

دور الاداء إداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية من منظور التعليم الجامعي

أ. فاطمة بشير أحمد هاشم

كلية إدارة الأعمال -جامعة الجفرة -ليبيا

abosssa@gmail.com

تاريخ الاستلام: 20-مايو-2025

تاريخ القبول: 26- يوليو -2025

تاريخ النشر: 01-اغسطس -2025

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأداء الإداري (كمتغير مستقل) على تطبيق المسؤولية الاجتماعية (كمتغير تابع) في جامعة الجفرة. ولتحقيق هذا الهدف، تم اختبار فرضيات العلاقة بين المتغيرين باستخدام منهجية كمية، حيث تم جمع البيانات من عينة قسدية بلغ حجمها (130) موظفاً بالجامعة، وتم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) بعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

أظهرت النتائج الرئيسية أن الأداء الإداري له دور مهم في تطبيق بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية، إلا أن تأثيره الكلي لا يزال ضعيفاً وغير كافٍ لتحقيق تطبيق فعال وشامل بمفرده. كما كشفت الدراسة عن الحاجة الماسة لتبني سياسات مؤسسية متكاملة وإشراك وحدات أخرى في الجامعة، مثل الكليات والاتحادات الطلابية ومراكز خدمة المجتمع، لتعزيز مخرجات المسؤولية الاجتماعية. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تعزيز الوعي المؤسسي بأهمية المسؤولية الاجتماعية ودمجها ضمن الخطة الاستراتيجية للجامعة، وتفعيل الشراكات المجتمعية، ودعم البحث العلمي الذي يعالج القضايا ذات الصلة بالتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، الأداء الإداري، التعليم الجامعي، لشراكة المجتمعية، التنمية المستدامة.

ABSTRACT:

This study aimed to analyze the impact of administrative performance (as an independent variable) on the implementation of social responsibility (as a dependent variable) at Al-Jufra University. The research employed a quantitative methodology to test the hypotheses governing this relationship, utilizing a purposive sample of 130 university employees. Data was collected through a validated and reliable instrument and subsequently analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The findings reveal that while administrative performance plays a significant role in implementing certain aspects of social responsibility, its overall impact is limited and insufficient to achieve comprehensive and effective application on its own. The results underscore the need for integrated institutional policies and broader engagement from other university units, including faculties, student unions, and community service centers, to enhance social responsibility outcomes.

Consequently, the study recommends enhancing institutional awareness by integrating social responsibility into the university's strategic plan, activating partnerships with community organizations, and supporting scientific research that addresses key issues related to sustainable development.

Keywords: Social Responsibility, Administrative Performance, Higher Education, Community Partnership, Sustainable Development.

المقدمة:

يشهد العصر الحالي اهتماماً متزايداً في تبني المسؤولية الاجتماعية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع وتحدياته. على الرغم من أن المسؤولية الاجتماعية غالباً ما ترتبط بالشركات، إلا أنه حاز هذا المصطلح على اهتمام الباحثين وعلماء الإدارة في السياق الجامعي مما خلق جدلاً واسعاً، لكون المسؤولية الاجتماعية تلعب دوراً محورياً في ظل متغيرات التعليم الجامعي، حيث تضم العديد من الفاعلين والأنشطة المختلفة.

ومع ازدياد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في الآونة الأخيرة؛ لما له من أهمية في رسم مستقبل الشعوب، فإن العالم يشهد اليوم اهتماماً بالأخلاقيات المهنية والواجبات والأنماط السلوكية والتقاليد الاجتماعية التي من المفروض أن يلتزم بها الجميع ممن يمارسون مهنة ما، وعلى الجانب الآخر من الأهمية نجد المسؤولية الاجتماعية والتي تتسع وتضيق بحسب الاهتمام بالجانب الأخلاقي، وإذا ما ارتبط هذين المفهومين بالعملية التعليمية فسوف يختلف الأمر كلياً، كون هذه الأخيرة معيار التقدم والازدهار، وإذا غابت الأخلاق فتغيب معها المسؤولية اتجاه المجتمع ككل.

ولا يفوتنا أن ننوه لكون الجامعة مؤسسة معرفية تجمع الموارد الثقافية الأكثر قيمة وفي الوقت نفسه تحتكر المؤهلات والمهارات اللازمة، وعليه تهدف هذه الورقة إلى دراسة دور الأداء الإداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، حيث تسعى إلى فهم العلاقة والآثار للأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعة- قيد الدراسة، ومن هنا تم تقسيم هيكلية البحث إلى الإطار التمهيدي، الإطار النظري، إطار العملي، النتائج التي توصلت إليها الباحثة والتوصيات التي تم اقتراحها.

مشكلة الدراسة:

نظراً للظروف البيئية المتغيرة في عصر التكنولوجيا، وكون مهنة التعليم والمسؤولية الاجتماعية أصبحت ظاهر ينبغي دراستها والتمعن في نتائجها، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، ومن خلال الملاحظة علماً بكون الباحثة عضو هيئة تدريس-قسم الإدارة بالجامعة قيد الدراسة، أتضح ضعف الاهتمام بالمعايير المجتمعية والأخلاقية وغياب الوعي الكافي لأهمية الموضوع في تعزيز دور الجامعات في خدمة المجتمع، إلا أن العلاقة بين الأداء الإداري وتطبيق المسؤولية الاجتماعية لم تحظ بالدراسة الكافية في الدراسات السابقة، خصوصاً في السياقات المحلية بناءً على ذلك ونظراً لأهمية الدراسات السابقة تسعى هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الأداء الإداري في الجامعة وتطبيق المسؤولية الاجتماعية، مع التركيز على العوامل المؤثرة في هذه العلاقة والاسهام في تطوير سياسات وممارسات أكثر كفاءة وفعالية، وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل التساؤل التالي:

- ما دور الأداء الإداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعة قيد الدراسة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. محاولة التعرف على تأثير الأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعة- قيد الدراسة.
2. محاولة قياس مدى دور الأداء الإداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعة- قيد الدراسة.
3. تقديم إطار متكامل حول أهمية المسؤولية الاجتماعية في الجامعة- قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

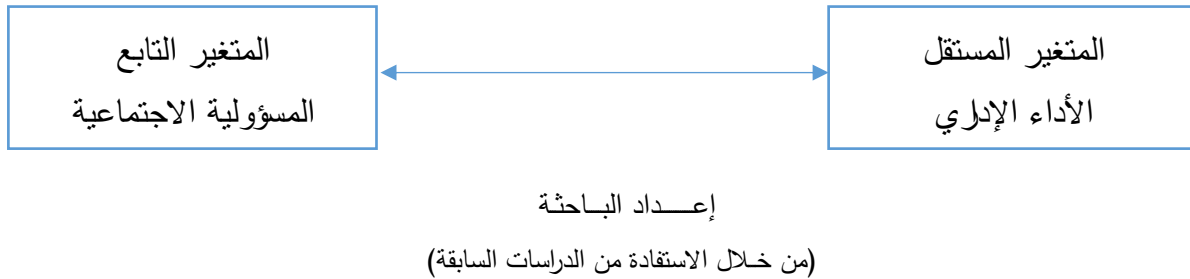
تستمد الدراسة الحالية أهميتها من:

