن تطبيقه بفاعلية على الأستاذ الجامعي في الجامعة، حيث يُعد تمكين الأستاذ الجامعي من أهم وأبرز أوجه التزام الجامعة بمسؤوليتها الاجتماعية أعضاء هيئة التدريس. فعندما تُمنح له الصلاحيات اللازمة والثقة به في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والمشاركة في صنع القرار واتخاذها في نطاق الميادين التي تخص الجامعة، فإن ذلك يسهم في تعزيز شعوره بالانتماء الوظيفي وحبه لعمله، ويرفع من مستوى رضاه وهذا التمكين لا ينعكس فقط على تحسين أدائه على شخصه، بل وأيضا يؤثر على جودة التعليم والبحث، مما يعزز من مكانة الجامعة وسمعتها في المجتمع. كما أن تمكين الأستاذ الجامعي يشجعه على الإبداع والابتكار والمبادرة، ويجعله ملتزما أكثر برسالته التعليمية والبحثية، وهو ما يُعد تجسيداً حقيقيا للمسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه أعضائها وتجاه المجتمع ككل، من خلال الاستثمار في مواردها البشرية التي تُشكل الأساس في بناء المعرفة ونقلها لمختلف الأجيال.

خلاصة:

حاولنا في هذا الفصل تقديم رؤية سوسيولوجية حول التراث النظري الذي خصص للمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، بصفته من المظاهر الأساسية التي تسعى كل مؤسسة إلى تعزيزها في نفوس الأساتذة الجامعيين لما تقدمه من أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمنظمة، حيث تم التركيز على أهميتها ومبادئها وعناصرها بالإضافة إلى أبعادها ومجالاتها، وأخيرا العلاقة بين التمكين والمسؤولية الاجتماعية. باعتبار أن الأستاذ الجامعي المُمكَّن هو الأكثر قدرة على تجسيد قيم المسؤولية الاجتماعية وزرعها داخل محيطه الجامعي والاجتماعي.

الفصل الرابع:

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد

أولا: مجالات الدراسة

1-المجال المكاني

2-المجال الزماني

3-المجال البشري

ثانيا: منهج الدراسة

ثالثا: مجتمع البحث وعينة الدراسة

رابعا: أدوات جمع البيانات

خامسا: الأساليب الإحصائية

سادسا: تحليل الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

تمهيد:

إن معالجة الإشكالية المتعلقة بأهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي لا ينبغي أن تتوقف عند الحدود النظرية ، وإنما تستدعي التطرق للدراسة الميدانية التي تزودنا بالمعلومات والمعطيات الواقعية التي تجيب عن تساؤلات وفروض الدراسة ، ومنه استوجب علينا في هذه الدراسة التوجه إلى الميدان متزودين بالكم النظري حول الموضوع ،والأدوات المنهجية والتي تتوافق وموضوع البحث، كما لا ننسى تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، والمجال البشري)، والمنهج المعتمد في الدراسة، وأيضا عينة الدراسة التي تعتبر من المراحل المهمة للبحث العلمي، كما قمنا باستخدام أساليب الدراسة الإحصائية التي تساعد الباحث في استقراء دراسته ليصل إلى استخلاص وتفسير نتائج الدراسة.

أولا: مجالات الدراسة:

يعد تحديد مجالات الدراسة خطوة أساسية في كل البحوث السوسيولوجية، وهذا باتفاق العديد من المختصين في هذا الحقل المعرفي، هذه المجالات هي ثلاثة: المجال المكاني، والمجال الزمني، والمجال البشري.

1-المجال المكاني:

لكل بحث مجال مكاني تتم فيه إجراءات البحث الميدانية، وبالنسبة لدراستنا المجال المكاني يشمل جامعة عباس لغرور خنشلة وبالضبط القطب الجامعي عبد الحق رفيق برارحي الذي من ضمن كلياته كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

لمحة عن جامعة عباس لغرور:

بدأت كملحقة تابعة إداريا لجامعة العقيد الحاج لخضر باتنة في الفترة الممتدة بين 2001/1999، ثم بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 01/178 الصادر في 18 سبتمبر 2001 تم إنشاء المركز الجامعي بمعهدين، وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 681 في 16 أوت 2006 زاد عدد المعاهد ليصبح 06معاهد،وأصبحت جامعة عباس لغرور خنشلة بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 12/246 المؤرخ في جوان 2012 المتضمن إنشاء جامعة عباس لغرور مكونة من 06 كليات، وهي كلية الآداب واللغات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، وفي الموسوم الدراسي 2025/2024 افتتحت ملحقة الطب. وفي هذه الدراسة ستكون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مجالا للدراسة.

التعريف بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية:

أنشأت كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية أولا بصفتها معهدا سنة 2004 لتتحول إلى كلية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 12/246 المؤرخ في 18 ماي 2012، المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهما: قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية، تضمن الكلية التكوين في ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية (SHS) في الأطوار الثلاث: ليسانس، ماستر، دكتوراه.(**https://www.univ-khenchela.com**)

يقع مقر الكلية حاليا بالقطب الجامعي الجديد8000 مقعد بيداغوجي، عبد الحق رفيق برارحي طريق عين البيضاء-خنشلة.

2-المجال الزمني:

يمثل المجال الزمني المدة أو الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة حيث بدأت منذ اختيار موضوع الدراسة، واستمرت حتى إنهاء البحث واخراجه في شكله النهائي، وقد انطلقت هذه الدراسة منذ إسناد المواضيع في 13 نوفمبر 2024 إلى غاية 25 ماي 2025.

-المرحلة الأولى: الإعداد النظري:

تم من خلاله تحديد الإطار النظري للدراسة في الفترة الممتدة بين من2025/11/10 إلى غاية 2025/05/1 حيث تم صياغة ثلاث فصول نظرية، تطرق الفصل الأول للإطار النظري والمفاهيمي للدراسة، بينما يتناول الفصل الثاني التمكين الوظيفي، أما الثالث فتضمن المسؤولية الاجتماعية.

-المرحلة الثانية: الإعداد للدراسة الميدانية:

عادة يتم في هذه المرحلة تحديد أدوات البحث اللازمة والملائمة للدراسة، ومن ثم وضع تصور مبدئي لأدوات الدراسة وانطلاقا من ذلك تم اختيار استمارة الاستبيان كأنسب أداة، وقمنا بتخصيص فترات للدراسة الميدانية حيث تم اختيار كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مجال مكاني للدراسة والذي تتوفر فيه الشروط الموضوعية والعلمية والقابلية الامبريقية للإنجاز.

-المرحلة الثالثة: توزيع الاستبيان على المبحوثين:

ودامت هذه المرحلة 15يوم، بعد ضبط عبارات الاستبيان وفقا لمحاور وفرضيات البحث وتحكيمه من طرف أساتذة بالكلية ذات سيط وخبرة بالموضوع والتخصص، وفي تاريخ 2025/04/29قمنا بعملية توزيع الاستبيان على الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وأين تم استرجاعها بتاريخ 2025/05/8.

-المرحلة الرابعة: تفريغ البيانات وجدولتها:

إعادة تنظيم هذه الاستبيانات في شكل تسلسلي والتحضير لعملية التفريغ والمعالجة الإحصائية.

-المرحلة الخامسة: عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشتها:

بعد إجراء التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للبيانات المجمعة تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات المقترحة والدراسات السابقة والمقاربة النظرية، وتم ذلك خلال الفترة الزمنية الممتدة من03 ماي 2025 إلى 18ماي 2025 في لقاءات مستمرة ومنظمة مع الأستاذة المشرفة تم خلالها التعديل والتصحيح والتصويب لغرض إخراج هذا العمل في أحسن صورة، وفي 23 ماي 2025 تم تقديم خلاصة البحث من خلال عرض النتائج العامة.

3-المجال البشري:

كون دراساتنا موسومة بـ: "أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي"، فإن المجال البشري يتمثل في جميع الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالقطب الجامعي عبد الحق رفيق برارحي بجامعة عباس لغرور خنشلة، الذي بلغ عددهم 89 مفردة. ولقد تم استثناء الأساتذة المنتدبون والمحولون والذين هم في حالة استيداع)

ثانيا: منهج الدراسة:

"من المتعارف عليه أن أي أساس تبنى عليه أية دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي بموجبه المعالجة الميدانية للبحث، على اعتبار أن المنهج يعبر عن الكيفية أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة موضوع البحث".**(حمزاوي، 2015، صفحة 81)**

يعرف المنهج بأنه." أسلوب منظم للتفكير يعتمد على الملاحظة العلمية والحقائق والبيانات لدراسة الظواهر الاجتماعية والاقتصادية دراسة موضوعية بعيدة عن الميول والأهواء الشخصية للوصول إلى حقائق علمية يمكن تعميمها والقياس عليها"**(المشهداني، 2019، صفحة 119)**

ولأن اختيار المنهج يخضع لطبيعة المشكلة البحثية وأهداف الدراسة وأبعادها المكانية والزمانية، ونظرا لوصفنا للتمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذة الجامعيين فقد اقتضت الضرورة المنهجية للدراسة استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي.

1-المنهج الوصفي:

اذ يعرف المنهج الوصفي على أنه "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصور النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"**(المحمودي، 2019، صفحة 46)**

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي طبق على مرحلتين: تمثلت المرحلة الأولى في الاستطلاع والاستكشاف، أي استكشاف مجال البحث المتمثل في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. أما المرحلة الثانية، فقد اعتمدنا على الوصف الموضوعي، خلال تقديم وصف الدقيق للظاهرة محل الدراسة والإحاطة بمختلف أبعادها ومؤشراتها وتم ذلك عن طريقة أداة الاستبيان ومن ثم تفريغها وتحليلها وتفسيرها.

2-المنهج الإحصائي:

-تعريفه:

"هو الوسيلة الوحيدة التي تستخدم في دراسة الظواهر التي لا نستطيع أن نجري عليها تجارب"**(مامن، 2018، صفحة 102)**

ولقد تم الاعتماد عليه في تفريغ بيانات الاستبيان في شكل جداول باستخدام برنامج ال Spss وما يحمله من مقاييس إحصائية، كما تمت الاستعانة به في الكشف عن العلاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي وذلك من خلال معامل الارتباط بيرسون.

ثالثا: مجتمع البحث وعينة الدراسة:

1-مجتمع البحث: هو" جميع المفردات أو الوحدات التي تتوافر فيها الخصائص المطلوب دراستها، وعادة ما يعرف مجتمع البحث باسم إطار مجتمع البحث، الذي يشمل أسماء وعناوين مفردات مجتمع البحث"**(غربي، 2009، صفحة 127)**

بعد اختيارنا لموضوع البحث ارتأينا أن يكون مجتمع دراستنا: جميع الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالقطب الجامعي رفيق برارحي بجامعة عباس لغرور خنشلة والذي يبلغ عددهم 89 مفردة (بعد استثناء الأساتذة الذين هم في حالة استيداع أو انتداب) للوقوف على مدى تمكينهم وظيفيا وعلاقة هذا التمكين بمسؤوليتهم الاجتماعية. وقد تم اختيارهم لوضوح مفهوم التمكين الوظيفي لديهم كما أن درجة استقرارهم الوظيفي أعلى مما يسهل التعرف على المسؤولية الاجتماعية لديهم، ويجدر بالذكر أن الأساتذة الجامعيين يتوزعون على الرتب الأكاديمية التالية: أستاذ مساعد (ب) وأستاذ مساعد (أ) وأستاذ محاضر (ب) وأستاذ محاضر(أ) وأستاذ التعليم العالي.

ونظرا لأن مجتمع بحثنا كبير نوعا ما والوقت الممنوح للدراسة الميدانية ضيق استصعب علينا تطبيق أسلوب المسح الشامل مما استلزم تطبيق أسلوب العينة في الدراسة.

2-عينة الدراسة:

-تعريف العينة: هي مجموعة جزئية يختارها الباحث العلمي من مجتمع البحث، بحيث تعبر عنه وتحمل نفس خصائصه. ويكون الهدف من اختيارها الحصول على بيانات ومعلومات ترتبط بمجتمع الدراسة. كما تعرف أيضا بأنها جزء من أجزاء المجتمع الذي يقوم الباحث العلمي بإجراء الدراسة عليه، ومن خلال طرق اختيار العينة يختار الباحث العينة عبر خطوات. ليستطيع تمثيل مجتمع الدراسة بالشكل الدقيق**(داوود نجي، 2024، صفحة 139)**

-تعريف العينة العشوائية المنتظمة:

تعد العينة العشوائية المنتظمة من أسهل السبل لاختيار العينة العشوائية، وهي أكثر أشكال العينات استعمالا نظرا لسهولة استخراجها وجودة نتائجها، ويكون اختيار الوحدات من المجتمع على أساس تقسيم العدد الكلي للمجتمع على حجم العينة المطلوبة، ومن ثم توزيع وحدات المجتمع الأصلي وبشكل متساوي ومنتظم على الرقم الناتج من ذلك التقسيم**(قنديلجي، بني هاني، و الجادري، 2006، صفحة 205)**

ومجتمع بحثنا يتكون من 89 أستاذة بأخذ 50% منه وهذه النسبة تم اختيارها حتى تكون لدينا عينة ممثلة لمجتمع البحث، وعليه تم استخراج حجم العينة كالآتي:

$$\frac{89\times50}{100}=44.5\approx45$$

والعينة المنتظمة هي العينة التي يتم اختيار مفرداتها بشكل منتظم، بحيث يكون بين كل مفردة وأخرى مسافة محددة. وقد تم اتباع الخطوات التالية:

-حساب طول الفئة وذلك بقسمة مجتمع البحث على عدد أفراد العينة ثم نختار الرقم الأول عشوائيا من طول المسافة.

-ثاني مفردة نضيف لها المسافة وهكذا حتى نحصل على حجم العينة المطلوب.

طول الفئة: $\frac{\text{حجم المجتمع}}{\text{حجم العينة}} = \frac{89}{45} = 1.9 \approx 2$

-نختار الرقم الأول عشوائيا من القائمة الاسمية للأساتذة، ونضيف لها 2 حتى نصل إلى العدد المطلوب

ومنه تكون العناصر التي يجب سحبها من مجتمع البحث هي: 3-5-7-9-11-13-15-17-.....

رابعا: أدوات وتقنيات جمع البيانات:

-الاستبيان:

ويعرف الاستبيان على أنه "أداة مهمة في جمع البيانات واختيار فروض الدراسة بحيث أن كل محور من محاورها يقيس فرضية أو مؤشر بشكل منظم يحقق أهداف البحث"**(دليو، 1999، صفحة 142)**

ولقد استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة والاعتماد عليها في الحصول على المعلومات من عينة البحث بحيث تم توزيعها باليد، في أماكن مختلفة.

وحتى يكون الاستبيان على درجة عالية من الصدق والثبات وأكثر ملائمة للإجابة عن الفقرات المطروحة، فقد تم بناؤه بعدة مراحل كالتالي:

مرحلة الصياغة الأولية: بعد الاطلاع على التراث النظري وتحديد الجوانب الأساسية للدراسة، قمنا بصيغة استبيان أولي تم عرضه على الأستاذة المشرفة.

مرحلة التحكيم: هي عبارة عن استشارة لمجموعة من الأساتذة الجامعيين لاختبار صدق الأداة، اذ يهدف هذا الاجراء إلى التأكد من مدى تطابق الاستبيان مع موضوع الدراسة، والاستفادة من توجيهات الأساتذة المتعلقة بمدى مناسبة العبارات للمحتوى ومدى ارتباطها بالمحاور، حيث قمنا بإجراء التعديلات اللازمة من إضافة أو حذف أو تعديل وإعادة صياغة بعض العبارات بناء على آراءهم واقتراحاتهم.

الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان: بعد الأخذ برأي المحكمين (أنظر الملحق03)، واختبار صدق الأداة أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من (35) عبارة موزعة على المحاور كما يلي:

المحور الأول: يتناول بيانات عامة حول المبحوث، ويتكون من 04 متغيرات.

المحور الثاني: تضمن البيانات الخاصة بالتمكين الوظيفي، وقد احتوى على18 عبارة.

المحور الثالث: احتوى هذا المحور على البيانات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، وقد احتوى على17 عبارة.

نسبة الاسترجاع: بلغت نسبة استرجاع الاستبيانات 100% حيث تم توزيع العدد الكلي للاستبيان والبالغ:45 استبيان.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقياس اتجاهات أفراد العينة تجاه فقرات الاستبيان، تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي، نظرًا لانتشاره وفعاليته في البحوث الاجتماعية. ويُستخدم هذا المقياس لتحديد درجة اتفاق أو اختلاف المبحوثين مع محتوى الأسئلة، وقد تم اعتماد الدرجات التالية:

الجدول رقم 01: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss

-توضيح مقياس ليكرت الخماسي:

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة.موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) مقياس ترتيبي، ولتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences" والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز.(SPSS)

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور البحث، تم حساب المدى(5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي(5/4= 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس.

