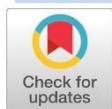


## Research Article

## Open Access



# **ممارسات الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي**

**دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار، ليبيا**

خالد عبد الرقيب امعيتيق<sup>3</sup>

محمود فضيل محمود<sup>2</sup>

نسرين سعد امراج<sup>1\*</sup>

**الباحث الأول: نسرين سعد امراج:** كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.

**الباحث الثاني: محمود فضيل محمود:** كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.

**الباحث الثالث: خالد عبد الرقيب امعيتيق:** كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.

**المستخلص:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين ممارسات الاستقامة التنظيمية، بأبعادها (التقاول التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) ومدى توفر الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر المشاركين في الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على أسلوب الاستبيان، حيث تم أخذ عينة عشوائية قوامها (45) مفردة بعد استرجاعها من مجموع (86) استمارة وزعت على المبحوثين، حيث توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج لعل من أهمها ما يلي؛ أن مستوى ممارسات الاستقامة التنظيمية في الكلية قيد الدراسة حسب وجهة المشاركين في الدراسة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.43)، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد التسامح التنظيمي بمتوسط حسابي (3.67)، تلاه بعد النزاهة التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38)، في حين جاء بعد التعاطف التنظيمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.05) في المستوى المتوسط، كما أشارت نتائج الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر المشاركين في الدراسة. واختتمت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها ضرورة الاستمرار في تبني ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية في الكلية قيد الدراسة، لتحقيق بيئة العمل متلاحمة وتسير في الاتجاه الصحيح لتحقيق أهدافها، والعمل على بث روح التقاول المفعم بين صفوف أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية، والعمل على رفع روح المعنوية لديهم.

**الكلمات المفتاحية:** الاستقامة التنظيمية، الاستقرار الوظيفي، ليبيا

## **Organizational integrity practices and their relationship to job stability A field study from the perspective of a sample of faculty members at the Faculty of Economics at Omar Al-Mukhtar University, Libya.**

Nisreen Imraga

Mahmoud Alfadheel

Khaled Abdulrafi,

**Abstract:** This study aimed to understand the nature of the relationship between organizational integrity practices, with its dimensions (organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, organizational tolerance) and the extent of job stability from the perspective of the study participants. The study uses the descriptive analytical approach and the questionnaire method in order to achieve its objectives. A random sample of (45) individuals was taken after being retrieved from a total of (86) forms distributed to the respondents. The study reached a set of results, the most important of which are the following: The level of organizational integrity practices at the college under study, according to the study participants, was high, with an average score of 3.43. Organizational tolerance ranked first, with an average score of 3.67, followed by organizational integrity, with an average score of 3.38, and organizational empathy, with an average score of 3.05. The results also indicated a statistically significant relationship between organizational integrity practices and job stability from the perspective of the study participants. The study recommends the need to continue adopting organizational integrity practices at the college under study to achieve a cohesive work environment that is on the right track to achieving its goals.

**Keywords:** Organizational Integrity, Job Stability, Libya

\*Nisreen Imraga

[nisreen.saad@omu.edu.ly](mailto:nisreen.saad@omu.edu.ly),

Business Administration  
Department, Omar Al-Mukhtar  
University, Albayda, Libya.

**Second Author:** Mahmoud

Alfadheel  
[mahmoud.alfadheel@omu.edu.ly](mailto:mahmoud.alfadheel@omu.edu.ly), Business Administration  
Department, Omar Al-Mukhtar  
University, Albayda, Libya.

**Third Author:** Khaled

Abdulrafi,  
[khaled.abdulrafi@omu.edu.ly](mailto:khaled.abdulrafi@omu.edu.ly), Business Administration  
Department, Omar Al-Mukhtar  
University, Albayda, Libya.

Received: Mar 2025

Accepted: May 2025

Publish online: June 2025



The Author(s) 2025. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

## 1-إطار العام للدراسة:-

### 1-1 المقدمة:-

يعتبر قطاع التعليم العالي واجهة البلاد العلمية وهو أحد دعائم قوة الوطن، فإنه لا بد من الاهتمام به بشكل واضح، لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي العالمي، ليس فقط لتحقيق التنافس بل لتحقيق الاستمرارية أيضاً، إن كل من خلق الميزة التنافسية والمحافظة عليها يتطلب إلى مهارات وممارسات وجهود جبارة ومتميزة قادرة على رفع هذا النوع من التحدي.

ولكون الجامعة أحد الفاعلين الأساسيين في تطوير النشاط الاقتصادي والاجتماعي، فهي تعتبر وحدة متكاملة تعتمد على أساس التفاعلات والعلاقات المتبادلة بين مختلف أجزائها ومكوناتها، حيث تعتمد بذلك على مجموعة من العناصر المادية، والتي من أهمها المورد البشري الذي يعد أهم سبل نجاح أي مؤسسة، ولضمان اندماج أفرادها واستقرارهم يجب عليها القيام بمجموعة من الممارسات التي تعمل على توفير بيئة العمل محفزة وقادرة على خلق الاندماج والاستقرار العاملين فيها(خطة، 2018).

حيث تعتبر الاستقامة التنظيمية أحد أهم مظاهر الصحة التنظيمية في أي مؤسسة، فهي تركز على إيجاد ونشر وتشجيع وحماية وإثراء السلوك الإنساني، كما أنها تعمل على تأصيل وترسيخ العادات والممارسات السامية في بيئة العمل، وتعمل على تحقيق انتماء وولاء الأفراد والجماعات لها، وزيادة التزامهم التنظيمي نحو تحقيق أهدافها (RAVAJ,2016).

