

عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي  
(دراسة تطبيقية على اتحاد لجان العمل الصحي - المحافظات الجنوبية)

قصي سعدي أحمد الزعانين

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2021/هـ1442م

دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي  
(دراسة تطبيقية على اتحاد لجان العمل الصحي - المحافظات الجنوبية)

إعداد:

قصي سعدي أحمد الزعانين

بكالوريوس محاسبة - جامعة الأزهر/ فلسطين

إشراف الدكتور: مروان سليم إبراهيم الأغا

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من  
معهد التنمية المستدامة / كلية الدراسات العليا / جامعة القدس

2021/هـ1442م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
معهد التنمية المستدامة

### إجازة الرسالة

دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي  
(دراسة تطبيقية على اتحاد لجان العمل الصحي - المحافظات الجنوبية)

اسم الطالب: قصي سعدي أحمد الزعانين  
الرقم الجامعي: 21812534

إشراف الدكتور: مروان سليم إبراهيم الأغا

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2021/5/10 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم  
وتوافقهم:

التوقيع: .....  
التوقيع: .....  
التوقيع: .....

1- رئيس لجنة المناقشة: الدكتور مروان الأغا

2- ممتحنًا داخليًا: الدكتور ثمين هيجاوي

3- ممتحنًا خارجيًا: الدكتور حسن السعدوني

القدس - فلسطين

2021/هـ1442م

## إهداء

- الذين رووا بدمائهم الزكية أرض فلسطين الحبيبة... شهدائنا الأبرار.
- أيقونة الصمود والتحدي، الفرسان القابعين خلف قضبان الاحتلال... أسرانا الأبطال.
- نبع الحنان، وبلسم الشفاء، صاحبة القلب الأبيض، من علمتي الحرف الأول... أمي الغالية.
- رجل القيم والمبادئ والأخلاق، من زرع الورد ونزع الشوك من دربي؛ ليمهّد لي طريق العلم... أبي الغالي - رحمه الله -.
- سرّ سعادتني، وشريكة حياتي، من تحمّلت وضحت وسهرت من أجل وصولي لهذه المرحلة... زوجتي الحبيبة.
- نور حياتي، أطفال الحاضر وسند المستقبل... أبنائي "كنان، عبير، ريان، ركان".
- سندي وعزوتي؛ إخوتي، وأخواتي، وعائلتي.
- وإلى كلّ من ساعدني، ووقف بجانبني... إليهم جميعاً أهدي هذا العمل، وكلّي أمل من الله أن أكون على قدرٍ ثقتكم ومحبتكم.

الباحث/ قصي سعدي أحمد الزعانين

## إقرار:

أقرُّ أنا مُعدُّ الرسالة بأنها قُدمت لجامعة القدس؛ لنيل درجة الماجستير، وأنها نتاجُ أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يُقدِّم لنيل درجة عليا، لأي جامعة أو معهد آخر.

## التوقيع:

قصي سعدي أحمد الزعانين

التاريخ: 2021/5/10م

## شكر وعرفان

الحمدُ لله أن وُقِّني لألحق بركب العلم، وأتممَ عليَّ نعمته بشرفِ إنجازِ هذه الرسالة العلمية، والشكرُ له على عظيم فضله، وجميل عطاياه، والصلاةُ والسلام على نبيِّه معلم البشرية، وقائد الأمة، القائل: "من لا يشكر الناس، لا يشكر الله"، وبعد...

فإبني أتقدمُ بجزيل الشكر والتقدير إلى مشرفي الكريم، الدكتور مروان الأغا، رجل العلم والعطاء، الذي لم يتوانَ يوماً عن تقديم النصِّح والإرشاد، فكان المشرف، والموجه، والمقوم، والنَّاصح...

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة والتحكيم، الدكتور ثمين هيجاي، والدكتور حسن السعدوني؛ لتفضُّلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، وعلى توجيهاتهما الحكيمة، فجزاهما الله عنا خيرَ الجزاء.

والشُّكرُ الجزيلُ، وجميل التقدير أتقدم به لمنظمة اتحاد لجان العمل الصحي، والقائمين عليها، والعاملين بها على تعاونهم البناء في مراحل تعبئة الاستبانة.

والشكر موصول لكلِّ الجنود المجهولين على جهدهم المبذول؛ لتخرج هذه الرسالة إلى النور، وأخصُّ بالذكر الدكتورة الفاضلة تهاني جفال "منسقة البرنامج"، والتي كانت بمنزلة نبراسٍ مضيءٍ وموجهٍ ومحفزٍ، فجزاها الله عنا كلَّ خير.

وفي الختام، أسأل الله العليّ القدير أن يوفِّقني وإياكم، والحمد لله رب العالمين

الباحث/ قصي سعدي أحمد الزعانين

## مصطلحات الدراسة:

### 1- المسؤولية الاجتماعية:

هي عبارة عن الالتزام الأخلاقي للمنظمات تجاه المجتمع الخارجي والعاملين من خلال المساهمة في تنمية البيئة والمجتمع، ورفع المستوى المعيشي للعاملين فيها ولأسرهم، بالإضافة إلى تحسين جودة مخرجات المنظمة (مشكور، 2016).

ويعرفها الباحث بأنها: الالتزام الأخلاقي للمنظمات تجاه المجتمع الخارجي المحيط بها، والمجتمع الداخلي بالمنظمة؛ من أجل المساهمة في تحقيق التنمية البيئية والمجتمعية.

### 2- المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين:

هي التزام إدارة المنظمات بالمسؤولية الأخلاقية تجاه العاملين، من حيث احترام حقوق العمل، وحقوق العاملين في الحصول على التدريب، بالإضافة إلى الحقوق النقابية، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتحقيق الأمن الوظيفي والأمان (عبيد، 2015).

ويعرفها الباحث بأنها: عبارة عن الممارسة الهادفة لتحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة، من خلال تعزيز الممارسات الأخلاقية المادية والمعنوية الخاصة بتحسين جودة بيئة العمل التنظيمية، والعدالة في الفرص، والواجبات، والمهام، والمسؤوليات، وكذلك المساعدة في تنميتهم، وتطوير مهاراتهم، ورفع روحهم المعنوية.

### 3- الاستقرار الوظيفي:

هو عبارة عن مجموعة من العناصر التي يعتقد الموظف أنه سوف يحصل عليها من خلال عمله، والتي تتمثل في الرضا عن الأجر، وطبيعة العمل، وأسلوب الإشراف، والمكافآت، والحوافز (بن منصور، 2014).

ويعرفه الباحث بأنه: البيئة التنظيمية الإيجابية للعمل، والتي تحقق شعور العامل بالأمان والرضا الوظيفي، وبالتالي تعزز انتماءه وتمسكه بالاستمرار بالعمل في المنظمة التي يعمل بها؛ ما يحسن جودة خدمات المنظمة المقدمّة، وصورتها في أذهان عملائها.

#### 4- اتحاد لجان العمل الصحي:

هو منظمة غير حكومية فلسطينية صحّية مجتمعية معرفية رائدة تُساهم في تحقيق التمكين الصحي للمجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى الالتزام بحقوق الإنسان، والتي تشمل العدل، والمساواة، وتعزيز التمكين المجتمعي للفئات المستهدفة في المجتمع الفلسطيني (موقع اتحاد لجان العمل الصحي، 2020).

## المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، التدريب)، وذلك لمعرفة دورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي، عبر التطبيق على اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية.

ولقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما تمّ تصميم الاستبانة، واستخدامها لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة على العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، وتمثّل مُجتمع الدراسة في العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتّحاد لجان العمل الصحي، والبالغ عددهم (383) موظفًا، حيث قام الباحث باتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والمكونة من (192) موظفًا وفق معادلة ريتشارد جيجر، وتم استرداد (132) استبانة بنسبة استرداد بلغت (68.8%).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، حيث استحوذ بُعد العدالة التنظيمية على المرتبة الأولى بنسبة تأثير بلغت (0.58)، كما استحوذ "بُعد التدريب" على المرتبة الثانية بنسبة تأثير بلغت (0.26)، بينما حاز "بُعد الفرص الوظيفية" المرتبة الثالثة، بنسبة تأثير بلغت (0.10) في تحقيق الاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول متغيري: المسؤولية الاجتماعية، والاستقرار الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية، والتي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) على الرغم من وجود فروق في استجابات المبحوثين حول متغيري المسؤولية الاجتماعية، والاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير (المسمى الوظيفي).

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها: توصية المنظمات بشتى أنواعها بضرورة تخصيص ميزانية خاصة بدعم البرامج والأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين، والتي من شأنها أن تُحسّن الصورة الذهنية للمنظمات في المجتمع العاملة به، بالإضافة إلى توصية صانعي القرار والسياسات العامة في المنظمات بضرورة سنّ التشريعات والقوانين، ومراقبة تنفيذها؛ لضمان الالتزام بتبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية تجاه العاملين بها؛ من أجل توفير المناخ التنظيمي، وبيئة العمل الملائمة لتعزيز الاستقرار الوظيفي؛ ما يدعم استدامة عملها في بيئة العمل.

# **The Role of Social Responsibility in Achieving Job Stability an Applied (Study on the Union of Health Work Committees - Southern Governorates)**

**Prepared by: Qusi Sady Ahmed Alzanin**

**Supervisor: Dr. Marwan S. I. Elagha**

## **Abstract**

This study aimed to examine in social responsibility with its dimensions represented in (job opportunities, justice, training), to know its role in achieving job stability through applying on the Union of Health Work Committees in the southern governorates.

The study adopted the analytical descriptive approach to know the role of social responsibility in achieving job stability, and the questionnaire was designed and used to collect the primary data of the study sample, as the questionnaire tool was applied on workers in the Union of Health Work Committees, and the study population was represented by workers in the upper, middle and executive management in the Union of Health Work Committees, estimated (383) employees, the researcher followed the method of Simple random sample, which consists of (192) employees, according to Richard Geiger's equation, and (132) questionnaires were collected with an return rate of (68.8%).

The study reached a set of important results The existence of a positive, moral impact statistically significant of social responsibility on achieving job stability from the viewpoint of workers in the Union of Health Work Committees in the southern governorates.

The dimension of organizational justice got the first rank with an impact rate of (0.58), the training dimension got the second rank with an impact rate of (0.26), while the dimension of job opportunities got the third rank with an return rate of (0.10) in achieving job stability. In addition to there are no differences in the responses of respondents about the two variables of social responsibility and job stability due to the demographic variables that are represented in (gender, age, academic qualification, years of service) despite there are differences in the responses of respondents about the two variables of social responsibility and job stability due to the variable (job title).

The study concluded to a set of important recommendations: all organizations are recommended to allocate a special budget to support programs and activities related to social responsibility for the internal workers, which would improve the mental image of the community organizations. In addition, decision-makers and public policies in the organizations are recommended to enact legislations and laws and monitor their implementation to ensure commitment with the adoption and application of internal social responsibility for its workers to provide an organizational climate and appropriate work environment to enhance job stability, which also supports the sustainability of its job in the work environment.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة

#### 1.1 مقدمة الدراسة

يعدُّ الاستقرار الوظيفي أحدَ أهمِّ العوامل التي تُساهم في تحقيق أهداف المنظمات بمختلف أنواعها، وضمان استقرارها ونموها، من خلال خُلُقِ قاعدة عمل مستقرّة، تضمن الالتزام الأخلاقي للمنظمة نحو البيئة والمجتمع، بالإضافة إلى التزامها الأخلاقي النَّابع من مسؤوليتها الاجتماعية نحو القوى العاملة داخل منظومتها، حيث إنّ التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية والاجتماعية يعزّز سجل مسؤوليتها الاجتماعية (Hill, 2019)؛ ويُشير الاستقرار الوظيفي إلى شعور العاملين بالأمن والحماية نحو مستقبلهم المهني، من خلال توافر الكفاية اللازمة لسير العمل، والثبات للمنظمة وللعاملين بها، بما يضمن سير العمل في الاتجاه السليم، وزيادة رغبة العمال في الاستمرار بالعمل داخل المنظمة؛ نتيجة شعورهم بالأمان نحو مسارهم الوظيفي (عزوي، 2018).

تنقسمُ المسؤولية الاجتماعية للمنظمة إلى قسمين أساسيين؛ أحدهما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية نحو أصحاب المصلحة والجمهور المستهدف، والآخر يتعلق بمسؤولية المنظمة الاجتماعية نحو الموظفين العاملين داخل إطارها التنظيمي، حيث يُنظر إلى الموظفين العاملين في المنظمة كوحدة تحليل في أدبيات المسؤولية الاجتماعية، بمعنى أنّ التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين فيها تزيد من ولائهم، وتُعزز تحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي تحسين جودة مُخرجات المنظمة، وخلق مزايا تنافسية للمنظمة، تضمن استمراريتها في بيئة العمل (Tsai, et al., 2019).

وفي السّياق نفسه، فإنّ تحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية يعدّ إحدى السُّبل التي تؤدي إلى تحقيق التنمية على المستوى التنظيمي للمنظمة، حيث تتأثر بيئة المنظمة بشكل إيجابي؛ ما يدعم نشاطاتها الخارجية تجاه الجمهور، وبالتالي تعزيز رضا الجمهور المستهدف عن خدماتها (عبدوي، وآخرون، 2019).

لم يعد نجاح المنظمات يُقاس بمستوى أدائها فقط، بل تعدّى ذلك إلى زيادة اهتمامها بالمسؤولية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين بها، حيث تعدّ المسؤولية الاجتماعية من طرف المنظمة بمنزلة ركيزة أساسية تُساهم في تحسين جودة مخرجاتها، وزيادة قدرتها التنافسية، من خلال تطوير أداء العاملين، وزيادة كفاءتهم، باعتبارهم أهم الموارد الفاعلة في المنظمة، والتي يتوجّب عليها الاهتمام بهم على هذا الأساس، حيث يمثلون طرفاً من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة وتؤثر عليهم (عبيد، 2015).

وفي عصرنا الحالي، أصبحت جميع المنظمات عامةً، وبمختلف أنواعها تحت تأثير المنافسة العالمية في ظلّ بيئةٍ تكنولوجيةٍ متغيرةٍ ومتسارعةٍ بشكلٍ متواصلٍ؛ ما يفرض عليها تبني استراتيجيات محدّدة للمسؤولية الاجتماعية ضمن بيئة العمل المتغيرة السائدة كوسيلةٍ لتعزيز نموّ المنظمة، ودعم استمرارية خدماتها في المجتمع (مشكور، 2016)؛ وعلى السّياق المحلي في فلسطين، فإنّ اتحاد لجان العمل الصحي يعدّ من أهمّ المنظمات الأهلية العاملة في المجال الصحي والمجتمعي، حيث يقع على عاتق الاتحاد مسؤولية بالغة التعقيد في ظلّ التحدّيات الصعبة التي يمرُّ بها المجتمع الفلسطيني، حيث يعمل الاتحاد بكلّ جهده من أجل تحقيق المصلحة العامة للمجتمع الفلسطيني، وتمكينه من الحصول على جودة خدمات مُرضية من خلال العديد من البرامج والمشاريع الخدمائية التي ينفذها اتحاد لجان العمل الصحي (الشوا، 2019).

## 2.1 مشكلة الدراسة

إنّ تحقيق الاستقرار الوظيفي هو إحدى مزايا المنظمات الناجحة، التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات العاملين فيها، من خلال وضع قواعد وأسس تنظيمية واضحة للسلوك والأداء، وضبط الإطار الوظيفي، وذلك من خلال قياس نقاط القوّة والضعف لدى العاملين، وتحديد الإنجازات، ومنح العاملين العوائد التي تعمّق شعورهم بتقدير إنجازاتهم؛ ما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا لديهم، وبالتالي زيادة كفاءتهم، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، ويتم ذلك من خلال التزام المنظمة بإشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية والمعنوية لدى العاملين، وفق التزامها بمبدأ المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين (بن منصور، 2014).

ولقد أوضحت دراسة البياري (2018) أنّ الموظفين في فلسطين بشكلٍ عامٍ يعانون من العديد من المشكلات، والتي تتمثل في عدم الاستقرار الوظيفي الناتج عن عدم المساواة والعدالة في توزيع المكافآت والرواتب المتأخرة، حيث تمثل هذه المشاكل تحديًا عامًا بالنسبة للموظفين.

وبالرغم من أن اتحاد لجان العمل الصحي يعتبر من أقدم المنظمات الأهلية الفلسطينية والتي تقدم خدماتها الصحية والمجتمعية منذ وجود الاحتلال الإسرائيلي في قطاع غزة والضفة الغربية وله خطة استراتيجية يلتزم بتطبيقها وفقاً للمعايير والقوانين الفلسطينية والدولية في تقديمه للخدمات بمفهوم الشمول ويتبنى في سياساته العامة قواعد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية سواء على المستوى الخارجي والداخلي إلا أن هناك قصور واضح في هذه القواعد على المستوى الداخلي تجاه العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، حيث برزت مشكلة الدراسة بشكلٍ أكثر وضوحاً من خلال الاستخلاص الذي ساقه الباحث، والذي عززته نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على مجموعة من العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، حيث أشارت النتائج إلى وجود ضعفٍ في مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، وبلغ الوزن النسبي لمستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظرهم نحو (56.3%)؛ ما يدلُّ على وجود مستوى من الضعف في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمات الأهلية، وبالتحديد في اتحاد لجان العمل الصحي، وعليه فإنَّ مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيس الآتي:

**ما دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية؟**

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما هو مستوى التزام اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية بتطبيق المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين فيه؟
- 2- ما هو مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه؟
- 4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير) على الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه؟

5- هل يوجد اختلافات في درجة استجابات المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية في اتحاد لجان العمل الصحي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟

6- هل يوجد اختلافات في درجة استجابات المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟

### 3.1 أهمية الدراسة

تكمُن أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في واقع المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها المنظمات الأهلية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية، ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتشكل أهمية الدراسة من خلال ثلاثة مستويات، وهي:

#### 1.3.1. الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في الآتي:

1- تساهم في سدّ الفجوة في نُدرّة الدراسات والأبحاث الفلسطينية التي تتناول دور المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالمنظمات الأهلية، وتربطها بتحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين العاملين فيها.

2- إثراء المكتبة العربية بأحد المواضيع العلمية المهمة في مجال الإدارة.

3- توجيه الباحثين إلى بعض المواضيع والمشاكل الإدارية الحيوية، والتي تساهم في التنمية والتطوير المؤسسي.

#### 2.3.1. الأهمية العملية:

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في:

1- أنها تُطبق على اتحاد لجان العمل الصحي، باعتباره إحدى المنظمات الأهلية العاملة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية، والتي تساهم في عملية التنمية الصحية والمجتمعية.

2- التوصل إلى نتائج وتوصيات يمكن استخدامها من قبل صانعي القرار والسياسات في هذه المنظمات؛ من أجل العمل على تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛ بهدف المساهمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين فيها؛ ما يؤدي إلى تعزيز مكانتها من خلال تحسين أداء العمل فيها، وبالتالي تحسين جودة خدماتها للجمهور المستهدف، وتعزيز استدامة مخرجاتها.

3- تستمد هذه الدراسة أهميتها أيضًا من كون موضوع الدراسة من الموضوعات التي من شأنها أن تساهم في تطوير المنظمات الأهلية حول الالتزام بتطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين العاملين فيها.

4- تساهم هذه الدراسة في الحدّ من معدّل دوران العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، بما يعود بالأثر الإيجابي على الاتحاد، وما يقدمه من خدمات صحّية ومجتمعية.

### 3.3.1. الأهمية للباحث:

تطور هذه الدراسة من قدرات الباحث في مجال البحث العلمي، كما تُعزز معرفة الباحث من الناحية النظرية والعلمية، بالإضافة إلى أنّ هذه الدراسة تعدّ استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص التنمية البشرية وبناء المؤسسات.

### 4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكلٍ رئيسٍ إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمات الأهلية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية؛ ويشتق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الأهلية في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.
- 2- تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.
- 3- الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.
- 4- الكشف عن أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير) على الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.
- 5- معرفة الفروق في استجابات الباحثين حول المسؤولية الاجتماعية في اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).
- 6- معرفة الفروق في استجابات الباحثين حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

## 5.1 فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس من خلال الفرضيات الآتية:

### الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.

### الفرضية الرئيسة الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.

### ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للفرص الوظيفية على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للعدالة التنظيمية على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لسياسات التدريب والتطوير على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.

### الفرضية الرئيسة الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الباحثين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية حول متغير المسؤولية الاجتماعية تُعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

## الفرضية الرئيسية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية حول متغير الاستقرار الوظيفي تُعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

### 6.1 حدود الدراسة

وقد تمثّلت حدود الدراسة في:

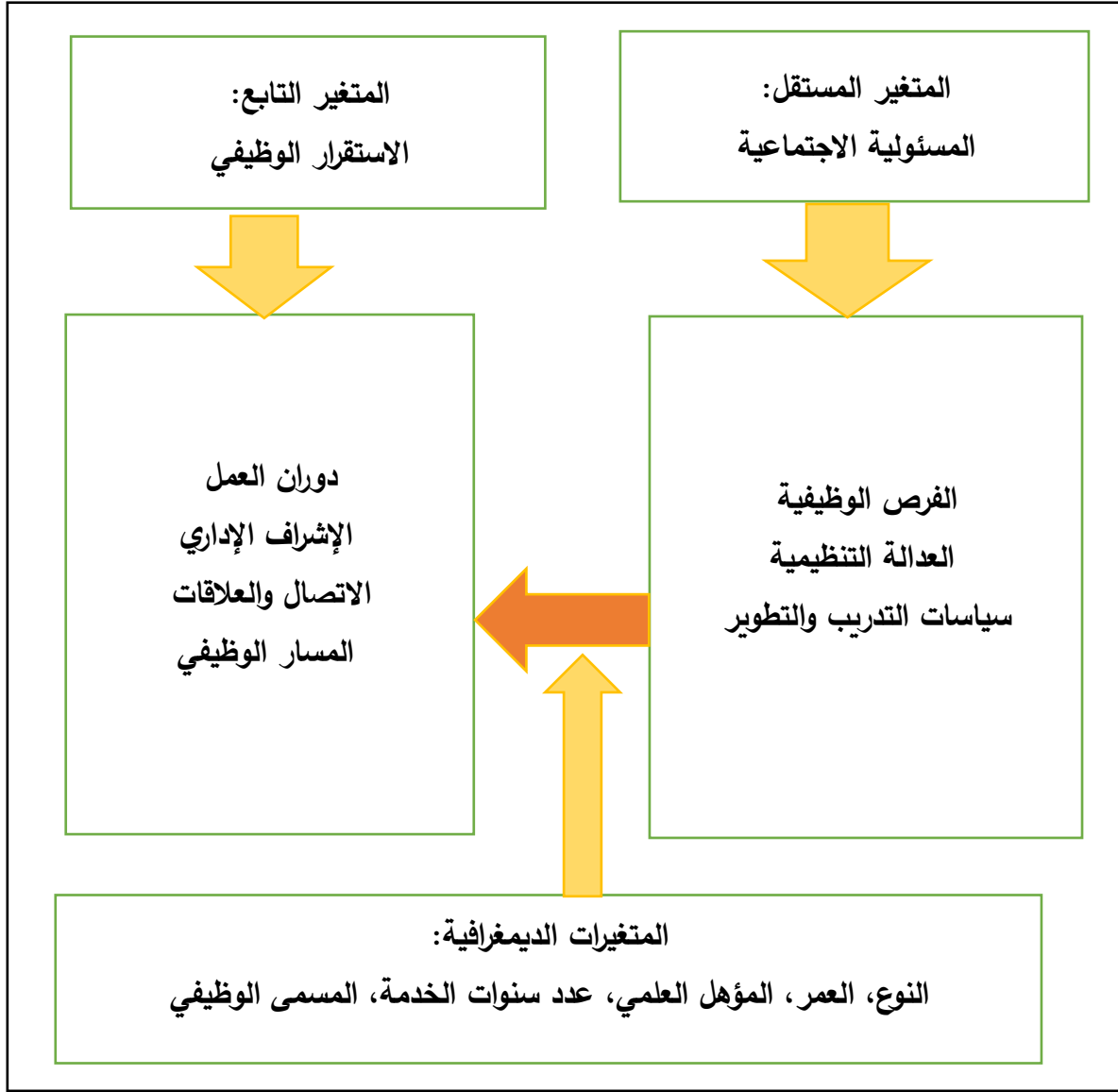
- 1- الحدّ الموضوعي: تناولت هذه الدراسة موضوع تحديد دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي.
- 2- الحدّ المكاني: طبقت هذه الدراسة على المحافظات الجنوبية الفلسطينية.
- 3- الحدّ الزمني: تقتصر الدراسة على عام 2021م.
- 4- الحدّ البشري: الموظفين العاملين في الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية في اتحاد لجان العمل الصحي.

### 7.1 متغيرات الدراسة

تمّ تصميم متغيرات الدراسة من خلال الرجوع إلى الأبعاد التي تناولها الباحثون في دراساتهم السابقة لمحاور ومتغيرات الدراسة ذات العلاقة، حيث تمّ تصميم أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرٍ مستقلٍ (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير) من خلال الاستناد إلى دراسة (Tasi, et al., 2019)؛ بينما تم تصميم أبعاد الاستقرار الوظيفي كمتغير تابع، والتي تمثّلت في (دوران العمل، الإشراف الإداري، الاتصال والعلاقات، المسار الوظيفي) بالاستناد إلى دراسة (عبيد، 2015)، ودراسة (بن منصور، 2018)، ودراسة (عزاوي، 2018).

كما تمّ تصميم المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

ويوضح الشكل الآتي نموذج متغيرات الدراسة وفق شكلها النهائي:



شكل 1.1: نموذج الدراسة.

حيث تم الاعتماد على الدراسات السابقة في تصميم هذا النموذج، والتي تمثلت في: دراسة ( Tasi, et al., 2019)، ودراسة (عبيد، 2015)، ودراسة (بن منصور، 2018)، ودراسة (عزاوي، 2018).

## 8.1 هيكلية الدراسة:

تتمثل هيكلية الدراسة في جملة من المراحل والخطوات والإجراءات البحثية التي تكوّن محتوى الدراسة، وتنقسم هذه الدراسة إلى خمسة فصول سوف يتم استعراضها كآتي:

**الفصل الأول:** يشمل هذا الفصل استعراض الإطار العام للدراسة من مقدمة وأهمية وتساؤلات وفرضيات، بالإضافة إلى تصميم متغيرات.

**الفصل الثاني:** يتناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة، بحيث يتكون من أربعة مباحث، وهي: (المبحث الأول: تناول المسؤولية الاجتماعية؛ مفهومها ومميزاتها وأهميتها وأبعادها؛ المبحث الثاني: الاستقرار الوظيفي؛ مفهومه وأهميته ومقوماته وأبعاده؛ المبحث الثالث: يتناول هذا المبحث المنظمات الأهلية؛ نشأتها وأهميتها ونبذة عن اتحاد لجان العمل الصحي؛ المبحث الرابع: استعراض الدراسات السابقة ومقارنتها والتعقيب عليها).

**الفصل الثالث:** يحتوي على منهجية الدراسة وإجراءاتها.

**الفصل الرابع:** يسلط الضوء على النتائج ومناقشتها.

**الفصل الخامس:** يحتوي على النتائج والتوصيات.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية

##### 1.1.2. مقدمة:

تعدُّ المسؤولية الاجتماعية أحدَ المواضيع التي نالت اهتمامًا خاصًا على المستوى الدولي والمحلي في مختلف أنواع المنظمات العامة والخاصة، والمنظمات الأهلية؛ إذ يمتدُّ دور المنظمة للقيام بمسئوليتها الاجتماعية تجاه أصحاب العلاقة من داخل المنظمة تجاه العاملين، وإلى خارجها تجاه المجتمع المحيط، حيث ترتبط المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمة تجاه العاملين بقضايا تطوير وتدريب العاملين، وتحسين الحياة المهنية لهم، بينما ترتبط المسؤولية الاجتماعية الخارجية للمنظمة بالقضايا المختلفة التي يُعاني منها المجتمع، وبالتالي محاولة الحدِّ منها وعلاجها (عبيد، 2015).

وتشيرُ المسؤولية الاجتماعية إلى مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المنظمات تجاه المجتمع والبيئة، بالإضافة إلى تفاعلاتها مع أصحاب المصلحة، وخصوصًا العاملين بها؛ من أجل الوصول إلى الاستقرار الوظيفي، على اعتبار أنه أحدُ أكثر العوامل التي تمَّت دراستها، وقياسها على نطاق واسع في أدبيات السلوك التنظيمي والإدارة، باعتباره قضيةً مهمةً من شأنها تعزيز الكفاءة التنظيمية (Yapar, 2017)، وذلك من خلال تبني المنظمة لبرامج هادفة لتحسين ظروف عمل العاملين مثل التأمينات والأجور والمكافآت، والعديد من التسهيلات المختلفة التي تعزز قدرة المنظمة على الاحتفاظ

بموظفيها الأكفاء، وتساهم في تحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي تحسين جودة مخرجات خدمات المنظمة بما يعزز استقرارها واستمرارها (خيرة وعبد اللطيف، 2012).

وفي هذا الصدد، فإنّ تعزيز استقرار واستمرارية أيّ منظمة مهما اختلف مجال عملها يرتبط بشكلٍ أساسي بمسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين فيها، بما يشمل الحقوق والواجبات اللازمة؛ ما يؤدي إلى خلق صورة ذهنية مميزة لها في المجتمع المحيط (عبيد، 2015).

### 2.1.2. ماهية المسؤولية الاجتماعية:

تمثلُ المسؤولية الاجتماعية أهمّ القيم التي يجب على جميع مكونات المجتمع الالتزام بها؛ لما يترتب عليها من سلوكيات إيجابية على مستوى الفرد والمجتمع والمؤسسات والمنظمات بأنواعها، وذلك لارتباطها بالعبء والتضحية والتعاون؛ ما يزيد من انتماء الأفراد لمجتمعاتهم، وبالتالي يعزز الإنجاز الاجتماعي، ويزيد من حالة الاستقرار والرّفاهية الاجتماعية والاقتصادية (أبو شحادة، 2014)، كما يكتسب الدور الاجتماعي للمؤسسات والمنظمات بأنواعها أهمية كبيرة في ظلّ سعيها وراء تحقيق التنمية المُستدامة في المجتمع، وذلك من خلال تبنيها برامج فعّالة للقيام بمسئوليتها الاجتماعية باتجاه المجتمع الخارجي، والعاملين الداخليين في المنظمة، بحيث تأخذ بعين الاعتبار ظروف المجتمع والتحديات التي تواجهه واحتياجاته من حيث النمو الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي، وحماية البيئة (عمار، 2016).

ولقد ازداد في عصرنا الحالي الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمفهوم حديث، تُمارس المنظمة من خلاله العديد من الأنشطة والقضايا الاجتماعية الداخلية والخارجية (Yapar, 2017)؛ فمُنذ ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية، ازداد الجدلُ حولها بين صانعي السياسات والممارسين والعلماء، وذلك بسبب شمولية مفهومها، حيث وُصفت المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بأنها بمنزلة الواجب الأخلاقي للمنظمة تجاه كل من (حماية البيئة، والمحافظة على مصالح المستهلكين، والمجتمع، ورعاية الموظفين)، في حين قد يراها البعض الآخر ممارسة لتحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة، حيث أدّت التنوّعات المتعلقة بالثقافة والتنمية الاقتصادية والنظم الاجتماعية والقانونية والسياسية والتوقعات إلى وجود سياسات وتفاهات مختلفة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بحسب اختلاف مجالات عملها (Tsai, et. al, 2019).

وتعدُّ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وسيلة داعمّة لاستقرار المجتمع وازدهاره (Shuli and Suwande, 2017)، وتتكوّن من أربعة مكونات رئيسية، وهي: المسؤولية الاقتصادية، والمسؤولية القانونية، والمسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية الخيرية (Hameed, 2010).

وفي هذا الصدد، تعرف المسؤولية الاجتماعية بحسب البنك الدولي بأنها: عبارة عن الالتزام بالمساهمة في التنمية الشاملة من خلال التعامل مع الموظفين وعائلاتهم، بشكلٍ يساهم في تحسين مستوى معيشة المجتمع، ويحقق التنمية في نفس الوقت (كردي، 2011).

وتعرفها (عبيد، 2015) بأنها كلُّ النشاطات الأخلاقية التي تقوم بها المنظمة تجاه المجتمع المحيط، وتجاه العاملين الداخليين فيها، من خلال تطبيق القوانين الهادفة لحمايتهم، بالإضافة إلى توفير حياة اجتماعية كريمة لهم، تضمن بيئة عمل أفضل لتحسين الأداء الوظيفي؛ ما يعود على العامل والعمل بالمنفعة.

ويعرفها (Khosrowpour, 2017) بأنها عبارة عن المفهوم الذي تلتزم بموجبه المنظمة بدمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في عملياتها، وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي.