1. كون الموضوع المبحوث مهماً والمتمثل في دور الأداء الإداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.
 2. تفتح هذه الدراسة المجال أمام المزيد من الدراسات الأخرى في هذا المجال، وقد تساعد الجامعات المحلية في الاتجاه نحو تطبيق المسؤولية الاجتماعية مع جميع التغيرات البيئية.
 3. أهمية نتائج الدراسة التي ستوضح الصورة أمام الجامعات عن أهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية ودوره المهم بما يعطي صورة واضحة للجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.
- فرضيات الدراسة:**
1. لا يوجد تأثير للأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالجامعة قيد الدراسة.
 2. لا توجد علاقة بين الأداء الإداري وتطبيق المسؤولية الاجتماعية بالجامعة قيد الدراسة.

نموذج الدراسة:

- من خلال الاستفادة من الدراسات السابقة استندت الباحثة على وضع نموذج لهذه الدراسة المتمثلة في دور الأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالجامعة - قيد الدراسة.
1. المتغير المستقل (الأداء الإداري): يشمل هذا المتغير كفاءة الإدارة في اتخاذ القرارات، والتخطيط الاستراتيجي، والتواصل الفعال، وإدارة الموارد البشرية.
 2. المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية): تشمل المسؤولية الاجتماعية للجامعة جوانب مثل الاستدامة البيئية، والعدالة الاجتماعية، والتنمية المجتمعية، وتعزيز القيم الأخلاقية.

شكل رقم (1) يبين نموذج الدراسة



حدود الدراسة:

1. الحدود الزمنية: تم انجاز الدراسة خلال الفصل الدراسي - خريف 2024.
2. الحدود المكانية: جامعة الجفرة - بلدية الجفرة.
3. الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على دراسة دور الأداء الإداري في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.
4. الحدود البشرية: تمثل الموظفين في جامعة الجفرة دون إشراك الطلبة أو أعضاء المجتمع المحلي أو الكليات المختلفة، بسبب خصوصية التركيب الإداري للجامعة، ولتسهيل الوصول إلى العينة المستهدفة بطريقة قصدية تتماشى مع هدف الدراسة في تحليل أثر الأداء الإداري الداخلي فقط.

مصادر البيانات:

تم اعتماد نوعين من المصادر وهما:

1. مصادر أولية: جمع البيانات الأولية من خلال استمارة الاستبيان ثم تطويرها من أجل تحقيق أغراض الدراسة.
2. مصادر ثانوية: اعتماد جمع البيانات على الدراسات والأدبيات السابقة في موضوع الدراسة كما اعتمد على الكتب والمقالات والدوريات العلمية وكذلك شبكة الإنترنت.

التعريفات الإجرائية:

1. المسؤولية الاجتماعية: في السياق الجامعي تُعرّف بأنها الالتزام الذي تتحمله الجامعة تجاه المجتمع والبيئة، من خلال تبني سياسات وبرامج تعزز العدالة الاجتماعية، الاستدامة البيئية، التنمية المجتمعية، وتعزيز القيم الأخلاقية.
2. أداء الإداري: يُقصد به قدرة الإدارة الجامعية على تنفيذ الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرارات، القيادة، التواصل الفعال، وإدارة الموارد البشرية بطريقة تساهم في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية في البيئة الجامعية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (داجلي وألتيناوي، 2023) بعنوان " القيادة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي: نموذج تعاوني " تناولت الدراسة العلاقة بين القيادة المؤسسية وتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الأوروبية، وركزت على نماذج التعاون بين الكليات والمجتمع المحلي. وقدمت نموذجًا تشاركيًا لإدماج أصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرار، وأكدت على أهمية وجود وحدة مؤسسية تعنى بمتابعة أثر البرامج الاجتماعية. كما شددت على ضرورة وجود مؤشرات أداء تقيس مدى اندماج الجامعة في قضايا المجتمع.
2. دراسة (لمين علون، 2020) بعنوان " تحسين أداء المنظمة من خلال المسؤولية الاجتماعية " ركزت الدراسة على العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (مثل الأبعاد الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والإنسانية) وأداء المؤسسة. أشارت النتائج إلى أن المؤسسات التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية بشكل متكامل تحقق أداءً أفضل من حيث الكفاءة والفعالية وزيادة ثقة المجتمع والعملاء. كما أوضحت الدراسة أهمية دمج المسؤولية الاجتماعية في استراتيجية المؤسسة لتحقيق الأهداف المستدامة.
3. دراسة (بطاطاش راضية، 2021) بعنوان " دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية " هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في الجامعات الجزائرية. أوضحت أن التزام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالقوانين واللوائح الأخلاقية يساهم في تعزيز ثقة المجتمع بالجامعة وزيادة مستوى رضا الطلاب والموظفين. أكدت الدراسة على أهمية وجود ميثاق أخلاقي محدد يعزز ثقافة المسؤولية الاجتماعية ويضع معايير واضحة للسلوكيات المهنية. وأوصت بضرورة تضمين هذه القيم في البرامج الأكاديمية والخطط الإدارية للجامعات.
4. دراسة (عبد الستار وزملائه، 2019) بعنوان " تطوير الأداء الإداري في الجامعات " ركزت الدراسة على الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات المصرية، مع التركيز على دور الذكاء التنظيمي كعامل رئيسي لتحسين الأداء. أوضحت الدراسة أن الذكاء التنظيمي يساهم في تحسين قدرة القيادات على اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتعامل مع تحديات البيئة الأكاديمية المتغيرة. تم تحليل مستويات الذكاء التنظيمي من خلال استبيانات استهدفت رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعات متعددة. وخلصت النتائج إلى ضرورة إعادة تأهيل وتدريب القيادات الأكاديمية لتطوير أدائهم وتحقيق رؤية استراتيجية واضحة للجامعات.
5. دراسة (سكينة الزويد، 2015) بعنوان " تطبيق المسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي " سلطت الضوء على التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في الشرق الأوسط في ظل بيئة متغيرة تشمل تقليص الدعم الحكومي وزيادة الطلب على التنوع الأكاديمي والمالي. أوضحت أن تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية يساعد الجامعات على تحقيق الاستدامة