كما تعد الاستقامة التنظيمية مجموعة من السمات والخصائص والممارسات يمارسها القادة العاملون في مؤسساتهم والتي تنمي إحساس العاملين بالفخر بالعمل في المؤسسة، واحترام وتقدير الآخرين فضلاً عن تحقيقها الهوية والتماثل التنظيمي للعاملين، وتجعلهم أكثر ثباتاً وشجاعةً واستقراراً في العمل، وتعمل على مواجهة التحديات والتغلب على المشكلات ومواجهة الضغوط كما أنها تقود إلى تحقيق النجاح وتطوير أساليب ونظم العمل بشكل مستمر في المؤسسة، كما أنها تساهم في تحقيق أهدافها بجودة وتميز واضح (الناصرى وإبراهيم، 2020).

### 1-2مراجعة الدراسات السابقة:-

حيث تم تقسيمها إلى جزئين، الجزء الأول الدراسات الخاصة بالمتغير المستقل والمتمثل بـ (الاستقامة التنظيمية)، والجزء الثاني الدراسات الخاصة بالمتغير التابع والمتمثل بـ(الاستقرار الوظيفي).

أولاً- الدراسات الخاصة بالمتغير المستقل "الاستقامة التنظيمية" :

وتم ترتيبها حسب حدوثها:

1-دراسة كريم وآخرون(2024) ؛ بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السلمانية، والتي دلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل من الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلمانية كما اظهرت أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين مرتفع .

2-دراسة على(2023) ؛ بعنوان الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية، والتي دلت نتائجها إلى أن مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية على المؤسسات محل الدراسة متوسط، كما أن يكون مستوى أبعاد جودة التميز المؤسسي على المؤسسات محل الدراسة متوسط، كما توصلت نتائج الدراسة، إلى وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية و تحقيق جودة التميز المؤسسي على المؤسسات التخطيطية.

3-دراسة الزيدى(2022)؛ بعنوان أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية .والتي دلت نتائجها إلى؛ وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين كل من الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية، ووجود تأثير

معنوي ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لعل من أهمها؛ الاهتمام بأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل كمصدر رئيسي لتوفير بيئة عمل آمنة ولتعزيز المناخ التنظيمي الذي يمثل أهمية قصوى في دعم السعادة الوظيفية.

**4-دراسة طه(2021) ؛ بعنوان دور الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية .** والتي دلت نتائجها؛ وجود مستوى مرتفع لممارسة قيادات الجامعات المصرية محل الدراسة لنمط القيادة الأبوية وارتفاع مستوى الاستقامة التنظيمية، وإن مستوى المخرجات الوظيفية متوسط، ووجود علاقة بين أبعاد القيادة الأبوية والاستقامة التنظيمية ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لعل من أهمها؛ تعميق الفهم بموضوع القيادة والاستقامة التنظيمية والمخرجات الوظيفية في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة.

**5-دراسة العماوي وآخرون(2019)؛ بعنوان أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ-مصر .** وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لعل من أهمها؛ تحسين مستوى الاستقامة التنظيمية بغرض تحسين درجة الاستغراق الوظيفي.

**ثانياً- الدراسات الخاصة بالمتغير التابع "الاستقرار الوظيفي"**

**1-دراسة على والريميدي(2022) ؛ بعنوان أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية،** وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها؛ بأن هناك مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي والسعادة الوظيفية لدى العاملين في شركات السياحة المصرية، في حين أن هناك مستوى منخفض من الإخلال الوظيفي والإحباط الوظيفي لدى هؤلاء العاملين، كما بينت النتائج أن هناك تأثير وعلاقة عكسية للاستقرار الوظيفي على كل من الإحباط الوظيفي والإخلال الوظيفي، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لعل من أهمها؛ بأهمية العمل بأنماط القيادة الداعمة المتمثلة في كل من؛ القيادة الخادمة والقيادة الملهمة، لدورهم المهم في تحقيق مستوى عالٍ من الاستقرار والسعادة الوظيفية لدى العاملين بشركات السياحة وذلك من خلال توفير الدعم والمساندة لهم.

**2-دراسة سمحي وبن صالح(2021)؛بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة-الجزائر،** وخلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج لعل من أهمها؛ هناك علاقة ارتباطية بين كل من الاستقرار الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية المسيلة، ؛ ووجود علاقة ارتباطية بين كل من الانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية المسيلة، كما أوصت الدراسة؛ بضرورة الاهتمام بالموارد البشري وتحفيزه ماديا ومعنويا لتحقيق الكفاءة والأداء الجيد، توفير مناخ ملائم يساعد في تحسين الأداء والرغبة في البقاء.

**3-دراسة عريهير(2020)؛ بعنوان المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعاملين-المغرب .** حيث أدلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها؛ توجد علاقة بين المنظمة المتعلمة والاستقرار الوظيفي، كما أوصت الدراسة؛ بأهمية تشجيع باقي المنظمات وخاصة في القطاع الخاص على الاستفادة من نظيرتها مؤسسة ( مغرب باب ) في خلق بيئة تنظيمية تساعد على التعلم وقابلة للتعلم في نفس الوقت، والاهتمام بتشجيع الانفتاح والمرونة في العمل وإنجاز الأعمال وتحسين العلاقات الإنسانية في مجال العمل بين العاملين والإدارة العليا .

**4-دراسة هولول(2019) ؛ بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مشرفي التربية الرياضية) التربوي (في محافظة ذي قار -العراق .** ولخصت الدراسة بأن مشرفي التربية الرياضية في محافظة ذي قار لديهم استقرار وظيفي، كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستقرار لدى المشرفين التربويين بصفة عامة ومشرفي التربية الرياضية خاصة في العراق من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم.

**5-دراسة علوش(2016) ؛ بعنوان دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، دراسة ميدانية بالتطبيق علي جامعة قناة السويس .**والتي هدفت الى التعرف على مستوى كل من الأمان والاستقرار الوظيفي، وضغوط العمل، والتعرف على

تأثير الأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل في جامعة قناة السويس، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها؛ وجود مستوى متوسط من الأمان والاستقرار الوظيفي لدى القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، ومرتفعاً لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، كما أن ضغوط العمل كانت بمستوى متوسطاً لدى القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، ومرتفعاً لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس. كما أوصت الدراسة؛ بضرورة تعزيز الأمان والاستقرار الوظيفي وذلك من خلال منح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الاحساس بقيمتهم في الجامعة.