الجدولرقم: (2)المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لدرجات سلم ليكارت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الاستجابة	غيرموافقبشدة	غيرموافق	محايد	موافق	موافقبشدة
المتوسطالحسابي	1.79-1	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2
الأهميةالنسبية	ضعيفةجدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرةجدا

المصدر: وليد عبد الرحمن الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، الندوة العلمية للشبات الإسلامي، 2009م ص26

-برنامج الـ SPSS:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences" والتي يرمز لها اختصاراً بالرمزSpss.

- **صدق وثبات عبارات الاستبيان**

يهدف هذا المحور إلى التحقق من سلامة أداة القياس المعتمدة في الدراسة، من خلال تقييم الخصائص السكومترية، وتقديم توضيح إضافي حول طبيعة مقياس ليكرت المستخدم.

أولا: ضبط أداة القياس (الاستبيان) تطبيقها:

من العناصر الأساسية للاستبيان اختباره قبل تطبيقه عمليا، يعني ذلك قياس مدى ثبات وصدق عبارات الاستبيان المراد توزيعه، إذا قبل كل شيء لابد من التعرف على معاملي الصدق والثبات:

معامل الثبات: Reliability coefficient

يشير إلى درجة استقرار أداة القياس واتساق نتائجها عند إعادة تطبيقها على نفس العينة في ظروف متشابهة.

فالأداة الثابتة هي" الأداة التي تعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة، ومن النادر أن يوجد مقياس الصدق ولا يكون ثابتا، فالمقياس الصادق هو ثابتا لكن العكس ليس صحيح" **(أبوعواد و نوفل، 2010، صفحة 276)**

معامل الصدق: Validity coefficient

يشير إلى درجة استقلالية الإجابات عن الظروف العرضية للبحث وبالتالي إلى أي مدى دقة وصلاحية أداة جمع البيانات لقياس ما وضعت لقياسه، فنجد رياضيا يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات **(دليو، 2024، صفحة 386)**

معامل الثبات ألفا كرونباخ: هو مقياس يُستخدم لتقييم الثبات الداخلي لأداة القياس (مثل الاستبيانات)، ويعكس مدى اتساق الأسئلة أو البنود في الأداة مع بعضها البعض. قيمة ألفا كرونباخ تتراوح بين 0 و1، حيث تشير القيمة الأعلى إلى مستوى ثبات أعلى. بشكل عام، يعتبر مقياس ألفا كرونباخ جيدًا إذا كانت قيمته 0.70 أو أكثر، مما يدل على أن الأداة تحقق مستوى جيد من الاتساق الداخلي. والجدول رقم(3) يبين اختبار أو قياس ثبات فقرات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

المتوسط الحسابي: يُعدّ المتوسط الحسابي من أكثر المقاييس الإحصائية استخدامًا لتمثيل النزعة المركزية، ويُستخدم لتحديد القيمة التي تمثل مركز مجموعة من البيانات العددية. يتم حسابه بجمع جميع القيم في العينة أو المجتمع الإحصائي ثم قسمة الناتج على عدد هذه القيم. يعكس المتوسط الحسابي الاتجاه العام للبيانات، ويُستخدم في التحليلات الإحصائية للمقارنة واتخاذ القرارات، غير أنه قد يتأثر بالقيم المتطرفة، مما قد يقلل من دقته في تمثيل البيانات في بعض الحالات.

الانحراف المعياري: هو مقياس إحصائي يُستخدم لبيان مدى تشتّت البيانات حول المتوسط الحسابي. **(الفقي، عبد الجواد، و مهدي، صفحة 112)**

يعبّر هذا المقياس عن مدى بُعد القيم الفردية في مجموعة البيانات عن متوسطها، وكلما كان الانحراف المعياري صغيرًا، دلّ ذلك على أن القيم قريبة من المتوسط، والعكس صحيح. يُعدّ الانحراف المعياري أداة مهمة في التحليل الإحصائي لأنه يعطي صورة أوضح عن تباين البيانات.

معامل بيرسون: للارتباط هو مقياس إحصائي يُستخدم لتحديد قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميّين. يأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين -1 و +1؛ حيث تشير القيمة +1 إلى وجود علاقة طردية تامة، والقيمة -1 إلى علاقة عكسية تامة، أما القيمة 0 فتعني عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين. يعتمد معامل بيرسون على القيم الفعلية والانحرافات المعيارية للمتغيرين، ويُستخدم على نطاق واسع في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية لقياس الترابط بين الظواهر **(طبيه، 2008، صفحة 123)**

سادسا: تحليل الخصائص السيكومترية للاستبيان:

تم حسب ثبات المقياس عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة الفا كرومباخ كما هو مبين في الجدول.

الجدول رقم: (3) يوضح ثبات أداة الدراسة عن طريق معامل الفا كرومباخ

عدد البنود	محاور الاستبيان	معامل الفا كرومباخ
18	التمكين الوظيفي	0.845
17	المسؤولية الاجتماعية	0.841
35	جميع عبارات الاستبانة	0.917

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS V26

يُظهر الجدول أعلاه نتائج اختبار الثبات الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يُعد من أبرز المؤشرات الإحصائية المستخدمة لتقييم درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور.

- **بالنسبة لمحور التمكين الوظيفي**، والذي يتكوّن من 18 بندًا، بلغ معامل الثبات (0.895)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات هذا المحور، مما يدل على أن العينة قد استجابت بطريقة متماسكة ومنسجمة على بنود التمكين الوظيفي.
- **أما محور المسؤولية الاجتماعية**، المكوَّن من 17 بندًا، فقد سجّل معامل ألفا كرونباخ (0.841)، وهي أيضًا قيمة عالية تُظهر أن فقرات هذا المحور مترابطة وتعكس بعدًا موحدًا يقيس المسؤولية الاجتماعية بدقة.
- **وعند احتساب معامل الثبات لأداة الدراسة ككل (35 بندًا)**، بلغ معامل ألفا (0.917)، وهي قيمة ممتازة تدل على أن جميع فقرات الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الاتساق، مما يعزز من مصداقية أداة القياس ويؤكد صلاحيتها للاستخدام في الدراسة الميدانية.

تدل القيم المرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور على أن أداة الاستبيان موثوقة وتمتاز بثبات داخلي عالٍ، وهو ما يسمح باستخدام نتائجها في تحليل البيانات واستخلاص استنتاجات علمية دقيقة حول علاقة التمكين الوظيفي بالمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.

الصدق:

الصدق الظاهري: قمنا بعرض الاستمارة للتحكيم على مجموعة أساتذة بالكلية ذوي خبرة بالموضوع والتخصص بكليتي العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، انظر الملحق رقم (03) ولقد تم تقديم بعض الملاحظات واقتراح مجموعة من التعديلات من بينها:

-إعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات.

-إعادة ترتيب بعض العبارات وحذف المكررة منها.

وعلى هذا أساس هذه الملاحظات تم وضع الاستبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق(01)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارات وبين محاور الاستبيان ككل:

هو واحد من مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يُستخدم لقياس مدى تحقق الأهداف التي تهدف إليها أداة الدراسة ألا وهي الاستبيان. يهدف استخدامه إلى قياس الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عنصر والدرجة الكلية للمحور الذي يتبع له، بالإضافة إلى ارتباط الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للأداة الاستبيان بأكملها التي يتبع لها.

وإحصائيا نعبر عن الصدق من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون، والجدول التالي تبين نتائج حساب الصدق الاتساق الداخلي.

جدول رقم (4): يمثل معامل الارتباط بيرسون بين المشاركة في اتخاذ القرارات والمحور الأول التمكين الوظيفي

المشاركة في اتخاذ القرارات	التمكين الوظيفي	الارتباط	
**0.847	1	قيمة الارتباط بيرسون	التمكين الوظيفي
0.000		قيمة المعنوية	
18	18	عدد العبارات	
1	**0.847	قيمة الارتباط بيرسون	المشاركة في اتخاذ القرارات
	0.000	قيمة المعنوية	
6	6	عدد العبارات	

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS V26

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك ارتباطًا قويًا وإيجابيًا بين مؤشر "المشاركة في اتخاذ القرارات" ومحور "التمكين الوظيفي" ككل، حيث بلغ معامل الارتباط **(0.847)**، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية **(0.000)**، ما يدل على أن هذا البعد ينسجم بدرجة كبيرة مع باقي مؤشرات محور التمكين الوظيفي، ويسهم بشكل فعال في قياسه.

جدول رقم (5) : يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة المهارة والمحور الاول التمكين الوظيفي

الارتباط		التمكين الوظيفي	الكفاءة المهارة
التمكين الوظيفي	قيمة الارتباط بيرسون	1	0.939
	قيمة المعنوية		0.000
	عدد العبارات	18	18
الكفاءة المهارة	قيمة الارتباط بيرسون	0.939	1
	قيمة المعنوية	0.000	
	عدد العبارات	7	7

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط قوية جدًا بين مؤشر"الكفاءة والمهارة "ومحور "التمكين الوظيفي"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.939)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.000)، ما يعكس تجانسًا عاليًا بين هذا المؤشر وباقي عناصر المحور.

جدول رقم (6): يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الابتكار والابداع والمحور الاول التمكين الوظيفي

الارتباط		التمكين الوظيفي	الابتكار والابداع
التمكين الوظيفي	قيمة الارتباط بيرسون	1	**0.761
	قيمة المعنوية		0.000
	عدد العبارات	18	18
الابتكار والابداع	قيمة الارتباط بيرسون	0.761	1
	قيمة المعنوية	0.000	
	عدد العبارات	5	5

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

يشير الجدول أعلاه إلى وجود علاقة معتدلة إلى قوية بين مؤشر"الابتكار والإبداع "ومحور "التمكين الوظيفي"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.761)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية .(0.000)هذا يشير إلى ارتباط قوي بين الابتكار والإبداع وبين التمكين الوظيفي، ولكن بشكل أقل من بعض المؤشرات الأخرى مثل "الكفاءة والمهارة".

جدول رقم (7): يمثل معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام والمسؤولية الاجتماعية

الالتزام	والمسؤولية الاجتماعية	الارتباط	
**0.595	1	قيمة الارتباط بيرسون	والمسؤولية الاجتماعية
0.000		قيمة المعنوية	
17	17	عدد العبارات	
1	**0.595	قيمة الارتباط بيرسون	الابتكار الالتزام
	0.000	قيمة المعنوية	
5	5	عدد العبارات	

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS V26

يُظهر الجدول أعلاه وجود علاقة متوسطة بين مؤشر"الالتزام "والمسؤولية الاجتماعية"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.595)، وهو قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.000)، مما يعني أن هناك ارتباطًا معنويًا إيجابيًا بينهما.

جدول رقم (8) : يمثل معامل الارتباط بيرسون بين روح المبادرة والمسؤولية الاجتماعية

روح المبادرة	والمسؤولية الاجتماعية	الارتباط	
**0.882	1	قيمة الارتباط بيرسون	والمسؤولية الاجتماعية
0.000		قيمة المعنوية	
17	17	عدد العبارات	
1	**0.882	قيمة الارتباط بيرسون	روح المبادرة
	0.000	قيمة المعنوية	
6	6	عدد العبارات	

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه وجود ارتباط قوي جدًا بين مؤشر"روح المبادرة "و"المسؤولية الاجتماعية"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.882)، وهو قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.000)، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بينهما.

جدول رقم (9) : يمثل معامل الارتباط بيرسون بين المساهمة في تنمية الجامعة والمسؤولية الاجتماعية

الارتباط		والمسؤولية الاجتماعية	المساهمة في تنمية الجامعة
والمسؤولية الاجتماعية	قيمة الارتباط بيرسون	1	**0.860
	قيمة المعنوية		0.000
	عدد العبارات	17	17
المساهمة في تنمية الجامعة	قيمة الارتباط بيرسون	**0.860	1
	قيمة المعنوية	0.000	
	عدد العبارات	6	6

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه وجود علاقة قوية جدًا بين مؤشر"المساهمة في تنمية الجامعة "و**"المسؤولية الاجتماعية"**، حيث بلغ معامل الارتباط (0.860)، وهو قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.000)، مما يعكس ارتباطًا إيجابيًا قويًا بين مؤشر المساهمة في تنمية الجامعة والمسؤولية الاجتماعية.

الفصل الخامس

الفصل الخامس:

عرض وتحليل وتفسير البيانات ومناقشة النتائج

أولا: عرض وتحليل الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة

ثانيا: عرض وتحليل بيانات محاور الدراسة

ثالثا: اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية

2. اختبار الفرضية الجزئية الأولى

3. اختبار الفرضية الجزئية الثانية

4. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة

1.على ضوء فرضيات الدراسة

2.على ضوء الدراسات السابقة

3. على ضوء المقاربة النظرية

خامسا: النتائج العامة للدراسة

أولا: عرض وتحليل الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة:

من خلال معالجتنا لبيانات الدراسة احصائيا باستخدام برنامج تحليل الحزم الإحصائية تحصلنا على الخصائص الشخصية لمفردات الدراسة مترجمة كميا وبيانيا كالآتي:

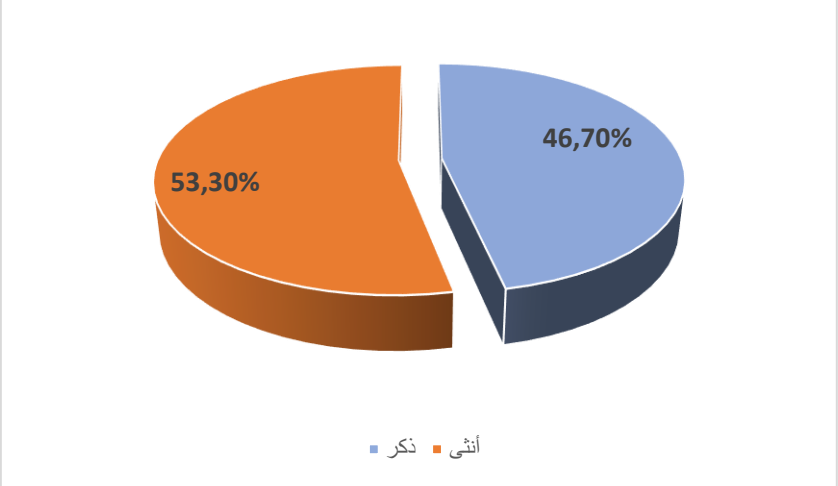
1 -تحليل خصائص عينة الدراسة حسب متغير النوع

جدول رقم 10: يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير النوع

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	21	46,7%
	أنثى	24	53,3%
المجموع		45	100%

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

الشكل رقم(2) : دائرة بيانية تمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير النوع



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

يُبيّن الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير النوع، حيث تُظهر النتائج أن نسبة الإناث بلغت 53.3% من إجمالي العينة، مقابل 46.7% للذكور. يُشير هذا التوزيع إلى أن الإناث يُمثلن النسبة الأكبر ضمن العينة المدروسة، مما يعكس حضورًا ملحوظًا للعنصر النسوي في ميدان الدراسة. ويُعد هذا التوازن المتعلق بتوزيع الجنسين أو النوعين مؤشرًا إيجابيًا من حيث تمثيل النوع داخل العينة، مما يُسهم في تعزيز موضوعية النتائج.

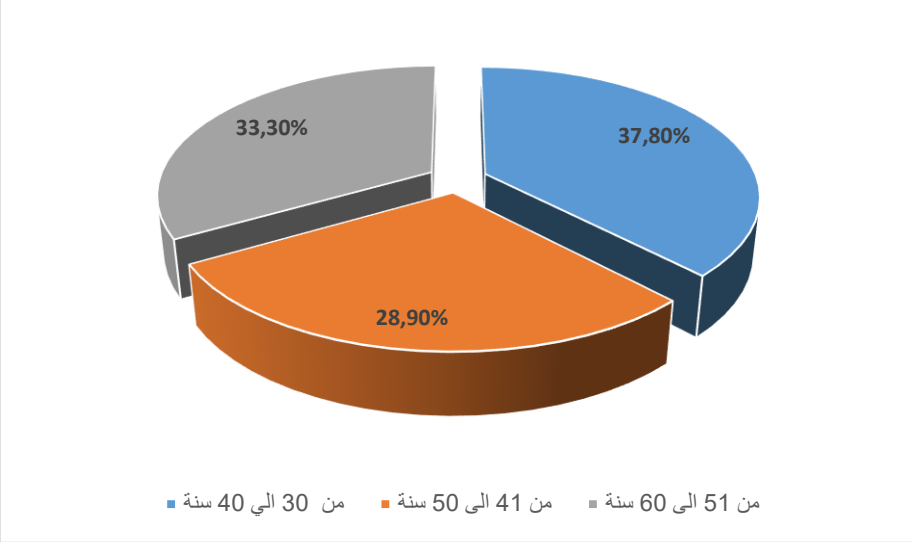
2-خصائص العينة حسب السن:

جدول رقم 11: يمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
السن	من 30 الي 40 سنة	17	37,8%
	من 41 الى 50 سنة	13	28,9%
	من 51 الى 60 سنة	15	33,3%
المجموع		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

الشكل رقم(3) : دائرة بيانية تمثل خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

يُبرز الجدول رقم (11) التوزيع العمري لأفراد عينة الدراسة، حيث تبيّن أن فئة **من 30 إلى 40 سنة** هي الأكثر تمثيلًا بنسبة **37.8%**من إجمالي العينة، تليها فئة **من 51 إلى 60 سنة** بنسبة **33.3%**، ثم فئة **من 41 إلى 50 سنة** بنسبة **28.9%**.