- والقدرة التنافسية من خلال تحسين علاقاتها مع المجتمع المحلي والبيئة المحيطة. كما أشارت إلى أهمية دور الجامعات كجهات مؤسسية مواطنة تعزز التنمية المستدامة من خلال التعليم والبحث العلمي.
6. دراسة (عماد نوح وآخرون، 2017) بعنوان " دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء الإداري " استعرضت الدراسة أهمية إدارة الجودة الشاملة كمنهج إداري يهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي في قطاع التعليم العالي. بينت الدراسة أن تطبيق مبادئ الجودة الشاملة يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء التشغيلية، فضلاً عن تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين. تم تطبيق الدراسة على جامعة المنوفية، حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً لإدارة الجودة الشاملة على جودة الأداء الأكاديمي والإداري.
7. دراسة (براهيمي قدرى، 2015) بعنوان " أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء " تناولت الدراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء في الشركات السورية المساهمة. استعرضت الأبعاد المختلفة للمسؤولية الاجتماعية مثل البعد الاقتصادي الذي يركز على العائد على الاستثمار وأثره الإيجابي على الأداء المؤسسي، والبعد الأخلاقي الذي يعزز التزام الشركة بالمبادئ والمعايير الأخلاقية. وأوضحت أن تطبيق هذه الأبعاد يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة رضا العملاء والموظفين. تم استخدام منهجية تعتمد على تحليل استبانات موزعة على عينة من الشركات، وخلصت الدراسة إلى أن تطبيق المسؤولية الاجتماعية يعزز التنافسية ويزيد من ولاء العملاء.
- التعليق على هذه الدراسة:
- من خلال ما تم استعراضه من الدراسات السابقة حول الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية، وجدت الباحثة من خلال الإطلاع والبحث أن هذه الدراسة تتميز بكونها الدراسة الوحيدة محلياً التي تبحث في هذه الإشكالية، وكما يمكن استنباط نقاط أخرى تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ومنها ما يلي:
1. أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة		
من حيث	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
نوع البحث	بحث ميداني وصفي تحليلي قائم على المسح باستخدام الاستبيان	تنوع بين الدراسات الميدانية، ودراسات الحالة، والدراسات النظرية التحليلية
المتغيرات	مستقل: الأداء الإداري (كفاءة الإدارة، القيادة، التخطيط، التواصل الفعال) تابع: المسؤولية الاجتماعية (الاستدامة البيئية، العدالة الاجتماعية، القيم الأخلاقية، التنمية المجتمعية)	ركزت بعض الدراسات على متغيرات مشابهة (المسؤولية الاجتماعية، القيادة، الأداء المؤسسي)، وأخرى أضافت أبعاداً اقتصادية، قانونية، وأخلاقية أو ركزت على الذكاء التنظيمي وجودة الأداء
أداة الدراسة	استبانة مقسمة إلى 40 فقرة (20 للأداء الإداري، 20 للمسؤولية الاجتماعية) بعد اختبار الصدق والثبات (كرونباخ ألفا > 0.6)	استبانة في معظم الدراسات، وأحياناً مقابلات أو تحليل وثائق، أو مقاييس جودة معتمدة دولياً
المنهج	الوصفي التحليلي مع التحليل الإحصائي (SPSS)، الانحدار، المتوسطات، الانحراف المعياري	مناهج وصفية وتحليلية، ودراسات حالة، وأحياناً المنهج المقارن أو التجريبي
البيئة	جامعة الجفرة - ليبيا	جامعات ومؤسسات تعليم عالٍ في أوروبا، الشرق الأوسط، الجزائر، مصر، السعودية، سوريا
العينة	130 موظفاً إدارياً (عينة قصدية)	عينات متفاوتة شملت أعضاء هيئة تدريس، طلاب، إداريين، وأحياناً مؤسسات بأكملها

الزمن	خريف 2024	بين 2015-2023
الاختلافات	تركيز على السياق المحلي الليبي وُبُعد الموظفين الإداريين فقط دون الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	تركيز أوسع على جميع الفاعلين بالمؤسسات، واختبار أبعاد إضافية للمسؤولية الاجتماعية أو الأداء الإداري
التشابه	استخدام أدوات كمية (استبيان)، تحليل إحصائي، التركيز على العلاقة بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية	نفس المنهجية في القياس والتحليل في معظم الدراسات
اهم النتائج	وجود تأثير ضعيف ذو دلالة إحصائية بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية، مع الحاجة لسياسات تكاملية	معظم الدراسات وجدت علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والأداء، لكنها ربطت القوة الفعلية للعلاقة بعوامل تنظيمية وثقافية وسياسية أوسع
أمكانية التعميم	قدرة التعميم محدودة	أغلب الدراسات السابقة ذات قدرة أعلى على التعميم نسبياً

2. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تدل الدراسات السابقة على أهمية الدراسة وموضوعها وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب ومنها: صياغة الإطار النظري، المساعدة في تحديد المشكلة، وبيان أهمية الدراسة ومبررات إجرائها، ومساعدة الباحثة في تحديد منهجية الدراسة، وتوجيه الباحثة في تصميم أداء الدراسة، وكذلك توجيه الباحثة نحو العديد من مصادر المعلومات المقيمة ذات العلاقة بمشكلة الدراسة، إلى جانب الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

الأطر النظرية:

المحور الأول: الأداء الإداري:

يُعدّ الأداء الإداري في البيئة الجامعية عاملاً حاسماً في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية وضمان جودة العمليات الأكاديمية والإدارية. وتبرز أهمية هذا الموضوع في تعزيز مكانة الجامعات كمحركات للتنمية المستدامة ومراكز للابتكار. مفهوم الأداء الإداري في البيئة الجامعية

يُعرّف الأداء الإداري بأنه عملية التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة على الموارد البشرية والمادية في الجامعة لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية (Robbins & Coulter, 2016, p.85). يشمل هذا المفهوم إدارة العمليات الأكاديمية والإدارية بطريقة تضمن استدامة الموارد، تحسين جودة التعليم، وتعزيز الشراكة مع المجتمع. وفقاً لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (UNESCO, 2010, p.22)، فإن الأداء الإداري الجيد في الجامعات يرتبط بتطبيق ممارسات إدارية مبتكرة تُسهم في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي.

أهمية الأداء الإداري في الجامعات

يلعب الأداء الإداري دوراً محورياً في تحقيق أهداف المؤسسات الجامعية، ويؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم والخدمات المقدمة. تشمل أهمية الأداء الإداري في الجامعات النقاط التالية:

1. **تعزيز جودة التعليم:** يشير تقرير الجمعية الأمريكية للتعليم العالي (AAC&U, 2018, p.5) إلى أن الإدارة الجامعية الفعالة تسهم في تحسين تجربة الطلاب من خلال تقديم خدمات تعليمية مبتكرة.