### 1- 3 مشكلة الدراسة:-

بالرغم من الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في تأمين كوادرات علمية ذوو مهارات علمية يعتمد عليها في الارتقاء بالدولة الليبية على الصعيد العلمي والمهني إلا أنه هناك تقصير من قبل الحكومات المتعاقبة تجاه تلك المؤسسات والعاملين بها. حيث تعاني مؤسسات التعليم العالي بليبيا العديد من الإشكاليات التي أعاققت مسيرتها بركب التطور، وذلك بسبب السلبية والقرارات الخاطئة، ومن أبرز المشكلات التي تواجه الجامعات الليبية؛ التخطي داخل جدران اللاتاحة (501) والقرار رقم (126)، والقرار رقم (553)، والقانون رقم (4) لسنة (2020)، كما قامت الحكومات بإتباع سياسة الهروب إلى الأمام ما أسفر عنه فوضى وإهمال و تردى كبير، يزداد يوماً بعد يوم ويظال كل شيء بها، بدأ من الحرمان التام للحقوق المادية والمعنوية للكادر الأكاديمي بها وصولاً إلى الإهمال وعدم الاهتمام بالإمكانيات المادية من القاعات الدراسية والنقص في تجهيزات معامل التحضير والأبحاث، وهذا ما يؤكد تقرير هيئة الرقابة الإدارية الصادر عن الدولة الليبية عن عام (2022)، الذي سجل العديد من الملاحظات والتي من أهمها:

- عدم تفعيل الاتفاقيات الإقليمية والدولية الواقعة بين الوزارة والهيئات والمؤسسات الخارجية والاستفادة منها.

كما لجئت الحكومات لخلق بيئة غير آمنة ومستقرة لأعضاء هيئة التدريس وذلك لإيحائهم بأنه يمكن الاستغناء عنهم في أية لحظة وذلك اعتقاداً منهم بأن هذا الشعور سيعمل على تحفيزهم في العمل وإعطائهم أفضل ما لديهم، متجاهلة بذلك غياب شعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي، حيث يعتبر الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر في أداء العاملين وإنتاجيتهم، ولأن الاستقرار مرتبط بالإشباع الذي يحصل عليه الفرد سواء كان مادياً أم معنوياً فيولد لديه التزاماً وظيفياً ويعزز من سلوكيات المواطنة الإيجابية لديهم، وهذا يتطلب مساندة ودعمًا تنظيمياً داخل البيئات التنظيمية من قبل المسؤولين بها لتحقيق تحقيق الاستقرار والرضا عن العمل، وأن يكون من أولوياتها الاهتمام بالفرد العامل داخل التنظيم ومساندته (شهلي، 2017).

حيث يرى الباحثين بأنه بالإمكان بث الروح في الجامعات من خلال خلق واعتماد مجموعة من الخطط والممارسات والسلوكيات الإيجابية يقوم بها المسؤولين بالجامعات كفيلة بمواجهة تلك التحديات والإشكاليات وتخفيف من حدتها، من خلال تحسين مناخ العمل الداخلي بتبنيهم مجموعة من الممارسات التي تساعد في خلق بيئة عمل تتسم بالنقّة والتسامح والمغفرة وبناء العلاقات المتينة والنزاهة والعدالة في تطبيق اللوائح والتعليمات بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء الكلي للجامعات.

عليه تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي، ماهي طبيعة العلاقة بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟

### الذي يتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهي طبيعة العلاقة بين التفاؤل التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين التعاطف التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين التسامح التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟

### 1- 4 أهداف الدراسة:-

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- أ- استكشاف طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة والاستقرار الوظيفي.
- ب- التعرف على مدى ممارسات الاستقامة التنظيمية بالكلية محل الدراسة.

ج- تبيان مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة.  
د- تقديم التوصيات التي تساهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة من خلال تعزيز ثقافة ممارسات الاستقامة التنظيمية.

### 1-5 أهمية الدراسة :-

تكمن أهمية الدراسة في النقاط المذكورة أدناه:

- 1- تسليط الضوء على موضوع الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي.
- 2- أن دراسة الاستقامة التنظيمية بوصفها متعددة الأبعاد والاستقرار الوظيفي، وتعد الأولى من نوعها في البيئة المحلية -وفي حدود علم الباحثين -في حين أن هناك العديد من الدراسات السابقة في البيئة الغربية التي تناولت كل متغير بشكل منفرد، وفي ظل عدم وجود دراسات مماثلة في البيئة العربية والليبية، يمكن للإطار الذي يقترحه الباحثين ان يساهم بشكل كبير في فتح آفاق جديدة للبحث العلمي وتقديم رؤى جديدة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.
- 3- ستسهم نتائج الدراسة في توفير رؤية واضحة حول الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكلية.

### 1-6 فرضيات الدراسة:-

تهدف هذه الدراسة لاختبار الفرضية الرئيسية التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي؟ والتي تتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية :
- لا توجد علاقة ارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
  - لا توجد علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
  - لا توجد علاقة ارتباطية بين التعاطف التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
  - لا توجد علاقة ارتباطية بين النزاهة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من المشاركين في الدراسة؟
  - توجد علاقة ارتباطية بين التسامح التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر المشاركين في الدراسة؟

### 1-7 حدود الدراسة:-

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

- 1-الحد الزمني للدراسة: تم إجراء الدراسة في الفترة الزمنية فصل الربيع-2025م.
- 2- لحد المكاني للدراسة: تم إجراء الدراسة على كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار .
- 3- الحد الموضوعي للدراسة :ممارسات الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي.

### 1-8 مجتمع وعينة الدراسة:-

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار، والبالغ عددهم (105) ، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (83) مفردة بناءً على جدول (Krejcie & Morgan 1970) ، وبعد عملية التوزيع والاسترجاع، بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (45) استبانة صالحة للاستخدام في هذه الدراسة والتي ستمثل عينة الدراسة.