كما يعرفها (Tasi, et al., 2019) بأنها عبارة عن التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية للمجتمع، من خلال استجابة المنظمة لقضايا تتجاوز المتطلبات الاقتصادية والتقنية والقانونية الضيقة؛ لتشمل أيضًا الواجب الأخلاقي لها.

ومن خلال ما سبق، يعرف الباحث المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بأنها عبارة عن الممارسة الهادفة لتحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة، من خلال تعزيز السياسات والإجراءات الأخلاقية المادية والمعنوية الخاصة بالثقافة التنظيمية، وفق مبدأ العدالة في الفرص، والواجبات، والمهام، والمسئوليات.

### 3.1.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين:

تبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية بشكلٍ متزايدٍ في ظلِّ تنامي اهتمام المنظمات بتعزيز قدرتها التنافسية على الاستمرار والاستدامة بسوق العمل؛ ما يستوجب تعزيز المنظمات لممارساتها الأخلاقية تجاه العاملين بها؛ بهدف تحقيق الاستقرار الوظيفي من أجل تعزيز استدامتها، وبذلك فإنَّ أهمية المسؤولية الاجتماعية بحسب دراسة (ياسين، 2008) تتمثل في النقاط الرئيسة الآتية:

1- يساهم تبني وتطبيق المنظمات للمسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة الحياة بشكلٍ عامٍ في المجتمع.

2- تساهم المسؤولية الاجتماعية في بناء المنظمة على أسس أخلاقية تضمن المعاملة الحسنة

للموظفين.

3- تمنح المسؤولية الاجتماعية المنظمة ميزةً كسب الثقة المتبادلة بينها وبين موظفيها؛ ما يعزز انتماءهم الوظيفي، وبالتالي يحسن أداءهم الوظيفي.

كما يرى (Tasi, et al., 2019) أن أهمية المسؤولية الاجتماعية تتمثل في النقاط الرئيسية الآتية:

1- تساهم المسؤولية الاجتماعية في تنمية مواهب العاملين وجذب ولأهم، وبالتالي تعزيز إنتاجيتهم؛ ما يؤدي إلى خلق مزايا تنافسية للمنظمة.

2- تساهم المسؤولية الاجتماعية في خلق قيمة للعاملين من خلال تعزيز مشاركتهم الفعالة في اتخاذ القرارات.

3- تساهم المسؤولية الاجتماعية في خلق بيئة عمل جيدة تضمن للعاملين مستوى مقبولاً من الرفاهية المبنية على عدالة الأجور.

4- تساهم المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الفرص الوظيفية والعدالة التنظيمية والاستدامة للمنظمة.

5- تساهم المسؤولية الاجتماعية في خلق بيئة عمل ديمقراطية تعزز المشاركة الفعالة للعاملين في المنظمة.

#### 4.1.2. أهداف المسؤولية الاجتماعية:

يرتبط نجاح ورقي المنظمة وتحسين جودة مخرجاتها للمجتمع بمدى التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه عملائها الداخليين أولاً، ومن ثم تجاه المجتمع والبيئة ككل، حيث إنَّ التزام المنظمة بالحقوق والواجبات الأخلاقية تجاه العاملين بها من شأنه تحسين صورتها الذهنية لدى المجتمع، وزيادة انتماء العاملين لها، وبالتالي تحسين جودة خدماتها المقدمة للمجتمع، ودعم تنافسيتها في سوق العمل (عبيد، 2015)، وتبرز أهميتها في:

1- تحسين ظروف العامل للعاملين من حيث التسهيلات المختلفة مثل التأمينات والمكافآت التي تعزز الرضا الوظيفي، وتحدُّ من التغيب عن العمل.

2- زيادة متوسط إنتاجية العاملين في المنظمة من خلال تطوير أدائهم (خيرة وعبد اللطيف، 2012).

3- تنظيم العلاقة بين جميع الأطراف وجميع المستويات الوظيفية في المنظمة؛ ما يعزز قدرة المنظمة على تحفيز وتعزيز وتوظيف الموظفين الأكفاء، وبالتالي تحسين جودة مخرجاتها للمجتمع المستهدف، ودعم استمراريته في المجتمع.

4- تحسين صورة المنظمة الذهنية في المجتمع؛ ما يعزز ثقة الجمهور فيها.

5- وجود تقارب بين المنظمة والمجتمع؛ ما يعزز من تجاوب المنظمة مع المستجدات التي قد تطرأ في المجتمع.

6- تحسين المناخ العام للعمل، وتعزيز روح التعاون بين جميع الأطراف في المنظمة (الجعافرة، 2009).

**ويرى الباحث أن التزام المنظمات بالمسئولية الاجتماعية تجاه العاملين من شأنه رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزيز شعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي، والذي يشكل حافزاً قوياً لدى العاملين؛ للتفاني في العمل، ويعزز انتماءهم وولاءهم للعمل، ويقلل من مشكلة الغيابات والتسرب؛ ما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، ويحسن من جودة خدماتها ومخرجاتها، وبالتالي يحسن الصورة الذهنية للمنظمة في المجتمع المحيط؛ ما يخلق لها ميزة تنافسية في سوق العمل تدعم استدامتها.**

### 5.1.2. مجالات تطبيق المسئولية الاجتماعية تجاه العاملين:

في إطار التزام المنظمات بتبني وتطبيق المسئولية الاجتماعية تجاه العاملين فيها، فإن المنظمات تلتزم بالاتجاهات الرئيسة الآتية نحو العاملين، كما ورد في دراسة (خيرة وعبد اللطيف، 2012)، وهي:

1- توفير الخدمات العامة للعاملين، مثل: خدمات التأمين الصحي، وخدمات المواصلات، وتوفير الوجبات الغذائية.

2- اعتماد سياسات تعويضات العاملين مقابل إصابات العمل، وسياسات التحفيز مقابل كفاءة العاملين في إنجاز المهام المطلوبة؛ ما يعزز الأمان والرضا الوظيفي لدى العاملين.

3- اعتماد برامج توعية وتدريب وتأهيل العاملين، والتي تشمل التعريف بسياسات المنظمة، ووسائل أمان العمل، بالإضافة إلى إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وتوفير برامج التدريب والتأهيل الفعالة؛ للمساهمة في تعزيز قدرة العاملين على تحسين الأداء الوظيفي.

4- توضيح وشرح القوانين والسياسات العامة للمنظمة، بالإضافة إلى تطبيقها بشكلٍ عادلٍ على العاملين في جميع المستويات الوظيفية؛ ما يؤدي إلى خلق بيئة عمل آمنة.

**ويرى الباحث أن التزام المنظمة بمسئوليتها الاجتماعية من خلال وضع وتنفيذ البرامج والإجراءات الخاصة بتأمين حياة العمال، وتوفير ظروف وظيفية ملائمة لهم، واعتماد برامج التدريب والتطوير اللازمة لتعزيز قدرة العمال على مواكبة التطورات المتلاحقة في بيئة الأعمال المعاصرة، بالإضافة إلى تحفيز وتعزيز العمال، وتوفير الفرص الوظيفية العادلة لهم، فإن ذلك من شأنه أن يحقق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة، وبالتالي يحسن جودة الأداء الوظيفي، إضافةً إلى تركيز المنظمات**

على بعض الأنشطة ذات العلاقة بالجوانب الاجتماعية في مشاركة العاملين في مناسباتهم الخاصة، وتشجيعهم على ممارسة هواياتهم، وتخصيص الوقت والدعم المادي لذلك، وأيضًا تحسين الرواتب والأجور، وتنظيم وقتها، والعمل على تنفيذ سياسات عادلة خاصة بغلاء المعيشة وفق ما تحدده الجهات الرسمية.

### 6.1.2. الصعوبات التي تواجه تنفيذ المسؤولية الاجتماعية في المنظمات:

في بعض الأحيان، تواجه المنظمات مجموعة من الصعوبات والمعوقات التي تحد من فاعلية تنفيذ المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين فيها، وتتمثل أبرز هذه الصعوبات في النقاط الآتية، كما ورد في دراسة (Khosrowpour, 2017)، وهي:

- 1- صعوبات تتعلق بارتفاع التكاليف المالية المتعلقة بتنفيذ استراتيجية العمل الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، حيث إن تنفيذ أي خطة جديدة سيأتي بالمزيد من التكاليف، مثل: الأموال، والموارد، والموظفين، والتي قد تشكل خطورةً بالنسبة للمورد المالي في المنظمة.
- 2- صعوبات تتعلق بالعلوامة، وما يصاحبها من تسارع في التطور التكنولوجي، ويتسبب بالتالي بزيادة متطلبات أداء العمل في المنظمة؛ لضمان استقرارها؛ ما قد يؤثر على تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية لديها، ويزيد من تعقيدها والتزاماتها.
- 3- صعوبات تتعلق بمعايير العمل، والأطر التنظيمية، ومتطلبات أصحاب المصلحة، بالإضافة إلى اختلاف خطوط الأعمال وبيئة العمل بحسب اختلاف الموقع الجغرافي للمنظمة؛ بسبب الانتشار الجغرافي؛ ما يشكل عبئًا زائدًا على تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

ويرى الباحث أن كفاية الموارد المالية ووجود رؤية وسياسات عامة للمنظمة تجاه المسؤولية الاجتماعية والتي تعمل على المساهمة في زيادة الكفاءة والفعالية وضمان ديمومة واستمرارية عمل المنظمة، بالإضافة إلى سهولة التعامل والتفاعل مع البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة تعد من أهم الوسائل المعززة للحد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المنظمات، حيث إن توفر المورد المالي يعد قضية رئيسة؛ بسبب النطاق الواسع للأنشطة المدرجة في برامج المسؤولية الاجتماعية، والتي غالبًا ما تكون بحاجة إلى ميزانية لتطبيقها من أجل الحفاظ على الركائز الثلاثة المرجوة من تطبيق المسؤولية الاجتماعية، والتي تتمثل في: النمو الاقتصادي، والتوازن البيئي، والتقدم الاجتماعي.

### 7.1.2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

تختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية باختلاف المجال الذي تطبق فيه، والالتزام الذي يتم بناؤها على أساسه، وبشكلٍ عام فإنَّ أبعاد المسؤولية الاجتماعية بحسب (Macuda, 2016) تتمثل في خمسة أبعاد رئيسة، وهي كالآتي:

### 1- القيادة والعمليات الداخلية:

التي تشمل مجالات الرسالة، والرؤية، والسياسات، والإجراءات، والقواعد، والأنظمة الأخلاقية.

### 2- التسويق ومراعاة مصالح ذوي العلاقة:

الذي يشير إلى الموردين، وسلسلة التوريد، وحقوق المستهلك، والمسؤوليات، وخدمات إدارة المسؤولية التنظيمية.

### 3- بيئة العمل:

ترتبط بيئة العمل بالظروف والمسائل التي تتعلق بسلامة الموظفين وصحتهم.

### 4- البيئة المحيطة:

تشمل قضايا التنمية المستدامة، والتلوث، وإدارة المخلفات، وتوفير الطاقة، وإدارة المشتريات الخضراء.

### 5- المجتمع:

يُشير هذا البعد إلى المجتمع المحلي، والمجتمع الأكاديمي بالشراكة مع المؤسسات الاجتماعية، والشراكة مع المنظمات الأهلية (NGOs)، والمشاركة التطوعية لدعم أنشطة الموظفين، والدعم الخيري في المجتمع المحلي.

أما بالنسبة للدراسة الحالية، والتي سلّطت الضوء على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات غير الحكومية تجاه الموظفين الداخليين العاملين فيها؛ فقد تمَّ توصيف أبعاد هذه الدراسة على النحو الآتي: (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، التدريب)، وذلك بعد الرجوع للدراسات العلمية السابقة؛ بهدف التأصيل العلمي للأبعاد، وبالتالي فإنَّ الدراسة الحالية سوف تستعرض هذه الأبعاد كالآتي:

## 1- الفرص الوظيفية:

يتمثل بُعد الفرص الوظيفية كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجاه العاملين في خلق بيئة عمل جيدة تضمن تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، والذي يُشعرهم بالأمل والاستقرار، وينعكس بالتالي على حياتهم الشخصية والوظيفية، حيث إنّ المنظمات بشكل عام لا يمكن أن تحقق الكفاءة العالية في أدائها التنظيمي، إلا من خلال شعور موظفيها بالأطمئنان النفسي، وعدم الخوف من بيئة العمل (عقيلي، 2002).

إنّ الفرص الوظيفية المتمثلة في عدالة التعيين، والترقيات، والأجور، والمكافآت، وسلامة بيئة العمل، والمحفّزات، وتحسين جودة حياة العامل، هي بمنزلة صلة الوصل بين سلوك العاملين الوظيفي والمنظمة التي يعملون بها، وهي المحفز لتعزيز كفاءة العاملين، وبلوغهم مستوى تحسين الأداء الوظيفي المرغوب وفق الإمكانيات المتاحة؛ ف جودة الفرص الوظيفية المتاحة في المنظمة ترتبط بشكل وثيق بمدى سلامة السياسات المستخدمة في إدارة الحياة الوظيفية بالمنظمة، وبالتالي فهي السلاح الذي تستخدمه المنظمات للوصول إلى التميز والإبداع والابتكار في تحسين وتطوير جهود العاملين فيها (حلاوة، 2015).

## 2- العدالة التنظيمية:

يتمثل بُعد العدالة التنظيمية في مدى إدراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم، والذي ينتج عن مقارنة العامل لما يحصل عليه من أجور وعوائد في المنظمة التي يعمل بها، وبين ما يحصل عليه أقرانه العاملون في الوظائف المشابهة لوظيفته في المنشآت الأخرى (عليان، 2016).

ويعدّ مفهوم العدالة التنظيمية مركز اهتمام العاملين في أيّ منظمة باختلاف مجالات عملها، حيث يتركز اهتمام العاملين بالعدالة في توزيع الأجور، والمكافآت، والعدالة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمهام، والمسؤوليات، وطبيعة العمل، وعبء العمل المضاف على العاملين، بالإضافة إلى العدالة في أسلوب التعامل مع العاملين، مثل: التحفيز، والترغيب، والتشجيع، والتقدير (Kaur, 2016).

يرتبط مفهوم بُعد العدالة التنظيمية بمجموعة من المتغيرات والمعايير الوظيفية المطبّقة على العاملين داخل المنظمة، بحيث ترتبط هذه المعايير بشعور العاملين بالعدالة والإنصاف والنزاهة في اتخاذ القرارات الوظيفية، وتطبيق القوانين والأنظمة، وتوزيع المهام والمسؤوليات، والشفافية، وعدم التحيز في

النظام المتبع لتقييم أداء العاملين، وما يترتب على هذا الأداء من نتائج ومخرجات تنتفع بها المنظمة، وتستطيع من خلالها تحسين صورتها الذهنية في المجتمع، والحصول على ميزة تنافسية تتفوق بها على مثيلاتها في سوق العمل (النجار، 2017).

### 3- التدريب:

يتمثل بُعد سياسات التدريب والتطوير كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجاه العاملين فيها في البرامج والأنشطة التي تُصممها المنظمة وتنفذها؛ بهدف التأثير في زيادة كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين فيها، بما يحقق أهداف المنظمة، حيث يتم تأهيل وتطوير الموظفين؛ لكي يصبحوا قادرين على تحمّل أعباء العمل، وتنفيذ المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية تضمن تحسين جودة مخرجات المنظمة، بالإضافة إلى تحسين صورتها الذهنية لدى الجمهور المستهدف (أبو سليمة، 2007).

وبذلك، فإن سياسات التدريب والتطوير الخاصة بالعاملين هي سياسة نظامية تهدف إلى تعديل وتطوير سلوك وأداء العاملين في المنظمة بحسب متطلبات العمل ومستجداته، وبما يواكب التطورات المتلاحقة في مجال الأعمال من خلال زيادة المعرفة، وتنمية مهارات العاملين، وتعزيز خبراتهم باتجاه ظروف العمل، واحتياجاته الحالية والمستقبلية (الهيبي، 2003).

**ويرى الباحث أن التزام المنظمة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظف من شأنه أن يعزز الآثار الإيجابية للحياة الوظيفية على مستوى العامل، ومستوى المنظمة، حيث تنعكس هذه الآثار الإيجابية على الحالة النفسية للموظف؛ ف جودة الفرص الوظيفية تعزز شعور الموظف بالأمان، وبالتالي يعزز تغيير أنماط سلوكه؛ نتيجة استجاباته النفسية لتلك الآثار الإيجابية؛ فيعزز علاقته بالآخرين، ويمدّه بالأمان والاستقرار الذي يحفزه على الإنجاز والإبداع في العمل، كما أنّ العدالة التنظيمية بين العاملين في نفس المستوى المهني تُعزز شعور العامل بالرضا؛ نتيجة إشباع احتياجاته الوظيفية، فينعكس ذلك إيجاباً على ولاء العامل التنظيمي واهتمامه بالعمل، بالإضافة إلى أن سياسات التدريب والتطوير المتبعة داخل المنظمة تعزز من إبداع العاملين في العمل، نتيجة اهتمام الشركة بتطوير قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والوظيفية؛ ما يخلق روح الإبداع الوظيفي الذي من شأنه تحسين جودة مخرجات المنظمة، وتحقيق ميزة تنافسية لها في سوق العمل تُميزها عن مثيلاتها.**

## 2.2 المبحث الثاني: الاستقرار الوظيفي

### 1.2.2.1. مقدمة:

تبرز أهمية الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل من مؤسسات ومنظمات مختلفة من خلال استقرار المورد البشري داخلها؛ الأمر الذي ينعكس على تحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي يضمن استمرارية العملية الإنتاجية للمنظمة وفق تطلعاتها وأهدافها، حيث يلعب المورد البشري دورًا محوريًا في تحسين مخرجات المنظمة، بعكس الاعتقاد السائد قديمًا، والذي يتعلق بأهمية الآلات واللوجستيات والتقنيات في تحقيق الفعالية اللازمة؛ ولقد برزت الأهمية الحالية من كون العقل البشري هو المدبر لاستخدام هذه التقنيات والآلات بكفاءة وفعالية، من شأنها تعزيز جودة مخرجات العمل وضمان استمراريته (بن منصور، 2014)، ويرتبط الاستقرار الوظيفي بالأمان والتكامل في بيئة العمل، والذي يعزز ثبات العاملين في عملهم، وعدم انتقالهم للعمل في منظمة أخرى، وذلك نتيجةً لتحرره من الخوف والقلق، وشعوره بالأمن والحماية في عمله في ظل إجراءات التشغيل السليمة التي تتخذها المنظمة، والتي تعزز فرص الأمن والراحة، وضمان استقرار العامل من خلال تحفيزه، وضمان أمنه النفسي والجسدي، وحصوله على حقوقه في الترقّي والتطوير الذاتي (حمو علي، 2016).

إنّ الاستقرار الوظيفي تعبيرٌ عامٌّ عن المواقف الإيجابية للموظفين، والتي تنشأ من خلال بيئة وظائفيهم، وهو بمنزلة حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية؛ نتيجة لتقييم العامل لظروف الوظيفة التي يعمل بها، سواء كان ذلك من خلال المهام الوظيفية، أو المسؤوليات والصلاحيات (Çelik, 2011).

وينتج الاستقرار الوظيفي من خلال وجود علاقة إيجابية وقوية بين بيئة وطبيعة وظروف العمل ورضا العاملين، فهو عبارة عن ردِّ فعلٍ عاطفيٍّ خاصٍ بالعامل تجاه المنظمة التي يعمل بها، والذي ينتج بالتالي عن تفاعل وتكامل طبيعة العمل، وعناصر الموارد البشرية والبيئة التنظيمية؛ فعلى سبيل المثال فإن تقدير المنظمة لإنجاز العاملين والتزامها بالمسئولية الاجتماعية تجاههم تحفّز الاستقرار الوظيفي من خلال السياسات المتبعة، والممارسات الإدارية، والأجور، والحوافز، والعلاقات الشخصية، والمحتوى الوظيفي، وثبات ضغوطات العمل (Omer, 2018).

كما يُعبّر الاستقرار الوظيفي عن مدى ارتباط العاملين بالمنظمة التي يعملون بها، وتقانيهم في تحقيق أهداف هذه المنظمة، ومعرفتهم الكاملة بإجراءات عملهم، والفرص المتاحة لترقيتهم ومكافأتهم؛ ما يعزز درجة ارتباط عضو العمل بتنظيم العمل، وبالتالي خلق جو عمل ملائم ذي ظروف مناسبة تضمن للعامل مستقبله المهني وتدرّجه الوظيفي (حمو علي، 2016).

## 2.2.2. ماهية الاستقرار الوظيفي:

يُقصد بالاستقرار الوظيفي بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة؛ بسبب شعوره بالرضا

والأمان تجاهها؛ نظرًا لتوفير احتياجاته النفسية والاجتماعية والمهنية المختلفة، دون التفكير في الانتقال إلى منظمة أخرى، ويعدُّ الاستقرار الوظيفي ذا أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين باعتبار بيئة العمل، بما توفره من استقرار وأمان وظيفي، فهو من أهم الحوافز التي تؤثر بشكل مباشر على تحسين أداء العاملين (بن منصور، 2014)، بمعنى أن توفير الظروف المناسبة لتحسين الأداء المهني، وخلق نظام متطور للنمو المهني، وتوفير التسهيلات التقنية، ودعم العاملين المتميزين بالمكافآت والحوافز التقديرية والتشجيعية، والتي تعدُّ من أدوات الاستقرار المهني التي تحفز الموظفين نحو تحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي تعزز وصول المنظمة لأهدافها المرجوة، حيث إنَّ الاستقرار هو من أهم الأمور التي تؤدي إلى تحسين جودة مخرجات المنظمة، ونتائج عملها؛ نظرًا لما ينتج عنه من توافق نفسي واجتماعي يعزز الرضا والثقة بين العامل ومروؤوسيه؛ ما ينعكس بدوره إيجابيًا على أداء العامل الوظيفي (منصور، 2010).

ولذلك؛ فإنَّ الاستقرار الوظيفي هو من أهم أساسيات نجاح المنظمات بمختلف أنواعها واختصاصاتها، حيث إنَّ العاملين هم اللبنة الأساسية التي تقوم على أساسها كفاءة التنظيم الوظيفي بجميع مستوياته، فهم المكون الرئيس الذي تسعى المنظمة إلى استثماره بالشكل الأمثل؛ لتحقيق أهدافها الاستراتيجية؛ ما يستوجب على المنظمة ضرورة فهم كيفية إشباع احتياجات وتطلعات موظفيها الاجتماعية والنفسية والمهنية؛ للمساهمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث إنَّ العامل والمنظمة التي يعمل بها هما طرفان يؤثر ويتأثر كلُّ منهما بالآخر؛ لينتج عن عملية التفاعل هذه بيئة عملٍ جيدة تحقق ميزةً تنافسيةً للمنظمة بين مثيلاتها في سوق العمل (الضلاعين والعزاوي، 2010).

وفي هذا السياق، يعرف (منصور، 2010) الاستقرار الوظيفي بأنه توفير الظروف والإمكانات الوظيفية المناسبة لتنمية مهارات العاملين، وتوفير المكافآت والحوافز اللازمة لتحفيزهم، وتعزيز ولائهم الوظيفي نحو المنظمة التي يعملون بها.

بينما يعرفه (الضلاعين والعزاوي، 2010) بأنه عبارة عن شعور العامل بالاطمئنان والرضا داخل المنظمة؛ كنتيجةٍ لإشباع تطلعاته ورغباته المادية والمعنوية والمهنية المشروعة.

وتعرفه (بن منصور، 2014) بأنه عبارة عن ارتفاع مستوى رضا العامل عن العمل من خلال توفير العوامل التنظيمية والشخصية التي تعزز قدرته على تحمل ظروف العمل، والتكيف، والتفاعل معًا؛ ما يحقق استقراره في العمل.

ويعرفه (Omer, 2018) بأنه عبارة عن موقف إيجابي للموظفين تجاه المنظمة، ينتج عن خبرتهم التقييمية الوظيفية.

كما يُعرفه (Neog and Bara, 2014) بأنه عبارة عن ميزة إضافية للوظيفة، ناتجة عن العلاقة الإيجابية بين العامل وبيئة العمل في الشركة التي يعمل بها.

وبالاستناد إلى ما سبق، يعرفه الباحث بأنه عبارة عن البيئة التنظيمية للعمل، والتي تحقق شعور العامل بالأمان والرضا الوظيفي، وبالتالي تُعزز انتماءه للمنظمة التي يعمل بها؛ ما يُحسن جودة خدمات المنظمة المقدمّة للجمهور المستهدف، وينعكس إيجابًا على الصورة الذهنية للمنظمة في المجتمع، ويمنحها ميزة تنافسية في سوق الأعمال.

### 3.2.2. أهمية الاستقرار الوظيفي:

مع استمرار التغيرات المتلاحقة والتطورات السريعة في العصر الحالي، والتي تنعكس على بيئة الأعمال في المنظمات، تبرز أهمية الاستقرار الوظيفي كمفهومٍ خاصٍ بالتفضيل المهني للمنظمات، حيث ازدادت أهميته في الألفية الحالية؛ نظرًا لما يحمله من أمانٍ يحدُّ من التداعيات الخطيرة التي قد ترتبط بالنظام الوظيفي، وتتمثل أهمية الاستقرار الوظيفي بشكلٍ رئيسٍ في النقاط الآتية، كما ورد في دراسة (Misra, 2020):

- 1- يساهم الاستقرار الوظيفي في إيجاد علاقات مهنية أقوى وأكثر ديمومة؛ ما يُعزز جودة مخرجات وخدمات المنظمة.
- 2- يساهم الاستقرار الوظيفي في ترسيخ البيئة المرنة للمنظمة، والتي تمكنها من التفاعل مع التغييرات والمستجدات بشكلٍ سريعٍ وكفاءة أعلى.
- 3- يساهم الاستقرار الوظيفي في تعزيز العمل التعاوني التشاركي الفعّال بين العاملين في مختلف المستويات الوظيفية ذات التخصصات المتعددة؛ ما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة.
- 4- يحدُّ الاستقرار الوظيفي من القلق الخاص بالأمن الوظيفي؛ ما يقوي الرغبة في الإبداع لدى العاملين.
- 5- يقدم الاستقرار الوظيفي امتيازات أفضل للعاملين؛ ما يحسن سمعة المنظمة، وبالتالي يعزز انضمام العمال المهرة والمحترفين لمجتمع عمل المنظمة.

ويرى الباحث أن أهمية الاستقرار الوظيفي تكمن في تحقيقه ميزة تفضيلية للمنظمة في سوق العمل بين

مثيلاتها، حيث يقع الكثير من العاملين في شرك حلقة مفرغة من التقلبات بين المنظمات؛ بحثاً عن الاستقرار، وتوفير البيئة الوظيفية الآمنة، بعيداً عن تداعيات خطر انعدام الأمن الوظيفي؛ من أجل توفير عمل دائم وثابت، بالإضافة إلى أنّ المنظمات تواجه أيضاً الكثير من مخاطر المتغيرات والمستجدات التي تطرأ في البيئة المحيطة بها؛ ما يحتم عليها إيجاد بيئة وظيفية آمنة للعاملين، تُبقيها على قيد الحياة، وتدعم استمراريتها في سوق العمل، وكل ذلك يتحقق من خلال تحسين أداء العاملين الداخليين في المنظمة، والذي يعتمد بشكل رئيسٍ على مستوى الاستقرار الوظيفي فيها.

#### 4.2.2. أهداف الاستقرار الوظيفي:

في ظل العولمة وتسارع النمو التكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والسياسية وتداعياتها على استقرار المنظمات ونموها، إضافةً إلى زيادة متطلبات العمل المنوط بهذه المنظمات تجاه الجمهور المستهدف، باعتبارها تقوم بدورٍ مكملٍ للدور الحكومي في تقديم الخدمات المتنوعة للفئات المستهدفة؛ فقد لجأت الكثير من المنظمات إلى تعزيز الاستقرار الوظيفي كوسيلةٍ للوصول إلى تحقيق أهدافها بجودة عالية، وتتمثل الأهداف الرئيسية للاستقرار الوظيفي بحسب (Kulkarni, 2018) في النقاط الآتية:

- 1- تعزيز تحقيق الأهداف الوظيفية قصيرة المدى، وبالتالي معرفة مدى ملاءمتها لتحقيق الأهداف الوظيفية طويلة المدى، باعتبارها مفتاح الاستقرار الوظيفي الذي يمنح المنظمة فرصةً للتركيز على جودة مخرجاتها للفئات المستهدفة.
- 2- التركيز على تحسين المهارات الوظيفية للعاملين من خلال تعزيز المعرفة، وصقل المهارات، وتعزيز الاهتمام بمجال العمل.
- 3- تحقيق الاستقرار والنمو للمنظمة من خلال إنجاز الوظائف للمهام بشكلٍ جيد؛ ما يؤدي إلى تحسين سمعتها الخدمائية والأخلاقية في المجتمع.
- 4- تحقيق الرضا الوظيفي الذي يُعزز بقاء العامل في عمله وولائه للمنظمة.
- 5- تطوير المهام الإشرافية الإدارية، وتعزيز مفاهيم قيادة الفريق والعمل بروح الفريق.

وفي سياق ما سبق، يرى الباحث أن أهداف الاستقرار الوظيفي يمكن تحقيقها من خلال تعزيز شعور العامل بالأمان الوظيفي، حيث إنّ شعور الموظف بوجوده في بيئة عمل آمنة تؤثر بشكلٍ إيجابي على حياته الشخصية، وأوضاعه المالية، وشعوره بالاستقرار الوظيفي؛ ما يعزز قيام العاملين بعملهم بشكلٍ أفضل من خلال التركيز على مسار حياتهم المهنية، وتوجههم نحو تعزيز مبدأ بناء مكانةٍ جيدةٍ في

مجال عملهم.

## 5.2.2. مقومات الاستقرار الوظيفي:

يعدُّ الاستقرار الوظيفي من أهم محددات دعم استمرارية بقاء المنظمات في سوق الأعمال المتقلب، بالإضافة إلى تحسين صورتها الذهنية داخل المجتمع، حيث يلعب الاستقرار الوظيفي دورًا حيويًا في تحسين أداء العاملين؛ ما ينعكس بالتالي على بيئة عمل المنظمة ككل، وفي ظل ذلك يعتمد تحقيق الاستقرار الوظيفي على توفر المقومات الآتية:

### 1- تماسك العاملين في جميع المستويات الوظيفية في المنظمة:

حيث تتنوع المجموعات العمالية في المنظمة وتختلف باختلاف مهامها ونشاطها وأهدافها، وبالتالي فإنَّ تحقيق التعاون والتنسيق الفعَّال بين هذه المجموعات يعزز جودة العلاقات الداخلية والتكامل بين الأنشطة الوظيفية، والحدَّ من الصراعات والتنافس على توزيع الأدوار، وبالتالي يحافظ على تماسك العاملين كمجموعةٍ واحدةٍ تسعى لتحقيق أهداف المنظمة من خلال انتمائهم الفعلي، وشعورهم بالمسئولية تجاه العمل (بن منصور، 2014).

### 2- شعور العاملين بالأمان الوظيفي:

إنَّ شعور العاملين بالأمان الوظيفي هو أحد العوامل المهمة في تعزيز الصحة النفسية للعاملين، وبالتالي تعزَّز استقراره وانتماءه لبيئة العمل؛ بمعنى أنَّ اطمئنان العامل على مهنته وصحته، وتوفير العيش الكريم لأسرته ينعكس إيجابيًا على مستقبله المهني واستقراره الوظيفي، حيث يعدُّ الأمان أحد أهم العوامل التي تساهم في استقرار العامل النفسي، ورفع الروح المعنوية لديه، وبالتالي تعزيز أدائه الوظيفي (الصرايرة، 2009).

### 3- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

يعدُّ إشراك العاملين في اتخاذ القرارات أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، بمعنى أنَّ إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة الفعَّالة في إبداء الرأي والنَّقد البناء، والتعاون في رسم الخطط وتنفيذها،

يُعزز الانتماء الفعلي لبيئة العمل؛ وعلى النقيض من ذلك، فإنَّ ضعف المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي، وبالتالي يزيد من حجم الصراعات والمشكلات؛ ما يؤدي إلى حدوث خللٍ في تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة؛ لذلك فإنَّ مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات تعزِّز جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة، وبالتالي تحقِّق الاستقرار الوظيفي (لطفي، 2008).

#### 4- جودة تخطيط وتنمية الموارد البشرية:

يعدُّ تخطيط وتنمية الموارد البشرية بمنزلة عملية إدارية متكاملة ترتبط باحتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وبالاحتياجات التي ترغب الموارد البشرية بإشباعها من خلال ظروف العمل، حيث يرتبط تخطيط الموارد البشرية وتنميتها بجميع تطلُّعات الموظفين، والمشاكل التي تواجه عملهم، بالإضافة إلى سياسات التدريب والتأهيل والتطوير التي تنتهجها المنظمة؛ لتعزيز قدرة العاملين الوظيفية في ظلِّ الظروف المتغيرة التي تؤثر على الأداء الوظيفي في المنظمة، وترتبط بالاستقرار الوظيفي (علي، 2014).