2. **تحقيق الكفاءة التنظيمية:** يساعد الأداء الإداري الجيد في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد وتقليل الهدر، مما يعزز الاستدامة المالية للجامعات (Kotler & Keller, 2016, p.102).

3. دعم البحث العلمي: الإدارة الفعالة توفر البيئة المناسبة لتطوير البحث العلمي الموجه لحل المشكلات المجتمعية (Byrd, 2013, p. 88).

4. تعزيز الشراكات المجتمعية: الأداء الإداري الجيد يساهم في بناء علاقات قوية بين الجامعة والمجتمع من خلال مبادرات تخدم أهداف التنمية المستدامة. (Carroll, 1991, p.40)

أبعاد الأداء الإداري في البيئة الجامعية

يتضمن الأداء الإداري في الجامعات مجموعة من الأبعاد التي تحدد كفاءته وفعاليتها:

1. التخطيط الاستراتيجي: إعداد خطط استراتيجية شاملة تتماشى مع رؤية الجامعة وأهدافها.
2. إدارة الموارد البشرية: التركيز على تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية من خلال برامج تدريبية وتنموية.
3. التقنية والإدارة الرقمية: تبني أنظمة إدارة إلكترونية لتحسين كفاءة العمليات الإدارية.
4. الابتكار: تحفيز الابتكار في العمليات الإدارية والأكاديمية لتحقيق التميز. (UNESCO, 2010, p.12)

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية:

تُعدّ المسؤولية الاجتماعية مفهوماً محورياً في بناء المجتمعات الحديثة، حيث يتجاوز دور المؤسسات، بما فيها الجامعات، تحقيق أهدافها الأكاديمية والاقتصادية ليشمل المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة للمجتمع. وتأتي أهمية دراسة هذا الموضوع في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه المجتمع، مثل قضايا التغير المناخي، العدالة الاجتماعية، الابتكار، وتعزيز القيم الأخلاقية في ظل العولمة.

الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية في الجامعات

يشير كارول (Carroll, 1991, p.40) إلى أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن أبعاداً متعددة تشمل الالتزام الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، والخيري، وهي أبعاد يمكن أن تطبقها الجامعات من خلال تحسين جودة التعليم، توجيه البحث العلمي لحل المشكلات المجتمعية، وتقديم خدمات مباشرة تدعم التنمية المحلية. كما تطرقت منظمة اليونسكو (UNESCO, 2010, p.12) إلى الدور الأساسي للجامعات في تعزيز التنمية المستدامة، مشيرة إلى أهمية دمج القضايا البيئية والاجتماعية في المناهج الأكاديمية. وفيما يلي مجموعة من التعريفات للمسؤولية الاجتماعية من منظور البيئة الجامعية، مستندة إلى مراجع علمية موثوقة:

1. تعريف كوتلر ونانسي: (Kotler & Nancy, 2005, p.27) يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسة بتحقيق الأهداف التنموية والاجتماعية جنباً إلى جنب مع تحقيق أهدافها الاقتصادية، حيث يجب أن تعكس الجامعة التزاماً تجاه المجتمع من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية تفيد الأفراد والمجتمع على حد سواء.
2. تعريف منظمة اليونسكو: (UNESCO, 2010, p.12) تؤكد اليونسكو أن المسؤولية الاجتماعية في الجامعات تتمثل في "الالتزام المؤسسات الأكاديمية بدعم التنمية المستدامة من خلال التعليم والبحث وخدمة المجتمع"، مع التركيز على المساهمة في معالجة القضايا البيئية والاجتماعية العالمية.
3. تعريف كارول: (Carroll, 1991, p.42) تُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "الالتزام المؤسسات ببنّي أدوار اقتصادية وقانونية وأخلاقية وخيرية بما يعزز رفاهية المجتمع"، وينطبق ذلك على الجامعات من خلال تطوير المعرفة وتعزيز القيم الأخلاقية وتلبية احتياجات المجتمع.
4. تعريف وارن بيرد: (Warren Byrd, 2013, p.91) يعرف المسؤولية الاجتماعية للجامعات بأنها "مشاركة الجامعات في حل قضايا المجتمع المحلي والعالمي من خلال التعليم المبتكر، والبحوث التطبيقية، والشراكات المجتمعية.

5. تعريف الجمعية الأمريكية للتعليم العالي: (AAC&U, 2018, p.6) تُعرّف المسؤولية الاجتماعية بأنها "دور الجامعات في بناء مجتمع عادل ومستدام من خلال تعزيز المواطنة المسؤولة لدى الطلاب، وتوفير بيئة تعليمية داعمة، وتحقيق التقدم المجتمعي.

أهمية المسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي:

تُظهر الدراسات الحديثة أن الجامعات تتحمل دوراً جوهرياً في بناء جيل واعٍ بالقضايا الاجتماعية والبيئية. تُعد المسؤولية الاجتماعية عاملاً محفزاً لجعل التعليم أكثر شمولاً وارتباطاً بالمجتمع، حيث تشير الجمعية الأمريكية للتعليم العالي (AAC&U, 2018, p. 6) إلى أن الجامعات التي تتبنى هذا النهج تساهم في خلق مجتمع عادل ومستدام من خلال تعزيز قيم المواطنة والعمل التطوعي بين الطلاب. علاوة على ذلك، تُبرز دراسة وارين بيرد (Byrd, 2013, p. 88) دور البحث العلمي في معالجة القضايا المجتمعية، مثل الفقر والتنمية البيئية، ما يساهم في تعزيز الابتكار والتنمية.

أبعاد المسؤولية الاجتماعية في البيئة الجامعية

تشمل المسؤولية الاجتماعية في الجامعات مجموعة من الأبعاد الرئيسية:

1. **التعليم والتعلم:** تحسين المناهج الدراسية بما يتماشى مع احتياجات المجتمع وسوق العمل (UNESCO, 2010, p. 12).

2. **البحث العلمي:** دعم الأبحاث الموجهة لحل القضايا المجتمعية. (Byrd, 2013, p. 12).

3. **خدمة المجتمع:** تعزيز الشراكات المجتمعية والمبادرات الاجتماعية. (AAC&U, 2018, p. 6).

4. **الاستدامة البيئية:** تطبيق ممارسات صديقة للبيئة وتشجيع التعليم البيئي. (Kotler & Nancy, 2005, p. 27).

5. **القيم الأخلاقية:** نشر قيم النزاهة والعدالة من خلال السياسات الجامعية. (Carroll, 1991, p. 40).