يعكس هذا التوزيع وجود تمثيل متوازن نسبيًا لمختلف الفئات العمرية داخل الهيئة الدراسية المعنية بالدراسة، مع تركّز واضح في الفئة العمرية المتوسطة (30–40 سنة)، وهي المرحلة التي غالبًا ما يكون فيها الأستاذ الجامعي قد اكتسب قدرًا مناسبًا من الخبرة المهنية دون أن يبلغ بعد مرحلة التقاعد من وظيفته التي في أغلب الأحيان تمتاز بنشاط بحثي مرتفعا. وهذا يعكس فترة مهنية نشيطة تكون فيها مسألة التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية حاضرة نظرا لتزامنها مع فترة العطاء والخبرة والتفاني في العمل.

كما أن تمثيل فئة من 51 إلى 60 سنة بنسبة معتبرة يدل على وجود مجموعة من الأساتذة المتميزين ذوي الخبرة الطويلة مما يثري دراستنا من خلال رؤية أكثر مصداقية للتمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، وفي المقابل فإن تمثيل فئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة قريبة من الفئتين السابقتين يجعلها أكثر تمثيلا لمختلف الأعمار، وهذا مايضمن وجود توازن في العمر يُسهم في تنوع الآراء المرتبطة بموضوع الدراسة.

إن هذا التدرج العمري داخل العينة يساعد على فهم الاختلافات والفروق بين الفئات المختلفة المتواجدة في العينة، مما يُسهم في الحصول على نتائج واضحة ودقيقة حول علاقة متغير السن بموضوع التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعيةفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

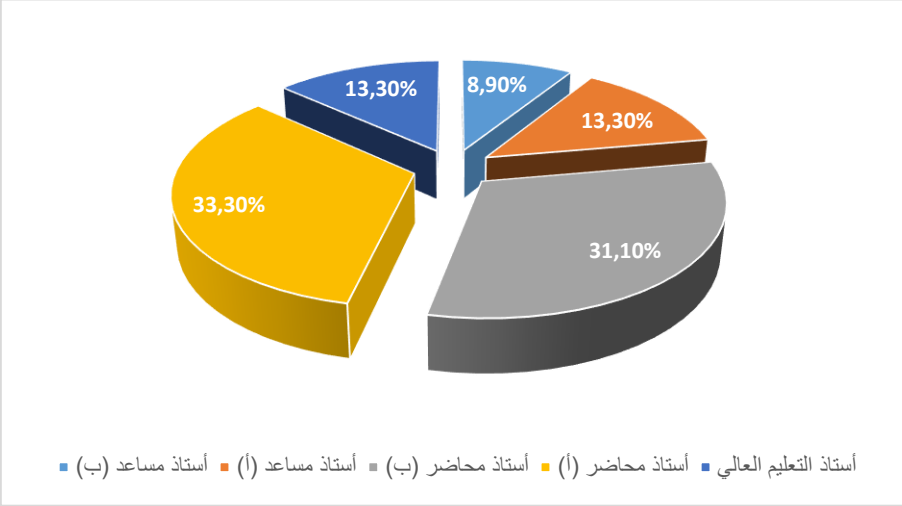
3- خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية

جدول رقم (12): يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الرتبة العلمية	أستاذ التعليم العالي	6	13,3%
	أستاذ محاضر (أ)	15	33,3 %
	أستاذ محاضر (ب)	14	31,1 %
	أستاذ مساعد (أ)	6	13,3%
	أستاذ مساعد (ب)	4	8,9 %
المجموع		45	100%

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامجSPSS

الشكل رقم(4): دائرة بيانية تمثل خصائص عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح جدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا للرتبة الأكاديمية، حيث تشير النتائج إلى أن فئة **أستاذ محاضر(أ)** تمثل النسبة الأعلى ضمن العينة بنسبة **33.3%**، تليها فئة **أستاذ محاضر(ب)** بنسبة **31.1%**، ثم فئتا **أستاذ مساعد (أ)** و**أستاذ التعليم العالي** بنسبة متساوية قدرها **13.3%**لكل منهما، وأخيرًا فئة **أستاذ مساعد (ب)** بنسبة **8.9%**فقط.

تعكس هذه النتائج ميلًا واضحًا نحو تمثيل أكبر للفئات الأكاديمية المتوسطة، أي رتبتي أستاذ محاضر (ب) و(أ)، واللتين تُشكلان معًا حوالي **64.4%**من إجمالي العينة.

كما يشير التمثيل الجيد لفئة أساتذة التعليم العالي (13.3%) إلى وجود فعال للخبرات العليا، وهو ما يعزز دراستنا من حيث أن هذه الفئة تعتبر واعية وملمة بقدر كافي بمفهوم المسؤولية الاجتماعية كعنصر مهني تكونت لديهم وتراكمت عبر مسارهم في التعليم الجامعي. في المقابل نجد ضعف تمثيل فئة أستاذ مساعد (ب) (8.9%) تعبر عن حداثة الالتحاق بسلك التعليم الجامعي.

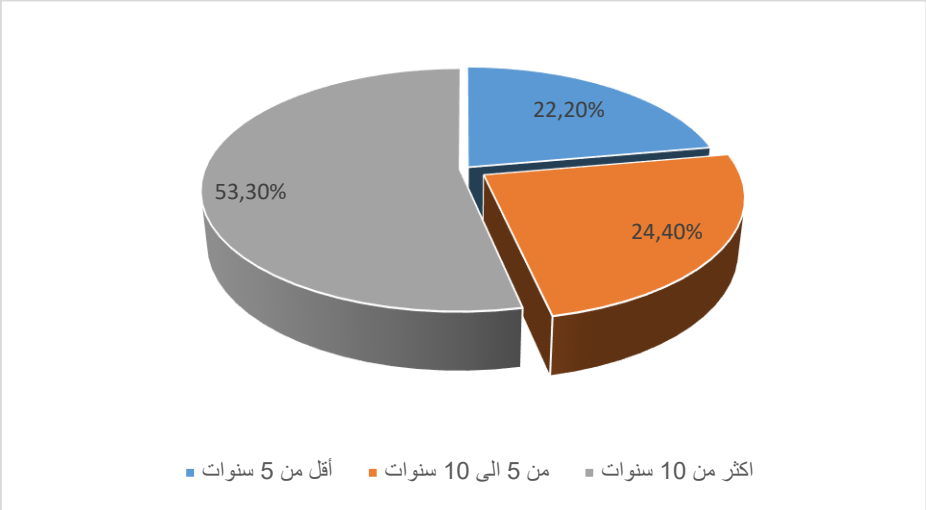
4 -خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة العلمية:

جدول رقم (13) : يمثل خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة العلمية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة العلمية	أقل من 5 سنوات	10	22,2%
	من 5 إلى 10 سنوات	11	24,4%
	أكثر من 10 سنوات	24	53,3%
المجموع		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS

الشكل رقم(5): دائرة بيانية تمثل خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة العلمية



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

يبين جدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخبرة العلمية، حيث تبيّن النتائج أن الفئة ذات الخبرة التي تفوق 10 سنوات هي الأكثر تمثيلًا بنسبة 53.3%، يليها الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم بين 5إلى 10 سنوات بنسبة 24.4%، وأخيرًا فئة ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 22.2%من إجمالي العينة.

تشير هذه النتائج إلى أن أكثر من نصف الأساتذة يتمتعون بخبرة طويلة في التعليم الجامعي ومسيرة مهنية حافلة وممتدة، مما يُعزز من قيمة النتائج المحصل عليها في دراستنا، وهذا نظرا لخبرتهم الطويلة النابعة من المكتسبات القبلية والمعرفية والعملية التي تؤهلهم لتقديم آراء دقيقة وواضحة ومدروسة حول مستوى التمكين الوظيفي، وكذلك مستوى ممارساتهم للمسؤولية الاجتماعية ووعيهم بها داخل البيئة الجامعية ضمن وظائفهم التعليمية والبحثية.

أما الفئة المتوسطة من حيث الخبرة (5 إلى 10 سنوات)، والتي تمثل قرابة ربع العينة، فهي غالبًا تضم أساتذة مروا بسنين عديدة في التعليم جعلتهم يمتلكون خبرة عالية وإرث علمي كبير، وأيضا يكونون مستقرين في وظائفهم، هذا ما يجعل مفهوم وملامح التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية تبدأ بالتشكل تدريجيا عبر سنين عملهم، مما يجعلهم قادرين على فهم المشكلات والصعاب التي تعترض طريقهم فيحاولون معالجتها والتخفيف من حدتها.

في حين أن تمثيل فئة **الخبرة** (أقل من 5 سنوات) بنسبة **22.2%** يكشف عن توفر نظرة أولية عن تصورات وافتراضات الأساتذة الجدد ونظرتهم للتمكين الوظيفي، وما هي درجة التمكين الوظيفي لهؤلاء الأساتذة الجدد.

وبناءً على هذا التوزيع المتوازن، يمكن القول إن العينة تُوفر تمثيلاً جيدًا لمستويات مختلفة من الخبرة، وهو ما يُثري الدراسة ويزيد من صدق نتائجها المتحصل عليها.

ثانيا: عرض وتحليل بيانات محاور الدراسة:

1-تحليل بيانات المحور الأول: التمكين الوظيفي

ويمثل المتغير المستقل للدراسة ويتضمن كل من المشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة والمهارة وأيضا الابتكار والإبداع ويتكون المحور من 18 سؤال (انظر الملحق4)

الجدول رقم (14): يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات.

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
1	التكرار	16	21	4	4	0	4.08	0.900	4	موافق بشدة
	النسبة	35,6%	46,7%	8.9%	8.9%	0				
2	التكرار	26	16	1	2	0	4.46	0.756	1	موافق بشدة
	النسبة	57.8%	35.6%	2.2%	4.4%	0				
3	التكرار	22	21	1	1	0	4.42	0.656	2	موافق بشدة
	النسبة	48.9%	46.7%	2.2%	2.2%	0				
4	التكرار	14	14	12	3	2	3.77	1.105	5	موافق
	النسبة	31,1%	31,1%	26,7%	6,7%	4.4%				
5	التكرار	11	15	14	4	1	3.68	1.018	6	موافق
	النسبة	24.4%	33.3%	31.1%	8.9%	2.2%				
6	التكرار	18	17	7	3	0	4.11	0.910	3	موافق
	النسبة	40%	37.8%	15.6%	6.7%	0				
المجموع							4.09	-	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

احتلت العبارة رقم (2) المركز الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات عامل هام في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.حققت هذه العبارة أعلى متوسط حسابي (4.46) مع انحراف معياري منخفض نسبيًا (0.756)، مما يعكس اتفاقًا شاسعا بين أفراد العينة على أهمية مشاركة الأستاذ في صنع القرار لتعزيز التزامه

ومسؤوليته الاجتماعية. ويُبرز هذا المؤشر أن هناك وعيا متطورا وذو عمقابأهمية التمكين الوظيفي في تحسين علاقة الأستاذ بالمجتمع الجامعي.

احتلت العبارة رقم (3) المركز الثاني: مُشاركتك في اتخاذ القرارات يخلق الالتزام مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لديك بلغ المتوسط الحسابي (4.42) مع انحراف معياري منخفض (0.656)، وهوما يشير إلى وجود إجماع شبه تام بين آراء أفراد العينة. وتدل هذه النتائج على القناعة القوية والوعي الكبير من طرف الأساتذة بأن المشاركة في اتخاذ القرارات لا تعزز فقط هذا السلوك أو الممارسة وأداءه داخل الجامعة، بل تُعد في نفس الوقت محفزا للالتزام داخلها.

احتلت العبارة رقم (1) المركز الثالث: تفتح إدارة الكلية باب الحوار مع الأستاذ الجامعي، جاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.900)، وهو ما يضعها في فئة "موافق بشدة". يعكس هذا المؤشر أن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تتمتع ببيئة تنظيمية داعمة لباب الحوار والتناقش مع الأستاذ الجامعي كعنصر فعال في الجامعة، وأيضا يدل هذا على أن إدارة الكلية مرنة تسمح بالتواصل بينها وبين الأساتذة ولا تضع العراقيل الإدارية المختلفة، ما يعزز التكافل والتعاون مع بعضهم للخروج بالقرارات المتعلقة بالكلية والتي يتم اتخاذها بدقة وبرضى الطرفين.

احتلت العبارة رقم (4) المركز الرابع: تمنحك إدارة الكلية الحرية في إبداء رأيك ومقترحاتك بما يخدم الجامعة. بلغ متوسطها الحسابي (3.77) مع انحراف معياري مرتفع نسبيًا (1.105)، مما يدل على تفاوت في آراء المبحوثين. وقد يشير هذا الاختلاف إلى أن كل كلية يختلف فيها مستوى تطبيق هذه الممارسة الفعالة، الأمر الذي يحد من حرية الأساتذة الجامعيين في إبداء آرائهم ومقترحاتهم ضمن إطار التمكين الوظيفي، مما قد يؤثر على الجامعة وأدائها.

احتلت العبارة رقم (5) المركز الخامس والأخير: يتم إشراكك في تحديد سياسات الجامعة المتعلقة بالبحث العلمي.جاءت هذه العبارة بأدنى متوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.018)، ما يدل على أن هناك ضعف في مشاركة الأستاذ الجامعي في وضع الاستراتيجيات والسياسيات المتعلقة بالأبحاث العلمية، هذا قد يعني أن إدارة الجامعة لا تشارك الأساتذة الجامعيين في تحديد السياسات والإجراءات والقواعد المتعلقة بمجال البحث العلمي، مما يؤدي إلى ضعف إنتاج الأبحاث العلمية بأنواعها المختلفة ونشرها.

الجدول رقم(15): يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الكفاءة والمهارة

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
07	التكرار	11	14	14	3	3	3.60	1.136	5	موافق
	النسبة	24.4%	31.1%	31.1%	6.7%	6.7%				
08	التكرار	23	19	1	2	0	4.40	0.750	1	موافق بشدة
	النسبة	51.1%	42.2%	2.2%	4.4%	0				
09	التكرار	16	14	12	2	1	3.93	1.000	4	موافق
	النسبة	35.6%	31.1%	26.7%	4.4%	2.2%				
10	التكرار	11	9	15	7	3	3.40	1.213	6	موافق
	النسبة	24.4%	20%	33.3%	15.6%	6.7%				
11	التكرار	4	6	20	9	6	2.84	1.106	7	محايد
	النسبة	8.9%	13.3%	44.4%	20%	13.3%				
12	التكرار	15	21	3	5	1	3.97	1.033	3	موافق
	النسبة	33.3%	46.7%	6.7%	11.1%	2.2%				
13	التكرار	17	23	3	1	1	4.20	0.842	2	موافق
	النسبة	37.8%	51.1%	6.7%	2.2%	2.2%				
المجموع							3.76	-	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

احتلت العبارة رقم 8 المركز الأول والتي تفيد بأن الكفاءة والمؤهلات تلعب دورًا أساسيا في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، فقد حققت أعلى متوسط حسابي (4.40) مع انحراف معياري منخفض (0.750)، مما يدل على اتفاق شبه تام بين أفراد العينة على هذه الفكرة. يشير أن الكفاءة والمهارة التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي لها علاقة وصلة ودور بزيادة مستوى المسؤولية الاجتماعية، وهذا قد يرجع إلى الوعي والفهم العميقين للأساتذة أن الكفاءة والمهارة مهمة لمثل هذه الممارسة، وهو ما يؤكد أهمية صقل المهارات وتطوير

الكفاءة، ويكون هذا عن طريق برامج خاصة منها: برامج التكوين والتدريب العلمي سواء كانت على مستوى الجزائر أو خارجها لتبادل الخبرات والمعارف وعلى الأساتذة المطالبة بذلك، وعلى الإدارة أن تلبي المطلب لأن هذا يساهم في تنمية الجامعة.

في المركز الثاني احتلته العبارة رقم 13 والتي التي تشير إلى أن يسهم التحسين المستمر لمهاراتك في تعزيز دورك كقائد للمبادرات الاجتماعية داخل الكلية، سجلت متوسطًا عاليًا (4.20) وانحرافًا معياريًا منخفضًا نوعا ما (0.842)، ما يعكس اتفاقًا قويًا على هذه الفكرة. هذا يدل على وعي الأساتذة بالدور القيادي المهم الذي أعطي لهموالذي يمكن أن يجسدوه داخل الجامعة من خلال تطوير مهاراتهم باستمرار حسب المتغيرات التي تحدث بين فترة وأخرى، وعليه يُعد مؤشرًا إيجابيًا على قابلية التمكين وأساليبه لديهم وعدم مقاومته داخل الكلية.