#### 6.2.2. أبعاد الاستقرار الوظيفي:

##### 1- دوران العمل:

يتمثل بُعد دوران العمل كأحد أبعاد الاستقرار الوظيفي في تلك الحركة الناجمة عن تنقل الموظفين، سواء كان نقل الموظفين داخليًا، بما يشمل المستويات والأقسام الوظيفية ضمن إطار المنظمة، أو خارجيًا ناجمًا عن إعاة بعض الموظفين للمنظمات الأخرى؛ بهدف تنويع الخبرات، وإكسابهم المزيد من المهارات (مقبل، 2018)، وبذلك فإنَّ دوران العمل بشكله الإيجابي يعزِّز كفاءة العمل داخل المنظمة، وبالتالي يعزز جودة أداء العمل من خلال قدرة الموظفين على التعاون في الكثير من الأعمال، وهو بهذا الشكل يعزز من بقاء واستمرارية العمل داخل المنظمة من خلال اهتمامها بتحسين جودة أداء الموارد البشرية داخلها (بن منصور، 2014).

##### 2- الإشراف الإداري:

يتمثل بُعد الإشراف الإداري كأحد أبعاد الاستقرار الوظيفي في طبيعة سلوك الإشراف الإداري على العاملين في المنظمة؛ لما له من دورٍ كبيرٍ في تعزيز الثقة المتبادلة، وتقوية العلاقة بين العامل والإدارة، حيث إنَّ العلاقة بين الإدارة والعامل هي علاقةٌ تبادليةٌ؛ لذلك فإنَّ طبيعة هذه العلاقة التي

تعتمد على سلوك وأداء الإدارة تجاه العاملين، ترتبط بشكلٍ رئيسٍ بتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، وبالتالي تحفيزهم نحو تحسُّن الأداء الوظيفي الذي ينتج عنه تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وتحسين الصورة الذهنية للمنظمة داخل المجتمع (العثرباني، 2005).

ويرتبط السلوك الإداري بكيفية توجيه العاملين، وتنظيم العمل، وقدرة الإدارة على توفير أفضل المقومات التي تساهم في تحسين أداء العاملين وتحفيزهم؛ للتكيف مع بيئة العمل، بمعنى أنَّ كفاءة السلوك الإداري تعدُّ من أهم المؤثرات في تغيير اتجاهات العمال، وتحسين أنماطهم السلوكية في محيط العمل؛ ما يخلق مساحةً من الثقة المتبادلة بين الإدارة والعمال، وبالتالي يحسن الأداء المثمر، ويعزز الاستقرار الوظيفي داخل الشركة (بن منصور، 2014).

### 3- الاتصال والعلاقات:

يقوم بُعد الاتصال والعلاقات كأحد أبعاد الاستقرار الوظيفي من خلال إيجاد شبكةٍ تعمل بشكلٍ مستمرٍ في كل الاتجاهات الخاصة بمستويات الشركة؛ من أجل إيصال المعلومات والقرارات بين العاملين في المنظمة؛ بهدف التفاعل الخلاق بينهم، وتعزيز العلاقات التعاونية المتبادلة بما يحقق مصلحة العمل (المطرفي، 2012)، حيث إنَّ تعزيز الاتصال والعلاقات بين العاملين تعدُّ بمنزلة معيارٍ يُقاس على أساسه كفاءة العمل، وذلك وفقاً لارتباطه بالتنسيق بين متطلبات العمل وعناصره، وتكثيف التعاون الفعَّال بين جميع العاملين؛ من أجل تحقيق الأهداف المرجوة للشركة (قويدر، 2017).

ويحظى بُعد الاتصال والعلاقات بأهمية كبيرة في الشركات؛ لما له من فاعلية في تحسين عملية التواصل، وخلق الانسجام في العلاقات داخل الشركة؛ ما يُعزز التنسيق الداخلي الفعَّال؛ ما يؤثر على قدرة العاملين والشركة في التفاعل الإيجابي مع المتغيرات الخارجية المحيطة ببيئة عمل الشركة، وبالتالي فهو يخلق حالةً من الانسجام والاتساق الداخلي والخارجي للشركة مع ذوي المصلحة؛ ما يُعزز بقاء الشركة واستمراريتها في سوق العمل، كنتيجةٍ لتحقيق الاستقرار الوظيفي داخلها (عدون، 2004).

### 4- المسار الوظيفي:

يتمثل بُعد المسار الوظيفي بالتقدم والتطور الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، وبذلك فإنَّ تخطيط المسار الوظيفي للعاملين داخل المنظمة يؤدي إلى إثراء خبرات ومعارف ومقدرات الموظفين، من خلال تحفيزهم وتعزيز اندماجهم في بيئة العمل، وشعورهم بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم

العمل داخل المنظمة، وبالتالي فإنّ وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين يُعزز الاستقرار الوظيفي من خلال تعزيز التقدم الوظيفي للعاملين داخل جدران المنظمة الواحدة (مصلح، 2018)، فوضوح المسار الوظيفي للعاملين، وكفاءة تخطيطه يعزّز القدرات الوظيفية والمهنية لهم، سواء كانت هذه المهارات ترتبط بتعزيز القدرات المهنية والتقنية، والتعامل مع الآلات، والتطور التكنولوجي، أو تعزيز قدراته الوظيفية من خلال صقل مهاراته، وإكسابه الخبرات العملية داخل المنظمة، وإتاحة الفرصة له لشغل مهام ومسؤوليات أكبر في المنظمة (Rothwell & Kazanas, 2003).

**ويرى الباحث** أنّ توفر العلاقات الجيدة داخل بيئة العمل في المنظمة ضمن جميع المستويات الوظيفية من شأنه أن يُعزز من التعاون الوظيفي، وتبادل الخبرات والمهارات؛ ما يعزز التطور الوظيفي باستمرار، بالإضافة إلى أنّ توفر آفاق آمنة للمسار الوظيفي والترقي يعزز دافع الرغبة لدى العامل للتطور والإبداع والتميز من خلال شعوره الإيجابي نحو وظيفته، ورضاه الوجداني عن ظروف العمل، والبقاء والاستمرار في العمل، حيث إنّ شعور العامل بالأمان الوظيفي يعدّ الدافع لتحسين الأداء الوظيفي الفعلي للعاملين في المنظمة، وبالتالي فإنّ عدم إشباع رغبات العامل المعنوية والمادية يؤدي لانعكاسات سلبية على سلوك العامل النفسي؛ ما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي داخل المنظمة؛ بسبب ارتفاع معدل الغياب، والتسرّب الوظيفي.

## 3.2 المبحث الثالث: اتحاد لجان العمل الصحي

### 1.3.2. مقدمة:

يعدُّ العمل الخدماتي والمجتمعي من أهمِّ الوسائل التي تُستخدم للنهوض بالمجتمعات في عصرنا الحالي، حيث تكتسب الخدمات التمكينية والمجتمعية أهميةً متزايدةً في ظلِّ زيادة الفجوة بين حاجة المجتمعات ومتطلباتها واحتياجاتها؛ ما يتسبب بعدم قدرة الحكومات على الوفاء باحتياجات شعوبها؛ وفي ظلِّ هذه التعقيدات، ازدادت الحاجة إلى وجود المنظمات الأهلية كجهةٍ مساندةٍ للدور الحكومي؛ من أجل إشباع المتطلبات والاحتياجات المجتمعية للشعوب، وبذلك أصبحت المنظمات غير الحكومية جزءاً مهماً من النسيج المجتمعي للشعوب، ومكوناً مهماً من مكونات البنية التنموية له (الفقعاوي، 2017).

ولقد ساهمت خصوصية الواقع الفلسطيني في زيادة انتشار المنظمات الأهلية، وتعزيز مهامها ومسئولياتها في ظلِّ ضعف الدور الحكومي، وعدم قدرته على الوفاء بجميع الخدمات المتنوعة الإغاثية والتنموية للشعب الفلسطيني، وبذلك فقد لعبت هذه المنظمات دوراً كبيراً في دعم صمود الشعب الفلسطيني، وتحقيق التنمية الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني (الجيوسي، 2017).

إنَّ الصراعات والأزمات المتكررة التي مرَّت بها فلسطين بدءاً من وقوعها تحت وطأة الاحتلال منذ الانتداب البريطاني عام 1917م، والاحتلال الإسرائيلي عام 1948م، وصولاً إلى هذه اللحظة التي يستمر بها الاحتلال الإسرائيلي بممارساته الوحشية المتكررة، قد ساهمت في السيطرة على ممتلكات ومقدَّرات الشعب الفلسطيني، بالإضافة إلى الانقسام الداخلي، وما تبعه من عدم انتظام عمل المؤسسات الحكومية؛ ما زاد من ضعفها في مواجهة متطلبات الشعب الفلسطيني المتزايدة؛ الأمر الذي عزَّز الحاجة لترسيخ دور المنظمات الأهلية الفلسطينية كداعمٍ رئيسٍ لتقديم العديد من الأنشطة والمشاريع الخدماتية؛ بهدف النهوض بالمجتمع الفلسطيني (المزين، 2012).

### 2.3.2. ماهية المنظمات الأهلية:

تتمثل المنظمات الأهلية في المنظمات التطوعية، والاجتماعية، والمدنية، والنقابية التي تقوم بتقديم العديد من المشاريع والأنشطة تحت إطار غير ربحي، وبشكلٍ مستقلٍ عن الحكومة؛ بمعنى أنها تلتزم بتقديم أهداف مشروعة لعامة الشعب؛ بهدف تحقيق المصلحة العامة للمجتمع، دون استهداف جني أرباح مالية، حيث تلتزم بتقديم الأعمال الخدماتية والمجتمعية غير الهادفة للربح، وتستمد هذه

المنظمات قوّة وجودها من خلال ضمان الحريات الطبيعية للإنسان بشكلٍ عامٍ، ولفئات المهمّشة بشكلٍ خاصٍ (الفقعاوي، 2017).

ويتمُّ هذه المنظمات من خلال مجموعة من المتطوعين ضمن تجمعات بشرية وسياسة تعاونية؛ لتقوم هذه التجمّعات بتصميم الهياكل التنظيمية للمنظمة غير الحكومية، والخطط، والبرامج التي من خلالها تقدم المنظمة مجموعةً من الخدمات الإغاثية والمجتمعية للفئات المستهدفة بشكلٍ طوعيٍّ، دون مظلةٍ ربحيةٍ في ضوء مجموعة التشريعات المنظمة لمزاولة هذا العمل بشكلٍ قانوني، مع الالتزام بمبادئ الشفافية والرقابة الفعالة؛ لضمان تنفيذ المشاريع والأنشطة بما يحقق المصلحة العامة للفئات المستهدفة بشكلٍ خاصٍ، وللمجتمع بشكلٍ عامٍ (النجار، 2010).

وفي هذا السياق، يعرفها (Klugman, 2000) بأنها: المنظمات التي تقوم بتقديم العديد من الأنشطة؛ بهدف إكمال الدور الحكومي؛ من أجل سدِّ الثغرات في الخدمات الحكومية التي لا تستوفي احتياجات المواطنين في الدولة.

بينما يعرفها (القرز، 2008) بأنها: منظمات غير حكومية تسعى لتحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، من خلال تقديم الخدمات المتنوعة للمجتمع المحلي، وتعزيز المشاركة الفعّالة للأفراد في عمليات التنمية المحلية.

وتعرفها (الفقعاوي، 2017) بأنها: منظمات غير الربحية تعمل في مختلف المجالات الاجتماعية، والصحية، والتعليمية، والثقافية، والبيئية، والخدماتية، والحقوقية دون تعصب أو تمييز على أساس عرقي، أو ديني، أو جنسي.

ويعرفها (ملحم، 2017) بأنها منظمات تحمل سمة العمل التطوعي، مستقلة إداريًا عن مؤسسات الدولة، وغير هادفة للربح، وتقوم بتقديم العديد من الأنشطة في مختلف المجالات الخيرية والتنموية.

وفي سياق التعريفات السابقة، يعرفها الباحث بأنها: منظماتٌ مستقلةٌ عن الحكومة، وغير ربحية، تسعى لتقديم خدماتها التنموية سواء على المستوى الوطني أو الأقليمي أو الدولي؛ تعمل على بناء المجتمع وتنميته في مختلف المجالات الحياتية والمجتمعية بهدف تحقيق التنمية المستدامة.

أما خصائص المنظمات الأهلية الفلسطينية كما أوردها (مسلم، 2012)، فهي:

- 1- تتميز المنظمات الاهلية بأنها عبارة عن تنظيمات رسمية، تهتم بتقديم خدمات مباشرة أو غير مباشرة لإشباع احتياجات المجتمع، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين.
- 2- تتميز المنظمات الأهلية بأنها تستمد سياستها من النظام الأساسي لها، حيث تقوم هذه المنظمات بإقرار التشريعات والقوانين واللوائح التي تعمل وفقها بشكل أكثر سهولة ويسرٍ من المؤسسات الحكومية.
- 3- يتميز الهيكل التنظيمي للمنظمات غير الحكومية بأنه يبدأ من الجمعية العمومية كأعلى سلطة، ثم مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وبعد ذلك الجهاز الإداري والفني الذي يقوم بتقديم الخدمات المتنوعة للمجتمع المحلي.
- 4- يتميز أسلوب العمل في المنظمات الأهلية بالمعرفة، حيث يمكن لهذه المنظمات تعديل نظامها، وقواعد العمل وأهدافها، وجهازها الإداري بشكلٍ مرِنٍ وفقِ التغيرات والمستجدات المحيطة؛ لتناسب متطلبات المجتمع.

### 3.3.2. نبذة عن اتحاد لجان العمل الصحي:

إنَّ اتِّحاد لجان العمل الصحي هو منظمةٌ غيرُ حكومية فلسطينية تقدمية، تقدم العديد من الخدمات المتنوعة في مجالي الرعاية الصحية والتنمية المجتمعية للمجتمع الفلسطيني، من خلال منظور حقوقي، بالإضافة إلى أنه يقوم بالتأثير في السياسات والتشريعات العامة؛ بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية للمجتمع المحلي، وقد تأسَّس اتِّحاد لجان العمل الصحي بمبادرة من مجموعة من المتطوعين الفلسطينيين العاملين في المجال الصحي في عام (1985) كوسيلةٍ للمساهمة في دعم صمود ونضال الشعب الفلسطيني ضد الاحتلال الإسرائيلي، وذلك من خلال المساعدة في تلبية احتياجات وتطلعات المواطنين الفلسطينيين، حيث بدأ اتِّحاد لجان العمل الصَّحي في تقديم الخدمات في مجال الرعاية الصحية الأولية، ثم تنوَّعت المجالات التي يعمل بها اتحاد لجان العمل الصحي؛ لتشمل مختلف الخدمات الصحية والمجتمعية (موقع اتحاد لجان العمل الصحي الإلكتروني، 2020).

### 1.3.3.2. رؤية اتحاد لجان العمل الصحي:

تتمثل رؤية اتحاد لجان العمل الصحي حول أنها "جمعية فلسطينية صحية مجتمعية معرفية رائدة، تساهم في تحقيق التمكين الصحي للمجتمع، وتعزيز مفهوم الصحة الشامل في قطاع غزة".

### 2.3.3.2. رسالة اتحاد لجان العمل الصحي:

تشتمل رسالة اتحاد لجان العمل الصحي على أنها جمعية غير ربحية مستقلة عن المؤسسات الحكومية، تساهم في تحقيق التمكين الصحي للمجتمع، وتعزيز مفهوم الصحة الشامل من خلال برامج الرعاية الصحية الأولية، وبرنامج الرعاية الصحية الثانوية، كما يلتزم اتحاد لجان العمل الصحي بتوفير الحماية للمرأة والطفل، بالإضافة إلى الالتزام بمبادئ حقوق الإنسان، والتي تشمل العدالة والمساواة وعدم التمييز، والتمكين والمشاركة، والمساءلة والتركيز على الفئات الهشة (خطة التنمية الاستراتيجية لاتحاد لجان العمل الصحي، 2019).

ويوضح الجدول الآتي عدد المراكز التابعة لاتحاد لجان العمل الصحي، وعدد الموظفين في كل مركز، بالإضافة إلى عدد المراجعين لكل مركز خلال عام 2020م:

جدول 1.2: عدد المراكز التابعة لاتحاد لجان العمل الصحي، وعدد الموظفين في كل مركز، بالإضافة إلى عدد المراجعين.

الرقم	اسم المركز	عدد الموظفين	عدد المراجعين
1.	العودة جباليا	15	41073
2.	العودة بيت حانون	9	19555
3.	العودة غزة	23	61710
4.	العودة النصيرات	13	33358
5.	العودة رفح	20	66047
6.	العودة بني سهيلا	5	12346

المصدر: سجلات اتحاد لجان العمل الصحي، 2021.

ويرى الباحث أنّ اتحاد لجان العمل الصحي باعتباره منظمة غير حكومية فلسطينية، يقوم بدورٍ بارزٍ ومكملٍ للدور الحكومي في تقديم العديد من الخدمات الصحية والمجتمعية للشعب الفلسطيني، من خلال تنوع وتكامل أهدافه الاستراتيجية، حيث استطاع اتحاد لجان العمل الصحي وضع بصمة خاصة به في دعم صمود الشعب الفلسطيني، من خلال تقديم العديد من الخدمات للفئات المستهدفة، وتمكينها من القيام بدورٍ فعّالٍ في المجتمع الفلسطيني، من خلال تأهيل هذه الفئات، وتعزيز قدرتها على المشاركة الفعالة في مختلف المجالات الحياتية في المجتمع الفلسطيني.

## 4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

يستعرض الباحث في هذا المبحث مجموعةً من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومتغيراتها المستقلة والتابعة التي تتمثل في أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل، وهي: (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير)، وأبعاد الاستقرار الوظيفي كمتغير تابع، وهي: (دوران العمل، الإشراف الإداري، الاتصال والعلاقات، المسار الوظيفي)؛ وبعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية، بالإضافة إلى الزيارة الميدانية التي نفذها الباحث للمكتبات، والبحث في المواقع الإلكترونية؛ فقد توصلَ الباحث إلى مجموعة من الدراسات عددها (15)، وقد تم استعراض الدراسات السابقة ضمن محورين، حيث تناول المحور الأول الدراسات ذات العلاقة بالمتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية)، وتناول المحور الثاني الدراسات ذات العلاقة بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي)، بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات السابقة، وما يميز هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وإظهار الفجوة البحثية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

### 1.4.2. المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية:

#### 1.1.4.2. الدراسات المحلية:

1- دراسة (جلس، 2016)، بعنوان: دور المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص، بالإضافة إلى معرفة أهم المبادئ التي تركز عليها، وأسباب تناميها في المجتمع، ومدى تبني مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني لها، ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية في فلسطين؛ وللوصول إلى النتائج، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: غياب الأطر التشريعية والتنظيمية والمؤسسية التي من شأنها تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطينية؛ ما أدى إلى عدم وجود مفهوم واضح للمسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسات القطاع الخاص الفلسطينية.

2- دراسة (عبيد، 2015)، بعنوان: علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ورضاهم

### الوظيفي، دراسة ميدانية لقطاع الفنادق - قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين برضاهم الوظيفي، وذلك بالتطبيق على العاملين في قطاع الفنادق بقطاع غزة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، كما تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، واستخدام أسلوب الحصر الشامل، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من (140) عاملاً، وتم استرداد (100) استبانة منها بنسبة استرداد بلغت (71.4%).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين، ورضاهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في قطاع الفنادق في قطاع غزة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين نحو المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي، تُعزى للمتغيرات الديمغرافية.

### 3- دراسة (أبو شحادة، 2014)، بعنوان: المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لطلبة جامعة الأقصى.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلاب جامعة الأقصى، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في المسؤولية الاجتماعية لدى الجنسين "ذكور، وإناث"، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المسؤولية الاجتماعية وأساليب الرعاية الوالدية السّوية، والتفاوض، والتشاؤم، والتحصيل الدراسي، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين وفقاً للمسؤولية الاجتماعية.

## 2.1.4.2. الدراسات العربية:

1- دراسة (عداوي، وآخرون، 2019)، بعنوان: دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة في مؤسسة عمر بن عمر -قائمة- الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، ومحاولة تشخيص إسهامات المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة عمر؛ من أجل التوصل إلى الأساليب التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية "عمر بن عمر" ما زالت بحاجة إلى الكثير من الجهود لممارستها، وتحسين تطبيقها بالشكل الصحيح، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود غياب في النص القانوني؛ لتبني المؤسسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية؛ ما أدى إلى ضعف في أبعاد التنمية المستدامة.

2- دراسة (فضالة وقرومي، 2017)، بعنوان: دور تبني المسؤولية الاجتماعية والبيئية في المؤسسة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض مفهوم المسؤولية الاجتماعية والبيئية، وبيان أهمية الالتزام بهما في تحقيق التنمية المستدامة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لبيان العلاقة بين المتغيرين، والوصول إلى النتائج بشكل سليم.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمامات البيئية والتنمية المستدامة يعدّان جزءاً لا يتجزأ من منظومة تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، بالإضافة إلى أنّ المؤسسة الاقتصادية لا يمكنها تحقيق التنمية المستدامة، إلا من خلال الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية والبيئية.

3- دراسة (محمد وحمام، 2015)، بعنوان: تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية ودوره في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للشركات، دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتيل)، وذلك من خلال التعرف على

مدى معرفة المختصين في هذه الشركة لمفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية، ومجالات تطبيقه، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، كما تمّ تصميم استبانةٍ ورّعت على المختصين من محاسبين ومراجعين وماليين، حيث تم توزيع (65) استبانةً، واسترداد (62) استبانة استخدمت لأغراض التحليل.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ المختصين في الشركة لديهم معرفة بمفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية، كما أنّه يتم تطبيقها بدرجات متفاوتة، حيث جاء التطبيق في مجال العلاقة بالعملاء بدرجة مرتفعة، وكان بدرجة متوسطة في مجالي خدمة المجتمع والعاملين في تلك الشركة؛ أمّا مجال حماية البيئة، فكان التطبيق فيه بدرجة ضعيفة.

#### 3.1.4.2. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Tasi, et al., 2019)، بعنوان: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين واستدامة التطوير الوظيفي خلال تحول التصنيع في الصين.

#### **Social Responsibility toward the Employees and career Development Sustainability during Manufacturing Transformation in China.**

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين، واستدامة التطوير الوظيفي؛ نظرًا لأن الدعم التنظيمي غير التعاقدية لا يقل أهمية عن التطوير الوظيفي للموظفين. وللوصول إلى النتائج، قامت الدراسة بفحص القضايا ذات الصلة في الصناعة التحويلية الصينية باستخدام تحليل شجرة القرار المقترن بمعالجة العلاقة الرمادية؛ لمعرفة دور أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات، والتي تمثلت في: (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، التدريب) على استدامة التطوير الوظيفي من منظور النمو الوظيفي وقابلية التوظيف؛ وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ عوامل المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين ارتبطت بشكلٍ إيجابي بالنمو الوظيفي، وقابلية التوظيف في ظلّ استدامة التطوير الوظيفي، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أنّ الارتباط الأقوى كان بين التدريب والنمو الوظيفي.

2-دراسة (Khosrowpour, 2017)، بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للشركات: استراتيجية الماضي والحاضر والنجاح للمستقبل.

### **Corporate Social Responsibility: Past, Present, And Success Strategy For The Future.**

هدفت الدراسة إلى استكشاف أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات، وذلك من خلال دراسة تاريخ المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتعريفاتها العديدة، بالإضافة إلى طرق تنفيذها؛ بهدف اقتراح بدائل استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية للشركات الفعالة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات يرتبط بالمعيار الأخلاقي لهذه الشركات، بالإضافة إلى أنّ التخطيط الاستراتيجي السليم للشركات يعزّز من تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية بشكلٍ سليمٍ.

#### **2.4.2. المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي:**

##### **1.2.4.2. الدراسات العربية:**

1-دراسة (زبدي، 2019)، بعنوان: أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي دراسة تطبيقية على مجموعة من الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة مستشفى بشبر بن ناصر-مستشفى الحكيم سعدان.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والاستقرار الوظيفي من خلال خمسة أبعاد، وهي: (بيئة العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، نظام التعويضات والمكافآت)، وتم تطبيق الدراسة على المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة، وتصميم الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من (52) طبيباً مختصاً، حيث وزعت (40) استبانة بطريقة عشوائية، وتم استرداد (32) منها.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ عبء العمل كان له أثرٌ سلبيٌّ على الاستقرار الوظيفي، بينما غموض الدور، وصراع الدور، وبيئة العمل، ونظام التعويضات والمكافآت، لم يكن لهم أثر ذو دلالة إحصائية على ضغوط العمل.

## 2- دراسة (المداني، 2019)، بعنوان: قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريي جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن قيم العمل السائدة لدى موظفي جامعة عمار ثليجي بالأغواط؛ لمعرفة كيف تتأثر هذه القيم بعامل الاستقرار الوظيفي الذي تمثلت أبعاده في (التعاون، العدالة التنظيمية، الالتزام الوظيفي)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، كما تم تصميم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد كانت العينة القصدية هي العينة المختارة لذلك؛ إذ بلغ عدد أفرادها (216) مفردة، بعد استرجاعها من مجموع (250) استمارة وُرعت على المبحوثين.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود أثر إيجابي للاستقرار الوظيفي في تفعيل قيم العمل السامية، وأنَّ التذبذب الذي وُجد في استجابات الموظفين يعود فقط إلى حالة الإرباك السائدة في المجتمع، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أنَّ الاختلاف في قيم العمل بحسب اختلاف بيئة العمل والمجتمع يؤدي إلى الاختلاف في مفهوم الاستقرار الوظيفي.

## 3- دراسة (عزاوي، 2018)، بعنوان: تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة).

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في سبل التحفيز الحديثة القادرة على دعم الاستقرار الوظيفي للعمال في وظائفهم، وذلك من خلال التركيز على أربعة أبعاد رئيسة تركز عليها معظم برامج ونظم تحفيز الاستقرار الوظيفي الحالية، وتتمثل هذه الأبعاد الأربعة في: (المسار الوظيفي، جو العمل، المبادرة والعمل الجماعي، التأمين)؛ وقد اعتمدت الدراسة على مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة للوصول إلى النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أن اعتماد المنظمة لنظام التحفيز في المبادرة والعمل الجماعي من شأنه تنمية روح التعاون والتكامل في المنظمة؛ ما ينعكس بشكل إيجابي على تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم، وبالمنظمة التي يعملون بها، وبالتالي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أنَّ وضوح آفاق المسار الوظيفي من شأنه تحقيق الاستقرار والطمأنينة للعاملين في المنظمة، وبالتالي إكسابهم استقرارًا أكبر في العمل، بالإضافة إلى إن اهتمام المنظمة بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال يعزّز ولاءهم لها.

#### 4-دراسة (حمو علي، 2016)، بعنوان: ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ظروف العمل والاستقرار المهني في مديرية الإدارة المحلية للولاية، من خلال الكشف عن العلاقة بين ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف بمديرية الإدارة المحلية بولاية ورقلة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، كما تم تصميم الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، والمقابلة كأداة مساعدة، بالإضافة إلى استخدام أسلوب الملاحظة، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة على مجتمع الدراسة المكون من (435) موظفًا، حيث تكونت عينة الدراسة من (65) موظفًا.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أنّ هناك علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي بمديرية الإدارة المحلية؛ لأن ظروف العمل تلعب دورًا مهمًا في ثبات الموظف في وظيفته، فكلما كانت هذه الظروف جيدة وملائمة، كلما زاد تمسك الموظف بهذه الوظيفة، والعكس صحيح.

#### 5-دراسة (بن منصور، 2014)، بعنوان: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية\_ سطيف.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص، ومعرفة العوامل التنظيمية المادية، الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي؛ من أجل إبراز أهمية كفاءة الموارد البشرية للمنظمات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، كما تمّ الاعتماد على الملاحظة، وتصميم استمارة المقابلة كأدوات لجمع البيانات الأولية.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى أنّ الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري؛ لأنّ العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل؛ بسبب عدم حصولهم على مستوى عادل من إشباع تطلعاتهم التي قد تزرع فيهم الانتماء والولاء للمؤسسة.

6- دراسة (الضلاعين والعزاوي، 2010)، بعنوان: العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن (دراسة ميدانية).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، كما تمّ تصميم الاستبانة واستخدامها كأداة لجمع البيانات الأولية، وقد تمّ تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في الشركات الصناعية؛ وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود علاقة واضحة بين عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الأجور، وعدم تناسب ساعات العمل، وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أنّ عدم وجود علاقات إيجابية بين الإدارة والموظفين من حيث التعامل، والصعوبات ذات العلاقة بطبيعة العمل يؤدي إلى التزايد في انعدام الاستقرار الوظيفي في الشركات.

#### 2.2.4.2. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Alessandri & Borgogni, 2016)، بعنوان: استقرار وتغيير الأداء الوظيفي عبر المدى الوظيفي.

#### **Stability and Change of Job Performance across the Career Span.**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التغيير في أنماط الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي على المدى الوظيفي الطويل. وللوصول إلى النتائج، استخدمت الدراسة بيانات موجبتين من عينة كبيرة من الموظفين (العدد = 1،155) من عمر 25-65 عامًا؛ لتقييم ترتيب ومتوسط مستوى الاستقرار والتغيير في الأداء الوظيفي المصنّف من قبل المشرف الإداري.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: وجود مستويات معتدلة من الاستقرار عبر المدى الوظيفي، ووجود زيادة في استقرار الترتيب الوظيفي خلال المراحل الأولى من الحياة المهنية، حيث يبلغ الاستقرار الوظيفي ذروته في سنّ الـ (55) وينخفض من سن (55 إلى 65) عامًا.

### 3.4.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض للدراسات السابقة وفق المحاور التي تناولت متغيري الدراسة بأبعادها في الدراسة الحالية، حيث تمثل المتغير المستقل في المسؤولية الاجتماعية، بينما تمثل المتغير التابع في الاستقرار الوظيفي بأبعاده في الدراسة؛ فقد ظهرت مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يأتي:

ساهمت الدراسة السابقة في تشكل الإطار النظري العام للدراسة الحالية، وصياغة مشكلة الدراسة الحالية، وتصميم أبعاد متغيرات الدراسة، بالاستناد إلى أساسٍ علميٍّ منهجيٍّ صحيحٍ، بالإضافة إلى تحديد المنهجية المناسبة لطبيعة وظروف الدراسة الحالية، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لقياس العلاقة بين المتغيرين، وبما يخدم مصلحة البحث العلمي، بالإضافة إلى تصميم هيكلية الدراسة بشكلٍ كاملٍ، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة المناسبة لقياس العلاقة بين المتغيرين، واختيار وتصميم أدوات جمع البيانات الأولية، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة هذه الدراسة.

كما ساهمت الدراسات السابقة أيضًا في تعزيز اطلاع الباحث على تجارب ومحاولات الباحثين الآخرين محليًا وعربيًا وأجنبيًا في مجال متغيرات هذه الدراسة، بالإضافة إلى المساهمة في مناقشة وتفسير نتائج الدراسة، والتعقيب عليها بشكلٍ سليمٍ، والخروج بتوصيات علمية وعملية للدراسة الحالية تخدم البحث العلمي بشكلٍ عامٍ، والمنظمات بمختلف مجالاتها وأنواعها بشكلٍ خاصٍ.

### 1.3.4.2. مدى الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها ركّزت على البحث في أبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية الداخلية لإتحاد لجان العمل الصحي، باعتباره منظمةً فلسطينية بارزة وغير حكومية، تجاه العاملين فيها، وإسقاطها على الاستقرار الوظيفي لهؤلاء الموظفين العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية؛ من أجل الكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين.

كما اتضح من الدراسات السابقة في مجملها (المحلية، والعربية، والأجنبية) وجود تشابه مع الدراسة الحالية، من حيث اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي؛ بغرض الوصول إلى النتائج، بما يلائم طبيعة الدراسة الحالية، باستثناء دراسة (فضالة وقرومي، 2017) التي اعتمدت على المنهج الوصفي.

#### 2.3.4.2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تبحث في مفهوم المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمات تجاه العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، باعتبارها أسلوبًا له الكثير من الأثر في تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وتوفير العيش الكريم لهم، وذلك لتسليط الضوء على مدى أهمية التزام المنظمات الأهلية بالمسؤولية الاجتماعية؛ من أجل تعزيز الالتزام بها في المنظمات بشكل عام، وفي اتحاد لجان العمل الصحي بشكل خاص؛ بما يساهم في ترسيخ العدالة والاستقرار الوظيفي، والذي يعدّ من المواضيع التي تعاني من نقصٍ في مجال البحث على المستوى الفلسطيني - على حد علم الباحث - خصوصًا أنّ الدراسة الحالية تسلط الضوء على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجاه العاملين فيها.