المحور الثالث: نماذج دولية حول تطبيق المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية في التعليم العالي:

على المستوى العالمي نستطيع القول إن الجامعات الأمريكية أسهمت في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية من خلال الدراسات والأبحاث والبرامج والتخصصات والمقررات التي تطرحها في برامج إدارة الأعمال وعلم الاجتماع والإعلام والخدمة الاجتماعية مما أدى إلى رفع نسبة الوعي بالمسؤولية الاجتماعية إلى ما يقارب من نسبة 43%.

وهناك أيضاً التجربة الدنماركية والتي تتمثل في إنشاء مدرسة كوبنهاجن للإدارة CBS والتي كانت منصة علمية لمبادرات بحوث المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

والتجربة البريطانية والتي تتمثل في المركز الدولي للمسؤولية الاجتماعية الذي قدم ما يزيد على 2000 دراسة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

والتجربة الهولندية والتي تتمثل فيما يُسمى بالمكتب الأخضر الذي وظف ما يزيد على 20 ألف شخص خلال الفترة من 2010 إلى 2016. وتتجلى أهمية المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في التجربة الماليزية ولعلها من أبرز الدول الإسلامية اهتماماً بهذا المجال حيث تقرر استحداث منصب بالجامعات الماليزية وهو نائب رئيس الجامعة للمسؤولية الاجتماعية لإبراز مدى أهمية المسؤولية الاجتماعية في الحياة الأكاديمية ومختلف مجالات الحياة. وهناك أكثر من منظور لعملية تدعيم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، فهناك مثلاً المنظور الأمريكي والذي يتمثل في تخصيص كل شركة أو مؤسسة جزءاً من أرباحها لدراسة المسؤولية الاجتماعية، وهناك منظور آخر يقول بأن المسؤولية الاجتماعية مسؤولية تكاملية لا تتمثل فقط في المال ولكن تتمثل في تحديد الرؤية والأهداف والأسلوب والمجتمع، ومنظور آخر يقول بأن الارتقاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية يعتمد بشكل أساسي على الممارسة الميدانية والعملية للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية من خلال استقصاء الواقع

الاجتماعي والتفاعل معه من خلال الحياة اليومية، كما أنه يجب تخصيص ميزانية خاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لتدعيمها عملياً وأكاديمياً¹.

الاطار العملي:

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سعت الباحثة للوصول إلى دراسة " دور الأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية" لدى جامعة الجفرة- ليبيا، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، حيث أن المنهج الوصفي يتمثل في وصف السياق النظري وعرض بعض الدراسات السابقة، واستخدام الأسلوب التحليلي قد تم إجراء دراسة ميدانية بالاعتماد على الاستبانة المعدة لذلك مع تحليل كافة البيانات باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجتها وذلك من خلال محاولة إسقاط ما تناولته الباحثة على أرض الواقع.

مجتمع الدراسة:

اعتمدت الدراسة جامعة الجفرة- ليبيا كمجتمع للدراسة حيث يبلغ عددهم (924)، واستخدمت الباحثة العينة القصدية، حيث تم استبعاد الموظفين الجدد، والموظفين الخريجين من جامعات مختلفة، والموظفين الذين تم تعيينهم مؤخراً، كذلك الموظفين الذين تم نقلهم في الأونة الأخيرة من قطاعات مختلفة، بالإضافة إلى الموظفين الذين تم تغيير صفاتهم من معيد إلى موظف.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع المستويات الإدارية بالجامعة، والذي يبلغ عددهم (924)، وتم توزيع (150) استبانة على الموظفين، وقد استرجع منها (145)، وبعد فحص الاستبانات لبيان مدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي، استبعد منها (10) استبانات لعدم صلاحيتها لعملية التحليل الإحصائي وذلك بسبب عدم استكمالها لشروط التحليل، وتم استبعاد (5) استبانات فارغة، وبهذا يصبح إجمالي عدد الاستبانات الصالحة لعملية التحليل الإحصائي (130) استبانة من إجمالي عدد الاستبانات المسترجعة.

أداة الدراسة:

قد تم اعتماد المقابلات الشخصية وإعداد الاستبانة على النحو التالي:

1. إعداد مقابلات أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
2. عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختيار مدى وملاءمتها لجمع البيانات.
3. تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المحكمين.
4. توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

أداة جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي تساعد على اختبار فرضيات الدراسة حيث قامت بتصميم استمارة استبيان، وللتحقق من صدق استمارة الاستبيان تم استخدام طريقة صدق المحتوى، وبعد أن تم جمع الآراء والملاحظات تم إجراء التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الإضافة في الفقرات حتى تم التوصل إلى الصورة التي أعدت للتطبيق، حيث أصبحت استمارة الاستبيان تضم مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالتالي:

- المجموعة الأولى: تشمل 20 عبارة حول الأداء الإداري بالجامعة قيد الدراسة.
- المجموعة الثانية: تشمل 20 عبارة حول المسؤولية الاجتماعية بالجامعة قيد الدراسة.

¹ <http://www.al-sharq.com/news/details/462003>

وقامت الباحثة بتوزيع (150) استبانة على جميع الموظفين في الجامعة قيد الدراسة، وبعد فترة تم الحصول على عدد (130)، استمارة من الاستمارات الموزعة والجدول (1) يبين عدد استمارات الاستبيان الموزعة والمتحصل عليها.

جدول رقم (1) الاستمارات الموزعة والمتحصل عليها

استمارات الموزعة	الاستمارات المتحصل عليها	الاستمارات الصالحة	الفاقد	نسبة الفاقد
150	145	130	10.3	%89.7

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة الفاقد 86.6% من جميع استمارات الاستبيان الموزعة.

وقد قامت الباحثة من خلال برنامج الإحصائي (Spss v22) بتطبيق الأساليب التالية:

1. اختبار كرونباخ ألفا (α) للصدق والثبات: لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) ومقدار الاتساق الداخلي لها ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبيان.

2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: يستخدم لغرض تحديد مستوى استجابة الأفراد وحدة العينة عن متغيراتها (المستقل والتابع)، وتحديد درجة التباعد عن وسطها الحسابي.

3. معامل الانحدار: للتحقق من الأثر للمتغير المستقل على المتغير التابع.

تحليل البيانات:

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدمت الباحثة الطريقة الرقمية في توفير إجابات مفردات العينة حيث يتم ترميز الاجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي، كما بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) ترميز الاجابات المتعلقة بمقياس لكارث الخماسي

غير موافق مطلقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

من خلال الجدول رقم (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3)، فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنويًا عن (3)، فيدل على ارتفاع درجة الموافقة، أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنويًا عن (3)، فيدل على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنويًا عن (3)، فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنويًا عن (3) أم لا، وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة تم استخدام (Spss) هذه الحزمة في تحليل البيانات.