ثم في المركز الثالث احتلته العبارة رقم 12 المتعلقة بإسهام الكفاءة والمهارة في تعزيز المبادرة والمساهمة الفعالة في الأنشطة التي تخدم المجتمع الجامعي، حصلت على متوسط (3.97) مع انحراف معياري (1.033)، ما يشير إلى اتفاق جيد بين أفراد العينة. ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب الأساتذة الجامعيين يدركون الأهمية البالغة لتوظيف الكفاءة والمهارة في خدمة المجتمع الجامعي، ومدى انعكاسها الإيجابي عليه وخاصة على الطلبة وعلى الكلية، غير أن تفاوت الآراء الذي سجلناه (وجود نسبة غير موافقة 11.1%) وقد يكون مرتبطًا باختلاف الفرص المتاحة داخل الجامعة أو الدعم المالي والإداري للأنشطة والفعاليات والمبادرات الجامعية.

اما في المركز الرابع نجد العبارة 09التي تتعلق بتشجيع إدارة الكلية على استقطاب المعرفة واستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة، حصلت على متوسط (3.93) بانحراف معياري (1.000)، ما يدل على وجود اتفاق عام حول هذه الفكرة. يعكس هذا التقبل الواسع لهذه التقنيات والوسائل والأدوات الحديثة التي لابد منها في كليتنا، وإن دل هذا فإنه يدل على أن أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وصلوا إلى مستوى عالي وإيجابي من المسؤولية الاجتماعية، وأن أعضاء هيئة التدريس استوعبوا التوجهات الحديثة في العمل الجامعي الذي فرضتها التغيرات الحاصلة في المؤسسات التعليمية اليوم، إلا أن وجود نسبة محايدة لا يُستهان بها (26.7%) قد يوحي بوجود عدم عدالة ومساواة في تطبيق هذه الممارسات بين الأقسام،وقد يعود لاختلاف الدعم التكنولوجي في كل قسم فقد يكون هناك دعم لقسم على آخر، أو مقاومة بعض الأساتذة لهذه التغيرات الحديثة.

في المركز الخامس العبارة 07 التي تنص على أن الإدارة تشجعكم على التدريب لتطوير مهاراتكم وصقل مواهبكم حسب تخصصاتكم، أن المتوسط الحسابي بلغ (3.60) بانحراف معياري (1.136)، وهو ما يشير إلى مستوى "موافقة". هذا يعني أن الأساتذة الجامعيين يعترفون بأهمية المبادرات التدريبية في اكتساب الخبرة والمهارة.

أن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري نسبيًا يعكس تباينًا في الآراء، ربما بسبب اختلاف الفرص المتاحة لكل أستاذ، أي أنها يمكن أن تكون متاحة لفئة من الأساتذة بينما لا تكون متوفرة لآخرين ولتخصصات غير الأخرى.

في المركز السادس العبارة 10 المتعلقة بتوفير الكلية لآلية التقييم المستمر للأداء الأكاديمي بهدف دراسة نقاط القوة والضعف، فقد كان المتوسط (3.40)، وهو الأدنى بعد العبارة 11، مع انحراف معياري (1.213)، وهو الأعلى بين العبارات. هذا يشير إلى تفاوت كبير ومرتفعا جدا في تقييم هذه الآلية المتعلقة بالتقييم المستمر للأداء الأكاديمي، وقد يرجع ذلك إلى عدم وضوح إجراءات ومعايير التقييم أو عدم انتظامها أو قد لا تكون موجودة أبدا وبالتالي عدم ضبط وتحديد أوجه الضعف والقوة للأداء الوظيفي.

في المركز الأخير حصلت العبارة 11 التي تنص على أن الجامعة تقدم مكافآت وتحفيزات للأساتذة المتميزين أكاديميًا مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لديهم، على أدنى متوسط حسابي (2.84)، مع انحراف معياري (1.106)، واتجهت النتيجة إلى "الحياد". يعني أن الجامعة لا تقدم تحفيزات حقيقية وملموسة لا مادية ولا معنوية مقابل الجهد المبذول اتجاه مكونات الجامعة، مما قد ينعكس سلبًا على الحافز الشخصي والذاتي لديهم ويشعرهم بالإحباط النفسي هذا مايحد من الممارسات التي تعزز المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (16): يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الابتكار والابداع

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
14	التكرار	7	17	12	6	3	3.42	1.117	4	موافق
	النسبة	15.6%	37.8%	26.7%	13.3%	6.7%				
15	التكرار	5	4	21	9	6	2.82	1.093	5	موافق بشدة
	النسبة	8.9%	11.1%	46.7%	20%	13.3%				
16	التكرار	11	23	7	3	1	3.88	0.934	2	موافق
	النسبة	24.4%	51.1%	15.6%	6.7%	2.2%				
17	التكرار	11	19	10	4	1	3.77	0.997	3	موافق
	النسبة	24.4%	42.2%	22.2%	8.9%	2.2%				
18	التكرار	17	22	5	1	0	4.22	0.735	1	محايد
	النسبة	37.8%	48.9%	11.1%	2.2%	0				
المجموع							3.62	-	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

احتلت العبارة رقم 18 المركز الاول يُسهم توظيف الإبداع في البحث العلمي في تعزيز مكانة الجامعة كمؤسسة رائدة في مجال المعرفة، أعلى متوسط حسابي بلغ (4.22) بانحراف معياري (0.735)، مما يشير إلى اتفاق قوي نسبيًا بين الأساتذة على أن الإبداع في مجال البحث العلمي يُعد من الأسباب الأساسية التي تعزز وتحسن من صورة ومكانة الجامعة. ويرجع هذا التوجه إلى أن الأساتذة الجامعيين يعرفون أهمية الابداع والابتكار كمحرك تنموي للجامعة.

في المركز الثاني العبارة 16يعزز كل من الابتكار والإبداع مسؤوليتك الاجتماعية داخل الجامعة مما يساهم في تطويرها"، فقد حققت متوسطًا عاليًا أيضًا قدره (3.88) بانحراف معياري (0.934)، ما يدل على اتفاق واسع حول ارتباط السلوكيات والمظاهر الإبداعية والابتكارية لدى الأستاذ الجامعي بتطوير الجامعة وتعزيز دوره في المجتمع المنتمي إليه.

في المركز الثالث الفقرة الثالثة العبارة 17تسمح لك الجامعة في التعاون مع مؤسسات بحثية أخرى، محلية أو دولية، في مشاريعك الأكاديمية، سجلت متوسطًا قدره (3.77)، مع انحراف معياري (0.997)، وهو مؤشر إيجابي نسبيًا على يدل على أن الجامعة توفر فرص للتعاون والشراكة في البحوث العلمية، غير أن التشتت النسبي في الآراء قد يعود إلى تباين الفرص المتاحة من كلية إلى أخرى، أو إلى وجود عراقيل سواء من ناحية التنظيم أو جمود الإدارة تحد من التعاون الخارجي مع هذه المؤسسات البحثية وقد تكون بسبب عوائق مادية.

في المركز الرابع العبارة 14 تُوفر الجامعة التي تعمل فيها فرصًا للحصول على منح بحثية لتمويل المشاريع، فقد سجلت متوسطًا أقل نسبيًا (3.42) وانحرافًا معياريًا (1.117)، وهو ما يدل على وجود نوع من التفاوت في الآراء حول مدى واقعية وصدق هذه الفرص وتكرارها فالبعض يراها موجودة والبعض يراها غير متاحة ومتوفرة. ربما يعكس ذلك ضعفًا في سياسة تمويل الأبحاث في الجامعة أو صعوبات في الوصول إلى هذه المنح المهمة لدعم البحث العلمي للأستاذ الجامعي، ما يؤثر سلبًا على تحفيزهم على الابتكار.

في المركز الخامس العبارة15 تدعمك الجامعة في نشر أبحاثك في مجلات مرموقة ومتخصصة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.82) وانحراف معياري (1.093)، مما يعكس حالة من الحياد أو التردد في الإجابات، ويعكس هذا أن الدعم المقدم من الجامعة والذي يكون مخصص لنشر الأبحاث العلمية قليلا ولا يكفي بسبب طموحات الأساتذة الباحثين دائما عن التطور والتجديد، وهو ما قد يقتل لديهم حب الابتكار العلمي.

2-تحليل بيانات المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (17): يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر الالتزام

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
19	التكرار	31	12	2	0	0	4.64	0.570	1	موافق بشدة
	النسبة	31.1%	26.7%	4.4%	0	0				
20	التكرار	15	19	8	1	2	3.97	1.101	5	موافق
	النسبة	33.3%	42.2%	17.8%	2.2%	4.4%				
21	التكرار	14	22	7	1	1	4.04	0.877	4	موافق
	النسبة	31.1%	48.9%	15.6%	2.2%	2.2%				
22	التكرار	27	14	2	1	1	4.44	0.867	3	موافق بشدة
	النسبة	60%	31.1%	4.4%	2.2%	2.2%				
23	التكرار	29	14	2	0	0	4.60	0.579	2	موافق بشدة
	النسبة	64.4%	31.1%	4.4%	0	0				
المجموع							4.34	-	-	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

أولًا: الالتزام بتحضير المحاضرات بشكل دوري (العبارة 19) أحرزت هذه العبارة أعلى متوسط حسابي بلغ **4.64** بانحراف معياري منخفض **(0.570)**، مما يدل على اتفاقًا واسعًا بين الأساتذة الجامعيين حول أهمية التحضير المنتظم للمحاضرات كأحد أهم ركائز الجودة التعليمية. هذا الالتزام يدل على العمق في الوعي من قبل الهيئة التدريسية بأهمية تقديم محتوى جديد ومتسق ومنتظم يلبي احتياجات الطلبة البيداغوجية ويجعلهم يفهمون المحاضرات والدروس المقدمة بشكل ممتاز بسبب التحضير الدوري لها. كما أن الانسجام الكبير في الآراء يبرز أن هذا السلوك أصبح من المعايير والأساليب المهمة والضرورية التي يجب على كل أستاذ التقيد بها لكي تكون التحصيل العلمي في النهاية جيد.

ثانيًا: الالتزام بحضور الاجتماعات الخاصة بالقسم أو الكلية (العبارة 23) جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ **4.60**وانحراف معياري **(0.579)**، ما يدل على التزام قوي من قبل الأساتذة بحضور الاجتماعات. يُظهر هذا الالتزام إدراكهم وتصورهم العميق بأهمية المشاركة في العمل الإداري من حضور للاجتماعات والتنسيق داخل الأقسام والكلية، وهو ما يسهم في تعزيز التكامل والتعاون بينهم وتسهيل عملية اتخاذ القرارات الجماعية بعيدا عن القرارات الفردية.

ثالثًا: الالتزام بالقيم الأكاديمية التي تعزز القدرة على اتخاذ القرارات مما يضمن نزاهة التقييم وجودة التعليم (العبارة 22) احتلت هذه العبارة المرتبة الثالثة بمتوسط 4.44وانحراف معياري (0.867)، ما يشير إلى إدراك عام لدى الأساتذة لأهمية هذه القيم الأخلاقية في تعزيز نزاهة العملية التعليمية. الالتزام بهذه القيم الإيجابية في اتخاذ القرارات يعبر العمود الفقري لضمان عدالة التقييم وعدم التحيز وبالتالي تحقيق بيئة تعليمية صحية بعيدة عن المظاهر السلبية، وهذا يعني أنهم يشعرون بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم.

رابعًا: الالتزام بتقديم تقنيات حديثة ومبتكرة خاصة بالتدريس وإلقاء المحاضرات (العبارة 21) سجلت هذه العبارة متوسطًا قدره 4.04بانحراف معياري (0.877)، مما يدل على وجود اتفاق عام حول أهمية توظيف التقنيات الحديثة في التعليم الجامعي. وعلى الرغم من التفاوت النسبي في الآراء، فإن هذا الاتجاه يُبرز جهودًا كبيرة ومتواصلة نحو تحديث طرق التدريس وتجديدها كل مرة ومحاولة إيجاد والعمل الجماعي وتبادل الأفكار بين الطلبة وبين الأساتذة وهذا ما يعرف بالتفاعل داخل الأقسام. كما قد يعكس هذا التفاوت اختلافًا في توفر الأدوات التعليمية الحديثة أو الدعم التكنولوجي عبر الكليات.

خامسًا: الالتزام بالمشاركة في البحوث العلمية الجماعية مع الباحثين (العبارة 20) جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة ضمن فئة "الالتزام" بمتوسط 3.97وانحراف معياري نسبيًا مرتفع (1.101)، مما يدل على وجود اختلافات ملحوظة في درجة الالتزام بالمشاركة في البحوث الجماعية. وقد يكون هذا بسبب عوامل مرتبطة بالوقت لدى الأساتذة، أو عدم توافر الدعم. ومع ذلك فإن المتوسط الجيد يشير إلى وجود وعي عام بأهمية التعاون البحثي، مع مزيد من التشجيع من طرف إدارة الجامعة لتعزيز هذا الجانب الحيوي والمحوري الفعال من الأنشطة العلمية الضرورية.

الجدول رقم (18) : يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر روح المبادرة

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
24	التكرار	20	17	5	2	1	4.17	0.960	3	موافق بشدة
	النسبة	44.4%	37.8%	11.1%	4.4%	2.2%				
25	التكرار	22	19	3	1	0	4.35	0.802	1	موافق
	النسبة	48.9%	42.2%	6.7%	2.2%	0				
26	التكرار	16	25	3	1	0	4.22	0.765	2	موافق
	النسبة	35.6%	55.6%	6.7%	2.2%	0				
27	التكرار	19	11	12	2	1	4.00	1.044	4	موافق بشدة
	النسبة	42.2%	24.4%	26.7%	4.4%	2.2%				
28	التكرار	15	16	10	2	2	3.88	1.070	5	موافق بشدة
	النسبة	33.3%	35.6%	22.2%	4.4%	4.4%				
29	التكرار	12	17	13	2	1	3.82	0.960	6	موافق
	النسبة	26.7%	37.8%	28.9%	4.4%	2.2%				
المجموع							4.06	-	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

أولًا: العبارة (25) أحرزت العبارة التي تنص على "المبادرة بتوفير مصادر إضافية للبحث العلمي والتدريس مثل مقاطع الفيديو والمقالات" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.35) بانحراف معياري قدره (0.802)، محتلة بذلك المرتبة الأولى. وقد وافق على هذه العبارة أغلبية أفراد العينة بنسبة تجاوزت (91.1%)، ما يعني أن الأساتذة لديهم وعي كبير بأهمية تدعيم العملية التدريسية التي يقومون بها بآليات وأدوات ومصادر حديثة تجعل الطلبة يفهمون بسهولة ولا يحسون بالملل والروتين، وبالتالي يرتفع تحصيلهم الدراسي بسبب حبهم للمحاضرة وبالتالي الأستاذ هنا واعي ومتقبل لفكرة الوسائل الحديثة وأهميتها في إيصال الرسالة التعليمية.

ثانيًا: العبارة(26) جاءت العبارة التي مفادها: المبادرة بتقديم حلول جديدة لتحسين أساليب التقييم الأكاديمي في المقررات الدراسية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.22) وانحراف معياري (0.765). وقد حظيت هذه العبارة كذلك بنسبة موافقة مرتفعة بلغت (91.1%)، ما يشير إلى إدراك الأساتذة الجامعيين بضرورة تطوير أدوات التقييم الأكاديمي في المقررات الدراسية بما يتماشى مع المتغيرات الحديثة في الحقل البيداغوجي، بما يحسن من أساليب التقييم من جهة ورفع جودة المقررات الدراسية من جهة أخرى لتتناسب مع مستوى الطلبة.

ثالثًا: العبارة(24) أما العبارة تبادر في تقديم أساليب تدريس حديثة ومبتكرة وفعالة، فقد حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (0.960)، لتحتل المرتبة الثالثة. وقد عبّر حوالي (82.2%) من الأساتذة عن موافقتهم أو موافقتهم الشديدة على هذه المبادرة، مما يدل على اهتمامهم بتجديد وتحديث هذه المناهج التربوية واعتماد طرق تعليمية مبتكرة تُسهم في تحسين مستوى التحصيل الدراسي للطلبة.

رابعًا: العبارة(27) بلغ متوسط العبارة المتعلقة ب:تبادر في المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية داخل الجامعة، مثل الأنشطة الطلابية وورش العمل" (4.00) مع انحراف معياري (1.044)، لتأتي في المرتبة الرابعة. ورغم أن نسبة الموافقة كانت مقبولة (66.6%)، إلا أن نسبة الحياد (26.7%)، تعكس بعض التردد في مدى إقبال الأساتذة على هذه الأنشطة الثقافية والاجتماعية داخل الجامعة، وهو ما قد يرتبط بأسباب مثل العبء المهني، وعدم وجود وقت لمثل هذه الأنشطة، أو غياب الحوافز المادية والمعنوية.