### 2-الإطار النظري للاستقامة التنظيمية:-

#### 2-1 مفهوم الاستقامة التنظيمية:-

تعد الاستقامة التنظيمية أحد الموضوعات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، حيث يعمل كدليل أخلاقي داخل المنظمة، مما يؤثر إيجاباً على النتائج السلوكية والتنظيمية. هذا المفهوم يُمكن الأفراد من تجاوز منظور المنفعة المتبادلة مما يؤدي إلى تحسين النتائج السلوكية والتنظيمية ويُحفز لديهم الدوافع الإيجابية نحو العمل بالمنظمة. (بكر وكشكوشة 2021).

## 2-2 تعريف الاستقامة التنظيمية:-

يشير مفهوم الاستقامة التنظيمية إلى مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية والممارسات والفضائل الإيجابية التي توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة والتي تؤثر بشكل إيجابي على المنظمة، وتعكس التزامها بالقيم والمبادئ الأخلاقية، مما يسفر عنه تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (غالي وأمانة، 2018).

كما تمثل الاستقامة التنظيمية مجموعة من القيم والممارسات التي تُعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية والاحترام المتبادل بين الأفراد داخل المؤسسة . مما يعزز الشعور بكل من الفخر والاحترام والتقدير بين الأفراد، كما تساهم في تعزيز الهوية التنظيمية وتحقيق التماثل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بجودة عالية وتميز (الناصري وبرايم، 2020) .

## 2-3 أهمية ممارسات الاستقامة التنظيمية:-

توجه الاستقامة التنظيمية العاملين ليصبحوا موظفين أفضل وأكثر مسؤولية كما أنَّها تساعد على وجود أفضل الممارسات الأخلاقية في العمل كما أنَّها توفر ساحة هامة للقادة لتعزيز أداء منظماتهم، فالمنظمات التي تمارس الاستقامة التنظيمية تفوق بشكل ملحوظ غيرها من المنظمات في الأداء، أيضاً يمكن أن تقود ممارسات الاستقامة القادة إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تؤثر في الرضا الوظيفي والأداء (رسن وكعيد، 2021).

## 2-4 أبعاد الاستقامة التنظيمية:-

اتفق عدد من الباحثون والرواد بأن للاستقامة التنظيمية خمسة أبعاد وهذه الأبعاد هي كالتالي (المنسي، 2022):

1-**التفاؤل التنظيمي (Optimism Organizational)**: الذي يبين مدى تقابل وإيمان العاملين في المؤسسة بقدراتهم بأنهم سوف ينجحون في القيام بمهام عملهم حتى عندما يواجهون تحديات كبيرة.

2-**الثقة التنظيمية (Trust Organizational)**: تعتبر الثقة التنظيمية أحد المتغيرات الأساسية الواجب توفرها في أي مؤسسة ناجحة، حيث إن العلاقات داخل المؤسسات تتسم بالاعتمادية لتحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية، وذلك من خلال إدراك كل من الفرد والقادة بالثقة المتبادلة بين الطرفين، حيث يلقا الفرد دعم ورعاية وإشباع من جانب المؤسسة، وفي المقابل إدراك القادة بأن العاملين قادرين على القيام بمسؤولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية.

3-**التعاطف التنظيمي (Compassion Organizational)**: ويشير إلى مدى اهتمام العاملين ببعضهم البعض، وشيوع سلوكيات الرحمة والمساعدة في المنظمة، فيشير التعاطف التنظيمي إلى إدراك وشعور الفرد بمعاناة الآخرين في بيئة العمل، والسعي لتقديم الدعم والمساعدة اللازمة وتخفيف العبء عنهم .

4-**النزاهة التنظيمية (Integrity Organizational)**: تشير إلى إدراك الفرد أن العاملين في بيئة العمل يلتزمون بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تعد مقبولة وإيجابية بالنسبة له، ويتصرفون بطريقة تتفق مع هذه القيم والمبادئ المرغوبة.

5-**التسامح التنظيمي (Organizational Forgiveness)**: يمكن للقادة من خلال ممارسة التساهل والمغفرة تجاه الأخطاء التي يحدثها العاملين، واعتبار تلك الأخطاء كفرص لنمو والتعلم داخل بيئة العمل، بهدف تحسين الأداء وتحقيق مستويات أعلى، كما أنَّ التسامح يحدث عندما يتخلى الطرف المتضرر عن المشاعر والمواقف السلبية، واستبدالها بالمشاعر والمواقف الإيجابية تجاه الطرف الآخر مما يؤدي إلى تحسين العاقبة بين الطرفين.

## 2-2 الإطار النظري المتعلق بالاستقرار الوظيفي :-

### 2-2-1 مفهوم الاستقرار الوظيفي :-

يعتبر الاستقرار الوظيفي موضوعاً بالغ الأهمية البالغة في مجال علم النفس والعمل والتنظيم، حيث يعتمد نجاح أي مؤسسة على ما يقدمه أفرادها و ما يبذلونه من جهد في سبيل تحقيق أهدافها ونجاح عملهم و ضمان استقرارهم فيه الذي تتحكم فيه عدة عوامل و له عدة مظاهر تحيط بمجال العمل.

## 2-2-2 تعريف الاستقرار الوظيفي:-

يشير الاستقرار الوظيفي إلى بقاء واستمرار الموظف في العمل لمدة أطول عن رغبة وطوعية دون ترك المؤسسة عندما تتوفر له البدائل، كما يعنى تمسك الموظف بعمله في ضل توفر بدائل أخرى (بن صالح وسماحي، 2021):

كما يعرف الاستقرار الوظيفي أيضاً بأنه شعور الموظف بالأمن والوقاية والراحة في العمل، وضمان استقراره في العمل من خلال توفير الدعم والفرص للتطوير المهني، وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل (مناصرية وشبوكي، 2023).