نتائج اختبار كرونباخ ألفا (α) للصدق والثبات:

قامت الباحثة باختبار مدى مصداقية وثبات المقاييس المستخدمة في الاستبيان وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من جودة وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة وذلك من خلال منظومة التحليل الإحصائي (Spss). حيث تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (1,0)، وهو يبين درجة الارتباط الداخلي بين إجابات عناصر العينة، فعندما تكون قيمته صفر فإن ذلك يدل على عدم وجود ارتباط بين الإجابات، أما إذا كانت قيمته واحد فإن ذلك يدل على أن الإجابات مرتبطة مع بعضها بعضاً ارتباطاً تاماً حيث تعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا هي (60) فأكثر.

1. الأداء الإداري.

جدول رقم (3) يبين معامل كرونباخ ألفا للصدق والثبات لمفردات عينة الدراسة

العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا
كفاءة الإدارة	5	.953
التواصل الفعال	5	.853
القيادة الإدارية	5	.827
التخطيط الاستراتيجي	5	.816

من خلال نتائج الجدول رقم (3) نجد أن معامل الفا في كل العبارات أكبر من (0.60) مما يدل على وجود تجانس قوي بين إجابات مفردات العينة على كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان، وهذا يؤدي إلى زيادة الثقة في النتائج التي تم الحصول عليها، ويعتبر أن هناك تجانس داخلي بين جميع العبارات الموجودة في استمارة الاستبيان والتي أجاب عليها الموظفين كلاً حسب وجهة نظره.

2. المسؤولية الاجتماعية:

جدول رقم (4) يبين معامل كرونباخ ألفا للصدق والثبات لمفردات عينة الدراسة

العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا
الاستدامة البيئية	5	.752
العدالة الاجتماعية	5	.748
القيم الأخلاقية	5	.693
التنمية المجتمعية	5	.632

من خلال نتائج الجدول رقم (4) نجد أن معامل الفا في كل العبارات أكبر من (0.60) مما يدل على وجود تجانس بين إجابات مفردات العينة على كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان، وهذا يؤدي إلى زيادة الثقة في النتائج التي تم الحصول عليها، ويعتبر أن هناك تجانس داخلي بين جميع العبارات الموجودة في استمارة الاستبيان والتي أجاب عليها الموظفين كلاً حسب وجهة نظره.

التحليل الوصفي:

يشكل التحليل الوصفي، إظهار المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرين المستقل والتابع، لغرض تحديد مستوى استجابة الأفراد وحدة العينة عن متغيراتها، وتحديد درجة التباعد عن وسطها الحسابي.
أولاً: الأداء الإداري:

جدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات					العبارات
		5	4	3	2	1	
.463	4.30	40	90	-	-	-	تحافظ الإدارة على الالتزام بالأنظمة والقوانين.
.513	3.91	11	98	20	1	-	تحرص الإدارة على احترام الاختلافات الثقافية أثناء التواصل.
.552	4.20	36	85	-	-	-	تحرص الإدارة على تحقيق رضا العاملين.
.716	3.85	20	76	29	5	-	تحرص الإدارة على وضوح التعليمات والمعلومات.
.628	4	26	79	25	-	-	تدعم الإدارة الابتكار في عملية التخطيط.
.611	4.19	39	77	-	-	-	تراقب الإدارة سير العمل بشكل دوري.
.402	4.15	22	106	-	-	-	تشارك الأطراف المعنية في صياغة الخطط الاستراتيجية.
.488	3.86	8	97	25	-	-	تشجع الإدارة على تبادل الأفكار بين الموظفين.
.588	4.05	26	85	19	-	-	تضع الإدارة أهدافاً واضحة ومحددة لكل خطة.
.491	4.26	37	90	-	-	-	تضع الإدارة رؤية مستقبلية لتحسين أداء الجامعة.
.473	4.02	16	101	13	-	-	تضع الإدارة مؤشرات أداء لقياس مدى نجاح الخطط.
.463	4.30	40	90	-	-	-	تعتمد الإدارة على معايير علمية لتقييم الأداء.
.683	3.85	17	82	26	5	-	تعزز الإدارة التواصل بين العاملين والإدارة العليا.
.456	4.29	38	92	-	-	-	تلتزم الإدارة بتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة.
.442	4.07	18	104	8	-	-	توفر الإدارة بيئة تواصل شفافة بين الأقسام.
.762	3.97	55	36	39	-	-	يحرص القادة على تفويض الصلاحيات بفعالية.
.660	4.14	39	71	20	-	-	يشارك القادة العاملين في حل المشكلات واتخاذ القرارات.
.568	4.30	47	76	7	-	-	يعزز القادة العلاقات الإيجابية بين فريق العمل.
.549	4.29	44	80	6	-	-	يقدم القادة الإداريون توجيهات واضحة للعاملين.
.674	4.25	50	63	17	-	-	يلتزم القادة بتوجيه الفريق نحو تحقيق رؤية الجامعة.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (5) أظهرت العبارات مثل "تحافظ الإدارة على الالتزام بالأنظمة والقوانين" و"تعتمد الإدارة على معايير علمية لتقييم الأداء" متوسطاً عالياً (4.30)، مما يشير إلى أن أفراد العينة يلاحظون أن الإدارة ملتزمة بالأنظمة والمعايير العلمية، وكذلك، العبارات المتعلقة بـ"تحقيق رضا العاملين" و"وضوح التعليمات والمعلومات" كانت نتائجها قريبة من (4.20)، مما يعكس رضا معقولاً عن هذه الجوانب. بالإضافة إلى أن الانحراف المعياري في العبارات المذكورة منخفض نسبياً، مما يدل على تجانس الآراء حول هذه الجوانب، وعبارات مثل "تشجع الإدارة على تبادل الأفكار بين الموظفين" و"تعزز الإدارة التواصل بين العاملين والإدارة العليا" حققت متوسطات أقرب إلى (3.85)، مما يشير إلى وجود فجوات في تعزيز التفاعل بين الموظفين والإدارة.