خامسًا: العبارة(28) حصلت العبارة التي تنص على تساهم في تطوير المناهج الدراسية التي تتماشى مع التطورات الحديثة في تخصصك الأكاديمي، على متوسط حسابي (3.88) بانحراف معياري (1.070)، محتلة بذلك المرتبة الخامسة. وقد أظهر حوالي (68.9%) من أفراد العينة موافقتهم على هذه المبادرة، في حين أن نسبة الحياد (22.2%) قد يرجع هذا إلى أن وجود تفاوت في الإمكانيات الحديثة المتاحة للأساتذة حول آليات تطوير المناهج الدراسية.

سادسًا: العبارة(29) في المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "تساهم في التخطيط لمشاريع تهدف إلى تعزيز التعاون وروح المبادرة والمسؤولية بين الطلاب داخل الجامعة" بمتوسط حسابي قدره (3.82) وانحراف معياري (0.960). وقد وافق (64.5%) من المشاركين على هذه المبادرة، إلا أن نسبة الحياد المرتفعة نسبيًا (28.9%) تُشير إلى وجود درجة من التشتت، عدم الوضوح أو ضعف في تنفيذ مثل هذه المشاريع التعاونية التي تعبر عن مستوى روح المبادرة والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، رغم إدراك البعض لأهميتها في بناء شخصية الطالب وتعزيز مهاراته، مما يبرز عدم التطبيق على أرض الواقع أي لايزال بحاجة للتطوير والاهتمام أكثر بهذه الممارسة المهمة.

الجدول رقم (19) : يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول مؤشر المساهمة في تنمية الجامعة

رقم		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
30	التكرار	16	6	18	2	3	3.66	1.206	6	موافق بشدة
	النسبة	35.6%	13.3%	40%	4.4%	6.7%				
31	التكرار	20	13	9	1	2	4.06	1.074	5	موافق
	النسبة	44.4%	28.9%	20%	2.2%	4.4%				
32	التكرار	23	11	8	2	1	4.17	1.028	4	موافق
	النسبة	51.1%	24.4%	17.8%	4.4%	2.2%				
33	التكرار	33	11	1	0	0	4.71	0.505	1	موافق بشدة
	النسبة	73.3%	24.4%	2.2%	0	0				
34	التكرار	30	14	1	0	0	4.64	0.528	2	موافق بشدة
	النسبة	66.7%	24.4%	2.2%	0	0				
35	التكرار	23	19	1	1	1	4.37	0.833	3	موافق بشدة
	النسبة	51.1%	42.2%	2.2%	2.2%	2.2%				
المجموع							4.27	-		موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

أولا: العبارة 33" :تعمل على تأكيد أن الخرجات العلمية ضرورية للطلبة وأبحاثهم مما يُساهم في تنمية الجامعة". حصلت هذه العبارة على أعلى متوسط حسابي بلغ 4.71 مع انحراف معياري منخفض قدره 0.505، مما يدل على توافق قوي جداً بين المشاركين على أهمية الخرجات العلمية في دعم البحث العلمي وتنمية الجامعة. نسبة 73.3% من المشاركين وافقوا بشدة على هذه النقطة، مما يعكس فهما واسعا أن الخرجات العلمية تساهم في تعزيز العملية التعليمية والبحثية.

ثانيا: العبارة 34: تطالب بتعزيز التعاون بين الأفراد داخل الجامعة مما يضمن تطورها، جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.64 وانحراف معياري 0.528، مما يشير إلى إجماع كبير حول أهمية المطالبة بتعزيز روح التعاون والتكافل بين أعضاء المجتمع الجامعي كعامل أساسي ذو طبيعة أخلاقيةيدفع الجامعة نحو التطور والنمو. وأكد 66.7% من المشاركين موافقتهم الشديدة على هذه المبادرة الإيجابية والأخلاقية الفعالة، مما وهذا يعني أنها مهمة ولها علاقة بتنمية البيئة الجامعية.

ثالثا: العبارة 35: ممارستك للابتكار والإبداع في تخصصك يسهم في مواكبة الجامعة للتغيرات العلمية والمجتمعية حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي 4.37 مع انحراف معياري 0.833، ما يعكس توافقًا قويًا بين الأساتذة حول أهمية الابتكار والإبداع في التخصص في تخصصاتهم كوسيلة لمواكبة التغيرات العلمية والمجتمعية. يعكس الانحراف المعياري وجود بعض التباين في وجهات النظر، ربما يعود لاختلافات التخصصات أو أن بعضهم لا يملك الوسائل اللازمة للابتكار والابداع لعدة أسباب، إلا أن 51.1% وافقوا بشدة على هذا البند.

رابعا: العبارة 32: تطالب بتحسين بيئة الجامعة المادية للتشجيع على التميز الأكاديمي سواء للطلبة أو الأساتذة. حققت هذه العبارة متوسط حسابي 4.17 مع انحراف معياري 1.028، مما يدل على توافق واضح على أهمية تحسين البيئة المادية للجامعة كعامل محفز للطلبة والأساتذة.

نسبة 51.1% من المشاركين وافقوا بشدة على ضرورة هذه التحسينات، نظرا للأهمية البالغة للبنية التحتية الجامعية (المكتبات، شبكات الأنترنت...) في تعزيز جودة التعليم.

خامسا: العبارة 31: تساهم في تعزيز القيم التي تروج للعدالة والشفافية داخل الجامعة.سجلت هذه العبارة متوسطًا حسابيًا مقداره 4.06 مع انحراف معياري 1.074، مما يشير إلى قبول عام بأهمية تعزيز القيم والمظاهر السليمة في الجامعة منها العدالة والشفافية كجزء من دور الأستاذ الجامعي في خلق بيئة تعليمية داعمة لسلوكيات الإيجابية داخل الجامعة. 44.4% من المشاركين عبروا عن موافقتهم الشديدة على هذا الدور الأخلاقي الهام، وهذا نابع من قبول الأساتذة وإدراكهم بأن القيم الإيجابية والأخلاقية تساهم في تطور المحيط الجامعي.

سادسا: العبارة 30" :تشارك في تقييم الأنشطة الجامعية التي تنظم داخل الجامعة".حصلت هذه العبارة على أدنى متوسط حسابي وهو 3.66 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً بلغ 1.206، مما يشير إلى تباين ملحوظ في آراء أفراد العينة. على الرغم من أن هناك توجها نحو الموافقة على أهمية المشاركة في تقييم الأنشطة الجامعية، إلا أن نسبة المحايدين بلغت 40%، مما يعكس وجود اختلاف وتباين في مدى اهتمام أو انخراط الأساتذة في هذه الأنشطة المتعلقة بالجامعة، وقد يرجع هذا إلى عدم وجود الوقت الكافي للأساتذة لتقييم هذه الأنشطة.

ثالثا: اختبار الفرضيات:

لاختبار الفرضيات التي تتمثل في الفرضيات الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين التمكين الوظيفي بمؤشراتها المتمثلة في: المشاركة في اتخاذ القرارات، الكفاءة والمهارة، الابتكار والإبداع مع المسؤولية الاجتماعية بمؤشراتها الثلاثة، الالتزام، روح المبادرة، المساهمة في تنمية الجامعة، والفرضيات البديلة التي تؤكد وجود هذه العلاقة ولقد استخدمنا في تحليلنا لهذه العلاقة معامل الارتباط بيرسون بين مؤشرات التمكين الوظيفي ومؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة خنشلة.

1-اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية الصفرية(H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، مما يعني أن التمكين الوظيفي لا يُساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الفرضية البديلة:(H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، مما يعني أن التمكين الوظيفي يُساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية

	والمسؤولية الاجتماعية	مستوى الدلالة	العينة
التمكين الوظيفي	0.619	0.000	45
معامل الارتباط بيرسون			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

بناءً على بيانات الجدول رقم (20)، والذي يوضح العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين المتغيرين. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.619)وهي قيمة موجبة متوسطة تميل إلى القوة، وتُشير إلى وجود علاقة طردية بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، كما أن مستوى الدلالة المصاحب لهذا الارتباط هو (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في دراستنا.(0.05)

وبناءً عليه، نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد وجود علاقة دالة إحصائيًا بين المتغيرين.

هذا يشير إلى أن التمكين الوظيفي بمختلف مؤشراته له علاقة وأهمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأساتذة الجامعيين، مما يعزز مساهمتهم الفعالة داخل محيطهم الجامعي.

2-اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

الفرضية الصفرية(H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الفرضية البديلة:(H_1)توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام

	تعزيز الالتزام	مستوى الدلالة	العينة
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.246	0.104	45
معامل الارتباط بيرسون			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

أظهرت نتائج تحليل العلاقة بين **المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام** لدى الأستاذ الجامعي، كما هو مبين في الجدول رقم (21)، أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت **(0.246)**، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين. إلا أن **قيمة الدلالة الإحصائية(Sig = 0.104)** جاءت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة(**0.05**) ، مما يعني أن هذه العلاقة غير دالة إحصائيًا.

بالتالي، **لا يمكننا تأكيد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية** بين مشاركة في اتخاذ القرارات لدى الأستاذ وبين التزامه في إطار العينة المدروسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المشاركة في اتخاذ القرارات لدى الأستاذ الجامعي قد لا تكون عاملاً حاسمًا وسببا رئيسيا في تعزيز التزامه، وربما تُرجع مستويات الالتزام إلى عوامل أخرى مثل بيئة العمل، التحفيز، أو القيم المهنية الأخلاقية. كما قد تشير النتائج إلى أن القرارات التي يُشرك فيها الأساتذة ليست جوهرية بل شكلية فقط أو ليست ذات تأثير فعلي على أدائهم، مما يقلل من أثرها على التزامهم.

3-اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

لفرضية الصفرية:(H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الفرضية البديلة:(H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الجدول رقم (22) : يبين العلاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة

	وتعزيز روح المبادرة	مستوى الدلالة	العينة
الكفاءة والمهارة	**0.549	0.000	45
معامل الارتباط بيرسون			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

تشير نتائج الجدول رقم (22) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والإنسانية بجامعة خنشلة، حيث بلغ **معامل الارتباط بيرسون (0.549)**وهو ما يدل على وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين المتغيرين. وتعني هذه النتيجة أن ارتفاع الكفاءة والمهارة لدى الأساتذة يرتبط بشكل متوسط بزيادة روح المبادرة لديهم، ما يدل على أن تحسين القدرات والمهارات والكفاءات المهنية والفنية للأستاذ الجامعي قد يسهم في تحفيزه وتشجيعه ذاتيا على اتخاذ المبادرات داخل البيئة الجامعية وتحديدا كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية خنشلة.

علاوة على ذلك، أظهرت **قيمة الدلالة الإحصائية(Sig = 0.000)** أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) ، مما يؤكد أن هذه العلاقة لم تحدث بمحض الصدفة، بل تعبّر عن وجودها في ميدان أو واقع يحدث داخل عينة الدراسة. بناءً على هذه النتائج، يتم **رفض الفرضية الصفرية(H_0)** التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، ويتم **قبول الفرضية البديلة(H_1)** التي تؤكد وجود علاقة معنوية بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة.

وتعكس هذه النتائج أهمية تطوير الكفاءات والمهارات لدى الأساتذة الجامعيين، إذ يبدو أن رفع مستوى كفاءاتهم وصقل مهاراتهم عبر طرق عديدة منها برامج التكوين، هذا يسهم بدرجة معتبرة في تنمية روح المبادرة، والتي تعد عنصراً أساسياً في تجسيد الفاعلية البيداغوجية، والمساهمة الفعالة في تنمية الجامعة.

4-اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

الفرضية الصفرية:(H_0) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الابتكار والإبداع وتعزيز المساهمة في التنمية الجامعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الفرضية البديلة:(H_1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الابتكار والإبداع وتعزيز المساهمة في التنمية الجامعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

الجدول رقم (23): يبين العلاقة بين الابتكاروالإبداع وتعزيز المساهمة في التنمية الجامعية

	المساهمة في التنمية الجامعية	مستوى ادلالة	العينة
الابتكار والإبداع	0.412**	0.005	45
معامل الارتباط بيرسون			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS

استنادًا إلى معطيات الجدول، تم استخدام **معامل الارتباط بيرسون** لاختبار العلاقة بين متغيري **الابتكاروالإبداع والمساهمة في تنمية جامعية** .وقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بلغت **0.412**عند مستوى دلالة **0.005**، وهو أقل من القيمة المحددة في الفرضية (0.05)، مما يدل على وجود علاقة **ذات دلالة إحصائية** بين المتغيرين. وعليه، يتم **رفض الفرضية الصفرية(H_0)** التي تنفي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، وقبول **الفرضية البديلة (H_1)**التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار والإبداع وتعزيز المساهمة في التنمية الجامعية. تشير هذه النتيجة إلى أن الأساتذة الجامعيين الذين يتمتعون بدرجات أعلى من روح الابتكار والإبداع هم أكثر ميلاً للمبادرات الجديدة التي تجعل هناك تطورا في الجامعة وبالتالي هو يعتبر عنصرا فعالا في المساهمة والمشاركة في تطوير البرامج والمشاريع التي تخص الكلية. فالعلاقة الإيجابية التي وجدت تعكس دور الابتكار كعنصر داعم في تعزيز روح المشاركة الحقيقية الفعّالة في النهوض بالجامعة عامة والكلية على وجه الخصوص وتطوير أدائها.

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة:

1-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

أخيرًا، تم اختبار العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، حيث تشير الفرضية الصفرية إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين. وعلى حسب نتائج التحليل، تم الحصول على معامل الارتباط بيرسون **0.619**مع مستوى دلالة **0.000**، ما يعني أن هناك علاقة دالة إحصائيًا بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية. هذه النتيجة تشير إلى أن التمكين الوظيفي له علاقة بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأساتذة الجامعيين، فالأساتذة الذين يشعرون بالتمكين الوظيفي من خلال الدعم المادي والمعنوي والفرص المتاحة لهم دون تمييز يمكن أن يكون لديهم الوعي والتقبل والفهم أكثر بهذه الممارسة التي بدت لنا إيجابية، مما يجعلهم أكثر نشاطا وتحفيزا لكي شاركوا في الفعاليات والأنشطة المختلفة والتي تخص جامعتهم وكليتهم على وجه الخصوص، وبالتالي هذه كلها مظاهر تساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة أو الكلية محل دراستنا.

الفرضية الصفرية في هذه الدراسة تشير إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي، بينما الفرضية البديلة تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. استنادًا إلى نتائج التحليل، تم حساب معامل الارتباط بيرسون ووجد أن قيمته كانت **0.246**مع مستوى دلالة **0.104**، وهو ما يفيد أن مستوى الدلالة أكبر من .**0.05**بناءً على ذلك، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، مما يعني أن النتائج تشير إلى عدم وجود علاقة قوية أو ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأساتذة الجامعيين. هذا يشير إلى أن الأساتذة غير مقتنعين بأن المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر على التزامهم قولا وفعلا أو إيمانهم بالقيم الأخلاقية والمهنية والأكاديمية. وقد يعود ذلك إلى أنهم يرون وجود أسباب أخرى أكثر تأثرا في تعزيز الالتزام منها الحوافز المعنوية والمادية المقدمة من طرف كليتهم أو الدعم الإداري، التي قد تكون بالنسبة لهم أكثر مهمة ولها الأولوية قبل المشاركة في اتخاذ القرارات.

فيما يتعلق بالعلاقة بين الكفاءة والمهارة وروح المبادرة، تشير الفرضية الصفرية إلى أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة. ومن خلال نتائج التحليل، تم ايجاد على معامل الارتباط بيرسون **0.549**مع مستوى دلالة .**0.000**وبما أن مستوى الدلالة أقل من **0.05**، فإن الفرضية الصفرية تُرفض، ما يعني أن هناك علاقة قوية ودالة إحصائيًا بين الكفاءة والمهارة وروح المبادرة. هذه النتيجة تؤكد روح المبادرة لا تنبع إلا من أساتذة الجامعة الذين يمتلكون كفاءات عالية مما يعزز من فعالية بيئة العمل وتحقيق أهداف الجامعة المسطرة مسبقا.

أما بالنسبة للعلاقة بين الابتكار والإبداع والمساهمة في التنمية الجامعية، فقد كانت الفرضية الصفرية تشير إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين. إلا أن نتائج التحليل أظهرت أن معامل الارتباط بيرسون كان **0.412** مع مستوى دلالة **0.005**، وهو ما يضع مستوى الدلالة في أقل من **0.05**، وبالتالي يمكن رفض الفرضية الصفرية. هذا يعني أن هناك علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الابتكار والإبداع والمساهمة في تنمية الجامعة. تشير هذه النتيجة إلى أن الأساتذة المبدعين والمبتكرين هم أكثر قدرة على التطوع بتقديم مساهمات تطور من كلياتهم خاصة وجامعتهم عامة، من خلال أفكارهم الجديدة التي تخدم الجامعة والطلبة على حد سواء. بما يتماشى مع التطورات الحديثة التي يشهدها التعليم والبحث العلمي، وهو ما يعزز من تطور الجامعة في كل المجالات.