## 2-2-3 مظاهر الاستقرار الوظيفي:-

يعتبر استقرار الموظف في مجال عمله أمراً حيوياً لتحقيق فعالية الأداء وزيادة إنتاجية المنظمة مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، عليه لا يمكن لأي منظمة أن تحقق تفوقاً وتميزاً من دون الاهتمام بالموارد البشري، وذلك من خلال المحافظة عليه ودعمه وتوفير كافة الظروف الملائمة لشعورهم بالاستقرار الوظيفي، وذلك للحد من ظاهرة التسرب الوظيفي، ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار الوظيفي حيث نذكر منها (بن صالح وسماحي، 2021):

أ- **تماسك جماعة العمل** : تعتبر الجماعات العمالية جزءاً أساسياً ومهماً في المنظمة، وكما يمكن تصنيفها إلى جماعات رسمية وجماعات غير رسمية. لتحقيق فعالية التنظيم والاستقرار الوظيفي، يجب تعزيز التعاون والتنسيق بين هذه الجماعات، كما يعتمد نجاح الجماعات على العلاقات الجيدة بينها، وذلك من خلال التفاعل الكفء، والتنسيق والتكامل بينها ، مما ينتج عنه تقليل حدة التنافس والصراعات، فعندما تتحقق الأهداف المشتركة للجماعة، يزيد ذلك من ثقة الأعضاء بأنفسهم، ويدفعهم إلى زيادة إنتاجيتهم، ورفع درجة الولاء والانتماء للمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي.

ب- **الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي** : يشكل الشعور بالأمان الوظيفي ركناً أساسياً في الصحة النفسية للفرد، حيث يُعتبر إشباع حاجة الأمان أمراً حيوياً بعد تلبية الاحتياجات الأساسية، فعندما يشعر الموظف بالأمان في وظيفته ومستقبله، يتحقق له الاستقرار النفسي، مما يُعزز أدائه وإنتاجيته وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. كما أنَّ توفير التأمينات الاجتماعية (مثل،) التأمين ضد العجز والشيخوخة والأمراض المزمنة،) يساهم في تحقيق هذا الشعور بالأمان.

ج- **المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات** : إن المشاركة الفعالة للموظفين في اتخاذ القرارات تُعد ضرورية في الإدارة الحديثة، حيث تُمكن الموظفين من المساهمة في تحديد الأهداف ورسم الخطط. تُظهر الأبحاث أن استبعاد الموظفين من هذه العملية يؤدي إلى نتائج سلبية مثل الاغتراب الوظيفي وظهور مشكلات في بيئة العمل، مما يُسبب انخفاضاً في الإنتاجية، مما يؤثر على أداء المنظمة واستقرارها.

د- **تخطيط وتنمية الموارد البشرية**: إن تخطيط وتنمية الموارد البشرية يُعد عملية حيوية لضمان تلبية احتياجات المنظمة من القوى العاملة في ظل التغيرات المستمرة، حيث يركز على تحليل احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتطوير الخطط والبرامج التي تُساهم في تلبية هذه الاحتياجات. ويشمل ذلك) تخطيط المسار الوظيفي، التدريب، والترقية،) مما يُعزز الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي للموظفين. عندما يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

## 3- الإطار العملي للدراسة:-

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً للمنهجية المستخدمة في الدراسة، متبوعاً بعرض لنتائج تحليل بيانات المستخلصة من الدراسة، كما تم وصف لخصائص عينة الدراسة، ثم وصف لبيانات متغيري الدراسة، وأخيراً عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة، وأخيراً عرض لأهم نتائج وتوصيات الدراسة.

## 3-1 منهجية وإجراءات الدراسة:-

بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة مشكلة البحث وتحقيق أهدافها، كما تم الاعتماد على أسلوب الاستبيان لجمع البيانات الميدانية، والتي تم تطويرها بالاستناد على بعض الدراسات السابقة؛ منها دراسة سماحي وبن صالح (2021)، ودراسة أحمد (2022) وتكونت الاستمارة من ثلاثة محاور رئيسية. تضمن المحور الأول الذي تم تصميمه من قبل الباحثين على كل من؛ البيانات الشخصية والوظيفية عن المشاركين في الدراسة، والمتمثلة؛ نوع الجنس، العمر، والتعليم العلمي، والدرجة العلمية، ومدة الخدمة في الجامعة. (وتمثل المحور الثاني؛ مقياس المتغير المستقل وهو ممارسات الاستقامة التنظيمية وتكون من (22) عبارة موزعة على خمسة أبعاد أساسية،

- البعد الأول والمتمثل في التفاؤل التنظيمي وتكون من (5) عبارات.
  - بينما البعد الثاني والمتمثل في الثقة التنظيمية وتكون من (5) عبارات.
  - البعد الثالث والمتمثل في التعاطف التنظيمي وتكون من (3) عبارات.
  - البعد الرابع والمتمثل في النزاهة التنظيمية وتكون من (5) عبارات.
  - البعد الخامس والمتمثل في التسامح التنظيمي فتكون من (3) عبارات.
- كما تضمن المحور الثالث من الاستمارة، مقياس المتغير التابع وهو الاستقرار الوظيفي الذي تكون من (8) عبارات. كما تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، حيث تمت صياغتها بشكل إيجابي (وفقاً للتدرج الموضح في الجدول رقم (1))

الجدول رقم (1): درجات مقياس ليكرت.

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

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً على الدراسات السابقة.

كما استخدم الباحثين معامل ألفا للتأكد من الثبات المقاييس على العينة المكونة من (83) مفردة، والتأكد من الصدق في المقاييس التي تم استخدامها في استمارة الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية، وذلك كما يلي:

الجدول رقم (2): معاملات ثبات ألفا كرو نباخ والصدق للدراسة.