المسؤولية الاجتماعية:

جدول رقم (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات					العبارات
		5	4	3	2	1	
.538	3.79	8	87	35	-	-	تدعم الجامعة الأبحاث التي تهدف إلى الحفاظ على التنوع
.510	3.76	5	89	36	-	-	تدعم الجامعة الأبحاث التي تعزز من القيم الأخلاقية
.601	3.74	11	75	44	-	-	تدعم الجامعة الأنشطة التي تعزز من روح العدالة
.686	3.73	17	58	51	-	-	تدعم الجامعة المبادرات التي تهدف إلى حماية البيئة.
.687	3.70	17	58	55	-	-	تروج الجامعة لمفاهيم المساواة في جميع برامجها التعليمية.
.336	3.94	4	115	11	-	-	تساهم الجامعة في نشر الوعي حول قضايا التنمية
.338	3.86	-	113	17	-	-	تسعى الجامعة إلى تحقيق العدالة في توزيع الموارد التعليمية.
.484	3.83	6	96	28	-	-	تسهم الجامعة في تحسين جودة التعليم
.504	3.80	6	92	32	-	-	تشارك الجامعة في الأنشطة التي تركز على نشر الوعي البيئي.
.494	3.81	6	94	30	-	-	تشارك الجامعة في برامج تدريبية تهدف إلى رفع الكفاءة
.361	3.90	3	112	15	-	-	تشجع الجامعة على احترام التنوع الثقافي
.389	3.96	7	106	12	-	-	تشجع الجامعة على تبني سلوكيات تحترم حقوق الإنسان وكرامته.
.369	3.83	-	109	21	-	-	تشجع الجامعة على تقليل استهلاك المياه في جميع الأنشطة.
.422	3.76	-	100	30	-	-	تشجع الجامعة على تكافؤ الفرص في التعليم بين جميع الأفراد.
.506	3.73	4	88	38	-	-	تضمن الجامعة حرية التعبير لجميع الطلاب دون تمييز.
.267	3.92	-	120	10	-	-	تعمل الجامعة على تعزيز الشراكات مع المؤسسات المجتمعية
.256	3.93	-	119	9	-	-	تعمل الجامعة على تعزيز مفهوم المسؤولية الفردية والجماعية.
.320	3.92	2	116	12	-	-	تلتزم الجامعة بتعزيز قيم التعاون والعمل الجماعي.
.515	3.83	8	92	30	-	-	تنظم الجامعة فعاليات لزراعة الأشجار والحفاظ عليها
.433	3.75	-	97	32	-	-	توفر الجامعة بيئة تعليمية تشجع على تبادل الثقافات والمساواة.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (6) أن العبارات المتعلقة بـ "تشجيع التنوع الثقافي" و "تعزيز مفهوم المسؤولية الفردية والجماعية" حققت متوسطاً قريباً من (3.90)، مما يعكس اهتمام الجامعة بهذه القضايا بدرجة معتدلة. وعبارات مثل "دعم الأبحاث الأخلاقية" و "توفير بيئة تعليمية تشجع على المساواة" حققت متوسطات أقل (3.70 - 3.76)، مما يدل على وجود حاجة لتحسين الجهود في هذه الجوانب. وكذلك الانحراف المعياري في هذه الجداول أيضاً منخفض نسبياً، مما يعكس اتساق استجابات العينة.

ومن خلال جدول رقم (5، 6) نكتشف تفاوت في الأداء بين الجوانب الإدارية والمسؤولية الاجتماعية، حيث الأداء الإداري يبدو أقوى وأكثر تنظيماً مقارنة بالمسؤولية الاجتماعية وهناك فرص واضحة للتحسين في الجوانب المتعلقة بالتفاعل الثقافي ودعم الأبحاث الأخلاقية والمساواة. أما الانحراف المعياري المنخفض يشير إلى تجانس الآراء، مما قد يعكس وضوح الوضع الحالي بالنسبة للمشاركين في الدراسة.

اختبار الفرضيات:

بعد أن تأكدت الباحثة من صدق وثبات الاستبانة في صورتها النهائية وكونها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، قامت بتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتحديد مدى الدلالة الإحصائية ومن ثم اختبار الفرضيات.

ونلاحظ من خلال النتائج التالية أن معامل الارتباط يكون طردياً عندما يكون موجب، ويكون الارتباط قوي كلما كان قريباً من الواحد الصحيح، بينما يكون الارتباط ضعيف كلما كان قريباً من الصفر، ويكون طردي تام عندما يساوي (1)، ويكون عكسياً عندما يكون سالباً، ويكون الارتباط قوي كلما كان قريباً من الواحد الصحيح، بينما يكون الارتباط ضعيف كلما كان قريباً من الصفر، ويكون عكسي تام عندما يساوي (-1)

الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة قيد الدراسة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، لابد من اختبار الفرضية التالية:

• الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة.

• الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة.

ولتحقق من هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار لمعرفة تأثير الأداء الإداري (كمتغير مستقل) على المسؤولية الاجتماعية (كمتغير تابع) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (7) معامل الانحدار لمعرفة التأثير

T	B	F	Sig	R^2	R
4.264	.173	18.184	.000	.124	.353

ونلاحظ من الجدول رقم (7)، أن معامل ارتباط يشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية. وقيمة R^2 تعني أن الأداء الإداري يفسر 12.4% فقط من التباين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، ورغم دلالة هذه العلاقة إحصائياً، إلا أن قوتها ضعيفة. ويمكن تفسير ذلك بأنه يعكس ضعف التأثير الكلي للأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية وجود متغيرات أخرى مؤثرة لم يتم تناولها في الدراسة الحالية. فقد تلعب الثقافة المؤسسية، والقيادة القيمية، ومدى دعم السياسات العامة، وتفاعل الطلبة والمجتمع المحلي دوراً أكبر في تشكيل سلوكيات وممارسات المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة، بما يفوق تأثير الأداء الإداري التقليدي، مما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة. وبالتالي، هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لكنه محدود.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة قيد الدراسة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، لابد من اختبار الفرضية التالية:

• الفرضية العدمية H_0 : لا توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة.

• الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة.

وقد تم استخدام معامل الانحدار لمعرفة العلاقة بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية بالجامعة. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (8) معامل الانحدار لمعرفة العلاقة

T	B	f	Sig	R^2	R
3.23	.373	10.49	.002	.076	.275

ونلاحظ من الجدول رقم (8)، وجود علاقة ضعيفة، حيث معامل ارتباط، مما يعكس أن الأداء الإداري يفسر 7.6% من التباين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية. والدلالة الإحصائية $Sig=0.002$ أقل من 0.05، هو ما يعكس ضعف التأثير الإحصائي لهذا المتغير في غياب عوامل داعمة أخرى. وتُظهر هذه النتيجة أن المسؤولية الاجتماعية في الجامعة ترتبط إلى حد كبير بعوامل تنظيمية وثقافية وسياسية واقتصادية، تتجاوز حدود الكفاءة الإدارية التقليدية، الأمر الذي يتطلب نهجًا تكامليًا يشمل جميع مكونات البيئة الجامعية وأصحاب المصلحة، مما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي وجود علاقة ولكنها ضعيفة. ويشير أن هذه علاقة بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية ليست بالقوة الكافية لإحداث تغيير كبير دون تدخلات إضافية.