2-مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى لرباحي زهيدة بعنوان "التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس "دراسة ميدانية بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية _جامعة الجزائر 3_

حيث توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

-يُعاني التعاون بين الكلية والمؤسسات الجامعية الأخرى من ضعف بسبب غياب رؤية واحدة تنمي الشراكة والتواصل في دعم التعليم والبحث العلمي. كما يحتاج نظام الاتصال إلى تطوير لإعلام الأساتذة الجامعيين بآخر التطورات والمستجدات، الإضافة إلى تمكينهم من المساهمة في اقتراح الحلول الناجعة للمشكلات.

-يحتاج نظام الاتصال بالكلية إلى مزيد من الفعالية عبر الاجتماعات المنتظمة مع هيئة التدريس واستعمال التكنولوجيا الحديثة. ورغم توفر مصادر متعددة للمعلومات، إلا أنها لا تنفع بسبب وجود تكتم من الإدارة العليا مما يدفع الأساتذة للاعتماد على المحادثات في قاعة الأساتذة للحصول على المستجدات.

-تلعب اللجان البيداغوجية وفرق البحث ومجلة الكلية دورًا مهمًا في تفعيل البحث العلمي، في حين أشار أغلب الأساتذة إلى ضعف الاستقلالية التسيير المالي.

-تُعد الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس موجودة وواسعة دون عراقيل تقف أمامه خاصة فيما يخص الآراء أو الأنشطة العلمية. ويلتزم معظم الأساتذة بتكليف الطلبة بأعمال ميدانية لربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي، رغم بعض المشاكل أهمها ضيق الوقت. كما يعتمد العديد منهم على اقتراحات الطلبة لتعزيز المشاركة وتطوير الطرق التدريسية وفقًا للمتطلبات التي يفرضها عليهم التمكين.

-يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرقابة الذاتية التي تنبع من داخلهم والتي تجعلهم يؤدون رسالتهم في إعداد إطارات المستقبل وفقًا لما يقوله لهم ضميرهم المهني، في حين أن مستوى مشاركة الإدارة لأعضاء هيئة التدريس يُعد متوسطًا، بحيث لا يتعدى اجتماعات اللجان البيداغوجية وتولي بعض المناصب الإدارية كنُوّاب العميد ورؤساء الأقسام لا غير.

-يرى 52.50% من أفراد العينة بأن الاجتماعات المبرمجة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس عادة ما تكون منتظمة بهدف تقييم نشاطات التدريس وتكوين الطلبة.

-الانخراط في المخابر وفرق البحث يرفع من مستوى العمل الجماعي إذا ما كانت بيئة العمل محفزة ويسودها التعاون.

-يلجأ أغلب الأساتذة المبحوثين إلى اتباع أسلوب تحفيزي في التدريس يعتمد على إثارة تفكير الطلبة، بطرح أسئلة أثناء المحاضرة أو الأعمال الموجهة بغرض تشجيع التفكير الايجابي وقدرتهم على المناقشة وتحليل القضايا.

-يلتزم معظم أفراد العينة بمناقشة نتائج الامتحانات مع الطلبة بغرض تجسيد الموضوعية في التقييم، وتشجيعهم على الاستفادة من الأخطاء بدل الاهتمام بالعلامات فقط .

-ترى الأغلبية أن أجور أعضاء هيئة التدريس تُعد مقبولة نوعًا ما إذا كان المستوى المعيشي مناسبًا، لكنها تظل منخفضة مقارنة بالدول المجاورة. كما أن الساعات الإضافية تعتبر كوسيلة لتحفيز الأساتذة الجدد من خلال رفع الخبرة والدخل، بينما تساهم الحوافز المعنوية في تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.

- يرى 62.50% من أفراد العينة أن نظام الترقية يرتكز على العدالة والاستحقاق، بينما يعتبر 37.50% أنه يفتقر للشفافية ويغلب فيه الولاء على الكفاءة. كما أن غياب البيئة الملائمة للعمل يؤثر سلبًا على أداء الأساتذة، في حين يلتزم الأساتذة الممكنون بتعزيز التفكير الخلاق والتفاعل الإيجابي مع الطلبة.

-مشاركة عضو هيئة التدريس في التظاهرات العلمية ملتقيات أيام دراسية مؤتمرات علمية، ... تمكنه من بلوغ الأداء الجيد.

-تؤثر التربصات قصيرة المدى والعطل العلمية البحثية بشكل متوسط على أداء عضو هيئة التدريس، لكن غياب التقييم بعد انتهائها قد يعيق تحقيق أهدافها.

-نظام تقييم أداء عضو الهيئة التدريسية يرتبط مباشرة بالترقية ولا يهدف لتحسين الأداء ورفع مستوى الكفاءة.

-عدم اهتمام إدارة الكلية بتنظيم أنشطة علمية تهدف إلى اكسابهم مهارات التدريس الابداعي للنهوض بمستوى التعليم.

-أظهرت النتائج أن **47.50%** يرون بيئة العمل مشجعة نسبيًا على التعلم الذاتي، مقابل **36.50%** يعتبرونها غير محفزة، مما يجعل الأستاذ يعتمد على التزامه الذاتي. كما تسهم التظاهرات العلمية في تحسين الأداء، بينما تؤثر الأعباء التدريسية سلبًا على الحماس والإبداع، رغم استمرار البعض في العطاء بدافع الضمير المهني.

ولقد تقاربت هذه الدراسة مع دراستنا من خلال أن كلاهما توصلا إلى ضعف المشاركة الحقيقية وغير الشكلية لأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات داخل الكلية، وهو ما انعكس في دراستنا من خلال عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذا مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات ومستوى الالتزام. كما تتفق الدراستان في الإشارة إلى ضعف في آليات التواصل داخل المؤسسة الجامعية، حيث أشارت رباحي إلى غياب رؤية واضحة في التواصل في الجامعة، وهو ما يدعمه ما توصلنا إليه من اختلاف وتباين في الآراء حول مدى إشراك الأساتذة في السياسات الجامعية، لا سيما فيما يتعلق بالبحث العلمي. كذلك، تبرز الدراستان وعيا مشتركًا لدى الأساتذة بأهمية الالتزام والحرية الأكاديمية في مختلف النشاطات التعليمية، حيث سجّل مؤشر الالتزام في دراستنا أعلى متوسط ضمن أبعاد المسؤولية الاجتماعية، في حين أكدت رباحي على أن الأساتذة الجامعيين آرائهم وأفكارهم تحترم والقيام الأنشطة العلمية البحثية دون وجود قيود وعراقيل. وأيضا أن كلاهما تطرق إلى أهمية الكفاءة والمهارة في تعزيز

السلوكيات الإيجابية الفعالة، ففي دراستنا وجدت هناك علاقة بين الكفاءة وتعزيز روح المبادرة، كذلك أشارت رباحي إلى أن الأساتذة الجامعيين في جامعات التي أجريت فيها الدراسة يظهرون التزام جليا في تدريب الطلبة وإشراكهم في اتخاذ بعض القرارات فيما يخص طريقة إلقاء الدرس وهذا يعكس هذا التمكين الجيد للأساتذة من حيث الكفاءة والمهارة، كذلك اشتركت كلتا الدراستان في أن الابداع والابتكار يسهمان في تعزيز المساهمة في تطوير وتنمية الجامعة لدى الأستاذ الجامعي، وهي نتيجة توصلت اليها الباحثة في الدراسة السابقة بخصوص أهمية المبادرات التدريسية الجديدة ومشاركة الأساتذة في الملتقيات والتظاهرات العلمية التي تنظمها الجامعة أو الطلبة، واعتمادهم على أساليب تعليمية حديثة وجديدة تنمي التفكير الإبداعي لدى الطلبة هذا ما يعكس وعيهم للمسؤولية الجامعية والاجتماعية التي على عاتقهم. أما الاختلاف فيكمن في أن دراستنا تطرقت على العلاقة والأهمية بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي أما الدراسة السابقة فقد ركزت على وصف عام للتمكين الوظيفي لدى الأستاذة دون الربط بين المتغيرات، وأيضا يكمن الاختلاف أن دراستنا أجريت بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في حين الدراسة السابقة أجريت في كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ولكل كلية أولوياتها وخصوصيتها التي تتميز بها.

الدراسة الثانية:

من اعداد عمر حسيني وأسماء خلاف بعنوان المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات (الجنس الحالة الاجتماعية) دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق والوسط الجزائري.

واظهرت نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الفرضية الأولى إلى أنه يوجد مستوى مقبول من تطبيق المسؤولية الاجتماعية لدى هيئة التدريس.

توصلت نتائج الفرضية الثانية إلى أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس.

توصلت نتائج الفرضية الثالثة إلى أنه توجد فروق في مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس الجامعي حسب متغير الحالة الاجتماعية.

ولقد تقاربت دراستنا مع هذه الدراسة في أن الدراسة السابقة توصلت إلى وجود مستوى مقبول من تطبيق المسئولية الاجتماعية لدى الأساتذة الجامعيين ، وفي دراستنا الحالية أبرزت مستوى مرتفعا خاصة في مؤشراتها والتي هي الالتزام وروح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة، وهذه النتائج أكدت على أن الجامعات الجزائرية أصبحت تهتم نوعا ما بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس، أما الاختلاف يكمن في أن الدراسة السابقة أجريت في أكثر من جامعة عكس دراستنا التي أجريت في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرر خنشلة وأيضا دراستنا ركزت على العلاقة بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية في حين ركزت الدراسة

السابقة على مستوى المسؤولية الاجتماعية فقط، وتحليل الفروق حسب بعض المتغيرات الشخصية. ويمكن يرجع هذا إلى بعض الاختلاف في أهداف كل دراسة.

الدراسة الثالثة:

من إعداد الباحثات هاجر أحمد وخيرية محمد شبش وريما التهامي كاديك، بعنوان التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

-وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة التمكين والإبداع الإداري.

-متوسط إجابات التمكين لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية أقرب للموافق مما يؤكد ارتفاع الشعور بالتمكين لديهم، واتضح هذا من خلال إجابة المبحوثين بمشاركتهم في اتخاذ القرارات ومنحهم الصلاحيات لأداء أعمالهم

-متوسط الإجابات الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية تشير إلى درجة موافقة متوسطة.

وقد تقاربت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا الحالية في نقاط أبرزها إثبات وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الوظيفي وبعض المخرجات بيئة العمل الجامعية، سواء تمثلت في الإبداع كما في الدراسة السابقة، أو في المسؤولية الاجتماعية كما في دراستنا. ففي كلتا الدراستين، وأيضا يحس الأساتذة الجامعيين بمستوى مرتفعًا وكبير من التمكين، وتجلى هذا من خلال ارتفاع متوسطات مؤشرات مثل المشاركة في اتخاذ القرار ومنح الصلاحيات .كما كشفت الدراستان أن التمكين الوظيفي له علاقة بتعزيز أدوار الأستاذ الجامعي داخل الجامعة وأيضا تقاربت من ناحية الدراسة السابقة تناولت الإبداع الإداري، وفي دراستنا ربطت بمؤشرات الالتزام وروح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة، ما يؤكد أن التمكين يُعد أسلوب واستراتيجية ذو فاعلية ولابد منه لتحفيز وتشجيع الأساتذة الجامعيين نحو أداء رسالتهم التعليمية والبحثية بكل فاعلية مما يؤدي إلى تطوير الجامعة وتنميتها، وتبرز جوانب الاختلاف بين هذه الدراسة السابقة ودراستنا الحالية من حيث طبيعة المتغير التابع، حيث ركزت الدراسة السابقة على العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري، بينما تناولت دراستنا العلاقة بين التمكين الوظيفي و تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وهو يشير إلى وجود بعض الاختلاف في نتائج التمكين. كما أن الدراسة السابقة أشارت إلى أن الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس كان في مستوى متوسط، في حين أظهرت نتائج دراستنا أن مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية جاء مرتفعًا وعاليا، خاصة في مؤشرات المسؤولية الاجتماعية وهي الالتزام وروح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة. ومن جهة أخرى، ركزت الدراسة السابقة على الأساتذة الجامعيين بكلية الاقتصاد – جامعة مصراته، بينما تناولت دراستنا الأساتذة الجامعيين من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ما قد يفسر بعض الاختلاف في النتائج بسبب اختلاف التخصصات

الجامعية فكل ميدان دراسة له خصائص معينة وكذلك في دراستنا استخدمنا مفهوم الأستاذ الجامعي وفي الدراسة السابقة أعضاء هيئة التدريس.

الدراسة الرابعة من إعداد "فايز كمال شلدان وسمية مصطفي صايمة"، بعنوان المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها، فلسطين.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

أن المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاءت بدرجة كبيرة بنسبة79.58%.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع، والعمر) والمسؤولية الاجتماعية.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لدرجة العلمية والمسؤولية الاجتماعية ولصالح الأستاذ.

ولقد تقاربت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في أن كلتا الدراستان أكدتا على أن متغير الجنس والعمر والتي هي متغيرات شخصية متعلقة بالأستاذ الجامعي لا تحدث فروق دالة في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي، وهذا يدل على ارتباط المسؤولية الاجتماعية بالدور البيداغوجي الفعال الذي يقوم به الأستاذ الجامعي داخل الجامعة وليس على حساب العمر والجنس، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي أصبحت من ضمن ثقافته المهنية والأخلاقية التي تميزه عن من لا ثقافة لديه في موضوع القيم الأخلاقية والتي من بينها المسؤولية الاجتماعية ،وخاصة للمدرك لأهميتها في الجامعة مهما كان سنه وجنسه. ويكمن الاختلاف بأن دراستنا في جانب المسؤولية الاجتماعية ربطناها بمجموعة من المؤشرات وهي الالتزام وروح المبادرة والمساهمة في تنمية الجامعة، أما الدراسة السابقة فقد تناولته دون ربط أي بشكل عام، وأيضا تتطرق على متغير الرتبة الأكاديمية وخبرته بل ركزت على العمر والجنس عكس ما قمنا به نحن بالتطرق إلى المتغيرات الأربع: متغيرات شخصية وهي العمر والجنس، ومتغيرات أكاديمية وهي الرتبة الأكاديمية الخبرة.

3-مناقشة الدراسة في ضوء المقاربة النظرية:

إن مقاربة النظم التي تبنيناها في بحثنا وبالرجوع إلى النتائج المحققة تبين أن أحسنا الاختيار وذلك يعود للنقاط التالية:

الجامعة كمنظمة تعليمية وبحثية لها وظائف ثلاثة هي التعليم والبحث وخدمة المجتمع تعبر نظام متكامل يتكون من أجزاء مترابطة ومتكاملة، وكل جزء يؤثر ويتأثر ببقية الأجزاء

-التمكين الوظيفي بمؤشراته الثلاثة (المشاركة في اتخاذ القرار، الكفاءة والمهارة، والابتكار والإبداع) يمثل مدخلات هذا النظام، بينما تمثل المسؤولية الاجتماعية بمؤشراتها (الالتزام، روح المبادرة، المساهمة في تنمية الجامعة) المخرجات الناتجة عن هذه المدخلات.

- وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعيمما يعكس وجود تفاعلات داخل بيئة العمل متناسقة وإيجابية مما يعزز ويرفع من الجودة التعليمية،

- ووجود قوة العلاقة التي وجدناها بين الكفاءة والمهارة وروح المبادرة، وكذلك بين الابتكار والمساهمة في تنمية الجامعة، تدل على أهمية تطوير قدرات ومؤهلات الأستاذ الجامعي كوسيلة من وسائل لتحسين ناتج النظام ككل.

-أما الضعف الذي سجلناه في العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام، فقد يشير إلى عطل وخلل وعدم التوازن في التفاعل الموجود داخل النظام لذلك ينبغي معالجته لتحقيق التوازن الوظيفي داخل هذا النظام وإلا سوف تنهار هذه الممارسات المهمة،

-أهمية السعي والمطالبة بتوفير بيئة جامعية تنظيمية ومناخ إيجابي وداعم للتمكين التمكين الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الذي له أهمية وعلاقة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق الأهداف المسطرة للجامعة.

خامسا: النتائج العامة للدراسة:

- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي وبين المسؤولية الاجتماعية مما يساهم في تعزيزها لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة
- لا توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الالتزام لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية خنشلة
- توجد علاقة بين الكفاءة والمهارة وتعزيز روح المبادرة لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة بخنشلة.
- توجد علاقة بين الابتكار والابداع وبين تعزيز مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة بخنشلة.
- توجد أهمية بين التمكين الوظيفي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.
- مستوى التمكين الوظيفي لدى الأساتذة يختلف باختلاف الرتبة الأكاديمية والخبرة.
- يوجد تفاوت في إدراك الأساتذة ووعيهم بالمسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة.

الخاتمة

خاتمة:

إن التغيرات الحاصلة في العالم تحتم على المؤسسات بمختلف أنواعها مواكبة المستجدات بأشكالها المختلفة، وهو حال المؤسسات الجامعية الجزائرية فهي تعيش تحديات من زوايا متعددة لفرض وجودها والحفاظ على بقائها واستمراريتها.