اسم المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	معامل الصدق
مقياس الاستقامة التنظيمية	التفاؤل التنظيمي	5	0.88	0.94
	الثقة التنظيمية	5	0.89	0.94
	التعاطف التنظيمي	3	0.91	0.95
	النزاهة التنظيمية	5	0.89	0.94
	التسامح التنظيمي	3	0.88	0.94
معاملات ثبات المقياس		21	0.83	0.91
مقياس الاستقرار الوظيفي	معاملات ثبات المقياس	8	0.89	0.94

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على التحليل الإحصائي.



يتبين من خلال الجدول على تمتع مقاييس الدراسة بصورة عامة بمستوى ثبات مرتفع وبالتالي قدرتها على تحقيق الأهداف التي وضعتها الدراسة، وعليه إمكانية الاستفادة من النتائج التي يتوصل عنها لاستنبان نتيجة تطبيقه، حيث تراوحت قيم ألفا لمتغيرات الدراسة بين (0.83) ، و (0.91) كما تراوحت قيم معامل الصدق لمتغيرات الدراسة بين (0.91) و(0.95)، وهذا دليل على ان الاستنبان يتميز بالمصدقية والثبات في القياس وبالتالي للباحثين الحق في اعتماد نتائج هذا الاستنبان وتعميم نتائجه من العينة الى المجتمع.

### 3-2 وصف خصائص عينة الدراسة:-

لوصف خصائص عينة الدراسة تم توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير (نوع الجنس)، و(متغير العمر)، و(متغير التحصيل العلمي)، و(متغير الدرجة العلمية) ، و(متغير مدة الخدمة في الكلية) ؛ كما تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم(3).

الجدول رقم (3): وصف خصائص عينة الدراسة.

ت	الخصائص	الفئات	العدد	النسبة %
1	نوع الجنس	ذكر.	23	51.1
		أنثى.	22	48.9
		المجموع.	45	100.0
2	العمر	أقل من (30)سنة.	1	2.2
		من (30) إلى أقل من (40) سنة.	14	31.1
		من (40)سنة فأكثر.	30	66.7
		المجموع.	45	100.0
3	التحصيل العلمي	ماجستير.	27	60.0
		دكتوراه.	18	40.0
		المجموع.	45	100.0
		المجموع.	45	100.0
4	الدرجة العلمية	محاضر مساعد.	15	33.3
		محاضر.	13	28.9
		أستاذ مساعد.	8	17.8
		أستاذ مشارك.	6	13.3
		أستاذ.	3	6.7
		المجموع.	45	100.0
5	مدة الخدمة في الكلية.	أقل من (5) سنوات.	7	15.6
		من (5) إلى أقل من (10) سنوات.	11	24.4
		من (10) سنوات فأكثر.	27	60.0
		المجموع.	45	100.0
		المجموع.	45	100.0

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول أنَّ نسبة الذكور بلغت (51.1%) من مجمل المشاركين في الدراسة، في حين بلغت نسبة الإناث(48.9%) ، حيث جاءت نسبة الذكور مقارنة لنسبة الإناث وقد يرجع الباحثين ذلك، إلى الذي تلعبه المرأة الذي يعتبر دوراً حيويًا ومكملاً للرجل، حيث تتمتع المرأة بقدرات فريدة تسهم في بناء جيل مثقف ومتميز .كما يتبين من الجدول أنَّ غالبية المشاركين في الدراسة أعمارهم من (40) فأكثر بنسبة بلغت حوالي .(66.7%) أيضًا يلاحظ من الجدول أنَّ حوالي (60%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم تزيد عن (10) سنوات فأكثر، وهذا يعكس أنَّ معظم الموظفين يمتلكون الخبرة الكافية في مجال عملهم ويشعرون بالاستقرار في وظائفهم.. كما يتبين من الجدول أنَّ حوالي (33.5%) من أفراد عينة درجتهم العلمية محاضر مساعد، وأن ما نسبته (60%) تحصيلهم العلمي الإجازة العالية(الماجستير) ، وقد يرجع ذلك إلى القصور من جانب الحكومات المتوالية في تنمية وتطوير الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس.

## 3-3 وصف بيانات متغيرات الدراسة:-

للتعرف على اتجاهات المبحوثين حول عبارات مقياسي الدراسة، تم تطبيق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات مقياسي الدراسة وترتيب ومستوى درجة الاستقرار والممارسة وذلك كما يلي .

## 3-3-1 وصف البيانات المتعلقة بمتغير الاستقامة التنظيمية:-

لتحديد مستوى ممارسة الاستقامة التنظيمية من قبل المسؤولين بالكلية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (4) .

وتم تصنيف درجة اتفاق المبحوثين بخصوص متغيرات البحث استناداً إلى قيم المتوسطات الحسابية لإجاباتهم إلى) ضعيفة، متوسطة، مرتفعة(، باستناد إلى مساحة المقياس الذي يتراوح بين (5-1) وفقاً لتوزيع الفرضي الآتي :مستوى ممارسة منخفضة جداً من (1) إلى أقل(1.80) ، مستوى ممارسة منخفضة من (1.80) إلى أقل من(2.60) ، مستوى ممارسة متوسطة من (2.60) إلى أقل من (3.40)، مستوى ممارسة مرتفعة من (3.40) إلى أقل من(4.20) ، مستوى ممارسة مرتفعة جداً من (4.20) إلى(5).

الجدول رقم (4): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بأبعاد متغير الاستقامة التنظيمية.