وبذلك فإن الدراسة الحالية تميّزت عن جميع الدراسات السابقة في إسقاطها لأبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الأهلية، والتي تمثلت في (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير)، وقياس أثرها على تحقيق الاستقرار الوظيفي بأبعاده في الدراسة، والتي تمثلت في (دوران العمل، الإشراف الإداري، الاتصال والعلاقات، المسار الوظيفي) وذلك بالتطبيق على اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، بمعنى أنها الدراسة الأولى التي تربط بين هذين المتغيرين من خلال تطبيقهما على اتحاد لجان العمل الصحي، وتسليط الضوء عليه كمنظمة غير حكومية فلسطينية بارزة تعمل في المجال الصحي والمجتمعي بشكل خاص، وذلك لحثّ الباحثين الفلسطينيين على بذل المزيد من الجهد في الاهتمام بدراسة حالات واحتياجات العاملين الفلسطينيين من جوانب أخرى؛ من أجل تحقيق المزيد من الاستقرار المهني والوظيفي، وتوفير العيش الكريم لهم، وتوجيه المهتمين وصنّاع القرار نحو ذلك.

جدول 2.2: الفجوة البحثية.

نوع الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الفجوة المكانية	من حيث المنطقة الجغرافية: استهدف الدراسات السابقة الأراضي الفلسطينية، والدول العربية، والدول الأجنبية.	استهدفت الدراسة الحالية المحافظات الجنوبية الفلسطينية.
الفجوة النظرية	سردت الدراسات السابقة بمختلف أنواعها المحلية، والعربية، والأجنبية متغيري الدراسة: المسؤولية الاجتماعية، والاستقرار الوظيفي.	اعتمد الجانب النظري في الدراسة الحالية على سرد مفاهيم وخصائص وآلية كلٍ من متغيرات الدراسة، والتي تمثلت في المسؤولية الاجتماعية للمنظمات غير الحكومية تجاه العاملين فيها بالتحديد بأبعادهما في الدراسة، بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي للعاملين بهذه المنظمات بأبعاده في الدراسة، وذلك لتوضيح الجانب النظري للدراسة بحسب ملاءمته للمجتمع الفلسطيني.
الفجوة المنهجية	اعتمدت الدراسات السابقة في معظمها على المنهج الوصفي التحليلي، باستثناء بعض الدراسات التي اعتمدت على المنهج الوصفي فقط.	اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة أولية لجمع البيانات، كما ركزت الدراسة على جمع المعلومات المختلطة (النوعية والكمية).
الفجوة التحليلية	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على برنامج "SPSS" لتحليل البيانات.	استخدمت الدراسة الحالية أيضًا برنامج "SPSS" لتحليل العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.
الفجوة المعرفية	لم تتناول الدراسات السابقة التي اتبعت منهجية الدراسة البحث في أثر المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمات غير الحكومية بالتحديد على تعزيز الاستقرار الوظيفي في فلسطين.	تناولت الدراسة الحالية أهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية تجاه العاملين في المنظمات الأهلية بالتحديد؛ من أجل تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين فيها.
الفجوة التطبيقية	تنوع تطبيق الدراسات السابقة ما بين القطاع العام والخاص.	طبقت الدراسة الحالية على اتحاد لجان العمل الصحي بشكلٍ خاصٍ.
الفجوة المفاهيمية	تناولت الدراسات السابقة التأصيل العلمي للمفاهيم من المراجع العلمية والقواميس.	أضافت الدراسة الحالية بعض المفاهيم الإجرائية في الإطار النظري، بعد استقراء المفاهيم المتصلة.

## الفصل الثالث

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### 1.3 مقدمة

يعدُّ البحث العلمي عملاً منظماً؛ إذ يتطلب من الباحث التدقيق في طبيعة الطريقة البحثية التي سيطبقها أثناء قيامه بالتنفيذ الفعلي لمراحل العمل البحثي المتنوعة، سواء ما تعلق منه بالمراجعة الأدبية لجميع التوجُّهات التي ساقها الكتاب فيما يتعلق بالظواهر المدروسة، والكيفية التي برهن بها هؤلاء الكتاب عن وجهات نظرهم المتنوعة، وطبيعة الأدلة التي قدّموها في سياق تأكيد أو نفي الإشكالات البحثية التي تطرقوا إليها، أو تلك الإجراءات المرتبطة بالجوانب التطبيقية للظاهرة، سواء تعلق الأمر بالظواهر العلمية المحضة المرتبطة بجوانب التجريب، أو تلك المرتبطة بالعلوم الإنسانية، وما يرافقها من عمليات رصد للاتجاهات المتنوعة المرتبطة بالظاهرة البحثية؛ لذا فإنَّ جميع الجوانب المرتبطة بكيفية البرهنة للاتجاهات أو الآراء، أو تلك المرتبطة بإثبات أو نفي الافتراضات المتنوعة يُطلق عليها في عملية الباحث العلمي "الإجراءات المنهجية للدراسة"، وهذه الإجراءات بمنزلة أركان يستند إليها الباحث؛ لإيضاح طريقه البحثي بأدواته المتنوعة التي استخدمها، وطبيعة مجتمعه المستهدف وعينته البحثية، هذا بالإضافة إلى طبيعة الاختبارات الإحصائية التي طبّقها في سبيل تحقيق الغاية النهائية للعمل البحثي المتمثلة بإثبات أو نفي الفرضيات البحثية؛ بغية تحقيق الأهداف المرصودة، والإجابة على تساؤلات الدراسة المنبثقة من مشكلته البحثية، ويرتبط هذا التحديد الواضح من قبل الباحث لطبيعة الإجراءات المنهجية بتحقيق الشروط العلمية الرصينة للعمل البحثي القائم؛

بغية الوصول إلى الأصالة في الطرح والاستخدام التي تُقضي في نهاية المطاف إلى إخراج نتائج بحثية موثوقة يمكن الاعتماد عليها، وتعميم نتائجها على القطاعات أو الفئات المستهدفة. والتزامًا بهذا التوجه، فقد قام الباحث بتحديد إجراءاته المنهجية استنادًا إلى متطلبات البحث العلمي التي أوردتها الأدبيات المتعلقة بالشروط المتنوعة لاستخدام المناهج البحثية، ومحددات الاستخدام لأيّ منها، بالإضافة إلى الشروط العلمية الصحية لاستخدام الأدوات البحثية، وكيفية تحقيقها للغاية المرجوة منها عبر الإثبات العلمي لمدى ملاءمة الأداة المستخدمة لتحقيق الغاية من استخدامها، والأساليب والاختبارات الإحصائية التي استخدمها الباحث بغية إثبات أو نفي الفرضيات. وعليه، والتزامًا بالإجراءات البحثية العلمية التي تتطلب الإيضاح الكامل لجميع الإجراءات المنهجية، فإنّ هذا الفصل من الدراسة يوضح جميع الطرق التي استخدمها الباحث؛ بغية تحقيق غاياته البحثية، والتي تشمل طبيعة المنهج الذي اعتمد عليه، ومبررات استخدامه، وطبيعة الأداة التي اعتمد عليها للوصول إلى البيانات الأولية المرتبطة بالدراسة التطبيقية، والمجتمع البحثي الذي استهدفه، وطبيعة العينة التي اعتمد عليها، وكيفية الوصول إلى الحجم الدقيق لها، والذي يمثل في نهاية المطاف المجتمع المستهدف، بالإضافة إلى كيفية التحقيق من ملاءمة تلك الأداة للاستخدام العلمي، وطبيعة الاختبارات الإحصائية التي أوردتها الباحث، ومدى ملاءمة النماذج المستخدمة للأسس العلمية للاستخدام؛ بغية التحديد الدقيق لدور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، واستخلاص طبيعة هذا الدور بالاعتماد على علاقات السبب والأثر التي يمكن استخراجها، اعتمادًا على أساليب التحليل المتنوعة التي تتلاءم مع طبيعة الأهداف البحثية المرصودة.

### 2.3 منهج الدراسة

يرتبط المنهج البحثي المستخدم بطريقة الباحث التي سار عليها أثناء تأديته لجميع الجوانب المتعلقة بدراسة الظاهرة المبحوثة؛ إذ يُشير المنهج البحثي من حيث المفهوم إلى طبيعة الاتجاه، والطريقة التي استخدمها الباحث لدراسة الظاهرة؛ بغية الوصول إلى نتائجها البحثية، وهذه الطريقة ترتبط باتجاهات ومعايير محدّدة، تُلزم الباحث باختيار الأنسب منها وفقًا لطبيعة الظاهرة المبحوثة، فقد يسير الباحث في طريقة لدراسة الظاهرة باتجاه تطبيقي مجرد يعتمد على التجريب والإثبات المخبري، وهنا يلتزم الباحث بالاعتماد على المنهج التجريبي الذي يعدُّ الأنسب لطبيعة هذه الظواهر، بينما يلتزم بإجراءات المنهج الوصفي، إذا ارتبط الأمر بدراسة الظواهر الإنسانية؛ كونه المظلة الأوسع لدراسة مثل هذه الظواهر؛ نظرًا لما توفره هذه المناهج من مرونة كافية، وأدوات واسعة تتيح للباحث الاختيار من بينها؛ ما يناسب الظاهرة المستهدفة المرتبطة بالنزعات الإنسانية الواسعة والمتنوعة، وبالتالي فقد كانت

المرونة في هذا المنهج هي الجانب المعزّز لاستخدامه في العلوم الإنسانية، التي تتّصف بالتغيّر الشديد، وعدم القدرة على تثبيت جوانبها؛ كونها ترتبط بالنزعات والمشاعر الإنسانية المتنوعة، وقد يتجه الباحث لمناهج أخرى في دراسته للظواهر؛ كالمنهج التقييمي، أو التاريخي، أو الاستنباطي، أو غيرها، فالمناهج البحثية متنوعة الأشكال والشروط، وقد وفّرت الأطر النظرية الخاصة بمناهج البحث العلمي مجموعةً واسعةً من الأشكال التي يمكن للباحث الاعتماد على أيّ منها، أو دمج أكثر من منهج، واستخدامه في دراسته البحثية؛ فطبيعة الاستخدام لهذه المناهج محكوم بقدرة الباحث على الالتزام بشروطها العلمية التي أوردتها الأدبيات المتعلقة بالتأصيل العلمي لجوانبها المتنوعة؛ وبالرجوع إلى ما أوردته الأدبيات المتنوعة من عرض لشروط استخدام تلك المناهج، فقد لجأ الباحث في دراسته الراهنة للاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه الأنسب منها لدراسة الظاهرة المبحوثة، التي تعدّ إحدى الظواهر الإنسانية التي يتناسب معها الاعتماد على هذا المنهج الذي يتّسم بقدرته على تمكين الباحث من جمع الحقائق المرتبطة بالظاهرة، ووصفها كما وكيفاً، والتعبير عن جوانبها المتنوعة كما هي على أرض الواقع، مع إتاحتها لمجال واسع يمكّن الباحث من استخدام أنسب الأدوات للبرهنة بالحجج المقنعة عن اتجاهاته في طرح النتائج، سواء ما ارتبط منها بالجوانب النظرية العلمية أو التطبيقية المستندة إلى الأدوات المستخدمة؛ للوصول إلى استخلاصات علمية تُسهم في تدعيم قدرته على إثبات أو نفي فرضياته البحثية، والوصول إلى غاياته النهائية المرصودة (درويش، 2018). وفي إطار استخدام الباحث لهذا المنهج؛ فقد قدّم عرضاً تفصيلياً لطبيعة استخدام الأساليب الإحصائية المتنوعة، التي ترتبط بإظهار المسببات والآثار المتعلقة بالظاهرة البحثية، التي تتناول دور المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي؛ كون هذه المسببات والآثار تستطيع أن تثبت أو تنفي الفرضيات البحثية التي تتناسب في سياقها مع طبيعة هذه الأساليب؛ إذ إنّ قدرة الباحث على استخراج هذه الآثار تشير إلى قدرته على إثبات أو نفي تلك الفرضيات التي تستند أساساً في مضمونها للعلاقات على السبب والآخر، وقد اعتمد الباحث على مجموعة من البرامج الإحصائية المتخصصة، وأهمها المجموعة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS V.25)؛ لاستخراج مثل هذه الآثار لما يعرف إحصائياً بمعاملات المتغيرات، التي يُشير الوصول إليها إلى تحديد الأوزان النسبية لتأثير كل متغير مرصود في إطار الفرضيات البحثية، وقد استخدم الباحث جميع هذه الطرق بُغية تحقيق أهدافه البحثية المرتبطة بالموضوع البحثي في الدراسة الحالية.

### 3.3 مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل الإطار العام لمجتمع الدراسة في العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية في منظمة اتحاد

لجان العمل الصحي؛ وذلك للإجابة على الهدف الرئيس للدراسة، والذي يتعلق بدور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، والبالغ عددهم (383) موظفًا، حسب إحصائيات صادرة عن إدارة الموارد البشرية باتحاد لجان العمل الصحي لعام 2020م، وقام الباحث باتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، المكوّنة من (192) موظفًا، من خلال معادلة ريتشارد جيجر بهامش خطأ (0.05) (بشمانى، 2014)، وقام الباحث بتوزيع استبانات على عينة الدراسة البالغ عددها (192) استبانة، وتم استرداد (132) استبانة بنسبة استرداد (68.8%)، والتي تعدُّ نسبةً جيدةً، ويمكننا الاعتماد عليها في تعميم نتائج وتوصيات الدراسة.

### 4.3 عينة استطلاعية (التجريبية):

تعدُّ العينة الاستطلاعية (التجريبية) من أهم المراحل في التحليل الإحصائي، وذلك للتأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة للقياس، سواء من حيث قدرتها على تمثيل الموضوع البحثي، أو مقدار الثبات الذي تتمتع به الأداة، والتي تمكنه من إعادة استخدامها على نطاق واسع في إطار مجتمع الدراسة المستهدف، كما يهدف الباحث أيضًا للتأكد من وضوح الأداة للفئة المستهدفة، وما إذا كانت هناك أية مشكلات قد تواجههم تتعلق بغموض بعض الجوانب التي غابت عن ذهن الباحث، وتمكينهم من إجراء التعديلات الاستباقية قبل التوسع في عمليات التطبيق؛ لضمان أدق النتائج. وبناءً على ذلك، قام الباحث بالاعتماد على توزيع عينة استطلاعية مكوّنة من (32) مستجيبًا ومستجيبةً (53.1% ذكور، 46.9% إناث)؛ للتحقق من الصدق والثبات لأداة الدراسة (الاستبانة)، والتي تمثل الخطوة الرئيسة قبل بدء توزيع الاستبانات على عينة الدراسة الفعلية. وبعد التأكد من صلاحية الاستبانة متمثلة بـ (معايير الصدق والثبات)، فقد تمّ توزيع الاستبانات على عينة الدراسة الفعلية بشكلٍ كاملٍ؛ لتكون العينة الاستطلاعية ضمن إطار عينة الدراسة الفعلية.

### 5.3 أداة الدراسة "الاستبانة":

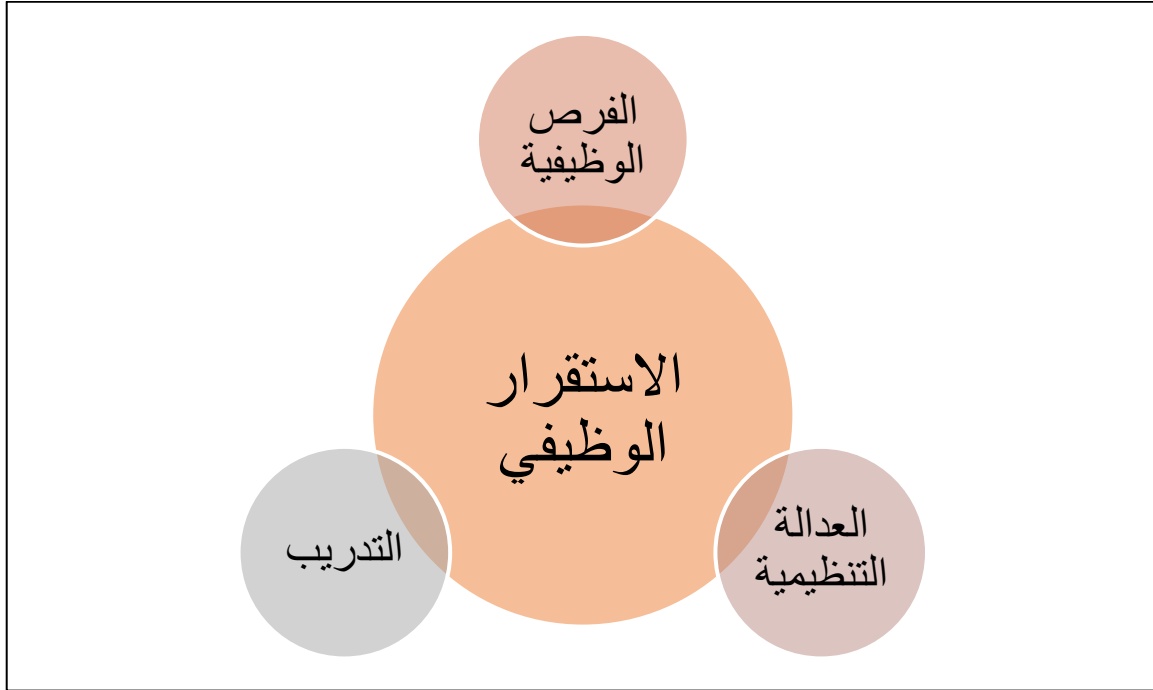
تعدُّ الاستبانة أداةً من أدوات الاستقصاء التي تهدف لرصد الاتجاهات الخاصة بالمبحوثين حول الظاهرة المدروسة، ويشيع استخدام هذه الأداة في العلوم الإنسانية التي ترتبط بالاتجاهات الفردية المتغيرة، ويعتمد الباحثون في تصميمهم لتلك الأدوات على ما أورده الأديبات العلمية المتنوعة، التي استندت إلى الأطر النظرية التي تناولت الأبعاد للمتغيرات المدروسة؛ إذ يجب أن تغطي فقرات الاستبانة جميع الأبعاد بشكلٍ شمولي، كما يجب أن تتصف هذه التغطية بالعمق ارتباطًا بالفهم الدقيق، والاطلاع الواسع من قبل الباحث على جميع ما أورده النظريات العلمية حول المكونات الدقيقة لكل

بُعد من أبعاد المتغيرات المبحوثة، إذ إنَّ القصور في تغطية جانب من جوانب النظريات العلمية التي تناولت طبيعة هذا البُعد بمكوناته وتفصيله يعني قصور الأداة في مضمونها عن التغطية العلمية، والتمثيل الدقيق لهذا البعد، وهو ما قد يؤسِّس لنتائج علمية بعيدة عن التمثيل الشمولي للمتغيرات المبحوثة؛ لذا يجب على الباحث توجُّي الدقة عند صياغة فقراته، بحيث تتوافق مع جميع المكونات لكل متغير من المتغيرات المبحوثة، كما ويشترط أن يتم تحكيمها من قبل الباحثين في الحقل العلمي؛ كونهم الأوسع فهمًا وإطلاعًا على التمثيل العلمي لهذه الأبعاد، وقد ارتبطت بالنظريات العلمية التي أوردتها الأدبيات البحثية، ومن جانب آخر فإنَّ استقرار الباحث على استخدام هذه الأداة من عدمه أو تعزيزها بأدوات أخرى يعتمد على الأهداف البحثية المرصودة، ومدى قدرتها على تحقيق هذه الأهداف، يضاف إلى ذلك ما شاع استخدامه في الأدبيات السابقة من أدوات ملائمة للظاهرة المدروسة. وفي إطار الدراسة الحالية، وبعد مراجعة تلك الأدبيات؛ فقد اعتمد الباحث على هذه الأداة باعتبارها الأنسب للموضوع البحثي، وقام بالتصميم العلمي لها ارتباطاً بتلك الأدبيات التي استندت إلى النظريات العلمية في مضمون استخدامها، وتطبيقها لتلك الأداة؛ إذ قام الباحث باستخدامه لتحديد "دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي". ولتحقيق الشمولية في تمثل الأداة للمتغيرات؛ فقد قام الباحث بتصميمها وعرضها على المشرف الأكاديمي، الذي يعدُّ الأقر على تقييم مدى صلاحيتها للاستخدام، مع تعزيز الآراء التي أوردها المشرف بآراء المختصين الآخرين في الحقل المهني والأكاديمي، أو ما يُشار إليهم بالمحكمين العاملين في الجامعات الفلسطينية المحلية.

### 1.5.3. محتوى أداة الدراسة:

يمثل محتوى الأداة الجانب الأهم المرتبط بقدرتها على تحقيق الأهداف، فهو يشير إلى ما تتضمنه الأداة من أفكار نابغة من فقراتها المتنوعة التي تغطي وبشكل شمولي ما أوردته الأدبيات حول جميع المتغيرات المبحوثة؛ أما في الإطار التصميمي للأداة، فإنها في معظم الأحيان تنقسم إلى قسمين، الأول منها يغطي الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة المتمثل بـ (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؛ بُغية تمكين الباحث من قياس الفروق في اتجاهات المبحوثين، استنادًا إلى تلك المتغيرات، ويشمل القسم الثاني المحاور الرئيسة للأداة بما تتضمنه من أبعاد متنوعة تمثل تلك المحاور، والتي هي في النهاية تمثيل تطبيقي للمتغيرات البحثية المضمنة في الفرضيات البحثية، وقد التزم الباحث بهذا التقسيم؛ بُغية دراسة دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وشملت هذه الاستبانة جميع المتغيرات البحثية التي تمثلت بالمتغير المستقل والمتغير التابع، وشكَّلت "المسؤولية الاجتماعية" بأبعادها المتنوعة المتغير المستقل، والذي تمَّ قياسه من خلال (30) فقرة موزعة على 3 أبعاد (الفرص الوظيفية "عدد الفقرات = 10"، العدالة التنظيمية "عدد الفقرات = 10"،

التدريب "عدد الفقرات = 10"، بينما شكّل "الاستقرار الوظيفي" المتغير التابع، والذي تمّ قياسه من خلال (20) فقرة، وبذلك تصبح الاستبانة مكونةً من (50) فقرة، والشكل البياني (1.3) يوضح محتويات متغيرات ومحاور الدراسة.



شكل 1.3: محتويات ومتغيرات الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحث استنادًا على دراسة.

### 2.5.3. المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة):

يشيرُ محكُّ الدراسة إلى طبيعة المقياس الذي اعتمد عليه الباحث لرصد الاتجاهات الخاصة بالمبحوثين ضمن أداة الدراسة المستخدمة، ويعدُّ مقياس ليكرت الخماسي أشهر تلك المقاييس المستخدمة في تصحيح أداة الدراسة للظواهر الإنسانية؛ إذ يُشير مفهوم هذا المقياس إلى خيارات مرنة وواسعة تُطرح للمستجيبين؛ بُغية رصد اتجاهاتهم حول القضية محلّ البحث، وتتضمن فكرة هذا المقياس بمنح المستجيب مجموعة من الخيارات لتحديد اتجاهاتهم بالقبول أو الرفض للفكرة المطروحة، وما بين القبول المطلق أو الرفض المطلق يمنح الباحث مجموعةً من الخيارات لتحديد درجة الموافقة أو الرفض، وهذه الخيارات يحددها المقياس بخمس خيارات؛ لذا سُمي مقياس ليكرت الخماسي، وتتحصر ردود الأفعال في مجموعة من الدرجات تبدأ بالرقم (1) الذي يشير إلى مستويات من عدم الموافقة المرتفعة جدًا حول الفقرة المطروحة، بينما تُشير الدرجة (2) إلى عدم الموافقة، بينما تمثل

الدرجة (3) القيمة الحيادية، وتشير الدرجة (4) إلى الموافقة على الفقرة، وأخيراً فإنّ الدرجة (5) تشير إلى الموافقة بشدة من قبل المبحوث على الفقرة المطروحة، ولتحديد مستوى الموافقة على كلّ فقرة من الفقرات، وكلّ محور، وكلّ بُعد ضمن أداة الدراسة (الاستبانة)، ويتم الاعتماد على استخدام قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي، والجدول (1.3) أدناه يوضح مستويات الموافقة استناداً لخمسة مستويات (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً).

جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاور الدراسة.

مستوى الموافقة	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 إلى 3.39	2.60 إلى 3.39	3.40 إلى 4.19	أكبر من 4.20
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68% إلى 83.9%	أكبر من 84%
الوسط الحسابي: (مجموع الإجابات ÷ عدد المستجيبين)، الوزن النسبي: (الوسط الحسابي ÷ 5) * 100					

المصدر: من إعداد الباحث استناداً لمقياس الإجابة ليكرت الخماسي".

### 6.3 صدق وثبات أداة الدراسة

يُشير مفهوم الصدق إلى قدرة الأداة على قياس الغرض الذي صُممت لقياسه؛ إذ يعدُّ الصدق من أهم الاختبارات التي تشير إلى الاستدلالات الخاصة التي نخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها، وتحقيق صدق القياس هو تحقيق الأدلة التي تؤيد مثل هذه الاستدلالات، ويتمُّ الحكم على صدق الاختبار من خلال الهدف الذي يُبنى الاختبار من أجله (أبو علام، 2014). وفيما يتعلق بالثبات فهو ضروري للمقياس، ولكنه ليس بديلاً عن الصدق، والمقياس الذي يعطي درجة غير مستقرة، أو غير متسقة لا يمكن أن يكون صادقاً؛ ومن الجانب الآخر، إذا كانت درجة ثبات المقياس عالية جداً، فهذا ليس دليلاً على صدق المقياس، وبذلك فإنّ معامل الثبات يحدُّ من الصدق، ولكن ارتفاع معامل الثبات لا يضمن درجةً مرضيةً من الصدق (لقوي، زاهي، 2016)، ويرتبط الصدق والثبات ببعضهما البعض، ولا يمكن الاستعانة فقط بالصدق بدون الثبات، فكلاهما يحقق صلاحية الاستبانة، ولذلك يجب الاعتماد في الدراسة على الصلاحية من خلال الصدق والثبات.

#### 1.6.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

### 1.1.6.3. الصدق الظاهري (المحتوى):

يُشير صدق المحتوى إلى مضمون الأداة المستخدمة، ومدى قدرتها على تمثيل الظاهرة المدروسة من الناحية العلمية تمثيلاً دقيقاً، وهذا التمثيل يرتبط بالنظريات العلمية التي تناولت مفهوم ومكونات المحاور والأبعاد المكونة للأداة البحثية؛ إذ يُشترط لتصميم الأداة أن تتبع من فهمٍ دقيقٍ من قبل الباحث لطبيعة المتغيرات المبحوثة من حيث مضمون تلك المتغيرات التي أوردتها النظريات العلمية؛ لكي يتمكن من صياغة الفقرات المعبرة لجميع المكونات لكل متغير، وفقاً لما أوردته تلك النظريات؛ فقدره الباحث على تمثيل هذه المتغيرات بشكل شمولي وفقاً للمقتضيات العلمية تمكّنه من طرح الأداة على الخبراء والمختصين في الحقل العلمي المبحوث؛ كونهم الأقدر على تقييم قدرتها على تغطية الظاهرة بجوانبها العلمية المتنوعة، وهذا العرض للأداة على الخبراء والمختصين لتقييم قدرتها على التمثيل يُطلق عليه الصدق الظاهري؛ كونه يرتبط بآراء الخبراء في تقدير مدى قدرة الأداة لتمثيل المحتوى المراد قياسه (الراعي، 2020). ولتحقيق هذا الشكل من أشكال الصدق، فقد قام الباحث بتصميم أداة الدراسة استناداً إلى النظريات العلمية التي تناولت المفاهيم والأدبيات البحثية التي اعتمدت على استخدام تلك الأداة في قياس الظواهر المشابهة للقضية البحثية الراهنة، وعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص من الجامعات المحلية، والبالغ عددهم (11) محكماً، قاموا بالتحقق من قوة الأداة، وقدرتها على تمثيل الأبعاد المتنوعة لتحقيق أهداف الدراسة، وتقديم الملاحظات اللازمة، حيث تم تعديل الأداة وفقاً لتلك الملاحظات؛ للوصول إلى تمثيل علمي حقيقي للمحتوى المراد قياسه، وإقرار الشكل النهائي لأداة الدراسة، واعتمد الباحث في حساب نسبة صدق المحتوى على معادلة لاوشي (Lawshe) (حمادوش، 2019) والتي تنصُّ على ما يأتي، والملحق رقم (2) يوضح الاستبانة النهائية لأداة الدراسة.

$$CVR = n - 1/N$$

CVR: نسبة صدق المحتوى، n: عدد المحكمين الذين يعتبرون البند أو الفقرة أساسياً، N: مجموعة المحكمين.

وتُشير نتائج معادلة لاوشي إلى أنّ نسبة صدق المحتوى لمحاور الدراسة (المسئولية الاجتماعية = 0.95، الاستقرار الوظيفي = 0.92)؛ ما يدلُّ على وجود صدق محتوى، وذلك اعتباراً من كونه أكبر من (0.60)، وهذا يؤكد أنّ الاستبانة صادقةٌ لما وُضعت لقياسه.

### 2.1.6.3. صدق الاتساق الداخلي:

#### 1- صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المحور الأول "المسئولية الاجتماعية":

يُمثل صدق الاتساق الداخلي قوّة العلاقة الترابطية بين الفقرة والبُعد الذي تنتمي إليه؛ إذ يستخدم معامل ارتباط بيرسون للوقوف على هذا النوع من أنواع الصدق، فهذا المعامل للارتباط يقيس مدى قوة العلاقة بين متغيرين، ويتم التعبير عنه بقيمة بين (+1، -1)، كما يتمُّ التحقق من وجود ارتباط من خلال مستوى الدلالة لقيمة معامل الارتباط، حيث نستنتج وجود علاقة أو اتساق بين الفقرة والبُعد المنتمي إليه، إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وفي حال كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، نستنتج عدم وجود علاقة أو اتساق بين الفقرة والبُعد المنتمي إليه، وفي هذه الحالة يتم حذف الفقرة من البُعد في التحليل الإحصائي للدراسة.

#### أ- صدق الاتساق الداخلي للبُعد الأول "الفرص الوظيفية = 10 فقرات":

استنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين فقرات البُعد الذي ينتمي إليه، فقد كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، بين متوسط فقرات البُعد والمتوسط العام للبُعد نفسه، حيث بلغت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة الثانية التي تنصُّ على: "يستطيع أي شخص التقدُّم لأيّ وظيفة شاغرة، بشرط استيفائه للمتطلبات الوظيفية" (0.643)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الثالثة التي تنصُّ على: "يستخدم الاتحاد الترقّيات في المنظمة كوسيلةٍ لتحفيز ومكافأة الموظفين المتميزين" (0.919)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، وكانت جميع الفقرات الخاصة بهذا البعد ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد بشكل عام، والجدول (2.3) يوضح النتائج.

جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البُعد الأول "الفرص الوظيفية".

الرقم	الفقرة	نتائج اختبار بيرسون	
		عدد	معامل ارتباط
1	يطبق اتحاد لجان العمل الصحي الترقّيات على أسس ومعايير شفافة وواضحة ومعلنة.	32	**0.895
2	يستطيع أي شخص التقدم لأي وظيفة شاغرة بشرط استيفائه للمتطلبات الوظيفية.		**0.643
3	يستخدم الاتحاد الترقّيات في المنظمة كوسيلة لتحفيز ومكافأة الموظفين المتميزين.		**0.919
4	يتم نقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة شاغرة بنفس المستوى الوظيفي في إدارة أخرى بغرض التدوير الوظيفي.		**0.902
5	تساهم بيئة العمل في تحسين أداء العاملين في الاتحاد.		**0.779
6	يشارك اتحاد لجان العمل الصحي العاملين في اتخاذ القرارات.		**0.830
7	يستخدم الاتحاد التحفيز المادي والمعنوي لتعزيز كفاءة العاملين.		**0.854
8	يتم تحسين إجراءات السلامة للعاملين في الاتحاد بشكل منتظم.		**0.902
9	تساهم إجراءات الاتحاد في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظف.		**0.891
10	يلتزم الاتحاد في خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة للعاملين.		**0.717
<b>فقرات البُعد الأول "الفرص الوظيفية"</b>			

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، \* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج SPSS.