الاستنتاجات:

من خلال تحليل "spss" توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:

1. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين الأداء الإداري وتطبيق المسؤولية الاجتماعية في جامعة الجفرة، لكن هذا التأثير ضعيف (معامل $R^2 = 0.124$).
2. توجد علاقة طردية ضعيفة بين الأداء الإداري والمسؤولية الاجتماعية (معامل الارتباط $R = 0.353$).
3. يشير تحليل الانحدار إلى أن الأداء الإداري يفسر فقط 12.4% من التغير في المسؤولية الاجتماعية، ما يعني وجود عوامل أخرى مؤثرة لم يتم تناولها.
4. أظهر تحليل كرونباخ ألفا أن جميع محاور الدراسة (كفاءة الإدارة، القيادة، التخطيط الاستراتيجي، الاتصال الفعال، أبعاد المسؤولية الاجتماعية مثل الاستدامة البيئية، العدالة الاجتماعية، القيم الأخلاقية، التنمية المجتمعية) تمتاز بثبات ومصادقية جيدة (جميع القيم > 0.6).
5. أظهرت التحليلات الوصفية أن المتوسطات الحسابية لمعظم عناصر الأداء الإداري كانت مرتفعة (فوق 4.0)، بينما كانت متوسطات عناصر المسؤولية الاجتماعية متوسطة (تتراوح بين 3.7 - 3.9)، مما يعكس وجود فجوة بين الكفاءة الإدارية والممارسات الاجتماعية.
6. تشير إلى أن الإدارات الجامعية تقوم بوضع خطط استراتيجية وتعزز التواصل الداخلي بدرجة جيدة، إلا أن هناك ضعفًا نسبيًا في دعم التنوع الثقافي والمساواة، والتفاعل مع القضايا البيئية والاجتماعية.

النتائج:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال هذه الدراسة ما يأتي:

1. الأداء الإداري في جامعة الجفرة يلعب دوراً مهماً في تطبيق بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية، لكنه غير كافٍ لتحقيق تأثير واسع وفعال بمفرده.
2. هناك حاجة لتبني سياسات شمولية ومتكاملة تربط الأداء الإداري بالمرجات الاجتماعية والمؤسسية الأوسع.
3. مستوى التفاعل بين القيادة الجامعية والموظفين يعد جيداً، لكنه لا يُترجم بشكل مباشر إلى مبادرات مؤثرة في مجال المسؤولية الاجتماعية.
4. ضعف التأثير الكلي للأداء الإداري على تطبيق المسؤولية الاجتماعية يعكس ضرورة إشراك وحدات أخرى مثل الكليات، الاتحادات الطلابية، ومراكز خدمة المجتمع.
5. ضرورة وضع سياسات متكاملة تربط الأداء الإداري بالمرجات الاجتماعية والمؤسسية الأوسع، بما يشمل الكليات، الاتحادات الطلابية، ومراكز خدمة المجتمع.

التوصيات:

من أهم ما توصي به الباحثة من خلال هذه الدراسة ما يأتي:

1. إدماج مؤشرات الأداء المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية ضمن نظم تقييم الأداء الإداري والأكاديمي.
2. إشراك الاتحادات الطلابية والمبادرات الشبابية في تنفيذ برامج خدمة المجتمع ونشر الوعي البيئي والاجتماعي.
3. تأسيس وحدة أو مركز داخل الجامعة لمتابعة تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية، وقياس أثرها على المجتمع المحلي، وتنسيق الشراكات مع الجهات الخارجية.
4. تخصيص منح بحثية ودعم لفرق بحثية تدرس قضايا البيئة، العدالة، المساواة، والتنمية المستدامة في الإقليم.
5. تضمين معايير أخلاقية واجتماعية في التوظيف، التقييم، والترقية، مع تدريب الإداريين والأكاديميين على دمج هذه القيم في العمل اليومي.
6. تطوير منصات رقمية لعرض إنجازات الجامعة في مجال المسؤولية الاجتماعية وإتاحة قنوات تواصل مع المجتمع.
7. دعم البحث العلمي الذي يعالج قضايا البيئة، العدالة، المساواة والتنمية المجتمعية ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية.

المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية

1. أبو زنادة، س. (2013). المسؤولية الاجتماعية للجامعات السعودية ودورها في التنمية المستدامة. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 39(149)، 107-153.
2. براهيم، ق. (2015). أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء في الشركات السورية المساهمة. مجلة البحوث التجارية، جامعة دمشق، سوريا.
3. بطاطاش، ر. (2021). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الجزائرية. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر.
4. الدليمي، أ. س.، وعبد اللطيف، ك. (2010). إدارة الأداء: مدخل استراتيجي لتحقيق التميز. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
5. الزبيد، س. (2015). تطبيق المسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي في الشرق الأوسط. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن.
6. سليمان، إ. أ. (2020). دور الأداء الإداري في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 13(45)، 88-103.

7. السناني، أ. م. (2019). واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 6(1)، 22-45.
8. عبد الستار، و. وآخرون. (2019). تطوير الأداء الإداري في الجامعات: دراسة حالة رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات المصرية. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، جامعة القاهرة، مصر.
9. فياض، أ. (2017). المسؤولية الاجتماعية في الجامعات العربية: الواقع والمأمول. المؤتمر العلمي الثالث للجامعات العربية، القاهرة.
10. لمين، ع. م.، & سعدي، ع. (2020). تحسين أداء المؤسسة من خلال المسؤولية الاجتماعية: دراسة حالة مؤسسة نفضال. المجلة الجزائرية للأداء المؤسسي، الجزائر.
11. نوح، ع.، إسماعيل، ع.، عبد الحميد، أ.، & طه، ح. (2017). دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة جامعة المنوفية. مجلة إدارة الجودة الشاملة، جامعة المنوفية، مصر.
12. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الليبية. (2020). تقرير الأداء السنوي لجامعة الجفرة. إدارة التخطيط والمتابعة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Altinay, F., Dagli, G., & Altinay, Z. (2023). Institutional leadership and social responsibility in higher education: A collaborative model. *Sustainability*, 15(4), 2455. <https://doi.org/10.3390/su15042455>
2. Association of American Colleges & Universities (AAC&U, 2018). *Essential Learning Outcomes*
3. Byrd, W. (2013). Higher Education and Social Responsibility: A Framework for Sustaining Innovation in the 21st Century. *Journal of Higher Education Policy and Management*.
4. Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*.
5. Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research, and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105.
6. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson.
7. Kotler, P., & Nancy, L. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. Wiley.
8. Morgan, G. (2006). *Images of Organization* (Updated ed.). Sage Publications.
9. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
10. Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Sage Publications.
11. UNESCO (2010). *Education for Sustainable Development: An Expert Review of Processes and Learning*.