وفي ظل هذه التحديات، لم تعد الجامعات تكتفي بأداء دورها التقليدي المتمثل في التدريس والتعليم وتخريج الكفاءات، بل باتت مطالبة بإعادة النظر في أدوارها ووظائفها، وبتبني سياسات واستراتيجيات داخلية تعزز من فعالية مواردها البشرية، وفي مقدمتها الأستاذ الجامعي، الذي يُعد الفاعل الرئيسي في الجامعة. فبقدر ما يُمكَّن الأستاذ الجامعي، بقدر ما تنجح الجامعة في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية والاجتماعية المسطرة، وقد أوضحت هذه الدراسة بشكل جلي أن العنصر البشري مصدر أساسي يساعد أي مؤسسة، وعلى رأسها الجامعة في تحقيق التميز ومواكبة التغيرات والتطورات السريعة والمتلاحقة، ولتحقيق هذا لابد من كسر الجمود الإداري وتبني المرونة الإدارية، وتفعيل قنوات الاتصال بين الجامعة والأساتذة الجامعيين إلى جانب انتهاج مفاهيم جديدة وتوجهات حديثة تساهم في تعزيز وترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

لكن من جهة أخرى، فإن فعالية التمكين الوظيفي تبقى مرهونة أيضًا بمدى استعداد الأستاذ الجامعي لتقبله والتفاعل الإيجابي معه، باعتباره شرطًا أساسيًا لتعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لديه، والانخراط الحقيقي في أدواره البحثية والتعليمية والمجتمعية.

وبذلك فإن التمكين الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية مفهومين ضروريين لابد منهما في عصرنا الحالي لذلك على كل مؤسسة جامعية أن تطمح إلى التطوير والتقدم وتحقيق الفاعلية والجودة التعليمية والريادة والتميز في أداء مهامها أن تقوم بتبني مثل هذه الممارسات.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادروالمراجع:

المعاجم والقواميس:

1. جمال الدين ابن منظور. (1999). لسان العرب. بيروت: دار إحياء التراث العربي
2. صبحي حموري. (2001). المنجد في اللغة العربية (المجلد 2). بيروت: دارا لمشرق.

الكتب:

3. إحسان دهش جلاب، وكمال كاظم الحسيني. (2013). إدارة التمكين والاندماج (المجلد 1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
4. أحمد عبد السميع طبيه. (2008). مبادئ الإحصاء (المجلد 1). عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون
5. أحمد محمد الشايب، وعنان محمد أبو حمور. (2014). مفاهيم إدارية معاصرة (المجلد د.ط). عمان، الأردن: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
6. إسماعيل الفقي، محمد القايد عبد الجواد، ومرفت مهدي. التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS-WIN (المجلد 1). 2010، مصر: دار العبيكان للنشر.
7. آسيا محمد عيسى. (2018). الإدارة التربوية والتعليمية الحديثة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار النفيس للنشر والتوزيع.
8. أميرة سابق. (2024). موضوعات في سوسيولوجيا المؤسسة الحديثة (المجلد 1). برلين، ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي.
9. بشرى نواف الصرايرة. (2020). التمكين والذمة المالية المستقلة للمرأة العاملة وعلاقتهما في العنف الأسري (المجلد 1). عمان، الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
10. بلال خلف السكارنه. (2014). القيادة الإدارية الفعالة (المجلد 2). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
11. تمارا، داوود نجي. (2024). مقدمة في أساليب ومناهج البحث العلمي (المجلد 1). دار اليازوري العلمية.
12. حاج ابراهيم مجدي. (2024). اللغة العربية في ماليزيا. الرياض: مركز الملك عبد الله للتخطيط والسياسات اللغوية.
13. حسان عبد الله حسان. (2021). الجامعة الحضارية مفهومها ووظائفها ومتطلباتها (المجلد 1). عمان، الأردن: المعهد العالمي للفكر الإسلامي.

14. حسين حريم. (2006). حسين حريم مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة) (المجلد 1). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

15. حسين عبد المطلب الأسرج. (2018). مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات في الإسلام (المجلد 1). مصر: مطبوعات كاي.

16. حكمت رشيد سلطان، وأمين عثمان محمود محمد. (2021). الريادة من منظور استراتيجي (المجلد 1). عمان، الأردن: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

17. خالد سعيد أبو هتلة. (2012). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية. عمان، الأردن: دار مأمون للنشر والتوزيع.

18. رضا إبراهيم المليجي. (2012). إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق (المجلد 1). القاهرة: عالم الكتب.

19. رعد عبد الله الطائي، وعيسى قدادة. (2008). إدارة الجودة الشاملة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار اليازوري.

20. رمضان عبد الحكم محمد. (2018). استخدام الحاسوب في تنمية المسئولية الاجتماعية والبيئية (المجلد 1). القاهرة، مصر: دار العلوم للنشر والتوزيع.

21. زكية محمود أحمد عريقات. (2016). أثر العوامل الشخصية والوظيفية في التمكين الوظيفي (المجلد 1). عمان، الأردن: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية

22. سعد خليل نبيل. (2014). إدارة المؤسسات التربوية في بداية الألفية الثالثة (المجلد 1). القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.

23. سعد سليمان المشهداني. (2019). منهجية البحث العلمي (المجلد 1). عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع.

24. سعد علي ريحان المحمدي. (2019). الإدارة الاستراتيجية (التكوين الاستراتيجي والتحليل البيئي)(المجلد 1). عمان، الأردن: اليازوري.

25. سعد علي ريحان المحمدي. (2025). إدارات فاعلة في منظمات الأعمال التمكينِ-التغيير-التميز. عمان، الأردن: دار اليازوري.

26. سعد نبيل خليل. (2015). مداخل حديثة في إدارة المؤسسات التعليمية (المجلد 1). القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.

27. سيد أحمد عبد الغفار. (2013). الإدارة المدرسية الحديثة الفاعلة (المجلد 1). القاهرة، مصر: دار النشر للجامعات.

28. صالح الحموري، و رولا معايطة. (2015). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات(من الألف إلى الياء) (المجلد 1). عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

29. صفاء طارق حبيب كرمه، ونورجان عادل محمود ده مير. (2014). قوة الذكاء الاجتماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية ومفهوم الذات الاجتماعية (المجلد 1). الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

30. طاهر بن تونس. (2021). محاضرات في: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية (المجلد د.ط). الجزائر: الأصالة للنشر.

31. عامر الكبيسي. (2011). الإدارة العامة الجديدة مقوماتها وقيمها وقواها (المجلد 1). الرياض: مؤسسة اليمامة للطباعة والنشر.

32. عامر قنديلجي، عبد الرزاق بني هاني، وعدنان الجادري. (2006). مناهج البحث العلمي (المجلد 1). عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

33. عثمان سيد. (1986). المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة (المجلد 2). عمان، الأردن: مكتبة الأنجلو.

34. العربي حجام. (2019). التأسيس المنهجي للبحوث في العلوم الاجتماعية (المجلد 1). الجزائر: مركز المدار المعرفي للدراسات.

35. عزام أبو الحمام، وناصر جردات. (2013). المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات (المجلد د.ط). عمان، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

36. عصام توفيق أحمد ملحم. (2014). مصادر المعلومات الإلكترونية في المكتبات الجامعية (المجلد 1). عمان، الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع.

37. علي ريحان المحمدي سعد. (2021). نماذج الإدارات المعاصرة 4 مقابل 4 (المجلد 1). عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

38. علي غربي. (2009). أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية (المجلد 2). قسنطينة: مخبر علم اجتماع الاتصال.

39. علي ليلة. (2015). النظرية وقضايا المجتمع (المجلد 1). القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

40. عماد علي المهيرات. (2009). أثر التمكين على فاعلية المنظمة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.

41. فراس عبد الرزاق حمزة. (2020). مسؤولية العامل عن افشاء الأسرار المهنية (المجلد 1). القاهرة، مصر: المركز العربي للنشر والتوزيع.

42. فريال محمد أبو عواد، ومحمد بكر نوفل. (2010). التفكير والبحث العلمي (المجلد 1). عمان: دار المسيرة.

43. فضيل دليو. (1999). أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية. قسنطينة، الجزائر: منشورات جامعة منتوري.

44. فضيل دليو. (2024). مدخل غلى منهجية البحث العلمي (المجلد د.ط). الجزائر: منشورات مخبر الاستخدام والتلقي في الجزائر.

45. قاسم بن عائل الحربي. (يونيو, 2013). التمكين والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية العريقة والناشئة. المجلة التربوية(107).

46. لحبيب بلية. (2019). إدارة الجودة الشاملة المفهوم-الأساسيات -شروط التطبيق (المجلد د.ط). القاهرة، مصر: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.

47. محمد القدومي، زيد عبوي، ومحمد هاني محمد. (2014). المفاهيم الإدارية الحديثة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع.

48. محمد القدومي، محمد محمد هاني، وزيد عبوي. (2014). المفاهيم الإدارية الحديثة (المجلد 1). عمان، الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع.

49. محمد بوعشة. (2000). أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي (المجلد 1). بيروت: دار الجبل.

50. محمد جمال أبو المجد. (2008). التمكين الوظيفي ودوره في تعزيز القدرات البشرية (المجلد د.ط). لبنان، بيروت: دار ابن حزم.

51. محمد حسام الدين. (2003). المسؤولية الاجتماعية للصحافة (المجلد 1). القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.

52. محمد حسن أبو قطة. (2025). إدارة المؤسسات التربوية نظريات واتجاهات مؤثرة (المجلد 1). طنطا، جمهورية مصر العربية: مكتبة الفرقان.

53. محمد خميس حرب. (رجب, 2015). تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بين إدراك القيادات ودرجة الممارسة. العلوم التربوية(2)، الصفحات 283-360.

54. محمد زياد الدغيبلي. (2018). التمكين الإداري في مؤسسات التعليم العالي (المجلد 1). عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.

55. محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي (المجلد 3). صنعاء، اليمن: دار الكتب.

56. محمد صالح الربيعي العجيلي. (2013). التعليم العالي في الوطن العربي (المجلد 1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

57. محمد علي القضاة، وخالد سليمان أحمد المومني. (2009). معالم الفكر الإداري (المجلد 1). عمان، الأردن: دار الكتاب الثقافي للنشر والتوزيع.

58. محمد عمر علي العامري. (2017). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية (المجلد 1). عمان، الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع.

59. محمد فلاق. (2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال (المجلد العربية). عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

60. محمد مسلم، و عبد الكريم بن شريف. (2010). تنمية الموارد البشرية دعائم وأدوات. الجزائر: دار طليطة.

61. مدحت محمد أبو النصر. (2015). المسئولية الاجتماعية للشركات والمنظمات. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

62. مراد فليون. (2018). القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين (المجلد 1). عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.

63. مسلم علاوي شبلي. (2018). التوجهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة (المجلد د.ط). الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

64. مصطفى خلف عبد الجواد. (2011). نظرية علم الاجتماع المعاصر (المجلد 2). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

65. مصطفى محمد كمال. (2015). موسوعة 100 سؤال في إدارة الموارد البشرية (المجلد 1). القاهرة، مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".

66. منال البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين (المجلد 1). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

67. ياسر فتحي الهنداوي. (2012). إدارة المدرسة وإدارة الفصل (المجلد 1). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

المذكرات والرسائل العلمية:

68. أبو فتوح بوهريرة. (2015). قيم المواطنة وعلاقتها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الطالب الجامعي (اطروحة دكتوراه) منشورة. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، بشكرة: جامعة محمد خيضر.

69. أمال سعود. (2021). التمكين الإداري والتطوير التنظيمي. أطروحة دكتوراه منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر

70. بسمة بن صالح. (2017). مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD ن خلال عمليتي التدريس والتقييم. أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي،أم ابواقي. الجزائر

71. راضية مشري. (2021). دور التمكين في تطوير السلوك الإبداعي (أطروحة دكتوراه) منشورة. العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة الجزائر02_أبو القاسم سعد الله.

72. عبد الرحمان باي راقد. (2023). التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية (أطروحة دكتوراه) منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

73. عمر جهاد عبد الرحيم محمدية. (2016). أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين. رسالة ماجستير منشورة. كلية الأعمال، عمان: جامعة الشرق الأوسط.

74. عمر حسيني، وأسماء (أفريل,2018). المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات (الجنس-الحالة الاجتماعية) دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق. مجلة التكامل-مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغومونية(03).

75. فتيحة حنك. (2022). واقع المسؤولية الاجتماعية للجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحي.

76. فوزية برسولي. (2018). اثر التمكين في الأداء البشري(أطروحة دكتوراه) منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر

77. فيصل مامن. (2018). دور الجامعة في التنمية الاقليمية (أطروحة دكتوراه). كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، عنابة: جامعة باجي مختار.

78. محمد سليمان البلوي. (2008). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة). المملكة العربية السعودية: جامعة مؤتة.

المجلات العلمية:

79. حليمة قادري. (16 جوان, 2016). اتجاهات الشباب نحو المسئولية الاجتماعية-دراسة مقارنة على عينة من شباب مدينة وهران-. مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية(16).

80. حمزاوي سهى. (ديسمبر, 2017).دور الجامعة في مواكبة التغير التكنولوجي(الواقع والطموح)، مجلة الأصيل(الثاني).

81. حمزاوي سهى.2015 الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الوسط التربوي: دراسة ميدانية بمركز التوجيه خنشلة. مجلة الدفاتر المخبر، 10(1)

82. راضية بطاطش. (مارس, 2021). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 8(1).

83. سامية حميدي، وسليمة قشيدة. (سبتمبر, 2016). تمكين العاملين (متطلباته وفوائده ومزاياه). مجلة علوم الإنسان والمجتمع(20)،

84. شيماء حلمي شحاته حامد. (2023). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التعليمية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ودعم رؤية مصر2030. المجلة العلمية لكلية الآداب(53)، صفحة 58_119.

85. طاهر العربي سركز. (سبتمبر, 2020). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة القرطاس، العاشر.

86. عبد العالي دبلة، و وفاء العمري. (مارس, 2016). آلية التمكين الإداري في الفكر التنظيمي الحديث. مجلة علوم الإنسان والمجتمع(18)

87. عهود بنت ناصر بن عبيد. (يناير, 2021). دور الأسرة في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، 67(1).

88. فريد خميلي. (2019). واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية بشركة المراعي. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 06(03)، صفحة 420_437.

89. لخضر بن ساهل، وبشير محمد. (جانفي, 2018). المسؤولية الاجتماعية في البحث العلمي بين المفهوم والمأمول. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، 2(الخامس).

90. مجاد بنت فائز العتيبي، ومحمد عبد الوهاب إبراهيم رخا. (مارس, 2024). الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة تبوك وعلاقتها بالمسؤولية التنظيمية. مجلة أبحاث، 11(1).

91. نادية عيادي، ومراد كشيشب. (2022). السمات الشخصية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 6(3).

92. هيام أحمد فهمي. (يناير, 2024). دور المعلم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب التعليم الثانوي العام في محافظة الإسكندرية. مجلة كلية التربية(125).

93. يزيد تقرارت، سارة بوجمعة، ومحمد صالح مزياني. (2020). مساهمة الجامعة في تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة. مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 4(01)

المو اقع الإلكترونية:

94. https://www.univ-khenchela.com تاريخ الاسترداد 17 4, 2025

95. زهيدة رباحي. (15 11, 2024). تم الاسترداد من https:dspace.univ-alger3.dz

96. فايز كمال عبد الرحمن شلدان، وسمية مصطفى صايمة (19 11, 2024). تم الاسترداد من https://samaa.org

97. هاجر أحمد الشريف، وريما التهامي كاديك. (17 11, 2024). تم الاسترداد https://journals.misuratau.edu.ly

الملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

أهمية التمكين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة

استمارة استبيان لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

اعداد الطالبة:

-أحلام بوغقال

إشراف الأستاذة :

-أ.د سهى حمزاوي

يسعدنا أن نقدم لكم هذه الاستمارة التي تأتي ضمن إطار التحضير لمذكرة التخرج في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، نرجو منكم الإجابة بكل صدق وموضوعية من خلال وضع علامة (x)بجانب الإجابة التي ترونها الأنسب، نود أن نؤكد أن هذه المعلومات ستظل سرية ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وفي الختام، تقبلوا منا أسمى فائق الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية 2024 /2025

الملاحق

ضع علامة(x)في الإجابة الصحيحة

المحورالأول: البيانات الشخصية

1-النوع: ذكر ☐ أنثى ☐

2 - السن:

من 30 الى 40 ☐

من 41 الى 50 ☐

من 51الى 60 ☐

أكثر من 60 ☐

3- الرتبة الأكاديمية:

أستاذ التعليم العالي ☐

أستاذ محاضر (أ) ☐

أستاذ محاضر (ب) ☐

أستاذ مساعد (أ) ☐

أستاذ مساعد (ب) ☐

4 - عدد سنوات الخبرة في التعليم العالي:

أكثر من 10سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أقل من 5 سنوات ☐

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات					
1	-تفتح إدارة الكلية باب الحوار مع الأستاذ الجامعي.					
2	-المشاركة في اتخاذ القرارات عامل هام في تعزيز المسؤولية ا لاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي .					
3	-مُشاركتك في اتخاذ القرا رات يخلق الالتزام مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لديك .					
4	-تمنحك إدارة الكلية الحرية في ابداء رأيك ومقترحاتك في بما يخدم الجامعة.					
5	-يتم اشراكك في تحديد سياسات الجامعة المتعلقة بالبحث العلمي.					
6	-يتم دعوتك للمشاركة في الاجتماعات أو اللجان التي تتعلق بتحديد خطط الجامعة العلمية والبيداغوجية					
	المحور الثالث: الكفاءة والمهارة					
7	-تُشجعكم الإدارة على التدريب لتطويرمهارتكم وصقل مواهبكم حسب تخصصاتكم.					
8	-تلعب الكفاءة والمؤهلات دورا أساسيافي تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي.					
9	-تُشجعكم إدارة الكلية على استقطابالمعرفة واستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة .					
10	-تُوفر الكلية آلية للتقييم المستمر للأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي بهدف دراسة نقاط القوة والضعف.					