### ب- صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني "العدالة التنظيمية" = 10 فقرات:

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين فقرات البعد الذي ينتمي إليه، فقد كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، بين متوسط فقرات البعد والمتوسط العام للبعد نفسه، حيث بلغت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة الخامسة التي تنصّ على: "يوفر اتحاد لجان العمل الصحي تأمين صحي للعاملين وأسرهم" (0.609)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الأولى التي تنصّ على "يمتلك الاتحاد نظام إدارة أداء شفاف، ويتم إشراك العاملين في إدارة وتقييم الأداء الخاص بهم وفق معايير واضحة وشفافة ومعلنة" (0.909)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، وكانت جميع الفقرات الخاصة بهذا البعد ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لهذا البُعد بشكلٍ عامٍ، والجدول (3.3) يوضح النتائج.

جدول 3.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية".

الرقم	الفقرة	نتائج اختبار بيرسون	
		عدد	معامل ارتباط
1	يمتلك الاتحاد نظام إدارة أداء شفاف، ويتم إشراك العاملين في إدارة وتقييم الأداء الخاص بهم وفق معايير واضحة وشفافة ومعلنة.	32	0.909**
2	يراعي اتحاد لجان العمل الصحي العدالة في توزيع الأجور والمكافآت على العاملين.		0.878**
3	يتم توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين بشكل عادل.		0.774**
4	يتم منح العاملين فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات.		0.893**
5	يوفر اتحاد لجان العمل الصحي تأمينًا صحيًا للعاملين وأسرهم.		0.609**
6	تهتم الإدارة بالشكاوي التي ترفع لها من قبل العاملين.		0.822**
7	تحسم إدارة الاتحاد النزاعات التي قد تحصل بين العاملين بنزاهة.		0.833**
8	تتعامل الإدارة باحترام مع العاملين عند اتخاذ أي قرار يتعلق بوظيفته.		0.813**
9	تتناسب الأجور مع المجهود الذي يبذله الموظف.		0.887**
10	يتم شرح القرارات للموظفين في حال استفسارهم عنها.		0.624**
<b>فقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية"</b>			

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، \* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لمخرجات برنامج spss.

### ت- صدق الاتساق الداخلي للبُعد الثالث "التدريب" = 10 فقرات:

استناداً الى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات البعد الذي ينتمي اليه، فقد كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01، بين متوسط فقرات البعد والمتوسط العام للبعد نفسه، حيث بلغت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة السادسة التي تنص على: "تساهم الدورات التدريبية في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم" (0.709)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط للفقرة الثالثة التي تنص على: "يحرص الاتحاد على تطوير مهارات العاملين من خلال برامج تدريب من خلال خطة واضحة لبناء القدرات" (0.880)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، وكانت جميع الفقرات الخاصة بهذا البعد ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتائج إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لهذا البعد بشكل عام، والجدول (4.3) يوضح النتائج.

جدول 4.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث "التدريب".

الرقم	الفقرة	نتائج اختبار بيرسون	
		عدد	معامل ارتباط
1	تدعم سياسة الاتحاد جهود تنمية وتطوير الموارد البشرية.		**0.725
2	تتناسب أنشطة التدريب مع طبيعة الوظيفة الموكلة للموظف.		**0.825
3	يحرص الاتحاد على تطوير مهارات العاملين من خلال برامج تدريب من خلال خطة واضحة لبناء القدرات.		**0.880
4	تخصص إدارة الاتحاد موازنة خاصة بتدخلات بناء القدرات والتطوير.		**0.776
5	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الاتحاد وعلى مستوى الوظيفة وعلى مستوى الموظف بناءً على دراسات تقييم الأداء.	32	**0.874
6	تساهم النورات التدريبية في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم.		**0.709
7	تساهم البرامج التدريبية في تعزيز التعاون الجماعي بين الموظفين والعمل بروح الفريق.		**0.785
8	يقوم الاتحاد بتقييم فاعلية برامج بناء القدرات التي تقدمها بعد انتهائها بوقت محدد.		**0.833
9	يقوم الاتحاد بمراقبة سير البرنامج التدريبي خلال فترة تنفيذه من أجل توفير التغذية الراجعة، وتعزيز إمكانية التعديل إن لزم الأمر ذلك.		**0.849
10	يتم تصميم أسلوب التدريب بناءً على الهدف المرجو من البرنامج التدريبي.		**0.833
<b>فقرات البعد الثالث "التدريب"</b>			

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، \* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لمخرجات برنامج spss.

## 2- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني "الاستقرار الوظيفي" = 20 فقرة:

استنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين فقرات المحور الذي ينتمي إليه، فقد كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، بين متوسط فقرات المحور والمتوسط العام للمحور نفسه، حيث بلغت أدنى قيمة لمعامل الارتباط بين الفقرة الثانية عشر التي تنص على: "تسود العلاقات الودية بين العاملين خارج العمل" (0.480)، وكان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، بينما بلغت أعلى

قيمة لمعامل الارتباط للفقرة السادسة عشرة التي تنص على: "يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين في الاتحاد في رفع الروح المعنوية لديهم واستمراريتهم في العمل بالمنظمة" (0.931)، وقد كان هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية، وكانت جميع الفقرات الخاصة بهذا البعد ذات دلالة إحصائية، وتشير جميع نتائج فقرات المحور إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور بشكل عام، والجدول (5.3) يوضح النتائج.

جدول 5.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي".

الرقم	الفقرة	نتائج اختبار بيرسون	
		عدد	معامل ارتباط
1	يشعر العاملون بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل في الاتحاد.		0.835**
2	تساهم عملية التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين.		0.753**
3	تشجع إدارة الاتحاد العاملين على القيام بعملية الانتداب الوظيفي.		0.859**
4	يقوم الاتحاد بعملية إعارة لموظفيه للمنظمات الأخرى في حال تطلبت الحاجة ذلك.		0.713**
5	تساعد عملية الإعارة الخارجية العاملين في إكسابهم المزيد من الخبرات.		0.862**
6	يُضفي أسلوب الإشراف الإداري جواً من الصداقة والأخوة بين العاملين.		0.888**
7	تحرص إدارة الاتحاد على سماع اقتراحات العاملين بخصوص نظام العمل وتطويره.		0.818**
8	تتراعي إدارة الاتحاد النواحي الإنسانية للعاملين.	32	0.808**
9	يعتمد المسؤولون الإداريون أسلوب الحوار والمناقشة مع العاملين.		0.817**
10	يتيح الاتحاد فرصة للعاملين لتوجيه النقد البناء للإدارة.		0.744**
11	يسعى الاتحاد إلى تطوير وسائل اتصال فعّالة بشكلٍ مستمرٍ من أجل دعم انسيابية، واتساق العمل بين مختلف المستويات الوظيفية.		0.784**
12	تسود العلاقات الودية بين العاملين خارج العمل.		0.480**
13	يساعد أسلوب الاتصال في تقوية العلاقات بين العاملين في جميع المستويات الوظيفية.		0.481**
14	يساهم أسلوب الاتصال بتعزيز الثقة بين العاملين وإدارة اتحاد لجان العمل الصحي.		0.735**
15	يحرص الموظفون على تبادل الخبرات فيما بينهم.		0.712**

الرقم	الفقرة	نتائج اختبار بيرسون	
		عدد معامل ارتباط	مستوى الدلالة
16	يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين في الاتحاد في رفع الروح المعنوية لديهم واستمراريتهم في العمل بالمنظمة.	0.931**	0.000
17	يوفر الاتحاد مخطط واضح للتطور التدريجي للعاملين؛ ما يعزز وصول العاملين لأهدافهم وتطلعاتهم.	0.896**	0.000
18	يملك الاتحاد أنظمة إدارية ومالية شفافة تضمن حقوق وواجبات العاملين به.	0.864**	0.000
19	يعتمد الاتحاد نظام العمل بالسلسلة، والذي يحدد تكامل أدوار ومهام ومسؤوليات العاملين فيها.	0.846**	0.000
20	يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي في تسهيل اندماج العاملين الجدد بباقي أعضاء فريق العمل.	0.824**	0.000
<b>فقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي"</b>			

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، \* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث استناداً لمخرجات برنامج spss.

### 3- صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع) لأبعاد ومحاور الدراسة:

درجة التشبع: هو معامل ارتباط بين المتغير والعامل (بمعنى الارتباط بين الفقرة والبعد المنتمي إليه من خلال التحليل العاملي)، والقيمة المقبولة لدرجة التشبع (0.300)، ويتم التحقق من معيار صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي (درجة التشبع)، حيث يتم الحكم على قيمة درجة التشبع، فإذا كانت أكبر من (0.3) تعدُّ مقبولةً، وتشير إلى وجود صدق اتساق داخلي (ازيدي، حرطاني، 2019)؛ حيث يوضح جدول (6.3) التحليل العاملي "درجة التشبع" لجميع فقرات أبعاد المتغير المستقل المتمثل بـ (المسئولية الاجتماعية)، وفقرات المحور الثاني (الاستقرار الوظيفي)، والتي تمثل نسبة مساهمات كل فقرة في البعد، أو المحور المنتمي إليه.

وبعد إجراء اختبار التحليل العاملي لدرجة التشبع، تبين عدم وجود فقرات أقل من الحد الأدنى المقبول (درجة التشبع أكبر من 0.3)، حيث تشير النتائج إلى تحقق معيار صدق الاتساق الداخلي من خلال التحليل العاملي، حيث بلغت أدنى درجة تشبع للفقرة الثانية عشرة للمحور الثاني "الاستقرار الوظيفي" (درجة التشبع = 0.469)، بينما بلغ أعلى درجة تشبع للفقرة السادسة عشر (درجة التشبع = 0.935)، وتعدُّ هذه القيم مقبولةً، ويمكن الاعتماد عليها في تحليل نتائج الدراسة.

جدول 6.3: نتائج الاتساق الداخلي من خلال (درجة التشبع: Outer Loadings) باستخدام التحليل العاملي لأبعاد ومحاور الدراسة.

المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية					
البعد الأول: الفرص الوظيفية		البعد الثاني: العدالة التنظيمية		البعد الثالث: التدريب	
رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع	رقم الفقرة	درجة التشبع
الفقرة 1	0.886	الفقرة 1	0.919	الفقرة 1	0.745
الفقرة 2	0.662	الفقرة 2	0.862	الفقرة 2	0.829
الفقرة 3	0.917	الفقرة 3	0.754	الفقرة 3	0.887
الفقرة 4	0.893	الفقرة 4	0.903	الفقرة 4	0.753
الفقرة 5	0.781	الفقرة 5	0.617	الفقرة 5	0.856
الفقرة 6	0.833	الفقرة 6	0.840	الفقرة 6	0.715
الفقرة 7	0.845	الفقرة 7	0.842	الفقرة 7	0.798
الفقرة 8	0.908	الفقرة 8	0.814	الفقرة 8	0.817
الفقرة 9	0.894	الفقرة 9	0.869	الفقرة 9	0.856
الفقرة 10	0.724	الفقرة 10	0.633	الفقرة 10	0.847
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي					
الفقرة 1	0.835	الفقرة 8	0.815	الفقرة 15	0.709
الفقرة 2	0.746	الفقرة 9	0.827	الفقرة 16	0.935
الفقرة 3	0.853	الفقرة 10	0.751	الفقرة 17	0.897
الفقرة 4	0.695	الفقرة 11	0.795	الفقرة 18	0.870
الفقرة 5	0.857	الفقرة 12	0.472	الفقرة 19	0.842
الفقرة 6	0.891	الفقرة 13	0.469	الفقرة 20	0.824
الفقرة 7	0.826	الفقرة 14	0.739		

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

#### 4- الصدق البنائي والصدق التمييزي:

يمثل الصدق البنائي أحد أهم المقاييس المستخدمة لتحديد صدق أداة الدراسة، ويتم التوصل إليه من خلال رصد قوة العلاقة الترابطية بين البُعد والمحور المنتمي إليه، ويتم قياسه من خلال اختبار ارتباط بيرسون، كما يتم التحقق من معيار الصدق البنائي لأداة الدراسة من خلال توافر معاملات ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، حيث يتضح من خلال الجدول (7.3) الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة، واستنادًا إلى نتائج معامل الارتباط بين أبعاد المحور الأول (المسؤولية

الاجتماعية) والأبعاد المنتمية إليه، حيث تراوحت معاملات الصدق البنائي لهذا المحور بين البُعد الأول "الفرص الوظيفية"، وبلغت قيمة الصدق (0.967)، والبعد الثاني "العدالة التنظيمية" وبلغت قيمة الصدق (0.988)، وتُشير هذه القيم إلى وجود صدق بنائي، وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.001)، وفيما يتعلق بمعيار الصدق التمييزي لأبعاد الدراسة ومحاورها، فقد تمَّ حساب قيم الصدق التمييزي من خلال نتائج التحليل العاملي، حيث يتم حسابه من خلال حساب الجذر التربيعي لنسبة التباين التي يشتمها العامل الكامن (Latent Factor)، وتعدُّ القيم التي تفوق (0.70) وجودَ درجةٍ جيدةٍ من الصدق التمييزي، حيث كان الحدُّ الأدنى لمعاملات الصدق التمييزي (0.790)، وتُشير هذه النتائج إلى تحقُّق معيار الصدق التمييزي لأداة الدراسة.

جدول 7.3: الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة.

العينة الاستطلاعية	الصدق التمييزي	الصدق البنائي	البعد	متغيرات الدراسة	
32	0.838	**0.967	الأول	الفرص الوظيفية	الأبعاد
	0.811	**0.988	الثاني	العدالة التنظيمية	
	0.812	**0.939	الثالث	التدريب	
	0.790	----	الأول	المحور ككل "المسئولية الاجتماعية"	
	0.791	----	الثاني	المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي"	

\*\* ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.01).

المصدر: إعداد الباحث استنادًا لمخرجات برنامج spss.

### 2.6.3. ثبات أداة الدراسة:

#### - مؤشر ألفا كرونباخ والثبات المركب:

يعدُّ ثبات أداة الدراسة أحد أهم الشروط التي أصَلَّتْها النظريات العلمية لتمكين الباحث من الثقة بالأداة المستخدمة كأداةٍ صالحةٍ للاستخدام في العمل البحثي، حيث يرتبط مفهوم ثبات الأداة بقدرتها على منح الباحث نتائج مقاربية أو مشابهة للنتائج البحثية الراهنة، إذا رغب في إعادة استخدامها على نفس الفئة بنفس ظروف الاستخدام، أو بافتراض الثبات النسبي للظروف الخاصة بالبيئة التي طبق عليها تلك الأداة، ويتم التوصل إلى هذا النوع من أنواع الثبات بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات، من أشهرها اختبار ألفا كرونباخ، واختبار الثبات المركب لحساب معامل الثبات لمتغيرات الدراسة، وتعدُّ القيمة الحرجة لقبول الثبات هي (0.700)، حيث تُشير هذه القيمة إلى وجود درجة مقبولة من الثبات، ويمكن الاعتماد على هذا النتائج (عبد الله، زياب، 2019).

لقد بلغت قيمة معامل ألفاكرونباخ للمحور الأول ككل، والذي يمثل (المسئولية الاجتماعية) (0.970)، بينما المحور الثاني (الاستقرار الوظيفي) (0.960)، وذلك فيما يتعلق بقيمة اختبار الثبات المركب للمحور الأول (0.980) وللمحور الثاني (0.970)، وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة مرتفعة من الثبات في أداة الدراسة التي تم جمعها من أفراد العينة الاستطلاعية، والجدول (8.3) يوضح نتائج اختبارات الثبات لمتغيرات وأبعاد ومحاور الدراسة.

جدول 8.3: نتائج اختبارات ثبات لأبعاد ومحاور الدراسة.

الثبات المركب	ألفاكرونباخ	عدد الفقرات	المتغير	البعد	متغيرات الدراسة
0.960	0.950	10	المستقل	الأول	الفرص الوظيفية
0.940	0.930	10		الثاني	العدالة التنظيمية
0.950	0.940	10		الثالث	التدريب
0.980	0.970	30		الأول	المحور ككل "المسئولية الاجتماعية"
0.970	0.960	20		الثاني	المحور "الاستقرار الوظيفي"

المصدر: إعداد الباحث استنادًا على مخرجات برنامج spss.

### 7.3 تحقيق معايير الصدق والثبات

جدول 9.3: طريقة ومدى تحقق الاختبارات.

الرقم	الاختبارات	طريقة تحقق الاختبارات	مدى تحقق الاختبارات
	الصدق متغيرات الدراسة	- الصدق الظاهري	تم التحقق
		- صدق الاتساق الداخلي	
		- التحليل العاملي (درجة التشبع).	
	الصدق البنائي	- معامل ارتباط بيرسون.	تم التحقق
		- التحليل العاملي.	تم التحقق
	ثبات متغيرات الدراسة	- ألفاكرونباخ. - طريقة الثبات المركب.	تم التحقق

المصدر: من إعداد الباحث استنادًا على الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

ولقد قام الباحث بتحقيق معايير الصدق والثبات من خلال الاختبارات المذكورة أعلاه من خلال الاعتماد على عينة استطلاعية مكونة من (32) مستجيباً ومستجيبةً، حيث توصلت نتائج المعايير إلى وجود درجة عالية من الصلاحية (الصدق، الثبات)، وسيتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وبذلك يمكننا الاعتماد على أداة الدراسة المستخدمة، وتحليلها، وتفسير نتائجها، وتعميمها.

### 8.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

يعدُّ شرط تحقيق التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة أحد الشروط المهمة التي يتوجب توافرها قبل البدء بتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة، إذ إنَّ الغاية من إجراء هذا الاختبار تتمثل في تمكين الباحث من استخدام الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية، ولكن في هذه الدراسة لم يتطرق الباحث لاستخدام اختبار التوزيع الطبيعي، وذلك وفق مبررات، وهي أنَّ حجم العينة يزيد عن 30 مفردة، وفق نظرية النهاية المركزية التي تفترض استخدام الاختبارات المعلمية، إذا كان حجم العينة يزيد عن 30 مفردة (ربيع، 2007)، بالإضافة إلى استخدام الباحث مقياس ليكرت الخماسي بغضِّ النظر عن حجم المجتمع صغيراً كان أو كبيراً (Geoff Norman, 2010)؛ وعليه يمكننا الاعتماد على الاختبارات المعلمية وفق المبررات التي تم ذكرها، دون اللجوء إلى استخدام اختبار التوزيع الطبيعي.

### 9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

جدول 10.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمد الباحث على تحليل نتائج الدراسة من خلال برنامج SPSS V.25		
الرقم	الاختبار المستخدم	مكونات الاختبار
	اختبارات لقياس صدق متغيرات الدراسة	- صدق الاتساق الداخلي من خلال (معامل ارتباط بيرسون). - صدق الاتساق الداخلي من خلال (درجة التشبع باستخدام التحليل العاملي). - الصدق البنائي من خلال (معامل ارتباط بيرسون). - الصدق التمييزي من خلال (التحليل العاملي).
	اختبارات لقياس ثبات متغيرات الدراسة	- طريقة ألفا كرونباخ. - طريقة الثبات المركب.
	اختبارات لقياس التحليل الوصفي لمتغيرات (أبعاد ومحاور الدراسة)	- الجداول التكرارية والنسب المئوية. - الوسط الحسابي. - الوزن النسبي. - الانحراف المعياري. - اختبار "ت" لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد، ومحاور الاستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة المتوسطة. - الأشكال البيانية.
	اختبارات فرضيات الدراسة	معامل ارتباط بيرسون (Person correlations). طريقة الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test). اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

المصدر: من إعداد الباحث استنادًا على مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

## الفصل الرابع

### تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

#### 1.4 مقدمة

يعدُّ الوصول إلى مرحلة التحليل للبيانات، وإعطاء التفسيرات المنطقية للنتائج المستخرجة ومناقشتها وربطها بالوقائع الميدانية التي يعايشها الباحث من أهم الجوانب التي ترتبط بالبرهنة والإثبات للفرضيات العلمية، التي ساقها الباحث عند تكوين مشكلته البحثية، فهذه الاستخلاصات يتم التوصل إليها عبر مجموعة مركبة من الخطوات والاختبارات الإحصائية المستندة إلى خطوات منهجية دقيقة، تعبر عن حقيقة الظاهرة المدروسة واتجاهاتها؛ إذ إنَّ استخدام هذه الاختبارات يمكِّن الباحث من الوقوف على المستوى الراهن للمتغيرات المبحوثة عبر استخدام مقاييس النزعة المركزية في وصف طبيعة هذا المستويات، وهو ما يُعرف بالتحليل الوصفي لاتجاهات متغيرات الدراسة، كما وتمكِّن هذه الاختبارات الباحث من الوقوف على طبيعة العلاقات والآثار المتبادلة بين المتغيرات، اعتمادًا على تقنيات متنوعة، من أشهرها الارتباط والانحدار المتعدد؛ إذ تمكِّن مثل هذه الاختبارات الباحثين من الوصول إلى قيمة المعاملات الخاصة بالمتغيرات المبحوثة، والتي تُشير إلى حجم التأثيرات المتبادلة بين متغيرات الدراسة المستهدفة، والتي تمكِّن الباحث من إثبات أو نفي فرضياته البحثية، ومناقشة نتائجه استنادًا إلى قيم هذه المعاملات؛ لذا فإنَّ هذا الفصل من الدراسة يعرض وبشكل تفصيلي جميع النتائج البحثية، والمناقشة العلمية لها من قبل الباحث، سواء ما تعلق منها بوصف مستويات المتغيرات المبحوثة داخل مجتمع الدراسة المستهدف، أو تلك المرتبطة بحجم وطبيعة العلاقات والآثار المتبادلة بين تلك المتغيرات المتمثلة بكلِّ من المتغير المستقل بأبعاده المتنوعة (المسؤولية الاجتماعية) على

المتغير التابع المتمثل بـ (الاستقرار الوظيفي)، وأخيرًا فإن هذه الفصل يعرض وبشكلٍ تفصيليٍّ آليات الوصول إلى اختبار الفرضيات، ونتائج هذه الاختبارات، مع إيضاح رؤية الباحث في النتائج التي توصل إليها، ومناقشتها علميًا وتطبيقيًا من خلال ربط هذه النتائج بأسس النظريات العلمية، والمعاشية الميدانية في بيئة العمل المتعلقة بالمنظمات الأهلية المستهدفة، وذلك لتحقيق الغاية البحثية النهائية المتمثلة بإثبات أو نفي الفرضيات البحثية؛ بغية الإجابة على تساؤلات الدراسة المفترضة.

#### 2.4 الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية

يوضح الشكل البياني (1.4) الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقًا للبيانات الديموغرافية، فقد بلغ عدد المستجيبين في تعبئة استبانة الدراسة (132) من العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد العمل الصحي، حيث بلغت النتائج حسب النوع (ذكور = 47.7%، الإناث = 52.3%).

ويعزو الباحث ارتفاع نسبة الإناث المشاركات في تعبئة الاستبانة إلى التوجُّهات الخاصة باتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة فلسطينية غير حكومية تتبنى مراعاة العامل الجندي في سياسات التوظيف الخاصة بها، حيث ينبثق هذا التبني من رسالة اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تشمل الالتزام بمبادئ حقوق الإنسان، وتحقيق العدالة والمساواة، وعدم التمييز تبعًا للجنس، أو العرق، أو الدين، بالإضافة إلى توجُّهات المانحين، والتي تشترط التمثيل النسائي في التوظيف كأحد الاشتراطات المهمة للمانحين؛ للحصول على التمويل في إطار المشاريع المقدمة، حيث يشترط المانحون مراعاة الجانب الجندي بتشغيل معدلات متساوية للذكور مقابل الإناث، حيث إنَّ اتحاد لجان العمل الصحي يعدُّ إحدى المنظمات الأهلية العاملة في المجال الصحي والمجتمعي، كما تُراعي الجوانب الجنديَّة أثناء تنفيذها للمشاريع المتنوعة، وبالتالي فإنَّ هذه هي الأسباب الرئيسة لارتفاع معدل الإناث المشاركات في تعبئة الاستبانة.

أما متغير العمر، فقد بلغ نسبة (23.5% أعمارهم تتراوح ما بين 20-29 سنة، 33.3% أعمارهم تتراوح ما بين 30-39 سنة، 31.8% تتراوح ما بين 40-49 سنة، 11.4% تزيد أعمارهم عن 50 سنة).

ويعزو الباحث الارتفاع الملحوظ لعمل الفئات الشابة في اتحاد لجان العمل الصحي إلى طبيعة توجُّهات اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة غير حكومية، تميل إلى توفير فرص تشغيل للشباب من خلال مشاريعها الصحية والمجتمعية المقدمة للمجتمع الفلسطيني، كما يُلاحظ أيضًا انخفاض نسبة من تزيد أعمارهم عن 50 سنة من المشاركين في تعبئة الاستبانة، ويعود ذلك إلى وجود مجموعة من

الفئات الاستشارية المتمرسه العاملة في الحقل الصحي، والتي يعتمد عليها الاتحاد من أجل تقديم أفضل جودة ممكنة من خدماته الصحية، بينما يتم تشغيل فئة الشباب بمعدلات كبيرة في المجالات الأخرى، مع الحفاظ على وجود هذه الفئة، وبهذا الشكل يوازن اتحاد لجان العمل الصحي في سياساته التشغيلية بين تشغيل فئات الشباب ذات التكلفة الأقل، مع الحفاظ على وجود فئة من الاستشاريين ذوي الخبرة والمتمرسين، وبالتالي ترتفع تكلفة تشغيلهم، وبذلك يحافظ اتحاد لجان العمل الصحي على الكفاءة والخبرة والنشاط والفاعلية وموازنة التشغيل؛ من أجل الوصول إلى أعلى جودة تشغيل وظيفية، مع توفير أعلى جودة خدمات ممكنة للفئات المستهدفة.

وفيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت نسبة الحاصلين على درجة علمية (18.9% دبلوم، 48.5% بكالوريوس، 32.6% دراسات عليا).

**ويعزو الباحث** استحواد فئة حملة درجة البكالوريوس على النسبة الأكبر من المشاركين في تعبئة الاستبانة إلى أن درجة البكالوريوس تعدّ الدرجة الأساسية التي تتوفر بكثرة في سوق العمل الفلسطيني، بالإضافة إلى انخفاض الموازنة اللازمة لتمويل رواتب هذه الفئة نظرًا لتوفرها؛ ما ينعكس على اعتبارها بأنها ليست ميزة إضافية للموظف، وبالتالي فإن اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة غير حكومية بإمكانه تشغيل عدد كبير من هذه الفئة ضمن موازنة تشغيل معقولة، بينما يُلاحظ من العرض السابق انخفاض نسبة حملة الدراسات العليا من المشاركين في تعبئة الاستبانة، مقارنةً بحملة درجة البكالوريوس، وحفاظ اتحاد لجان العمل الصحي على الكفاءة والتميز في العمل من خلال تحفيز الموظفين نحو التعليم المستمر من أجل الرقي والنهوض بمستواهم التعليمي، وبالتالي تعزيز قدرة المنظمة على مواكبة التطورات العلمية في ظل تسارع التطور العلمي والتكنولوجي، والذي يتطلب من المنظمات الأهلية تحقيق التميز في جودة مخرجاتها بما يتلاءم مع مختلف بيئات العمل التي يتم فيها تقديم خدماتها المتنوعة، كما يعزو الباحث انخفاض فئة حاملي درجة الدبلوم بشكل ملحوظ، مقارنةً بحملة درجة البكالوريوس والدراسات العليا إلى أن اتحاد لجان العمل الصحي يلجأ لتوظيف هذه الفئة في المستويات المهنية والفنية المساعدة مثل السكرتاريا.

أما متغير سنوات الخدمة، فقد بلغت نسبته كالاتي: (19.7% تتراوح ما بين 1 أقل من 5 سنوات، 28% تتراوح ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، 25.8% تتراوح ما بين 10 سنوات وأقل من 15 سنة، 26.5% تزيد سنوات الخدمة عن 15 سنة).

**ويعزو الباحث** ارتفاع نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة لصالح من تتراوح سنوات الخدمة لديهم ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، مع وجود تقارب ملحوظ في نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة من

العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي لصالح من تتراوح سنوات الخدمة لديهم ما بين 10 سنوات، وأقل من 15 سنة، حيث بلغت نسبتهم (25.8%) مع من تزيد سنوات الخدمة عن 15 سنة، فقد بلغت نسبتهم (26.5%)؛ ما يُشير إلى توجُّه اتحاد لجان العمل الصحي للحفاظ على العاملين لديه، وإلى ضعف مستوى التسرُّب الوظيفي لدى العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، والذي ينتج عن اهتمام اتحاد لجان العمل الصحي بتوفير بيئة عمل مهنية ملائمة لتطلُّعات الموظفين العاملين لديه، بينما يلاحظ انخفاض نسبة من تتراوح سنوات الخدمة لديهم ما بين 1 إلى أقل من 5 سنوات من المشاركين في تعبئة الاستبانة؛ ما يُشير إلى أنَّ هذه الفئة بالتحديد شملت العاملين على بند المشاريع الصحية والخدمات التي يقدمها اتحاد لجان العمل الصحي، كمنظمة غير حكومية خدماتية، وبالتالي فإنَّ عقود عملهم ترتبط بالمشاريع التي يعملون عليها، وتنتهي بانتهاء فترة تنفيذ المشروع، بمعنى أنهم يعملون على بند التشغيل المؤقت.

وفيما يتعلق بمتغير المسمَّى الوظيفي، فقد بلغت نسبة (0.8% مدير تنفيذي، 11.4% مدير مركز، 49.2% موظف، 15.2%، مدير برنامج، 23.5% منسق مشروع).

ويعزو الباحث انخفاض نسبة من يشغلون منصب مدير تنفيذي بشكل ملحوظ من العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي والمشاركين في تعبئة الاستبانة إلى محدودية هذا المنصب بشكلٍ طبيعيٍّ؛ إذ إنَّه يُعدُّ ضمن رأس هرم درجات الإدارة العليا، كما يُلاحظ أيضًا من خلال الاستعراض السابق أنَّ نسبة المشاركين في تعبئة الاستبانة تزداد بانخفاض المستوى الوظيفي، ويعود ذلك إلى طبيعة تدرُّج الهيكل التنظيمي في اتحاد لجان العمل الصحي.

جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقًا للبيانات الديمغرافية (عدد المستجيبين = 132 مستجيب).

المتغير	العدد	%	المتغير	العدد	%		
النوع	ذكر	63	47.7	سنوات الخدمة	1- أقل من 5 سنوات	26	19.7
	أنثى	69	52.3		5- أقل من 10 سنوات	37	28.0
العمر	29-20	31	23.5		10- أقل من 15 سنة	34	25.8
	39-30	44	33.3	15 سنة فأكثر	35	26.5	
	49-40	42	31.8	المؤهل العلمي	دبلوم	25	18.9
	50 فأكثر	15	11.4		بكالوريوس	64	48.5
مدير تنفيذي	1	0.8	دراسات عليا		43	32.6	
المسمى الوظيفي	مدير مركز	15	11.4				

المتغير	العدد	%	المتغير	العدد	%
موظف	65	49.2			
مدير برنامج	20	15.2			
منسق مشروع	31	23.5			

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

### 3.4 نتائج تحليل المتغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام

يوضح الجدول (2.4) المقاييس الوصفية لأبعاد ومحاور الدراسة لدى إجابات العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، حيث يتكون المتغير الأول المتمثل بالمتغير المستقل (أبعاد المسؤولية الاجتماعية) من (30) فقرة، بينما يتكون المتغير الثاني المتمثل بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) من (20) فقرة.

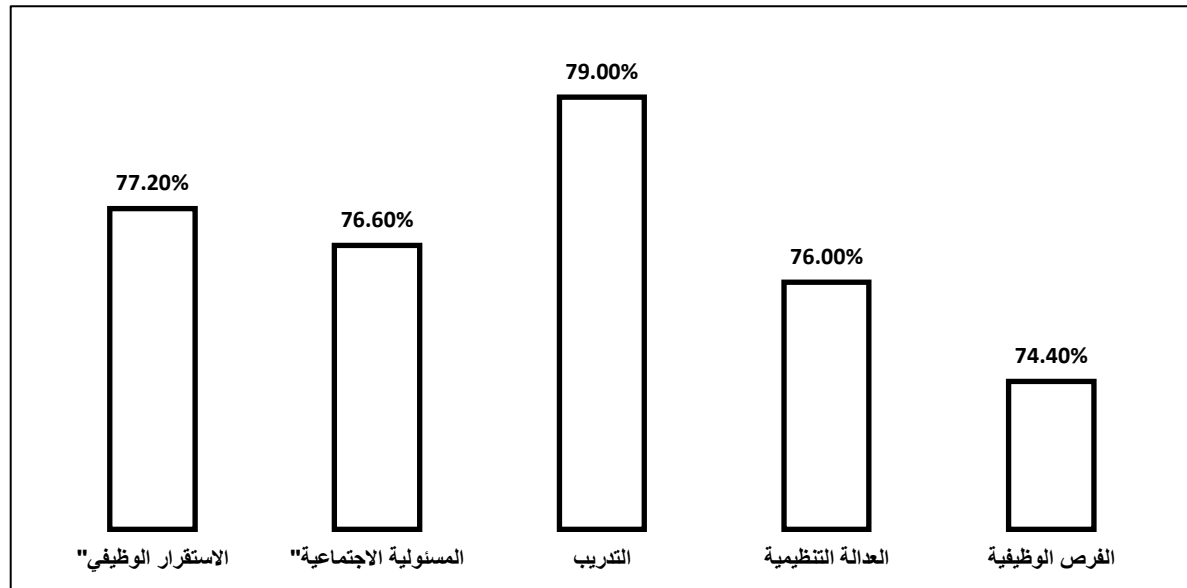
ولقد بلغ متوسط الموافقة للدرجة الكلية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (3.83) من 5 بانحراف معياري (0.81) بوزن نسبي (76.6%)، وتعتبر عن مستوى موافقة مرتفعة؛ أما المحور الثاني، فبلغ متوسط الموافقة للدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي (3.86) من 5 بانحراف معياري (0.79) بوزن نسبي (77.2%)، وتعتبر عن مستوى موافقة مرتفعة.