ت.	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الممارسة
1	التفاؤل التنظيمي	3.25	0.75	3	متوسط
2	الثقة التنظيمية	3.20	0.72	4	متوسط
3	التعاطف التنظيمي	3.05	0.81	5	متوسط
4	النزاهة التنظيمية	3.38	0.88	2	متوسط
5	التسامح التنظيمي	3.67	0.66	1	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير	3.43	0.64		مستوى ممارسة مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن : مستوى التفاؤل التنظيمي كأحد أبعاد الاستقامة التنظيمية جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (3.25) وبمستوى ممارسة متوسط، فيما جاء بُعد الثقة التنظيمية في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (3.20) وبمستوى ممارسة متوسط، كما جاء بُعد التعاطف التنظيمي في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي بلغ (3.05) وبمستوى ممارسة متوسط، في حين جاء بُعد النزاهة التنظيمية في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.38) وبمستوى ممارسة متوسط، أما بُعد التسامح التنظيمي جاء في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (3.67) وبمستوى ممارسة مرتفع، وقد يعزوا الباحثين إلى أن الإدارة في الكلية عينة البحث تشجع على الروح التسامح وهذا يسهم في رفع مستويات الأداء الأكاديمي، وبشكل عام كان مستوى ممارسات الاستقامة التنظيمية في المستوى المرتفع. أن إجابات المستجيبين حول العبارات الخاصة بممارسات الاستقامة التنظيمية تميل باتجاه الاتفاق على ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية في الكلية عينة البحث، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.43) ، ويقع ضمن المستوى المرتفع بالاستناد إلى التوزيع الفرضي المرتفع الذي يتراوح من (3.40) إلى أقل من (4.20) وبانحراف معياري (0.22) ، وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتيجة دراسة طه (2021) والتي تشير إلى ارتفاع مستوى ممارسة قيادات الجامعات المصرية محل الدراسة لنمط القيادة الأبوية وارتفاع مستوى الاستقامة التنظيمية، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة علي (2023) والتي نصت على أن مستوى أبعاد الاستقامة التنظيمية على المؤسسات التخطيطية متوسط.

## 3-3-2 وصف البيانات المتعلقة بمتغير الاستقرار الوظيفي:-

لتحديد مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بأبعاد متغير الاستقرار الوظيفي.

ت.	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستقرار
1	سأكون سعيداً إذا استمررت في الكلية التي أعمل بها.	3.73	1.01	4	مرتفع
2	مستعد أن أقبل أي وظيفة أكلف بها في الكلية مقابل الاستمرار بالعمل فيها.	3.31	1.08	6	متوسط
3	أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص عمل بديلة.	3.24	1.26	7	متوسط
4	علاقتي مع زملائي في العمل جيدة.	4.11	0.83	2	مرتفع
5	هناك تفاهم بين الإدارة والعاملين.	3.49	0.84	5	مرتفع
6	أشعر بالعدالة في التعاملات داخل الكلية.	3.04	1.10	8	متوسط
7	أشعر بالانتماء إلى الكلية التي أعمل بها.	3.98	1.03	3	مرتفع
8	من واجبي المحافظة على سمعة الكلية.	4.47	0.97	1	مرتفع
المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير		3.67	0.65	مستوى ممارسة مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول بأن؛ أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على متغير الاستقرار الوظيفي بلغ (3.67) بانحراف معياري قدره (0.65)، وبناءً على المعيار المستخدم في هذه الدراسة واستجابات الأفراد فإن المتوسط الحسابي يشير إلى أن مستوى الاستقرار الوظيفي في الكلية محل الدراسة كان مرتفعاً. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.04) و (4.47) وقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة من واجبي المحافظة على سمعة الكلية بمتوسط حسابي بلغ (4.47) وانحراف معياري قدره (0.97)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.67)، فيما جاءت في المرتبة الثامنة عبارة أشعر بالعدالة في التعاملات داخل الكلية بمتوسط حسابي بلغ (3.04) وانحراف معياري (1.10) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.68). وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة علي والريميدي (2022) والتي نصت على أن مستوى الاستقرار الوظيفي في شركات السياحة المصرية كان مرتفعاً، وتختلف هذه الدراسة مع نتيجة دراسة علوش (2016) التي توصلت إلى أن مستوى كل من الأمان والاستقرار الوظيفي كان متوسطاً لفئتي القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومرتفعاً لفئة معاوني أعضاء هيئة التدريس، وأن مستوى ضغوط العمل.

## 4- عرض نتائج فرضيات الدراسة:-

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (6).

يلاحظ من الجدول أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.772)، وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية قوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، لذلك يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين متغيري الدراسة.

كما يتبين من الجدول، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.682) ، وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) ، وهي أقل (0.05) ، الأمر الذي يشير إلى وجود علاقة معنوية طردية قوية بين التفاؤل التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، لذلك يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين متغيري الدراسة.

الجدول رقم (6): نتيجة اختبار فرضيات الدراسة.

مستوى الاستقرار الوظيفي			
القرار	مستوى الدلالة Sig. (2-tailed)	معامل ارتباط بيرسون	
رفض الفرضية	0.000	0.772	ممارسات الاستقامة التنظيمية
رفض الفرضية	0.000	0.682	التفاؤل التنظيمي
رفض الفرضية	0.000	0.658	الثقة التنظيمية
رفض الفرضية	0.000	0.531	التعاطف التنظيمي
رفض الفرضية	0.000	0.682	النزاهة التنظيمية
رفض الفرضية	0.000	0.666	التسامح التنظيمي

\* عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على التحليل الإحصائي.

أيضاً يتضح من الجدول، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.658) ، وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) ، وهي أقل من (0.05) ، مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية قوية بين الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، لذلك ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين متغيري الدراسة .

كما يلاحظ من خلا الجدول، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.531) وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) ، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين التعاطف التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، لذلك ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين متغيري الدراسة .وقد يرجع ذلك لوجود قصور في تدريب رأس المال البشري بالمستشفى قيد الدراسة، وهذا ما أكدته تقرير الرقابة الإدارية لعام (2019) الذي نص بعدم وجود برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين بالمستشفيات والمراكز الصحية.

كما يتبين من الجدول، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.682) ، وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) ، وهي أقل من (0.05) ، مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية ومتوسطة بين النزاهة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، لذلك ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين متغيري الدراسة.