11	-تُقدم الجامعة التي تعمل بها مكافآت وتحفيزات للأستاذة الذّين يظهرون تميز أكاديمي مما يُعزز المسؤولية الاجتماعية لديهم.					
12	-تُسهم الكفاءة والمهارة لدى الأستاذ الجامعي في تعزيز المبادرة والمساهمة الفعالة في الأنشطة التي تخدم المجتمع الجامعي.					
13	-يُسهم التحسين المستمر لمهاراتك في تعزيز دورك كقائد للمبادرات الاجتماعية داخل الكلية.					
المحور الرابع : الابتكار والابداع						
14	-تُوفر الجامعة التي تعمل فيها فرصا للحصول على منح بحثية لتمويل المشاريع.					
15	-تدعمك الجامعة في نشر أبحاثك في مجلات مرموقة ومتخصصة .					
16	-يعزز كل من ا لابتكار والإبداع مسؤوليتك الاجتماعية داخل الجامعة ممايساهم في تطويرها.					
17	-تسمح لك الجامعة في التعاون مع مؤسسات بحثيةأخرى ،محلية، أو دولية في مشاريعك الأكاديمية.					
18	-يُسهم توظيف الابداع في البحث العلمي في تعزيز مكانة الجامعة كمؤسسة رائدة في مجال المعرفة.					
المحور الخامس: الالتزام						
19	-تلتزم بتحضير المحاضرات بشكل دور ي					
20	-تلتزم بالمشاركة في البحوث العلمية الجماعية مع الباحثين					
21	-تلتزم بتقديم تقنيات حديثة ومبتكرة خاصة بالتدريس وإلقاء المحاضرات.					

22	-الالتزام بالقيم الاكاديمية يُعزز قدرتك على اتخاذ القرارات مما يضمن نزاهة التقييم وجودة التعليم.					
23	-تلتزم بحضور الاجتماعات الخاصة بالقسم أو الكلية					
	المحورالسادس: روحالمبادرة					
24	-تُبادر في تقديم أساليب تدريس حديثة ومبتكرة وفعالة					
25	-تُبادر بتوفير مصادر إضافية للبحث العلميوالتدريس مثل مقاطع فديو، مقالات					
26	-تُبادر بتقديم حلول جديدة لتحسين أساليب التقييم الأكاديمي في المقررات الدراسية.					
27	-تُبادر في المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية داخل الجامعة، مثل الأنشطة الطلابية وورش العمل.					
28	-تُساهم في تطوير المناهج الدراسية التي تتماشى مع التطورات الحديثة في تخصصك الأكاديمي.					
29	-تُساهم في التخطيط لمشاريع تهدف إلى تعزيز التعاون وروح المبادرة والمسؤولية بين الطلاب داخل الجامعة.					
	المحورالسابع: المساهمة في التنمية الجامعية					
30	-تُشارك في تقييم الأنشطة الجامعية التي تنظم داخل الجامعة.					
31	-تُساهم في تعزيز القيم التي تروج للعدالة والشفافية داخل الجامعة.					
32	-تُطالب بتحسين بيئة الجامعة المادية للتشجيع على التميز الأكاديمي سواء للطلبة أو ا لأساتذة.					

33	-تعمل على تأكيد ان الخرجات العلمية ضرورية للطلبة وأبحاثهم مما يُ ساهم في تنمية الجامعة.					
34	-تُطالب بتعزيز التعاون بين الأفراد داخل الجامعة مما يضمن تطورها.					
35	-مُمارستك للابتكار والإبداع في تخصصك يسهم في مواكبة الجامعة للتغيرات العلمية والمجتمعية.					

الملحق رقم 02: وثيقة تسهيل المهمة

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية — السنة الجامعية: 2025/2024

المرجع: ...ك ع اج ان/ق ع اج /2025 — خنشلة في : 29 AVR 2025

الي السيد: عميد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية "جامعة خنشلة"

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	بومقال احلام	علم الاجتماع تنظيم وعمل	34047934
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)المـــــوسوم بـ:

أهمية التكوين الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

ع/ رئيس القسم

رامي سيدي محمد
مساعد رئيس قسم مكلف بالدراسات
والمسائل المرتبطة بالتكوين
قسم العلوم الاجتماعية

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الملحق رقم 03: قائمة الأساتذة المحكمين:

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة العلمية	مؤسسة الإنتماء
01	مرغاد زينب	أستاذ محاضر "أ"	جامعة خنشلة
02	بودن أمينة	أستاذ محاضر قسم "ب"	جامعة خنشلة

الملحق رقم 4

اختبار الثبات بالفا كرونباخ

محور التمكين الوظيفي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	18

محور المسؤولية الاجتماعية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	17

جميع عبارات الاستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	35

مصفوفة الارتباط محور التمكين الوظيفي

Correlations

		التمكين_الوظيفي	المشاركة_اتخاذ_القرارات	الكفاءة_المهارة	الابتكار_الابداع
التمكين_الوظيفي	Pearson Correlation	1	,874**	,939**	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45
المشاركة_اتخاذ_القرارات	Pearson Correlation	,874**	1	,769**	,447**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002
	N	45	45	45	45
الكفاءة_المهارة	Pearson Correlation	,939**	,769**	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45
الابتكار_الابداع	Pearson Correlation	,761**	,447**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation

		المسؤولية_الاجتماعية	الالتزام	روح_المبادرة	المساهمة_التنمية
المسؤولية_الاجتماعية	Pearson Correlation	1	,595**	,882**	,860**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45
الالتزام	Pearson Correlation	,595**	1	,277	,395**
	Sig. (2-tailed)	,000		,066	,007
	N	45	45	45	45
روح_المبادرة	Pearson Correlation	,882**	,277	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000	,066		,000
	N	45	45	45	45
المساهمة_التنمية	Pearson Correlation	,860**	,395**	,628**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	
	N	45	45	45	45

التكرارت والنسب المئوية الخاصة بالخصائص الشخصية

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	21	46,7	46,7	46,7
	انثى	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 30 الى 40 سنة	17	37,8	37,8	37,8
	من 41 الى 50 سنة	13	28,9	28,9	66,7
	من 51 الى 60 سنة	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

الرتبة_الاكاديمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	استاذ مساعد (ب)	4	8,9	8,9	8,9
	أستاذ (أ)	6	13,3	13,3	22,2
	أستاذ محاضر (ب)	14	31,1	31,1	53,3

	استاذ محاضر (أ)	15	33,3	33,3	86,7
	استاذ التعليم العالي	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

سنوات_الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	10	22,2	22,2	22,2
	من 5 الى 10 سنوات	11	24,4	24,4	46,7
	اكثر من 10 سنوات	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعد المشاركة في اتخاذ القرارات.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	45	2,00	5,00	4,0889	,90006
Q2	45	2,00	5,00	4,4667	,75679
Q3	45	2,00	5,00	4,4222	,65674
Q4	45	1,00	5,00	3,7778	1,10554
Q5	45	1,00	5,00	3,6889	1,01852
Q6	45	2,00	5,00	4,1111	,91010
المشاركة_اتخاذ_القرارات	45	14,00	30,00	24,5556	4,08186
Valid N (listwise)	45				

Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	8,9	8,9	8,9
	محايد	4	8,9	8,9	17,8
	موافق	21	46,7	46,7	64,4
	موافق بشدة	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	4,4	4,4	4,4
	محايد	1	2,2	2,2	6,7
	موافق	16	35,6	35,6	42,2
	موافق بشدة	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	2,2	2,2	2,2
	محايد	1	2,2	2,2	4,4
	موافق	21	46,7	46,7	51,1
	موافق بشدة	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	4,4	4,4	4,4
	غير موافق	3	6,7	6,7	11,1
	محايد	12	26,7	26,7	37,8
	موافق	14	31,1	31,1	68,9
	موافق بشدة	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	4	8,9	8,9	11,1
	محايد	14	31,1	31,1	42,2
	موافق	15	33,3	33,3	75,6

	موافق بشدة	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	6,7	6,7	6,7
	محايد	7	15,6	15,6	22,2
	موافق	17	37,8	37,8	60,0
	موافق بشدة	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعد الكفاءة والمهارة

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A7	45	1,00	5,00	3,6000	1,13618
A8	45	2,00	5,00	4,4000	,75076
A9	45	1,00	5,00	3,9333	1,00905
A10	45	1,00	5,00	3,4000	1,21356
A11	45	1,00	5,00	2,8444	1,10691
A12	45	1,00	5,00	3,9778	1,03328
A13	45	1,00	5,00	4,2000	,84208
الكفاءة_المهارة	45	14,00	35,00	26,3556	4,72015
Valid N (listwise)	45				

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	3	6,7	6,7	13,3
	محايد	14	31,1	31,1	44,4
	موافق	14	31,1	31,1	75,6
	موافق بشدة	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	4,4	4,4	4,4
	محايد	1	2,2	2,2	6,7
	موافق	19	42,2	42,2	48,9
	موافق بشدة	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	2	4,4	4,4	6,7

	محايد	12	26,7	26,7	33,3
	موافق	14	31,1	31,1	64,4
	موافق بشدة	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	7	15,6	15,6	22,2
	محايد	15	33,3	33,3	55,6
	موافق	9	20,0	20,0	75,6
	موافق بشدة	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	13,3	13,3	13,3
	غير موافق	9	20,0	20,0	33,3
	محايد	20	44,4	44,4	77,8
	موافق	6	13,3	13,3	91,1
	موافق بشدة	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	5	11,1	11,1	13,3
	محايد	3	6,7	6,7	20,0
	موافق	21	46,7	46,7	66,7
	موافق بشدة	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	1	2,2	2,2	4,4
	محايد	3	6,7	6,7	11,1
	موافق	23	51,1	51,1	62,2
	موافق بشدة	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعدالابتكار والابداع

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
S14	45	1,00	5,00	3,4222	1,11781
S15	45	1,00	5,00	2,8222	1,09314
S16	45	1,00	5,00	3,8889	,93474
S17	45	1,00	5,00	3,7778	,99747
S18	45	2,00	5,00	4,2222	,73512
الابتكار_الابداع	45	13,00	25,00	18,1333	3,30014

Valid N (listwise)	45				

S14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	6	13,3	13,3	20,0
	محايد	12	26,7	26,7	46,7
	موافق	17	37,8	37,8	84,4
	موافق بشدة	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	13,3	13,3	13,3
	غير موافق	9	20,0	20,0	33,3
	محايد	21	46,7	46,7	80,0
	موافق	5	11,1	11,1	91,1
	موافق بشدة	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	3	6,7	6,7	8,9
	محايد	7	15,6	15,6	24,4
	موافق	23	51,1	51,1	75,6
	موافق بشدة	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	4	8,9	8,9	11,1
	محايد	10	22,2	22,2	33,3
	موافق	19	42,2	42,2	75,6
	موافق بشدة	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	2,2	2,2	2,2
	محايد	5	11,1	11,1	13,3
	موافق	22	48,9	48,9	62,2
	موافق بشدة	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعد الالتزام

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D19	45	3,00	5,00	4,6444	,57031
D20	45	1,00	5,00	3,9778	1,01105
D21	45	1,00	5,00	4,0444	,87790
D22	45	1,00	5,00	4,4444	,86748
D23	45	3,00	5,00	4,6000	,57997
الالتزام	45	15,00	25,00	21,7111	2,27259
Valid N (listwise)	45				

FREQUENCIES VARIABLES=D19 D20 D21 D22 D23

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencie

D19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	2	4,4	4,4	4,4
	موافق	12	26,7	26,7	31,1
	موافق بشدة	31	68,9	68,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	4,4	4,4	4,4

	غير موافق	1	2,2	2,2	6,7
	محايد	8	17,8	17,8	24,4
	موافق	19	42,2	42,2	66,7
	موافق بشدة	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	1	2,2	2,2	4,4
	محايد	7	15,6	15,6	20,0
	موافق	22	48,9	48,9	68,9
	موافق بشدة	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	1	2,2	2,2	4,4
	محايد	2	4,4	4,4	8,9
	موافق	14	31,1	31,1	40,0
	موافق بشدة	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	2	4,4	4,4	4,4

	موافق	14	31,1	31,1	35,6
	موافق بشدة	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعد روح المبادرة

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
S24	45	1,00	5,00	4,1778	,96032
S25S	45	1,00	5,00	4,3556	,80214
S26	45	1,00	5,00	4,2222	,76541
S27	45	1,00	5,00	4,0000	1,04447
S28	45	1,00	5,00	3,8889	1,07073
S29	45	1,00	5,00	3,8222	,96032
روح_المبادرة	45	6,00	30,00	24,4667	4,41382
Valid N (listwise)	45				

S24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	2	4,4	4,4	6,7
	محايد	5	11,1	11,1	17,8
	موافق	17	37,8	37,8	55,6
	موافق بشدة	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S25S

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	محايد	3	6,7	6,7	8,9
	موافق	19	42,2	42,2	51,1
	موافق بشدة	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	محايد	3	6,7	6,7	8,9
	موافق	25	55,6	55,6	64,4
	موافق بشدة	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	2	4,4	4,4	6,7
	محايد	12	26,7	26,7	33,3
	موافق	11	24,4	24,4	57,8
	موافق بشدة	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	4,4	4,4	4,4
	غير موافق	2	4,4	4,4	8,9
	محايد	10	22,2	22,2	31,1
	موافق	16	35,6	35,6	66,7
	موافق بشدة	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

S29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	2	4,4	4,4	6,7
	محايد	13	28,9	28,9	35,6
	موافق	17	37,8	37,8	73,3
	موافق بشدة	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

يبين التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة حول بعد المساهمة في تنمية الجامعة

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D30	45	1,00	5,00	3,6667	1,20605
D31	45	1,00	5,00	4,0667	1,07450
D32	45	1,00	5,00	4,1778	1,02888
D33	45	3,00	5,00	4,7111	,50553

D34	45	3,00	5,00	4,6444	,52896
D35	45	1,00	5,00	4,3778	,83364
المساهمة_التنمية	45	17,00	30,00	25,6444	3,22741
Valid N (listwise)	45				

D30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	6,7	6,7	6,7
	غير موافق	2	4,4	4,4	11,1
	محايد	18	40,0	40,0	51,1
	موافق	6	13,3	13,3	64,4
	موافق بشدة	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	4,4	4,4	4,4
	غير موافق	1	2,2	2,2	6,7
	محايد	9	20,0	20,0	26,7
	موافق	13	28,9	28,9	55,6
	موافق بشدة	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	2	4,4	4,4	6,7
	محايد	8	17,8	17,8	24,4
	موافق	11	24,4	24,4	48,9
	موافق بشدة	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	1	2,2	2,2	2,2
	موافق	11	24,4	24,4	26,7
	موافق بشدة	33	73,3	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	1	2,2	2,2	2,2
	موافق	14	31,1	31,1	33,3
	موافق بشدة	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

D35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,2	2,2	2,2
	غير موافق	1	2,2	2,2	4,4
	محايد	1	2,2	2,2	6,7
	موافق	19	42,2	42,2	48,9
	موافق بشدة	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

اختبار الفرضيات :

اختبار الفرضية الرئيسية

Correlations

		المشاركة_اتخاذ_القرارات	الالتزام
المشاركة_اتخاذ_القرارات	Pearson Correlation	1	,246
	Sig. (2-tailed)		,104
	N	45	45
الالتزام	Pearson Correlation	,246	1
	Sig. (2-tailed)	,104	
	N	45	45

اختبار الفرضية الجزئية الاولى

Correlations

		الكفاءة_المهارة	روح_المبادرة
الكفاءة_المهارة	Pearson Correlation	1	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45

روح_المبادرة	Pearson Correlation	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

اختبار الفرضية الجزئية الثانية

Correlations

		الابتكار_الابداع	المساهمة_التنمية
الابتكار_الابداع	Pearson Correlation	1	,412**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	45	45
المساهمة_التنمية	Pearson Correlation	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

Correlations

		التمكين_الوظيفي	المسؤولية_الاجتماعية
التمكين_الوظيفي	Pearson Correlation	1	,619**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45

المسؤولية_الاجتماعية	Pearson Correlation	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).