وفيما يتعلق بأبعاد المسؤولية الاجتماعية، فقد تمثلت الأبعاد في البعد الأول ب (الفرص الوظيفية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72) من 5 بوزن نسبي (74.4%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، والبعد الثاني ب (العدالة التنظيمية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) من 5 بوزن نسبي (76%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، والبعد الثالث (التدريب) بوسط حسابي (3.95) من 5، وبوزن نسبي (79%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، والشكل البياني (2.4) يوضح ذلك.

وتُدلُّ نتيجة قيم اختبار ("ت" لعينة واحدة) على مدى التحقُّق من أن متوسط الإجابات للدرجة الكلية للبعد أو المحور لمتغيرات الدراسة حول القيمة (3)، التي تعبر عن الموقف المتوسط "الرأي الحيادي" من قبل أفراد عينة الدراسة على البعد أو المحور أم لا، حيث تبين أن قيمة الوسط الحسابي للدرجة الكلية للبعد أو المحور أكبر من القيمة (3)، وذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة أبعاد ومحاور الدراسة يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذه النتيجة تعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لأبعاد ومحاور الدراسة المتمثلة ب (المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي).

جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة.

المقاييس الوصفية الإحصائية لمتغيرات الدراسة					ابعاد ومحاور الدراسة	
مستوى الموافقة	الترتيب	اختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	المقياس
مرتفع	1	**8.85	0.94	%74.4	3.72	أبعاد الفرص الوظيفية
مرتفع	2	**11.07	0.83	%76.0	3.80	المتغير العدالة التنظيمية
مرتفع	3	**14.63	0.74	%79.0	3.95	المستقل التدريب
مرتفع	----	**11.70	0.81	%76.6	3.83	المحور الأول ككل "المسئولية الاجتماعية"
مرتفع	----	**12.47	0.79	%77.2	3.86	المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي"



شكل 1.4: الأوزان النسبية لأبعاد ومحاور الدراسة.

ملاحظة: (الوسط الحسابي = مجموع الإجابات ÷ عددهم، % الوزن النسبي = (الوسط الحسابي ÷ 5) \* 100، الانحراف المعياري: هو انحراف القيم عن وسطها الحسابي، ويعد من معايير التشتت، \*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)).

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

**ويرى الباحث** من خلال تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة، والتي تتمثل في كلٍ من: المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين في اتحاد لجان العمل الصحي، والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي؛ وجود اتجاه عام إيجابي يرتبط بمستويات التطبيق والاهتمام بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي من قبل اتحاد لجان العمل الصحي؛ ويعزو الباحث هذا الاتجاه المرتفع من حيث الموافقة إلى توافر المستويات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة غير حكومية عاملة في المجال الخدماتي الصحي والمجتمعي في المحافظات الجنوبية إلى مجموعة من الأسباب المتنوعة، ويتمثل أهم هذه الأسباب في اهتمام المنظمات الأهلية بصفة عامة، واتحاد لجان العمل الصحي بصفة خاصة بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين الداخليين العاملين به بالتوجه الأخلاقي الذي يتبناه الاتحاد تجاه الموظفين، والنابع من التوجُّهات الخاصة التي يتبنّاها اتحاد لجان العمل الصحي، من حيث تنظيم أطر العمل، والاهتمام بالعاملين وتحفيزهم، والحفاظ على استمراريتهم بالعمل داخل الاتحاد، باعتبار هذه التوجُّهات هي العامل الأهم في تحسين الصورة الذهنية لدى المجتمع المستفيد الذي يعمل به الاتحاد، بالإضافة إلى حرص اتحاد لجان العمل الصحي على تعزيز الثقة المتبادلة بين العاملين في الاتحاد، والقائمين على إدارة الاتحاد؛ ما يعزز كفاءة عمليات الأداء الوظيفي، وبالتالي يزيد من كفاءة وجودة الخدمات المقدمة من قبل الاتحاد، وبالتالي دعم استدامة عمل اتحاد لجان العمل الصحي في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى أنّ التزام اتحاد لجان العمل الصحي بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين يعدُّ من أهم الوسائل الداعمة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تعزيز الانتماء والولاء للاتحاد.

**ويرى الباحث** أنّ ارتفاع تقييم المبحوثين لمستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في اتحاد لجان العمل الصحي يرتبط بمجموعة من الأسباب، والتي يبرز في مقدمتها اهتمام اتحاد لجان العمل الصحي في الحفاظ على استمرارية عمل الموظفين لديه، مقارنة بالعديد من المنظمات الأهلية الأخرى العاملة في المحافظات الجنوبية، ويدلُّ ذلك على تأثر الموظفين العاملين في الاتحاد بسياساته التي يتبعها بخصوص تعزيز التزامه بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين لديه، والذي ينتج عنه تحقيق مستوى من الرضا لدى العاملين، ويعزز شعورهم بالاستقرار.

#### 4.4 نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد ومحاور أداة الدراسة

##### 1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "المسئولية الاجتماعية":

##### 1.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول "الفرص الوظيفية":

يوضح الجدول (2.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الأول "الفرص الوظيفية" التي تتدرج تحت المحور الأول (المسئولية الاجتماعية) لإجابات العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الأول (3.72 من 5 بانحراف معياري 0.94)، وبوزن نسبي (74.4%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أمّا فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج أنّ الفقرة الثانية التي تنصّ على: "يستطيع أيّ شخص التقدم لأيّ وظيفة شاغرة بشرط استيفائه للمتطلبات الوظيفية" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.98 من 5 بانحراف معياري 1.05)، وبوزن نسبي (79.6%)، وتعبّر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الأولى التي تنصّ على: "يطبق اتحاد لجان العمل الصحي الترقّيات على أسس ومعايير شفافة وواضحة ومعلنة" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.55 من 5 بانحراف معياري 1.26)، وبوزن نسبي (71%)، وتعبّر عن درجة موافقة مرتفعة.

جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الفرص الوظيفية".

الترتيب (الموافقة)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
موافقة مرتفعة	0.94	74.4%	3.72	الدرجة الكلية للبعد الأول "الفرص الوظيفية"
10 (مرتفعة)	1.26	71.0%	3.55	1- يطبق اتحاد لجان العمل الصحي الترقّيات على أسس ومعايير شفافة وواضحة ومعلنة.
1 (مرتفعة)	1.05	79.6%	3.98	2- يستطيع أيّ شخص التقدم لأيّ وظيفة شاغرة بشرط استيفائه للمتطلبات الوظيفية.
7 (مرتفعة)	1.14	72.6%	3.63	3- يستخدم الاتحاد الترقّيات في المنظمة كوسيلة لتحفيز ومكافأة الموظفين المتميزين.
6 (مرتفعة)	1.10	74.2%	3.71	4- يتم نقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة شاغرة بنفس المستوى الوظيفي في إدارة أخرى بغرض التدوير الوظيفي.
4 (مرتفعة)	1.09	76.2%	3.81	5- تساهم بيئة العمل في تحسين أداء العاملين في الاتحاد.

الترتيب (الموافقة)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
8 (مرتفعة)	1.14	72.4%	3.62	6- يشارك اتحاد لجان العمل الصحي العاملين في اتخاذ القرارات.
9 (مرتفعة)	1.18	71.0%	3.55	7- يستخدم الاتحاد التحفيز المادي والمعنوي لتعزيز كفاءة العاملين.
2 (مرتفعة)	1.00	77.2%	3.86	8- يتم تحسين إجراءات السلامة للعاملين في الاتحاد بشكل منتظم.
5 (مرتفعة)	1.05	74.6%	3.73	9- تساهم إجراءات الاتحاد في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظف.
3 (مرتفعة)	1.02	76.6%	3.83	10- يلتزم الاتحاد في خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة للعاملين.

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

**يُلاحظ الباحث** من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة بهذا المحور وجود تقييم إيجابي مرتفع من قبل العاملين باتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، فيما يتعلق بمراعاة جوانب الفرص الوظيفية في إطار التزام الاتحاد بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين به، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذه المبدأ ما يقارب (74.4%)؛ ما يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آراء المبحوثين نحو توفر التزام اتحاد لجان العمل الصحي بتطبيق الجوانب المرتبطة بهذا البُعد، ويرى الباحث أنَّ ارتفاع نسبة الموافقة نحو توافر الجوانب المرتبطة بهذا البعد يعود إلى الجهود التي يبذلها اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة فلسطينية غير حكومية بارزة في سبيل تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين به، من خلال اتخاذه العديد من الإجراءات التي تساهم في خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة للموظفين العاملين به، سواء كان ذلك من خلال التحفيز المادي والمعنوي، وتفعيل نظام الترقية، أو من خلال تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل؛ الأمر الذي يساهم في توفر فرص وظيفية مُرضية وجذابة للعاملين بشكلٍ عام.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر بُعد الفرص الوظيفية كأحد أبعاد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لأحد الجوانب المتعلقة بالفرص الوظيفية، والذي يتمثل بالظروف المادية للعمل كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حلس، 2016)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود غياب عام للمفاهيم المتعلقة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني ككل.

#### 2.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "العدالة التنظيمية":

يوضح الجدول (3.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية" التي تندرج تحت المحور الأول (المسئولية الاجتماعية) لإجابات العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، ويتكون البعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثاني (3.80) من 5 بانحراف معياري (0.83) وبوزن نسبي (76%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البعد، فقد أظهرت النتائج بأن الفقرة العاشرة التي تنص على: "يتم شرح القرارات للموظفين في حال استفسارهم عنها"، قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.02) من 5 بانحراف معياري (0.84) وبوزن نسبي (80.4%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة التاسعة التي تنص على: "تتناسب الأجور مع المجهود الذي يبذله الموظف" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.45) من 5 بانحراف معياري (1.33)، وبوزن نسبي (69%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية".

الترتيب (الموافقة) مرتفعة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
	0.83	76.0%	3.80	الدرجة الكلية للبعد الثاني "العدالة التنظيمية"
5 (مرتفعة)	0.95	78.0%	3.90	1- يتم إشراك العاملين في تقييم الأداء الخاص بهم وفق معايير واضحة وشفافة ومعلنة.
9 (مرتفعة)	1.16	72.2%	3.61	2- يراعي اتحاد لجان العمل الصحي العدالة في توزيع الأجور والمكافآت على العاملين.
8 (مرتفعة)	1.22	72.6%	3.63	3- يتم توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين بشكل عادل.
7 (مرتفعة)	1.09	73.0%	3.65	4- يتم منح العاملين فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات.
2 (مرتفعة)	0.91	81.0%	4.05	5- يوفر اتحاد لجان العمل الصحي تأمين صحي للعاملين وأسرهم.
4 (مرتفعة)	0.90	79.0%	3.95	6- تهتم الإدارة بالشكاوي التي ترفع لها من قبل العاملين.
6 (مرتفعة)	0.99	77.2%	3.86	7- تحسم إدارة الاتحاد النزاعات التي قد تحصل بين العاملين بنزاهة.
3 (مرتفعة)	0.94	79.2%	3.96	8- تتعامل الإدارة باحترام مع العاملين عند اتخاذ أي قرار يتعلق بوظيفته.
10 (مرتفعة)	1.33	69.0%	3.45	9- تتناسب الأجور مع المجهود الذي يبذله الموظف.
1 (مرتفعة)	0.84	80.4%	4.02	10- يتم شرح القرارات للموظفين في حال استفسارهم عنها.

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

يرى الباحث من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة ببُعد العدالة التنظيمية وجود مستوى تقييم إيجابي مرتفع من قبل العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية تجاه توافر الجوانب المرتبطة ببُعد العدالة التنظيمية، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البُعد نحو (76.0%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو توافر الجوانب الخاصة بالعدالة التنظيمية، ويرى الباحث أنَّ مستوى التقييم المرتفع نحو توافر الجوانب الخاصة ببُعد العدالة التنظيمية يعود إلى تبني اتحاد لجان العمل الصحي لسياسة تحقيق العدالة والإنصاف في إطاره التنظيمي، من خلال التركيز على ملاءمة الأجور والرواتب التي يتقاضاها العاملون مع المجهود الذي يتم بذله للوفاء بالمهام الوظيفية، مع التزام الاتحاد بتوفير التأمين الصحي للعاملين ولأسرهم، بالإضافة إلى تعزيز جهود الإدارة في تحقيق العدالة والإنصاف في تقييم أداء العاملين، والاهتمام بآرائهم الخاصة بالعمل.

كما يرى الباحث أنَّ طبيعة توجُّهات اتحاد لجان العمل الصحي باعتباره منظمة أهلية تمكينية تسعى للمساهمة في تحسين الوضع الصحي والمجتمعي، وذلك يفرض على الاتحاد الالتزام بتطبيق العدالة التنظيمية كوسيلة لتعزيز جودة الأداء الوظيفي، وبالتالي تحسين جودة الخدمات المقدمة للفئات المستهدفة، حيث إنَّ شعور العاملين وإدراكهم للعدالة التنظيمية من خلال عدالة توزيع الأجور والرواتب، وعدالة توزيع الأعباء الوظيفية، بالإضافة إلى العدالة الإنسانية التي يتمُّ لمسها من خلال الاهتمام بصحة العاملين وأسرهم، والتي يعكسها توفير الاتحاد للتأمين الصحي للعاملين وأسرهم، وكل ذلك يدعم رضا العامل النفسي عن الأسلوب الذي يُدار به إجراءات العمل داخل الاتحاد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر بُعد العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت هذه النتيجة أيضًا مع دراسة (المداني، 2019)، والتي أشارت نتائجها إلى توافر بُعد العدالة التنظيمية لدى الإداريين في جامعة عمار ثلجي بالأغواط، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حلس، 2016) والتي أشارت نتائجها إلى وجود غيابٍ عامٍ للمفاهيم المتعلقة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني ككل.

#### 3.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبُعد الثالث "التدريب":

يوضح الجدول (4.4) المقاييس الوصفية لفقرات البعد الثالث "التدريب" التي تتدرج تحت المحور الأول (المسؤولية الاجتماعية) لإجابات العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، ويتكون البُعد من (10) فقرات، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول البعد الثالث (3.95) من 5 بانحراف معياري (0.74) وبوزن نسبي (79%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا البُعد، فقد أظهرت النتائج أنَّ الفقرة السابعة التي تنص على: "تساهم البرامج التدريبية في تعزيز التعاون الجماعي بين الموظفين والعمل بروح الفريق" قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.11 من 5 بانحراف معياري 1)، وبوزن نسبي (82.2%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الثامنة التي تنص على: "يقوم الاتحاد بتقييم فاعلية برامج بناء القدرات التي تقدمها بعد انتهاءها بوقت محدد" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.80 من 5 بانحراف معياري 0.70)، وبوزن نسبي (76%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البُعد الثالث "التدريب".

الترتيب (مستوى الموافقة) مرتفعة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
	<b>0.74</b>	<b>79.0%</b>	<b>3.95</b>	الدرجة الكلية للبُعد الثالث "التدريب"
9 (مرتفعة)	0.87	77.4%	3.87	1- تدعم سياسة الاتحاد جهود تنمية وتطوير الموارد البشرية.
7 (مرتفعة)	0.87	78.4%	3.92	2- تتناسب أنشطة التدريب مع طبيعة الوظيفة الموكلة للموظف.
6 (مرتفعة)	0.86	78.6%	3.93	3- يحرص الاتحاد على تطوير مهارات العاملين من خلال برامج تدريب من خلال خطة واضحة لبناء القدرات.
4 (مرتفعة)	0.90	79.4%	3.97	4- تخصص إدارة الاتحاد موازنة خاصة بتدخلات بناء القدرات والتطوير.
8 (مرتفعة)	0.91	78.0%	3.90	5- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الاتحاد وعلى مستوى الوظيفة وعلى مستوى الموظف بناءً على دراسات تقييم الأداء.
2 (مرتفعة)	1.00	82.0%	4.10	6- تساهم الدورات التدريبية في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
1 (مرتفعة)	0.79	82.2%	4.11	7- تساهم البرامج التدريبية في تعزيز التعاون الجماعي بين الموظفين والعمل بروح الفريق.
10 (مرتفعة)	0.70	76.0%	3.80	8- يقوم الاتحاد بتقييم فاعلية برامج بناء القدرات التي تقدمها بعد انتهائها بوقت محدد.
5 (مرتفعة)	0.87	78.8%	3.94	9- يقوم الاتحاد بمراقبة سير البرنامج التدريبي خلال فترة تنفيذه من أجل توفير التغذية الراجعة وتعزيز إمكانية التعديل إن لزم الأمر ذلك.
3 (مرتفعة)	0.80	80.2%	4.01	10- يتم تصميم أسلوب التدريب بناءً على الهدف المرجو من البرنامج التدريبي.

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

يرى الباحث من خلال العرض السابق لنتائج التحليل المتعلقة ببعْد التدريب وجود مستوى تقييم إيجابي مرتفع من قبل العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، فيما يتعلق بالالتزام اتحاد لجان العمل الصحي بتعزيز السياسات الخاصة بتدريب العاملين؛ بهدف تطوير أدائهم الوظيفي، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا البعد حوالي (79.0%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو توافر هذا البعد، ويرى الباحث أن مستوى التطبيق المرتفع لبعد التدريب لدى اتحاد لجان العمل الصحي تجاه العاملين به يرتبط بمتطلبات ومستلزمات العمل التي تفرضها طبيعة عمل المنظمات الأهلية الخدمائية العاملة في المجال الصحي والمجتمعي في إطار تنفيذ خططها وبرامجها ومشاريعها المتنوعة، والتي تتطلب بدورها توفراً مستوياً عالٍ من الكفاءة والمهارة لدى القائمين على تنفيذها ضمن الالتزام بجداولها الزمنية؛ من أجل توفير الوقت والجهد، وتحقيق أعلى جودة ممكنة لمخرجاتها بالشكل الأمثل الذي يحظى برضا الفئات المستهدفة، وبتوقعات الممولين، وبالتالي فإنَّ طبيعة عمل اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة فلسطينية غير حكومية خدمتية تعمل في المجال الصحي والمجتمعي يفرض عليها ضرورة تعزيز مهارات وكفاءة العاملين لديها، وتعزيز بناء قدراتهم من أجل المساهمة في رفع مستوى أدائهم الوظيفي في ظلِّ عملهم في بيئة مجتمعية متغيرة، ومليئة بالصراعات والتحديات؛ ما يدفع إدارة الاتحاد لوضع موازنة خاصة بتدخلات بناء قدرات وتطوير العاملين في الاتحاد، من خلال إشراكهم بالعديد من الدورات التدريبية المتنوعة في شتى المجالات بحسب متطلبات العمل؛ ما ساهم بشكل فعلي في ارتفاع مستوى موافقة المبحوثين نحو توافر هذا البعد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر بُعد التدريب كأحد أبعاد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة لتوافر بُعد التدريب كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية بالإضافة إلى دراسة (فضالة وقرومي، 2017)، والتي أشارت نتائجها إلى توافر بُعد التدريب كأحد الأبعاد المهمة للالتزام بتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حلس، 2016)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود غيابٍ عامٍ للمفاهيم المتعلقة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني ككل.

#### 2.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بال محور الثاني "الاستقرار الوظيفي":

يوضح الجدول (5.4) المقاييس الوصفية لفقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي" لإجابات العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي، ويتكون المحور من (20) فقرة، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات المستجيبين حول المحور الثاني (3.86 من 5 بانحراف معياري 0.79)، وبوزن نسبي (77.2%)، ويشير هذا المؤشر إلى وجود درجة موافقة مرتفعة.

أمّا فيما يتعلق بتحليل الفقرات المكونة لهذا المحور، فقد أظهرت النتائج أن الفقرة العشرين التي تنص على: "يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي في تسهيل اندماج العاملين الجدد بباقي أعضاء فريق العمل"، قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.05 من 5 بانحراف معياري 0.92) وبوزن نسبي (81%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة، بينما احتلت الفقرة الأولى التي تنص على: "يشعر العاملون بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل في الاتحاد" المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.63 من 5)، وبوزن نسبي (72.6%)، وتعتبر عن درجة موافقة مرتفعة.

جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي".

الترتيب (مستوى الموافقة)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	0.79	77.2%	3.86	الدرجة الكلية للمحور الثاني "الاستقرار الوظيفي"
20 (مرتفعة)	1.07	72.6%	3.63	1- يشعر العاملون بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل في الاتحاد.
14 (مرتفعة)	0.98	77.0%	3.85	2- تساهم عملية التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين.
16 (مرتفعة)	1.04	75.0%	3.75	3- تشجع إدارة الاتحاد العاملين على القيام بعملية الاندماج الوظيفي.
19 (مرتفعة)	1.1	73.4%	3.67	4- يقوم الاتحاد بعملية إعارة لموظفيه للمنظمات الأخرى في حال تطلبت الحاجة ذلك.
12 (مرتفعة)	0.93	77.0%	3.85	5- تساعد عملية الإعارة الخارجية للعاملين في اكتسابهم المزيد من الخبرات.
4 (مرتفعة)	0.86	79.0%	3.95	6- يُضفي أسلوب الإشراف الإداري جواً من الصداقة والأخوة بين العاملين.
10 (مرتفعة)	0.98	78.2%	3.91	7- تحرص إدارة الاتحاد على سماع اقتراحات العاملين بخصوص نظام العمل وتطويره.
3 (مرتفعة)	0.93	79.2%	3.96	8- تراعي إدارة الاتحاد النواحي الإنسانية للعاملين.

الترتيب (مستوى الموافقة)	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الفقرة
7 (مرتفعة)	0.93	78.4%	3.92	9- يعتمد المسؤولين الإداريين أسلوب الحوار والمناقشة مع العاملين.
18 (مرتفعة)	1.03	74.2%	3.71	10- يتيح الاتحاد فرصة للعاملين لتوجيه النقد البناء للإدارة.
5 (مرتفعة)	0.92	79.0%	3.95	11- يسعى الاتحاد إلى تطوير وسائل اتصال فعالة بشكل مستمر من أجل دعم انسيابية واتساق العمل بين مختلف المستويات الوظيفية.
6 (مرتفعة)	0.86	78.6%	3.93	12- تسود العلاقات الودية بين العاملين خارج العمل.
2 (مرتفعة)	0.87	79.2%	3.96	13- يساعد أسلوب الاتصال في تقوية العلاقات بين العاملين في جميع المستويات الوظيفية.
9 (مرتفعة)	0.95	78.2%	3.91	14- يساهم أسلوب الاتصال بتعزيز الثقة بين العاملين وإدارة اتحاد لجان العمل الصحي.
11 (مرتفعة)	0.91	77.8%	3.89	15- يحرص الموظفون على تبادل الخبرات فيما بينهم.
15 (مرتفعة)	1.05	76.8%	3.84	16- يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين في الاتحاد في رفع الروح المعنوية لديهم واستمراريتهم في العمل بالمنظمة.
17 (مرتفعة)	1.04	74.6%	3.73	17- يوفر الاتحاد مخططاً واضحاً للتطور التدريجي للعاملين؛ ما يعزز وصول العاملين لأهدافهم وتطلعاتهم.
8 (مرتفعة)	1.03	78.4%	3.92	18- يمتلك الاتحاد أنظمة إدارية ومالية شفافة تضمن حقوق وواجبات العاملين به.
13 (مرتفعة)	0.94	77.0%	3.85	19- يعتمد الاتحاد نظام العمل بالسلسلة، والذي يحدد تكامل أدوار ومهام ومسئوليات العاملين فيها.
1 (مرتفعة)	0.92	81.0%	4.05	20- يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي في تسهيل اندماج العاملين الجدد بباقي أعضاء فريق العمل.

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

ويرى الباحث من خلال استعراض نتائج التحليل المتعلقة بهذا المحور وجود مستوى مرتفع لاتجاهات المبحوثين المشاركين في تعبئة الاستبانة من العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي تجاه توافر الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ الوزن النسبي لمتوسط اتجاهاتهم نحو هذا المحور نحو (77.2%)؛ الأمر الذي يشير إلى وجود درجة مرتفعة في آرائهم نحو ارتفاع مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد

لجان العمل الصحي، ويرى الباحث أنَّ ارتفاع تقييم المبحوثين لمستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي من قبل اتحاد لجان العمل الصحي تجاه العاملين به يعود إلى مجموعة من الأسباب التي يتمثل أهمها في وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين في الاتحاد؛ ما يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزيز استمراريتهم بالعمل في الاتحاد من خلال تعزيز وصولهم لأهدافهم وتطلعاتهم الخاصة بالتدرج الوظيفي، بالإضافة إلى أنَّ مراعاة الإدارة للنواحي الإنسانية للعاملين، واعتمادهم أسلوبًا إشرافيًا إداريًا يعزز الاتصال بين جميع المستويات الوظيفية، ساهم بشكل كبير في تعزيز الثقة المتبادلة بين العاملين أنفسهم، وبين العاملين والإدارة، بالإضافة إلى تعزيز التعاون المتبادل، والذي ينتج عنه زيادة المعرفة وصقل الخبرات، كما يعتمد اتحاد لجان العمل الصحي أيضًا أسلوب دوران العمل بشكل إيجابي يعكس على تعزيز قدرات وخبرات العاملين من خلال نظام الإعارة الوظيفية الداخلية أو الخارجية ضمن المستويات الممكنة للموظف، وبالتالي تزيد من قدرته على التفاعل مع بيئات وظروف ومتطلبات العمل المختلفة، وتتبعكس إيجابًا على تحقيق الدعم والرضا النفسي للموظف الناتج عن قدرته على أداء المهام الوظيفية بالشكل الأمثل.

إنَّ حرص إدارة الاتحاد على تحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال العديد من الإجراءات المتنوعة، والالتزام الشديد بإجراءات العمل الصحيحة، يضمن تعزيز ثقة العاملين واستمرارهم في العمل، والحد من ظاهرة التغيب والتسرب الوظيفي؛ ما يُرسخ صورة ذهنية جيدة للاتحاد في المجتمع المحيط، بالإضافة إلى تعزيز ثقة المانحين في أساليب عمل وإجراءات الاتحاد كمنظمة غير حكومية خدماتية تعمل في المجال الصحي والمجتمعي؛ ما يسهل دعمهم للبرامج والمشاريع المنفذة من قبل الاتحاد، ويعزز بالتالي استدامة عمل الاتحاد، واستدامة خدماته المتنوعة المقدمة للفئات المستهدفة.

وتتفق هذه النتيجة مع كلِّ من دراسة (المداني، 2019) التي أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة للاستقرار الوظيفي لدى الإداريين في جامعة عمار ثليجي بالأغواط، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (زبيدي، 2019) التي أشارت نتائجها إلى انخفاض درجة الاستقرار الوظيفي في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة مستشفى بشير بن ناصر، ومستشفى الحكيم سعدان في الجزائر، كما اختلفت أيضًا مع دراسة (رفيقة، 2014)، والتي أشارت نتائجها إلى انخفاض مستوى توافر الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة صرموك للمشروبات الشرقية في سطيف بالجزائر.

#### 5.4 اختبار فرضيات الدراسة

إنَّ اختبار الفرضيات البحثية في الدراسة الراهنة يتطلب من الباحث الوقوف على مدى وجود أثر للمتغير المستقل المتمثل في أبعاد المسؤولية الاجتماعية على المتغير التابع المتمثل بالاستقرار الوظيفي، وهذه

الآثار لا يمكن الوصول إليها إلا بالاعتماد على تقنيات إحصائية متخصصة، تمكن الباحث من استنتاج مثل هذه الآثار، ولعل من أهم تلك التقنيات أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، الذي يعتمد على طريقة المربعات الصغرى المقدر لإيجاد معاملات المتغيرات، والتي تمثل في النهاية حجم التأثير لكل متغير مستقل على المتغير التابع، وقد تم استخدام هذا الأسلوب للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والفرعية، فقد تم دراسة تأثير المتغيرات المستقلة معاً، والتي تمثل أبعاد "المسؤولية الاجتماعية" على المتغير التابع "الاستقرار الوظيفي"، حيث يتم اختبار الفرضية العدمية (Ho) التي تفترض عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية مقابل الفرضية البديلة (H1)، التي تفترض وجود أثر ذي دلالة إحصائية، ويتم الحكم على نتيجة الاختبار بناءً على قيمة مستوى الدلالة المحسوبة للاختبار (Sig)، حيث يتم رفض الفرضية العدمية، والتوصل لصحة الفرضية البديلة في حال كانت قيمة (Sig) أقل من مستوى (0.05)، ويقال عندها أن الاختبار معنوي، ويعني ذلك وجود دور "أثر" جوهري وذي دلالة إحصائية، ويتم قبول الفرضية العدمية في حال كانت قيمة (Sig) أعلى من (0.05)، ونستنتج عندئذٍ عدم وجود دور "أثر" ذي دلالة إحصائية. وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية للتحقق من وجود دور للمتغيرات المستقلة (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، التدريب) على المتغير التابع "الاستقرار الوظيفي"، والجدول (7.4) يوضح نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المتفرعة عنها.

جدول 7.4: نتائج دور المسؤولية الاجتماعية على تحقيق الاستقرار الوظيفي.

المتغير التابع "الاستقرار الوظيفي"							
#	طريقة تقدير النموذج	المتغيرات المستقلة "أبعاد المسؤولية الاجتماعية"	معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل التحديد المعدل (R2) %	معنوية النموذج عند مستوى 0.05	
						F	مستوى الدلالة (Sig.)
		الحد الثابت (a)	*0.19	0.049			
	نموذج (Enter)	الفرص الوظيفية	*0.10	0.046	0.933	**609.5	0.000
		العدالة التنظيمية	**0.58	0.000	(%93.3)		
		التدريب	**0.26	0.000			
معادلة الانحدار ← الاستقرار الوظيفي = 0.19 + 0.10 (الفرص الوظيفية) + 0.58 (العدالة التنظيمية) + 0.26 (التدريب) + الحد العشوائي.							
ملاحظة: ** ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.01)، * ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.05)							

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل التحديد لنموذج الانحدار بلغ (0.933)، وهذا يعني أن (الفرص الوظيفية والعدالة التنظيمية والتدريب) الذي يندرج تحت المسؤولية الاجتماعية الموجودة في النموذج أعلاه يفسر ما نسبته (93.3%) من التباين الحاصل في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وفيما

يتعلق بمعنوية النموذج بلغ قيمة اختبار (F-Test) (609.5) بمستوى دلالة (0.000 أقل من 0.05)، وهذا يشير إلى معنوية نموذج باستخدام نموذج (Enter).