يلاحظ من الجدول رقم (6) ، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.666) ، وقيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) ، وهي أقل من (0.05) ، مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية وقوية بين التسامح التنظيمي والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، لذلك، ترفض فرضية الدراسة العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين متغيري الدراسة .وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة العمادي وآخرون (2019)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي

#### 4- أهم النتائج والتوصيات :-

استناداً على نتائج التحليل الإحصائي، توصلت الدراسة لبعض النتائج من أهمها ما يلي:

- أشارت النتائج إلى أن نسبة الذكور بلغت (51.1%) من عينة الدراسة، كما تبين من النتائج أن غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة أعمارهم أقل من (40) سنة بنسبة بلغت حوالي (66.7%) ، أيضاً تشير النتائج إلى أن حوالي (60%) من عينة الدراسة

- سنوات الخبرة لديهم من (10) سنوات فأكثر، كما يلاحظ من خلال النتائج أن ما نسبته (33.3) درجتهم العلمية محاضر مساعد، وأيضاً تشير النتائج أن غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة تحصيلهم العلمي (لماجستير).
- أكدت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسات الاستقامة التنظيمية في الكلية قيد الدراسة حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.43)، حيث جاء في المرتبة الأولى بُعد التسامح التنظيمي بمتوسط حسابي (3.67)، تلاه بُعد النزاهة التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38)، وجاء بُعد التقاؤل التنظيمي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.25)، بينما جاء بُعد الثقة التنظيمية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.20)، في حين جاء بُعد التعاطف التنظيمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.05) في المستوى المتوسط.
  - أوضحت النتائج أن مستوى توفر الاستقرار الوظيفي في الكلية قيد الدراسة كان في المستوى المرتفع بمتوسط حسابي قدره (3.67).
  - بينت النتائج وجود علاقة معنوية بين ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة. كما أشارت إلى وجود علاقة معنوية بين كل أبعاد متغير ممارسات الاستقامة التنظيمية والاستقرار الوظيفي.
- بناءً على النتائج السابقة خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها ما يلي:
- ضرورة الاستمرار في تبني ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية في الكلية قيد الدراسة، مما يجعل بيئة العمل متلاحمة وتسير في الاتجاه الصحيح لتحقيق أهدافها.
  - بث روح التقاؤل المفعم بين صفوف أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية، والعمل على رفع روح المعنوية لديهم.
  - تشجيع دوافع التعاطف والتراحم بين أعضاء هيئة التدريس ضمن حياتهم اليومية في الكلية، والتركيز على العوامل والمحفزات الشعورية والمشاعر العاطفية لما لها من تأثير على نتائج الأداء.
  - توفير مناخ ملائم يساعد في تحسين الأداء والرغبة والاستقرار والبقاء في العمل.
  - العمل على زيادة شعور الموظف بالأمان الوظيفي ليشعر بالطمأنينة مما يؤدي إلى رضاه واستمراره في عمل، وبالتالي استقراره.

#### قائمة المراجع

##### أولاً- المراجع العربية:

- أحمد، هاشم. (2022). الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية. المجلة الأكاديمية لجامعة نوز، (1)، 11، 112-129.
- ختة، سمية. (2018). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي: دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية بالمسيلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة محمد بن مضياف].
- رسن، سالم، وكعيد، أحمد (2022). دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة: دراسة استطلاعية لآراء الاطباء في مستشفى الصدر العام في ميسان. مجلة الريادة للمال والأعمال، (3)، 2، 39-58.
- الريمدي، بسام، وعلي، هبة. (2022). أثر السعادة الوظيفية والإستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، (1)، 23، 11-103.
- الزياي، مها. (2022). أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جرو..مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، (1)، 42، 1-65.
- سماحي، فاطمة، وبن صالح، عيشة. (2021). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز بالمسيلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة محمد بن مضياف].

- طه، مني. (2021). دور الإستقامة التنظيمية كمتغير وسيل في العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية : دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية، (4)43 ، 501-572.
- عريهير، اسماعيل. (2020). المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعاملين-المغرب[رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة محمد بن مضياف].
- علوش، صباح. (2016). دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل : دراسة ميدانية بالتطبيق علي جامعة قناة السويس . المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (1)7 ، 627-671.
- على، هاله مصطفى. (2023). الاستقامة التنظيمية كاستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية. مجاله لدراسات في الخدمة الاجتماعي، (4)64 ، 733-772.
- علي، سيد، و الرميدي، بسام. (2022). أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، (1)23 ، 103-118.
- العماوي، بشري، مرزوق، عبد العزيز، محمد السديوني، مني. (2019). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي :دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، (6)5 ، 185-222.
- غالي، حسين، أمانة، احمد. (2015). الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية :بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلا. المجلة العراقية لعلوم الإدارة، (46)11 ، 267-307.
- كريم، علي، وعصام، اكرام، وعلي، اسماعيل. (2024). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية. مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، (2-1)23 ، 54-61.
- مناصرية، حنان، وخولة، شبوكي. (2023). تأثير الاتصال غير الرسمي على الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين :دراسة ميدانية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية[رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي].
- المنسي، محمود عبدالعزيز. (2022). العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي "الدور الوسيط للرفاهية النفسية :دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر. المجلة العربية للإدارة، (4)42 ، 139-162.
- الناصري، ناصر، ومحمد، حسام الدين. (2020). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس، 2020، 331-356 (122)
- شهلي، نبيلة. (2017). الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي :دراسة ميدانية بمؤسسة الحضنة للحليب بالمسيلة[رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة محمد بن مضياف].
- هلول، حسين (2019) الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مشرفي التربية الرياضية) التربوي (في محافظة ذي قار -العراق. مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية، (4)29، 336-345.
- هيئة الرقابة الإدارية. (2022). التقرير السنوي -طرابلس، ليبيا.

#### ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Ravaji, M., (2016). The Effect of Organizational Virtuousness and Psychological Capital Role on Employees' Creativity In Tehran Water and Wastewater Company, International Journal of Scientific Management and Development, 4(12), 496-506.
- Krejcie, R., & Morgan, D., (1970). determining sample size for research activities educational and psychological measurement, (30). 610-607.