الفرضية الرئيسة الأولى: تنص الفرضية على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمسئولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ومن خلال نتائج الجدول (7.4)، نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للمسئولية الاجتماعية متمثلة في (الفرص الوظيفية، والعدالة التنظيمية، والتدريب) في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما يلاحظ أن مستوى دلالة اختبار النموذج بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى معنوية المسئولية الاجتماعية من خلال بُعد (الفرص الوظيفية والعدالة التنظيمية والتدريب) في الاستقرار الوظيفي.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمسئولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

من خلال العرض السابق، يتضح وجود أثر إيجابي عام للمسئولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، وقد عززته معنوية نموذج الانحدار، ويرى الباحث أن وجود أثر إيجابي للمسئولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي والمتمثلة في الأبعاد الآتية: (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، التدريب) في تحقيق الاستقرار الوظيفي يعود إلى جوهر سياسات وتوجهات اتحاد لجان العمل الصحي كمنظمة فلسطينية غير حكومية خدمتية، والتي تسعى لعكس صورتها الأخلاقية على مجتمع العاملين الداخليين فيها، وليس فقط على مستوى المجتمع الخارجي المحيط أو المتلقي لخدماتها؛ ما يشكل أساسًا داعمًا لنجاح الاتحاد وتميزه بين مثيلاته في بيئة العمل غير الحكومية، وبالتالي يعزز مستويات متقدمة من ولاء وانتماء العاملين بالاتحاد، وينعكس أيضًا على جودة الأداء الوظيفي لهم في ظلّ متطلبات برامج ومشاريع الاتحاد الخدماتية لتعزيز جودة الأداء الوظيفي، والذي ينعكس بدوره إيجابًا على جودة مخرجاته تجاه المجتمع المستهدف، في ظل الظروف المتغيرة وشديدة التعقيد في بيئة العمل بالمحافظات الجنوبية، حيث يرتبط عمل الاتحاد بشكل جوهري بتوفير الخدمات الصحية والمجتمعية للفئات المستهدفة، وهو ما يحتم على الاتحاد الالتزام الأخلاقي تجاه العاملين الداخليين به؛ بهدف تعزيز استقرارهم الوظيفي من أجل استدامة عمل الاتحاد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015)، التي أشارت إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للمسئولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، كما اتفقت مع دراسة (فضالة وقدمي، 2017) التي أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمسئولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات المساهمة الاقتصادية في الجزائر، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حلس، 2016)، التي أشارت إلى عدم وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للمسئولية الاجتماعية في تحقيق التنمية الاقتصادية في مؤسسات القطاع الخاص في فلسطين.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تشمل:

الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية الفرعية الأولى على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للفرص الوظيفية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ومن خلال نتائج الجدول (7.4)، نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للفرص الوظيفية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.10)، وهذا يعني أن الزيادة في مستوى الفرص الوظيفية بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.10) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، كما يُلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.046)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى معنوية الفرص الوظيفية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي.

وتؤكد هذه النتيجة قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للفرص الوظيفية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ويعزو الباحث وجود هذا التأثير لبُعد الفرص الوظيفية في إطار التزام اتحاد لجان العمل الصحي بالمسئولية الاجتماعية تجاه العاملين به على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المحافظات الجنوبية إلى أن هذا البُعد بشكلٍ خاصٍ يمثل عصب التزام المنظمات بالمسئولية الاجتماعية الداخلية تجاه العاملين بها، والذي يساهم بالتالي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، من خلال توافر الجوانب الخاصة بهذا البُعد، والتي تعزز ارتباط العاملين بالمنظمة، وتحفزهم نحو الاستمرار بالعمل بها، وذلك من خلال سياسات

وإجراءات العمل الداخلية لاتحاد لجان العمل الصحي باعتباره منظمة غير حكومية فلسطينية بارزة في المجتمع الفلسطيني، يركز عمله على تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للمجتمع الفلسطيني؛ فإن الاتحاد يعكس التزامه الخارجي تجاه المجتمع الفلسطيني وأخلاقيات العمل التي يلتزم بها ضمن إجراءاته وسياساته على الموظفين الداخليين الذي يعملون به من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، يتم فيها مراجعة توافر جميع مستلزمات السلامة للعاملين بالاتحاد، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل مستقرة ومُرضية للعاملين، من خلال تعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بأمور العمل، بالإضافة إلى تفعيل نظام الترقيات والحوافز على أسس موضوعية وشفافة تتسم بالنزاهة؛ ما يعزز شعور العاملين بالرضا تجاه حصولهم على فرصة عمل بالاتحاد، والثقة تجاه سياسات الإدارة، وبالتالي يؤثر ذلك بشكل إيجابي وواضح على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لُبعد الفرص الوظيفية في تعزيز استدامة التطوير الوظيفي لدى العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتوافر أحد جوانب الفرص الوظيفية، وهو الجانب الذي يرتبط بالظروف المادية للعمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

**الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للعدالة التنظيمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".**

من خلال نتائج الجدول (7.4)، نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للعدالة التنظيمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.58)، وهذا يعني أن الزيادة في مستوى العدالة التنظيمية بمقدار درجة واحدة، سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.585) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، كما ويلاحظ أن مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى معنوية العدالة التنظيمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي.

وتؤكد هذه النتيجة قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للعدالة التنظيمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ويعزو الباحث وجود هذا التأثير الإيجابي لبُعد العدالة التنظيمية في إطار التزام اتحاد لجان العمل الصحي بالمسئولية الاجتماعية تجاه العاملين به على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المحافظات الجنوبية، باعتباره أحد الأبعاد المهمة التي يتم من خلال الاهتمام بجوانبها تطبيق المسئولية الاجتماعية من قبل المنظمات غير الحكومية تجاه العاملين بها، والذي يساهم من خلال توافر جوانبه التي تتسم بالعدالة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث إنَّ العدالة تعدُّ عُصب أيِّ عامل ناجح ذي أثر إيجابي، وبالتالي فهي أيضًا تعدُّ عصب نجاح الإجراءات والسياسات التنظيمية داخل المنظمات بمختلف أنواعها ومجالاتها بشكلٍ عام، حيث يعمل اتحاد لجان العمل الصحي في مجال تقديم الخدمات الصحية والمجتمعية للمجتمع الفلسطيني، باعتباره منظمة غير حكومية خدمتية، وذلك يُعزز جهود الاتحاد المبذولة في تبني تطبيق العدالة التنظيمية الداخلية في إطاره التنظيمي تجاه العاملين به، من خلال تحقيق العدالة والإنصاف في توزيع الأجور والرواتب، وملاءمتها للأعباء الوظيفية التي يقوم بها العاملون، بالإضافة إلى العدالة في توزيع المهام والأعباء الوظيفية على العاملين، والتي تتسق مع قدرتهم على الوفاء بها، حيث يقوم الاتحاد بمراعاة الجوانب الإنسانية في توزيع الأعباء الوظيفية، كما يركز اتحاد لجان العمل الصحي على ملاءمة أجور العاملين لمتطلباتهم واحتياجاتهم الشخصية، بالإضافة إلى اهتمامه بالجانب الصحي للعاملين وأسره، والذي يتجلى في توفير اتحاد لجان العمل الصحي للتأمين الصحي لهم، والنابع من التوجهات الخاصة بالاتحاد باعتباره منظمة غير حكومية خدمتية، تعمل في المجال الصحي والمجتمعي للمجتمع الفلسطيني، والذي يقوم بعكس توجهاته أيضًا على بيئة العمل الداخلية للعاملين به؛ ما يساهم في تعزيز رضا العاملين النفسي، والذي يؤثر بالتالي بشكل إيجابي وملموح على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لبُعد العدالة التنظيمية في تعزيز استدامة التطوير الوظيفي لدى العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (المداني، 2019)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتوافر العدالة التنظيمية في تعزيز قيم العمل السامية لدى الإداريين العاملين في جامعة عمار ثليجي بالأغواط في الجزائر.

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ومن خلال نتائج الجدول (7.4)، نستنتج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للتدريب في تحقيق الاستقرار الوظيفي،

حيث بلغ معامل الانحدار (0.26)، وهذا يعني أنّ الزيادة في مستوى التدريب بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.26) درجة، وذلك في ظل غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى، كما ويلاحظ أنّ مستوى دلالة اختبار بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى معنوية التدريب في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي.

وتؤكد هذه النتيجة قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ويعزو الباحث وجود هذا التأثير الإيجابي لبُعد التدريب في إطار التزام اتحاد لجان العمل الصحي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين به على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المحافظات الجنوبية، باعتباره أحد الأبعاد الرئيسة التي يتم من خلال الاهتمام بجوانبها تطبيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية من قبل المنظمات الأهلية تجاه العاملين بها، والذي يساهم من خلال توافر جوانبه في تأهيل وبناء قدرات العاملين، وتعزيز مهاراتهم الوظيفية، وصقل خبراتهم التي تعزز بدورها قدرتهم على الوفاء بالقيام بتنفيذ المهام والأعباء الوظيفية المنوطة بهم، والتي تنعكس بالتالي إيجاباً على تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم نحو قدرتهم على التفاعل والإنتاج الوظيفي، بشكل إبداعي يواكب التطورات العلمية والتكنولوجية المستجدة في بيئة العمل الداخلية، ويتسق أيضاً مع توسع المعرفة الخارجية لبيئة الأعمال المماثلة لذلك، وإنّ التزام اتحاد لجان العمل الصحي بالسياسات الخاصة بتدريب العاملين وتطوير مهاراتهم وصقل خبراتهم تعدّ أساس تميز بيئة العمل الداخلية للاتحاد، حيث إنّ التزام اتحاد لجان العمل الصحي بوضع موازنة وسياسات تطويرية خاصة بتدريب العاملين في إطار تعزيز قدراتهم على الوفاء بمتطلبات ومستلزمات العمل، في إطار تنفيذ خطط وبرامج ومشاريع اتحاد لجان العمل الصحي، وتحقيق أعلى جودة ممكنة لمخرجات هذه البرامج والمشاريع بما يحقق رضا الفئات المستهدفة، ورضا الممولين؛ يعزز من قدرة الاتحاد على الحصول على التمويل اللازم للوفاء بالتزاماته الخدمائية تجاه المجتمع الفلسطيني من خلال رفع مستوى جودة الأداء الوظيفي للعاملين، والذي يؤثر بشكل إيجابي وملاموس على تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لبُعد التدريب في تعزيز استدامة التطوير الوظيفي لدى العاملين في المصانع

التحويلية الصينية، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لُبُعد التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

الفرضية الرئيسية الثانية: تنص الفرضية الرئيسية الثانية على: "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

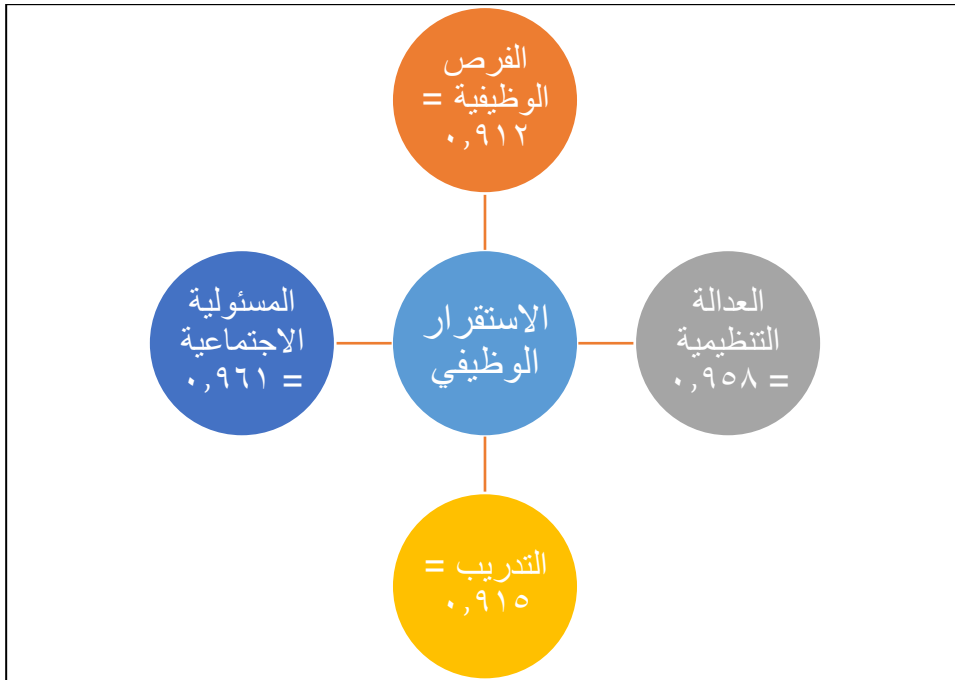
حيث تم اختبار علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال معامل ارتباط بيرسون، ويتم اختبار الفرضية العدمية ( $H_0$ ) التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مقابل الفرضية البديلة ( $H_1$ )، التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، ويتم الحكم على نتيجة الاختبار بناءً على قيمة مستوى الدلالة المحسوبة للاختبار ( $Sig$ )، حيث يتم رفض الفرضية العدمية، والتوصل لصحة الفرضية البديلة في حال كانت قيمة ( $Sig$ ) أقل من مستوى ( $0.05$ )، ويقال عندها أن الاختبار معنوي، ويعني ذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، ويتم قبول الفرضية العدمية في حال كانت قيمة ( $Sig$ ) أعلى من ( $0.05$ )؛ ونستنتج عندئذٍ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، والشكل البياني (2.4) يوضح نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

جدول 8.4: نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

العدد	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
132	0.000	**0.912	البعد الأول: الفرص الوظيفية
	0.000	**0.958	البعد الثاني: العدالة التنظيمية
	0.000	**0.915	البعد الثالث: التدريب
	0.000	**0.961	المحور ككل "المسؤولية الاجتماعية"

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01).

المصدر: من اعداد الباحث استنادًا على مخرجات spss



شكل 2.4: نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال نتائج الجدول (8.4)، وبالنظر إلى نتائج تحليل الفرضية؛ نستنتج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العاملين باتحاد لجان العمل الصحي، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.961) بمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وهذا يعني معنوية المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

وهذه النتيجة تؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على: "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي".

ويرى الباحث أنّ علاقة الارتباط الإيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين باتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية تعود إلى مجموعة من الأسباب المرتبطة بالأطر النظرية والتطبيقية ذات العلاقة، حيث تشير الأدبيات والدراسات المتنوعة إلى وجود علاقة إيجابية للالتزام المنظمات بأنواعها بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين على تحقيق الاستقرار الوظيفي بأبعاده، وهو ما تؤكد وجود علاقة الارتباط في الدراسة التطبيقية الحالية، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.961)، كما وترتبط هذه النتيجة بالإطار التطبيقي الذي أشارت إليه الدراسات المتنوعة التي عكست توافر الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية على تحقيق الاستقرار الوظيفي، سواء كانت مؤسسات عامة، أو شركات خاصة ربحية، أو منظمات غير حكومية خدمتية، بغض النظر عن اختلاف المجالات التي تعمل بها، وهو ما يدل على أن الالتزام بالتطبيق الأخلاقي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي؛ ومن جانب آخر، فإنّ وجود مثل هذه العلاقة الارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية يتماشى مع النتائج والأطر النظرية التي تشير إلى أهمية التزام المنظمات بمختلف أنواعها ومجالاتها بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بها، باعتبارها وسيلة داعمة لتعزيز الثقة المتبادلة بين العاملين والمنظمة في جميع المستويات الوظيفية أفقيًا وعموديًا؛ ما ينعكس على تحقيق الاستقرار الوظيفي، وهو ما أسهم في إيجاد وترسيخ علاقة قوية من الارتباط بينهما.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Tasi, et al., 2019)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية للمسؤولية الاجتماعية في تعزيز استدامة التطوير الوظيفي لدى العاملين في المصانع التحويلية الصينية، كما اتفقت أيضًا هذه النتيجة مع دراسة (عبيد، 2015)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في الفنادق الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، بالإضافة إلى دراسة (فضالة وقدمي، 2017)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: تنص الفرضية الرئيسية الثالثة على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية تعزى للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية؛ تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين (Independent – Samples T Test) لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير (النوع)، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفقاً للبيانات الديموغرافية، والجدول (9.4) يوضح ذلك.

جدول 9.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية تعزى للبيانات الديموغرافية.

		"المسؤولية الاجتماعية"					
النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار الاحصائي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	البيانات الديموغرافية	
						النوع	العمر
لا يوجد فروق	0.680	ت = -0.414	0.90	75.8%	3.79	ذكر	النوع
			0.73	77.0%	3.85	أنثى	
لا يوجد فروق	0.159	ف = 1.754	0.95	72.2%	3.61	20 – أقل من 29 سنة	العمر
			0.78	76.2%	3.81	30 – أقل من 39 سنة	
			0.68	80.6%	4.03	40 – أقل من 49 سنة	
			0.86	74.8%	3.74	50 سنة فأكثر	
لا يوجد فروق	0.238	ف = 1.451	1.00	71.8%	3.59	دبلوم	المؤهل العلمي
			0.77	76.8%	3.84	بكالوريوس	
			0.74	78.8%	3.94	دراسات عليا	
لا يوجد فروق	0.124	ف = 1.956	1.04	70.8%	3.54	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
			0.83	75.6%	3.78	5 أقل من 10 سنوات	
			0.64	80.8%	4.04	10 أقل من 15 سنة	
			0.71	77.4%	3.87	15 سنة فأكثر	

"المسئولية الاجتماعية"						البيانات الديموغرافية
النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار الاحصائي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	
يوجد فروق	0.000	ف= 8.826	0.73	80.0%	4.00	مدير تنفيذي، مدير مركز 1
			0.85	69.8%	3.49	موظف
			0.47	81.8%	4.09	مدير برنامج
			0.66	85.2%	4.26	منسق مشروع
اختبار أقل فرق معنوي (LSD: lest significant difference)						
النتيجة	مستوى الدلالة	متوسط الفرق	المسميات الوظيفي			
يوجد فروق	0.018	0.50	موظف	مدير تنفيذي، مدير مركز 1		
يوجد فروق	0.002	-0.59	مدير برنامج	موظف		
يوجد فروق	0.000	-0.76	منسق مشروع	موظف		

\* دالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

يوضح الجدول (9.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول المسئولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسئولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، فنستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسئولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) أقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق.

سيتم مناقشة نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة تبعاً للبيانات الديموغرافية كما يأتي:

- 1- بالنسبة لمتغير النوع: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $Sig=0.680 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "النوع".
- 2- بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $Sig=0.159 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "العمر".
- 3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $Sig=0.238 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "المؤهل العلمي".
- 4- بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $Sig=0.124 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "سنوات الخدمة".
- 5- بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $Sig=0.000 < 0.05$ )، ونستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "المسمى الوظيفي"، وكانت الفروق ما بين المسمى الوظيفي (مدير تنفيذي & مدير مركز) والموظف، لصالح (مدير تنفيذي & مدير مركز)، بينما يوجد فروق ما بين (موظف) ومدير برنامج لصالح مدير برنامج، وكذلك بين الموظف ومنسق المشروع لصالح منسق المشروع.

ويرى الباحث أنّ عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية التي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)، حول المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي يعود إلى إدراك المبحوثين، بغض النظر عن اختلافاتهم الجنسية، أو العمرية، أو مؤهلاتهم العملية، أو خبرتهم العملية الناتجة عن عدد سنوات الخدمة في الاتحاد لمدى أهمية وفاعلية التزام اتحاد لجان العمل الصحي بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين به، في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي في الاتحاد، ويرى الباحث

أنَّ عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر حول المسؤولية الاجتماعية، يعود إلى مجموعة من الاعتبارات المتنوعة؛ أهمها تعزيز الثقافة التنظيمية للموظفين العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي حول المسؤولية الاجتماعية الداخلية، وإدراكهم الفعلي لتوجُّهات الاتحاد وسياساته في الالتزام بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين به، ويدل هذا الاتفاق على جهود اتحاد لجان العمل الصحي المبذولة في سبيل تمكين العاملين من الحصول على حقوقهم الوظيفية بشكلٍ عادلٍ ومنصفٍ، سواء كانت هذه الحقوق ترتبط بالجانب المادي أو المعنوي؛ ما جعل الاستجابات متوافقة بين جميع الفئات، حيث لم تكن هناك فروق تعزى للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر فيما يتعلق بمحور المسؤولية الاجتماعية.

بينما يتضح من خلال العرض السابق وجود فروق في استجابات المبحوثين التي تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، ويعزو الباحث وجود مثل هذه الفروق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي حول إدراك المبحوثين للمسؤولية الاجتماعية المرتبط بانعكاسات المسمى الوظيفي إلى إدراك المبحوثين للمسؤولية الاجتماعية، حيث يرتبط إدراكهم حولها بإشباع متطلباتهم وحاجاتهم ورغباتهم، والتي تتغير وتختلف وفقاً للمسمى الوظيفي الذي يشغله الموظف، والذي تُؤثر متطلبات الوفاء بمهامه وأعبائه الوظيفية على إدراك الموظف حول إشباع المنظمة لاحتياجاته التي تتغير بتغير المسمى الوظيفي، وما يحمله من أعباء وظيفية مختلفة، وهو بالتحديد ما ساهم في وجود الفروق في الاستجابات للمبحوثين حول محور المسؤولية الاجتماعية وفقاً للمتغير الديمغرافي (المسمى الوظيفي).

الفرضية الرئيسية الرابعة: تنص الفرضية الرئيسية الرابعة على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية تعزى للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين (Independent – Samples T Test) لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير (النوع)، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي) والتي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة وفقاً للبيانات الديمغرافية، والجدول (10.4) يوضح ذلك.

جدول 10.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي تعزي للمعلومات للبيانات الديموغرافية.

		"الاستقرار الوظيفي"						
النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار الاحصائي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	البيانات الديموغرافية		
						لا يوجد فروق	0.510	=ت
لا يوجد فروق	0.510	-0.661	0.70	78.0%	3.90	أنثى		
لا يوجد فروق	0.143	ف= 1.844	1.00	72.6%	3.63	20 - أقل من 29 سنة		العمر
			0.77	76.4%	3.82	30 - أقل من 39 سنة		
			0.64	81.2%	4.06	40 - أقل من 49 سنة		
			0.63	77.6%	3.88	50 سنة فأكثر		
لا يوجد فروق	0.243	ف= 1.432	0.93	73.0%	3.65	دبلوم		المؤهل العلمي
			0.74	77.0%	3.85	بكالوريوس		
			0.76	79.6%	3.98	دراسات عليا		
لا يوجد فروق	0.093	ف= 2.184	1.03	71.6%	3.58	أقل من 5 سنوات		سنوات الخدمة
			0.86	75.6%	3.78	5 أقل من 10 سنوات		
			0.56	81.4%	4.07	10 أقل من 15 سنة		
			0.64	78.6%	3.93	15 سنة فأكثر		
لا يوجد فروق	0.000	ف= 7.167	0.75	80.2%	4.01	مدير تنفيذي، مدير مركز 1		المسمى الوظيفي
			0.82	71.2%	3.56	موظف		
			0.52	82.0%	4.10	مدير برنامج		
			0.65	84.8%	4.24	منسق مشروع		
اختبار أقل فرق معنوي (LSD: lest significant difference)								
النتيجة	مستوى الدلالة	متوسط الفرق	المسميات الوظيفي					
يوجد فروق	0.032	0.45	موظف	مدير تنفيذي، مدير مركز 1				
يوجد فروق	0.000	0.53-	مدير برنامج	موظف				
يوجد فروق	0.006	0.68	منسق مشروع	موظف				

\* دالة إحصائية عند مستوى (0.05).

المصدر: إعداد الباحث حسب مخرجات برنامج spss.

يوضح الجدول (10.4) نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، وإذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، فإننا نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، بينما إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، فنستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى للبيانات الديموغرافية، وفي هذه النتيجة سيتم استخدام اختبار المقارنات البعدية (LSD: lest significant difference) كأقل فرق معنوي لمعرفة اتجاه الفروق.

سيتم مناقشة نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة تبعاً للبيانات الديموغرافية كما يأتي:

- 1- بالنسبة لمتغير النوع: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $\text{Sig}=0.510 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "النوع".
- 2- بالنسبة لمتغير العمر: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $\text{Sig}=0.143 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "العمر".
- 3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $\text{Sig}=0.243 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "المؤهل العلمي".
- 4- بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $\text{Sig}=0.093 > 0.05$ )، ونستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "سنوات الخدمة".
- 5- بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي: بلغت قيمة مستوى الدلالة ( $\text{Sig}=0.000 < 0.05$ )، ونستنتج

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية باتحاد لجان العمل الصحي تعزى لمتغير "المسمى الوظيفي"، وكانت الفروق ما بين المسمى الوظيفي (مدير تنفيذي & مدير مركز) والموظف لصالح (مدير تنفيذي & مدير مركز)، بينما يوجد فروق ما بين (موظف) ومدير برنامج لصالح مدير برنامج، وكذلك بين الموظف ومنسق المشروع لصالح منسق المشروع.

**ويرى الباحث** أنّ عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)، حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي يعود إلى إدراك المبحوثين، بغضّ النظر عن اختلافاتهم الجنسية، أو العمرية، أو مؤهلاتهم العملية، أو خبرتهم العملية الناتجة عن عدد سنوات الخدمة في الاتحاد لمدى أهمية تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين وللاتحاد، ويرى الباحث أنّ عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر حول الاستقرار الوظيفي يعود إلى مجموعة من الاعتبارات المتنوعة، أهمها تعزيز الثقافة التنظيمية للموظفين العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي حول الاستقرار الوظيفي، وإدراكهم الفعلي لسياسات الاتحاد التنظيمية وإجراءاته التي يتم اتخاذها في سبيل تحقيق الاستقرار الوظيفي؛ ما جعل الاستجابات متوافقة بين جميع الفئات، حيث لم تكن هناك فروق تعزى للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر فيما يتعلق بمحور الاستقرار الوظيفي.

بينما يتضح من خلال العرض السابق وجود فروق في استجابات المبحوثين التي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي حول الاستقرار الوظيفي، ويعزو الباحث وجود مثل هذه الفروق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي حول إدراك المبحوثين للاستقرار الوظيفي الذي يرتبط بانعكاسات المسمى الوظيفي إلى إدراك المبحوثين للاستقرار، حيث يرتبط إدراكهم له بمسئوليات ومتطلبات العمل التي يفرضها المسمى الوظيفي على الموظف، بالإضافة إلى الصلاحيات التي يمنحها المسمى الوظيفي للموظف، والتي تؤثر في اتجاهاته حول الاستقرار الوظيفي وتطلعاته نحو مستلزمات تحقيقه، وتتغير بتغير المسمى الوظيفي، وما يحمله من مهام ومسئوليات وأعباء وظيفية مختلفة، وما يمنحه من صلاحيات؛ وهو بالتحديد ما ساهم في وجود الفروق في الاستجابات للمبحوثين حول محور الاستقرار الوظيفي وفقاً للمتغير الديمغرافي (المسمى الوظيفي).

## 6.4 النتائج والتوصيات

### 1.6.4.1 مقدمة:

سلط الباحث في هذه الدراسة الضوء على قياس أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وذلك بالتطبيق على العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، من خلال الاستناد إلى الإطار النظري الذي تم استعراضه، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة المستقل والتابع وأبعادهما والتعقيب عليها، وتعزيز الدراسة بالجانب التطبيقي لها، وما أفرزه هذا الجانب من نتائج، وذلك بالاستناد إلى البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال تطبيق أداة الاستبانة على المبحوثين، والتي استهدفت العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي، حيث يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بعد إجراء التحليل الإحصائي، وذلك من خلال الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v25)، والذي تم استخدامه لإجراء التحليل الوصفي، واختبار فرضيات الدراسة؛ بهدف الوصول إلى مجموعة من النتائج، والتي تم في ضوءها اقتراح مجموعة من التوصيات وفق الاستعراض الآتي:

### 2.6.4.2 النتائج:

من خلال الاستناد إلى الأهداف التي تمت صياغتها في الدراسة الحالية، والمرجو تحقيقها من خلال إجراءات الدراسة التطبيقية، والتي هدفت إلى تحديد أثر المسؤولية الاجتماعية على الاستقرار الوظيفي، وذلك بالتطبيق على اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية؛ وبعد إجراء الدراسة الميدانية لمعرفة مستوى التزام اتحاد لجان العمل الصحي بتطبيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية تجاه العاملين به، ورصد مدى تأثير هذا الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على تحقيق الاستقرار الوظيفي، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن عرضها كالآتي:

#### 1.2.6.4.1 النتائج المتعلقة بمستويات الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي:

1- أظهرت النتائج وجود تقييم إيجابي لدى المستجيبين حول مدى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية من قبل اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية تجاه العاملين به، حيث بلغ الوزن النسبي لمستوى الالتزام بتطبيق المسؤولية الاجتماعية داخل الاتحاد ما نسبته (76.6%) وفقاً لوجهة نظر المستجيبين.

2- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لتحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، حيث بلغ الوزن النسبي لهذا المحور ما نسبته (77.2%).

3- احتلت فاعلية بُعد التدريب المرتبة الأولى داخل الاتحاد، حيث بلغ مستوى فاعليته نسبة (79.0%)، تلاها من حيث الترتيب بُعد العدالة التنظيمية الذي احتلَّ المرتبة الثانية، والذي جاء بوزن نسبي بلغ (76.0%)، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الفرص الوظيفية، وذلك بوزن نسبي بلغ (74.4%).

#### 2.2.6.4. النتائج المتعلقة بأثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

- 1- أظهرت النتائج وجود أثر معنوي إيجابي ذوي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد الفرص الوظيفية، حيث بلغ معامل الانحدار (0.10)، وهذا يعني أنَّ الزيادة في مستوى الفرص الوظيفية بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.10) درجة.
- 2- تشير النتائج إلى وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد العدالة التنظيمية على تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار (0.58)، وهذا يعني أنَّ الزيادة في مستوى العدالة التنظيمية بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.58) درجة.
- 3- تشير النتائج إلى وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد التدريب على تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ مستوى دلالة اختبار (0.26)، وهذا يعني أنَّ الزيادة في مستوى التدريب بمقدار درجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي بمقدار (0.26) درجة.

#### الاستنتاجات:

- في ضوء نتائج الدراسة التحليلية توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات والتي تتمثل في الآتي:
- 1- وجود أثر إيجابي لالتزام اتحاد لجان العمل الصحي بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية تجاه الموظفين العاملين بها في تحقيق الاستقرار الوظيفي وذلك بسبب حرص الاتحاد على عكس صورتها الأخلاقية على الموظفين العاملين بها بالإضافة الى المجتمع الخارجي.
  - 2- أن اتحاد لجان العمل الصحي تحرص بشكل كبير على خلق بيئة عمل مستقرة من خلال تعزيز مشاركة العاملين في عملية صنع القرار وتحسين فاعلية تكافؤ الفرص الوظيفية بين العاملين.
  - 3- أن اتحاد لجان العمل الصحي يهتم بشكل كبير بصقل مهارات وبناء قدرات العاملين لديه مما يسهم بتعزيز قدرة العاملين على التفاعل والإنتاج الوظيفي.
  - 4- أن اتحاد لجان العمل الصحي يتبع سياسة تطويرية خاصة بتدريب العاملين في إطار الوفاء بمتطلبات العمل مما يؤدي الى تحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور المستهدف.

#### 3.6.4. التوصيات:

استحوذ موضوع المسؤولية الاجتماعية والالتزام الأخلاقي المرتبط به على اهتمام الباحثين والمهتمين وصانعي السياسات في المنظمات؛ لما له من دورٍ كبيرٍ في تعزيز الأداء الوظيفي والرضا، وبالتالي تحقيق الاستقرار؛ لدوره الكبير في تعزيز استدامة المنظمات في بيئة العمل.

وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تمّ استعراضها خلال هذا البحث، بالإضافة الى الاستعراض السابق لنتائج الدراسة؛ خلص الباحث إلى مجموعة من التوصيات، والتي تتمثل في الآتي:

#### 1.3.6.4. توصيات عامة:

- 1- توصي الدراسة بضرورة تنظيم حملات توعية لنشر ثقافة المسؤولية بين المنظمات الأهلية بجميع أنواعها، ومؤسسات القطاع العام والخاص؛ من أجل تعزيز الالتزام بتبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال ورش العمل والندوات والمنشورات التي توضح العوائد والمزايا الإيجابية للالتزام بها بالنسبة للمنظمات والمؤسسات بشكل عام.
- 2- توصية صانعي القرار والسياسات العامة في المنظمات بمختلف أنواعها بضرورة سنّ التشريعات والقوانين، ومراقبة تنفيذها؛ لضمان الالتزام بتبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية تجاه العاملين بها؛ من أجل توفير المناخ التنظيمي، وبيئة العمل الملائمة لتعزيز الأداء الوظيفي؛ ما يعود على المنظمات والمؤسسات بالنفع، ويساهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي بها.
- 3- توصية المنظمات بشئى أنواعها بضرورة تخصيص ميزانية خاصة بدعم البرامج والأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين الداخليين، والتي من شأنها أن تحسن الصورة الذهنية للمنظمات في المجتمع العاملة به، بالإضافة إلى تعزيز انتماء وثقة العاملين بها.

#### 2.3.6.4. التوصيات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:

- 1- ضرورة قيام المنظمات الخدمائية الأهلية بشكلٍ عامٍ، واتحاد لجان العمل الصحي بشكلٍ خاصٍ، بتطبيق مبادئ الحوكمة والتركيز على تعزيز مبادئ المساواة والعدالة في توزيع الأجور والحوافز، وتوفير الفرص الوظيفية، وتقديم العوائد المادية وغير المادية المرتبطة بالأداء بعدالة وإنصاف دون تمييز.
- 2- توصي الدراسة بضرورة تركيز المنظمات الأهلية بشكلٍ عامٍ، واتحاد لجان العمل الصحي بشكلٍ خاصٍ، على وضع موازنة خاصة لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية من أجل بناء قدرات العاملين، وتأهيلهم بشكلٍ مستمرٍ ومتواصلٍ لمواكبة أحدث ما توصلت إليه المعرفة في إنجاز الأعمال الوظيفية.

3- توصي الدراسة بضرورة قيام اتحاد لجان العمل الصحي بالتركيز على رفع مستوى فاعلية تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، بحيث تتسجم مع متطلبات وتطلعات الموظفين العاملين في الاتحاد، وبما يتلاءم مع التغيرات والمستجدات التي تطرأ في المجتمع الفلسطيني، وتؤثر على العاملين، وذلك من أجل توفير مستوى عيش كريم لهم.

#### 3.3.6.4. التوصيات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي:

1- توصي الدراسة بضرورة تركيز المنظمات الأهلية بشكل عام، واتحاد لجان العمل الصحي بشكل خاص، على الاهتمام بتحقيق الاستقرار الوظيفي كوسيلة لدعم استدامة عمل هذه المنظمات في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى أنها وسيلة في تحسين جودة مخرجات برامج ومشاريع هذه المنظمات المقدمة للفئات المستهدفة في المجتمع الفلسطيني.

2- توصي الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات الأهلية بشكل عام، واتحاد لجان العمل الصحي بشكل خاص، بتوفير جميع السبل والوسائل والإمكانيات المادية والمعنوية التي من شأنها الحد من ظاهرة التغيب الوظيفي، وتعزيز استمرارية العاملين بالعمل بهذه المنظمات؛ لما له من أثر كبير في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين بها.

3- توصي الدراسة المنظمات الأهلية بشكل عام، واتحاد لجان العمل الصحي بشكل خاص، بضرورة الالتزام بالقواعد والقوانين التي ينص عليها قانون العمل الفلسطيني في سبيل تحقيق العدالة الوظيفية للعاملين؛ بهدف دعم الاستقرار الوظيفي للعاملين بهذه المنظمات.

4- توصي الدراسة المنظمات الأهلية بشكل عام، وبمختلف مجالات عملها سواء كانت إنسانية، أو خدمية، بضرورة تعزيز الشراكات بينها؛ بهدف تبادل الخبرات والتجارب، وصقل المعرفة الخاصة بأطر العمل التنظيمي؛ من أجل المساهمة في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين بها، وبالتالي دعم استدامة عملها في المجتمع الفلسطيني، وتحقيق أعلى جودة مخرجات ممكنة من خلال تميزها في تنظيم بيئة العمل الوظيفية.

جدول 11.4: الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

أسئلة الدراسة	الهدف	مدى تحقيق الهدف	طريقة تحقيق الهدف
ما هو مستوى التزام اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية بتطبيق المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين فيه؟	التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الأهلية في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (2.4) نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة.
ما هو مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه؟	تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (2.4) نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة.
هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه؟	الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه.	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (2.4)، نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه.
هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير) على الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه؟	الكشف عن أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الفرص الوظيفية، العدالة التنظيمية، سياسات التدريب والتطوير) على الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه.	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (7.4)، نتائج أثر المسؤولية الاجتماعية على الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي من وجهة نظر العاملين فيه.
هل توجد اختلافات في درجة استجابات الباحثين حول المسؤولية الاجتماعية في اتحاد لجان العمل الصحي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟	معرفة الفروق في استجابات الباحثين حول المسؤولية الاجتماعية في اتحاد لجان العمل الصحي والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (9.4)، والذي يوضح نتائج اختبار الفروق حول المسؤولية الاجتماعية في اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

أسئلة الدراسة	الهدف	مدى تحقيق الهدف	طريقة تحقيق الهدف
هل توجد اختلافات في درجة استجابات المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟	معرفة الفروق في استجابات المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).	تم التحقيق	من خلال نتائج الدراسة التطبيقية جدول (10.4)، والذي يوضح نتائج الفروق حول الاستقرار الوظيفي في اتحاد لجان العمل الصحي، والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الدراسة التطبيقية.

#### 4.6.4. مقترحات لدراسات مستقبلية في ضوء نتائج وتوصيات الدراسة الحالية:

- 1- دور المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في تحقيق التميز المؤسسي.
- 2- دور المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في تعزيز كفاءة وفاعلية مخرجات المنظمة.
- 3- دور المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للجمهور المستهدف.
- 4- المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وعلاقتها برفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

## المصادر والمراجع:

### أولاً: المراجع العربية

#### [1] الكتب:

- 1- السماك، م.، (2009). اقتصاديات المواقع الصناعية وتقييم المشروعات ودراسة الجدوى. كتاب نشر في دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2- الصرايرة، خ.، (2009). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. كتاب نُشر في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن، المجلد 2، عدد3.
- 3- عدون، ن.، (2004). الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية وتطبيقية. كتاب نُشر في دار المحمدية العامة للنشر، الجزائر.
- 4- عقيلي، و.، (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي. كتاب نُشر في دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 5- لطفي، إ.، (2008). علم اجتماع التنظيم. كتاب نُشر في دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر.
- 6- النجار، ف.، (2010). إدارة منظمات المجتمع المدني. الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

#### [2] الرسائل العلمية:

- 1- أبو سليمة، ب.، (2007). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 2- أبو شحادة، م.، (2014). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لطلبة جامعة الأقصى. رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر.
- 3- أبو صفية، م.، (2017). محددات الإنتاجية للعاملين في القطاع الصناعي، (دراسة قياسية على قطاع صناعات الملابس في قطاع غزة). رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4- أبو علان، خ.، (2016). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. رسالة ماجستير، نشرت في المستودع الرقمي في جامعة الخليل.
- 5- أحمد، ع.، (2017). ضعف القطاعات الإنتاجية الفلسطينية وأثره على الصادرات. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

- 6- بن منصور، ر.، (2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية\_ سطيف. رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.
- 7- البياري، س.، (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 8- الجعافرة، م.، (2009). أثر التعويضات في رضا العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 9- الجيوسي، أ.، (2017). تأثير المنظمات غير الحكومية الفلسطينية على مستوى المشاركة السياسية "1994-2016". رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 10- حلاوة، ع.، (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 11- حلس، ر.، (2016). دور المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في فلسطين. ورقة بحثية نشرت في مركز التخطيط الفلسطيني، غزة، فلسطين.
- 12- حمو علي، ف.، (2016). ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- 13- خيرة، ع. وعبد اللطيف، ك.، (2012). المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات الأعمال. بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار.
- 14- زبدي، ن.، (2019). أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي دراسة تطبيقية على مجموعة من الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة مستشفى بشير بن ناصر - مستشفى الحكيم سعدان. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- 15- الشوا، أ.، (2019). أثر المهارات الإدارية الناعمة على تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في قطاع غزة (دراسة حالة: اتحاد لجان العمل الصحي). رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- 16- الضلاعين والعزوي، (2010). العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن: دراسة ميدانية. بحث محكم، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- 17- عابد، ط.، (2012). تقييم دور الصناعات التحويلية في عملية التنمية الاقتصادية في فلسطين -

- دراسة حالة قطاع غزة 2005-2010م. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 18- عبدوي، وآخرون، (2019). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة في مؤسسة عمر بن عمر). جامعة قلمة، الجزائر.
- 19- عبيد، م.، (2015). علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ورضاهم الوظيفي، دراسة ميدانية لقطاع الفنادق - قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 20- العثرباني، ع.، (2005). العوامل والمتغيرات البيئية في المناطق النائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 21- عزوي، ح.، (2018). تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة). رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة، نشرت في مجلة آفاق علمية، مجلد 1، عدد2، الجزائر.
- 22- علي، ق.، (2014). التنمية الإدارية في الجزائر واقع وآفاق. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر.
- 23- عليان، م.، (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على
- 24- فضالة وقرومي، (2017). دور تبني المسؤولية الاجتماعية والبيئية في المؤسسة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. بحث محكم، جامعة البويرة، نشر في مجلة معارف العلمية الدولية المحكمة، الجزائر.
- 25- الفقعاوي، م.، (2017). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 26- القزاز، ه.، (2008). مشاركة المرأة في التنمية، المرأة الفلسطينية والتنمية. سلسلة التخطيط من أجل التنمية العدد الثالث، بيرزيت، فلسطين.
- 27- قفة، ب.، (2006). الآفاق التنموية لقطاع الصناعات الغذائية في فلسطين، (دراسة حالة الصناعات الغذائية في قطاع غزة). رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 28- قويدر، أ.، (2017). دور المهارات الناعمة في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- 29- كردي، أ.، (2011). إدارة الصورة الذهنية للمنظمات في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية. جامعة بنها، مصر.
- 30- محمد وحامد، (2015). تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية ودوره في تحقيق الأهداف

- الاقتصادية والاجتماعية للشركات. دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات، ورقة بحثية نشرت في المستودع الرقمي في جامعة طيبة.
- 31- المداني، ح.، (2019). قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريي جامعة عمار ثلجي بالأغواط. رسالة دكتوراه، جامعة زيان عاشور الجلقة، الجزائر.
- 32- المزين، م. (2012): دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في بناء قيادات نسوية شابة. بحث نشر في مركز دراسات المجتمع المدني، القاهرة، مصر.
- 33- مسلم، خ.، (2011). مدى فعالية التدقيق الخارجي للمؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، دراسة استطلاعية. (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية)، غزة، فلسطين.
- 34- مصلح، ن.، (2018) 0 التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي. دراسة تطبيقية على رئاسة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 35- المطرفي، ذ.، (2012): فاعلية أساليب الاتصال الإداري ومعوقاتهما لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- 36- معاني، ن.، (2015). درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 37- مقبل، ع.، (2018). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل "بالتطبيق على العاملين في المصارف اليمنية". رسالة ماجستير، جامعة الأندلس، اليمن.
- 38- ملحم، م.، (2017). دور منظمات المجتمع المدني في تدعيم التنمية الشاملة، مؤتمر "الإدارة العامة تحت الضغط: نحو إدارة عامّة مرنة، متجاوبة، تعاونية وتحولية". جامعة بيرزيت، فلسطين.
- 39- منصور، م.، (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. بحث محكم، نشر في مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2010، المجلد 12، العدد 1.
- 40- النجار، ح.، (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 41- الهيتي، ع.، (2003). "إدارة الموارد البشرية". بحث نُشر في دار وائل، عمان، الأردن.
- 42- هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 43- ياسين، م.، (2008). واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية، دراسة

تطبيقية لآراء عينة من مديري الوظائف الرئيسية في شركات صناعة الأدوية البشرية الأردنية.

### [3] المقالات:

- 1- الحضري والقحماوي، (2007). الصناعة الوطنية.. قاعدة صلبة لاستمرارية النمو الاقتصادي، مقال نشر في مجلة الاتحاد الاقتصادي، الإمارات العربية المتحدة.
- 2- الخالدي، ر.، (2017). تطور "الاقتصاد الفلسطيني". مقال نشر على موقع مجلة السفير العربي.
- 3- شمس، م.، (2019). دور الصناعة في التنمية الاقتصادية. مقال نشر في مجلة الاقتصاد الإسلامي، مصر.
- 4- غبن، (2019). عُمال بغزة.. حقوق مهدورة وقضايا مُعلقة داخل المحاكم، الرسالة.

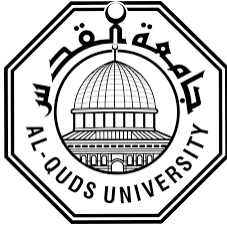
### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Accounting verse, (2018). Types and Forms of Business, available at: <https://www.accountingverse.com/accounting-basics/types-of-businesses.html>
- 2- Alessandri & Borgogni, (2016). Stability and Change of Job Performance Across the Career Span, Sapienza University of Rome, Research Gate.
- 3- Career Development Sustainability during Manufacturing Transformation in China, Sustainability
- 4- Çelik, M. (2011) A theoretical approach to the job satisfaction, Polish journal of management studies, Vol. 4
- 5- Hameed, S. K. (2010) "Corporate Social Responsibility (CSR) Theory and Practice in Pakistan", Master's thesis at Swedish University of Agricultural Sciences, Online publication: <http://stud.epsilon.slu.se>
- 6- Kaur, S., (2016). A Study on the Psychological Effect of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction, The International Journal of Indian Psychology
- 7- Khosrowpour, S., (2017). Corporate Social Responsibility: Past, Present, And Success Strategy For The Future, Chapman University, Journal of Service Science
- 8- Klugman, (2000). The Role of NGOs as agents for change, Research Gate
- 9- Kulkarni, S., (2018). Job Goals – Why Are They Important In Having A Stable Career, Myamcat, available at: <https://www.myamcat.com/blog/job-goals-why-are-they-important-in-having-a-stable-career/>
- 10- Macuda, M. (2016) "Corporate Social Responsibility-A new trend in hospital accounting", Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, ISSN 2083-8611

- 11- Misra, P., (2020). Yes, Job Stability is Still Important, Runrun.it Blog, available at: <https://blog.runrun.it/en/job-stability/#b>
- 12- Neog and Bara, (2014). factors influencing employee's job satisfaction, The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM), Vol. 2, No. 7
- 13- Omer, S., (2018). The impact of corporate social responsibility on employee's job satisfaction, Research Gate
- 14- Open Evidence & Building a better working world, (2016). An analysis of the role and impact of industry participation in the Framework Programs, European Commission
- 15- Rawat, K., (2020). Importance of Industries in Development of a Country, Education through Innovation, My Study Times, <http://www.mystudytimes.com/importance-industries-development-country>
- 16- Shuli, G. and Suwandee, S. (2017)" Effect of corporate social responsibility on employee job performance: A case study of household products manufacturers in southern China", Journal of Thai Interdisciplinary Research, Vol.12, No. 5, Pp. 57 – 63
- 17- Tsai, Zhu & Lu, (2019). Social Responsibility toward the Employees and Rothwell, W. J., Kazanas, H. C. (2003). Planning and Managing Human Resources: Strategies Planning for Human Resources Management, HRD Press, Massachusetts, Second Edition
- 18- Walker, A. and Sorce, P. (2009) correlates of job satisfaction of early career employees in printing and publishing occupations, Printing Industry Center at RIT Rochester, NY
- 19- Yapar, A. (2017) "The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction and Loyalty: A research on Turkish Employees", International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies (IRJIMS), Vol. 3, No. 1, Pp. 87-105, ISSN: 2394-7969, Website: <http://www.irjims.com>

## الملاحق

ملحق 1: الاستبانة.



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

بناء المؤسسات والتنمية البشرية

الدكتور/ة:..... حفظكم الله ورعاكم ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

### الموضوع: استبانة

يتشرف الباحث بأن يضع بين أيديكم استبانة لإجراء بحث بعنوان:

دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي

دراسة تطبيقية على اتحاد لجان العمل الصحي \_ المحافظات الجنوبية

في إطار البحث في مفهوم المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بتحقيق الاستقرار الوظيفي، فإنه يسرني مساعدتكم في تحكيم الاستبانة الخاصة دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي وذلك بالتطبيق على اتحاد لجان العمل الصحي في المحافظات الجنوبية، وذلك في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء القدرات والتنمية البشرية من جامعة القدس - أبو ديس، لذا وفي إطار تعزيز متطلبات الصدق للأداة البحثية فاني يسرني مساهمتكم العلمية القيمة في تحكيم الاستبانة المرفقة لحضرتكم لغايات استخدامها في الرسالة المذكورة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الباحث: قصي الزعائين

يرجى التكرم باختيار البديل المناسب لكل عبارة من العبارات التالية وذلك بوضع إشارة (×).

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

<b>1. النوع</b>		
<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	
<b>2. العمر</b>		
<input type="checkbox"/> من 20 سنة الي 29 سنة	<input type="checkbox"/> من 30 سنة إلى 39 سنة	
<input type="checkbox"/> 40 سنة إلى 49 سنة	<input type="checkbox"/> 50 سنة فأكثر	
<b>3. المؤهل العلمي</b>		
<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	
<input type="checkbox"/> دراسات عليا		
<b>4. سنوات الخدمة</b>		
<input type="checkbox"/> 1 الى اقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
<input type="checkbox"/> 10 سنوات -أقل من 15 سنة	<input type="checkbox"/> 15 سنة فأكثر	
<b>5. المسمى الوظيفي</b>		
<input type="checkbox"/> مدير تنفيذي	<input type="checkbox"/> مدير مركز	<input type="checkbox"/> موظف
<input type="checkbox"/> مدير برنامج	<input type="checkbox"/> منسق مشروع	

المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية						
البعد الأول: الفرص الوظيفية						
م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يطبق اتحاد لجان العمل الصحي الترقيات على أسس ومعايير شفافة وواضحة ومعلنة					
2.	يستطيع أي شخص التقدم لأي وظيفة شاغرة بشرط استيفائه للمتطلبات الوظيفية					
3.	يستخدم الاتحاد الترقيات في المنظمة كوسيلة لتحفيز ومكافأة الموظفين المتميزين					
4.	يتم نقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة شاغرة بنفس المستوى الوظيفي في إدارة أخرى بغرض التدوير الوظيفي					
5.	تساهم بيئة العمل في تحسين أداء العاملين فيالاتحاد.					
6.	يشارك اتحاد لجان العمل الصحي العاملين في اتخاذ القرارات.					
7.	يستخدم الاتحاد التحفيز المادي والمعنوي لتعزيز كفاءة العاملين.					
8.	يتم تحسين إجراءات السلامة للعاملين في الاتحاد بشكل منتظم.					
9.	تساهم إجراءات الاتحاد في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظف.					
10.	يلتزم الاتحاد في خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة للعاملين					
البعد الثاني: العدالة التنظيمية						
1.	يمتلك الاتحاد نظام لادارة الاداء شفاف ويتم اشراك العاملين في ادارة وتقييم الأداء الخاص بهم وفق معايير واضحة وشفافة ومعلنة.					
2.	يراعي اتحاد لجان العمل الصحي العدالة في توزيع الأجور والمكافآت على العاملين					
3.	يتم توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين بشكل عادل.					
4.	يتم منح العاملين فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات.					
5.	يوفر اتحاد لجان العمل الصحي تأمين صحي للعاملين وأسرهم.					
6.	تهتم الإدارة بالشكاوي التي ترفع لها من قبل العاملين.					
7.	تحسم إدارة الاتحاد النزاعات التي قد تحصل بين العاملين					

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	بنزاهة.					
8.	تتعامل الإدارة باحترام مع العاملين عند اتخاذ أي قرار يتعلق بوظيفته					
9.	تتناسب الأجور مع المجهود الذي يبذله الموظف.					
10.	يتم شرح القرارات للموظفين في حال استفسارهم عنها					
<b>البعد الثالث: سياسات التدريب والتطوير</b>						
1.	تدعم سياسة الاتحاد جهود تنمية وتطوير الموارد البشرية					
2.	تتناسب أنشطة التدريب مع طبيعة الوظيفة الموكلة للموظف.					
3.	يحرص الاتحاد على تطوير مهارات العاملين من خلال برامج تدريب من خلال خطة واضحة لبناء القدرات.					
4.	تخصص إدارة الاتحاد موازنة خاصة بتدخلات بناء القدرات والتطوير.					
5.	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الاتحاد وعلى مستوى الوظيفة وعلى مستوى الموظف بناءً على دراسات تقييم الأداء.					
6.	تساهم الدورات التدريبية في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم					
7.	تساهم البرامج التدريبية في تعزيز التعاون الجماعي بين الموظفين والعمل بروح الفريق.					
8.	يقوم الاتحاد بتقييم فاعلية برامج بناء القدرات التي تقدمها بعد انتهاءها بوقت محدد.					
9.	يقوم الاتحاد بمراقبة سير البرنامج التدريبي خلال فترة تنفيذه من أجل توفير التغذية الراجعة وتعزيز إمكانية التعديل ان لزم الامر ذلك					
10.	يتم تصميم أسلوب التدريب بناءً على الهدف المرجو من البرنامج التدريبي.					

#### المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يشعر العاملون بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل في الاتحاد.					
2.	تساهم عملية التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين.					
3.	تشجع إدارة الاتحاد العاملين على القيام بعملية الانتداب الوظيفي					
4.	يقوم الاتحاد بعملية اعارة لموظفيه للمنظمات الأخرى في حال تطلبت الحاجة ذلك					
5.	تساعد عملية الإعارة الخارجية للعاملين في اكسابهم المزيد من الخبرات.					
6.	يُضفي أسلوب الاشراف الإداري جواً من الصداقة والاخوة بين العاملين.					
7.	تحرص إدارة الاتحاد على سماع اقتراحات العاملين بخصوص نظام العمل وتطويره.					
8.	تراعي إدارة الاتحاد النواحي الإنسانية للعاملين					
9.	يعتمد المسؤولين الإداريين أسلوب الحوار والمناقشة مع العاملين.					
10.	يتيح الاتحاد فرصة للعاملين لتوجيه النقد البناء للإدارة					
11.	يسعى الاتحاد الى تطوير وسائل اتصال فعالة بشكل مستمر من أجل دعم انسيابية واتساق العمل بين مختلف المستويات الوظيفية.					
12.	تسود العلاقات الودية بين العاملين خارج العمل.					
13.	يساعد أسلوب الاتصال في تقوية العلاقات بين العاملين في جميع المستويات الوظيفية.					
14.	يساهم أسلوب الاتصال بتعزيز الثقة بين العاملين وإدارة اتحاد لجان العمل الصحي.					
15.	يحرص الموظفون على تبادل الخبرات فيما بينهم.					
16.	يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي للعاملين في الاتحاد في رفع الروح المعنوية لديهم واستمراريتهم في العمل بالمنظمة					
17.	يوفر الاتحاد مخطط واضح للتطور التدريجي للعاملين مما يعزز وصول العاملين لأهدافهم وتطلعاتهم.					

م.	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
.18	يملك الاتحاد أنظمة ادارية ومالية شفافة تضمن حقوق وواجبات العاملين به.					
.19	يعتمد الاتحاد نظام العمل بالسلسلة والذي يحدد تكامل أدوار ومهام ومسؤوليات العاملين فيها.					
.20	يساهم وضوح آفاق المسار الوظيفي في تسهيل اندماج العاملين الجدد بباقي أعضاء فريق العمل.					

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكمين.

الجامعة	الاسم	الرقم
جامعة القدس	د. بسام أبو حمد	-1
جامعة القدس المفتوحة	د. مروان الحويحي	-2
شركة كيستون للاستشارات	د. رجب السراج	-3
الجامعة الاقصى	د. خليل ماضي	-4
جامعة القدس المفتوحة	د. جلال شببات	-5
كلية فلسطين التقنية	د. منصور الأيوبي	-6
الجامعة الإسلامية	د. إسماعيل قاسم	-7
الجامعة الإسلامية	د. سامي أبو الروس	-8
الجامعة الإسلامية	د. خلود الفليت	-9
جامعة الإسراء	د. محمود الشنطي	-10
جامعة الأزهر	د. بلال البشيتي	-11

ملحق 3: نتائج الدراسة الاستطلاعية.

م.	الفقرات	المقاييس الوصفية		
		الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي
1.	تهتم المنظمة بتوفير بيئة عمل آمنة للموظفين	1.08	56.3%	2.81
2.	يتاح للموظفين الحصول على سلف لتغطية بعض التكاليف الشخصية الخاصة بهم.	1.10	54.8%	2.74
3.	توفر المنظمة كافة متطلبات الامن والسلامة الخاصة بالموظفين	0.98	60.7%	3.04
4.	تسمح إدارة المنظمة للموظفين استكمال دراستهم التعليمية	0.83	73.3%	3.67
5.	يشعر الموظفون بالرضا عن الطريقة التي يتم بها تنظيم العمل في المنظمة.	1.04	52.6%	2.63
6.	يتم اتخاذ إجراءات خاصة في المنظمة لمراعاة الظروف الاجتماعية للعاملين.	1.08	56.3%	2.81
7.	يحصل الموظفون على مكافآت مُرضية تتناسب انجازاتهم وجهودهم المبذولة في العمل	1.01	44.4%	2.22
8.	تتعامل الإدارة مع العاملين بطريقة موضوعية وعادلة.	1.08	51.9%	2.59
9.	يشعر الموظفون بالراحة والوضوح حول مستقبلهم الوظيفي في المنظمة	1.16	45.2%	2.26
10.	ينسحب الموظفون من المنظمة في حال توفر فرصة عمل أفضل لهم	1.05	71.1%	3.56
11.	تتبع المنظمة إجراءات عادلة بخصوص الحوافز والمكافآت التقديرية للعاملين	1.08	51.9%	2.59
12.	تهتم المنظمة بتوفير المواصلات الامنة للموظفين.	1.16	60.7%	3.04
13.	توفر المنظمة تأمين صحي للموظفين وعائلاتهم	0.99	65.9%	3.30
14.	يشعر الموظفون بالرضا عن المهام الموكلة لهم	1.07	53.3%	2.67
15.	تنسق المهام الوظيفية مع المبادئ الشخصية للموظفين	1.06	57.0%	2.85
16.	تشكل المهام الوظيفية عبئا إضافيا على الموظفين في العمل	0.99	65.9%	3.30
17.	تتبع المنظمة سياسة ربط الأجور بمعدلات غلاء المعيشة في المجتمع.	1.24	46.7%	2.33
18.	يساهم معدل الأجور في تلبية احتياجات الموظفين.	1.19	48.1%	2.41
19.	يتوقف الموظفون عن العمل بسبب عدم استيفاء المنظمة لاحتياجاتهم	0.94	54.8%	2.74
20.	توفر المنظمة فترات كافية للراحة والصلاة والطعام أثناء العمل	1.01	55.6%	2.78
0.76	الدرجة الكلية للمحور	0.76	56.3%	2.82

## فهرس الملاحق

ملحق 1: الاستبانة. .... 105

ملحق 2: قائمة بأسماء المحكّمين. .... 111

ملحق 3: نتائج الدراسة الاستطلاعية. .... 112

## فهرس الجداول

جدول 1.2: عدد المراكز التابعة لاتحاد لجان العمل الصحي، وعدد الموظفين في كل مركز، بالإضافة إلى عدد المراجعين. ....	30
جدول 2.2: الفجوة البحثية. ....	41
جدول 1.3: مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومحاور الدراسة. ....	48
جدول 2.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الأول "الفرص الوظيفية". ....	51
جدول 3.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية". ....	52
جدول 4.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الثالث "التدريب". ....	53
جدول 5.3: معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي". ....	54
جدول 6.3: نتائج الاتساق الداخلي من خلال (درجة التشبع: Outer Loadings) باستخدام التحليل العاملي لأبعاد ومحاور الدراسة. ....	56
جدول 7.3: الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الدراسة. ....	57
جدول 8.3: نتائج اختبارات ثبات لأبعاد ومحاور الدراسة. ....	58
جدول 9.3: طريقة ومدى تحقق الاختبارات. ....	58
جدول 10.3: الاختبارات الإحصائية المستخدمة في الدراسة: ....	60
جدول 1.4: الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديمغرافية (عدد المستجيبين = 132 مستجيب). ....	64
جدول 2.4: نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة. ....	66
جدول 3.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الأول "الفرص الوظيفية". ....	68
جدول 4.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثاني "العدالة التنظيمية". ....	70
جدول 5.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الثالث "التدريب". ....	72
جدول 6.4: ملخص لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "الاستقرار الوظيفي". ....	74
جدول 7.4: نتائج دور المسؤولية الاجتماعية على تحقيق الاستقرار الوظيفي. ....	77

- جدول 8.4: نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي. .... 84
- جدول 9.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول المسؤولية الاجتماعية تعزي للبيانات الديموغرافية. .... 86
- جدول 10.4: نتائج اختبار الفروق في متوسط استجابة المبحوثين حول الاستقرار الوظيفي تعزي للمعلومات للبيانات الديموغرافية. .... 90
- جدول 11.4: الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. .... 97

## فهرس الأشكال

- شكل 1.1: نموذج الدراسة. .... 8
- شكل 1.3: محتويات ومتغيرات الدراسة. .... 47
- شكل 1.4: الأوزان النسبية لأبعاد ومحاور الدراسة. .... 66
- شكل 2.4: نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الوظيفي. .... 84

## فهرس المحتويات

أ	إقرار	.....
ب	شكر وعرفان	.....
ت	مصطلحات الدراسة:	.....
ج	الملخص:	.....

### 1 ..... الفصل الأول: خلفية الدراسة

1	1.1 مقدمة الدراسة	.....
2	2.1 مشكلة الدراسة	.....
4	3.1 أهمية الدراسة	.....
4	1.3.1. الأهمية العلمية:	.....
4	2.3.1. الأهمية العملية:	.....
5	3.3.1. الأهمية للباحث:	.....
5	4.1 أهداف الدراسة	.....
6	5.1 فرضيات الدراسة	.....
7	6.1 حدود الدراسة	.....
7	7.1 متغيرات الدراسة	.....
8	8.1 هيكلية الدراسة:	.....

### 10 ..... الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

10	1.2 المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية	.....
10	1.1.2. مقدمة:	.....
11	2.1.2. ماهية المسؤولية الاجتماعية:	.....
12	3.1.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين:	.....
13	4.1.2. أهداف المسؤولية الاجتماعية:	.....
14	5.1.2. مجالات تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين:	.....
15	6.1.2. الصعوبات التي تواجه تنفيذ المسؤولية الاجتماعية في المنظمات:	.....
15	7.1.2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:	.....

18	2.2 المبحث الثاني: الاستقرار الوظيفي
18	1.2.2.1. مقدمة:
19	2.2.2.2. ماهية الاستقرار الوظيفي:
21	3.2.2.3. أهمية الاستقرار الوظيفي:
22	4.2.2.4. أهداف الاستقرار الوظيفي:
23	5.2.2.5. مقومات الاستقرار الوظيفي:
24	6.2.2.6. أبعاد الاستقرار الوظيفي:
27	3.2 المبحث الثالث: اتحاد لجان العمل الصحي
27	1.3.2.1. مقدمة:
27	2.3.2.2. ماهية المنظمات الأهلية:
29	3.3.2.3. نبذة عن اتحاد لجان العمل الصحي:
29	1.3.3.2. رؤية اتحاد لجان العمل الصحي:
30	2.3.3.2. رسالة اتحاد لجان العمل الصحي:
31	4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة والتعقيب عليها
31	1.4.2.1. المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية:
31	1.1.4.2. الدراسات المحلية:
33	2.1.4.2. الدراسات العربية:
34	3.1.4.2. الدراسات الأجنبية:
35	2.4.2.2. المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي:
35	1.2.4.2. الدراسات العربية:
38	2.2.4.2. الدراسات الأجنبية:
39	3.4.2.3. التعقيب على الدراسات السابقة:
39	1.3.4.2. مدى الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:
40	2.3.4.2. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
42	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
42	1.3.1. مقدمة
43	2.3.1. منهج الدراسة
44	3.3.1. مجتمع وعينة الدراسة

45	4.3 عينة استطلاعية (التجريبية):
45	5.3 أداة الدراسة "الاستبانة":
46	1.5.3. محتوى أداة الدراسة:
47	2.5.3. المحك المعتمد في أداة الدراسة (الاستبانة):
48	6.3 صدق وثبات أداة الدراسة
48	1.6.3. صدق أداة الدراسة (الاستبانة):
49	1.1.6.3. الصدق الظاهري (المحتوى):
50	2.1.6.3. صدق الاتساق الداخلي:
57	2.6.3. ثبات أداة الدراسة:
58	7.3 تحقيق معايير الصدق والثبات
59	8.3 التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
60	9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

## 61 الفصل الرابع: تحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج

61	1.4 مقدمة
62	2.4 الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديمغرافية
65	3.4 نتائج تحليل المتغيرات المستقلة والتابعة بشكلها العام
68	4.4 نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد ومحاور أداة الدراسة
68	1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الأول "المسئولية الاجتماعية":
68	1.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول "الفرص الوظيفية":
70	2.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني "العدالة التنظيمية":
71	3.1.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث "التدريب":
73	2.4.4. نتائج التحليل المتعلقة بالمحور الثاني "الاستقرار الوظيفي":
76	5.4 اختبار فرضيات الدراسة
93	6.4 النتائج والتوصيات
93	1.6.4. مقدمة:
93	2.6.4. النتائج:
93	1.2.6.4. النتائج المتعلقة بمستويات الالتزام بالمسئولية الاجتماعية والاستقرار الوظيفي: ..
94	2.2.6.4. النتائج المتعلقة بأثر المسئولية الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي: .

95	..... التوصيات: 3.6.4
95	..... توصيات عامة: 1.3.6.4
95	..... التوصيات المتعلقة بالمسئولية الاجتماعية: 2.3.6.4
96	..... التوصيات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي: 3.3.6.4
98	..... مقترحات لدراسات مستقبلية في ضوء نتائج وتوصيات الدراسة الحالية: 4.6.4
99	..... المصادر والمراجع:
105	..... الملاحق
113	..... فهرس الملاحق
114	..... فهرس الجداول
117	..... فهرس المحتويات