

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



الأمن الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي
دراسة ميدانية بمؤسسات بلدية أم البواقي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير
الموارد البشرية

تاريخ المناقشة:...../06/2023

تحت إشراف

من إعداد الطالبة

أ.د. خلاصي مراد

-بركان زينب

لجنة المناقشة

جامعة أم البواقي

أ.د. كربوش هشام

الرئيس:

جامعة أم البواقي

أ.د. خلاصي مراد

المشرف:

جامعة أم البواقي

أ.د. قادري عادل

المناقش:

السنة الجامعية: 2022-2023

إهداء

قال تعالى: "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربني

ارحمهما كما رباني صغيرا" الإسراء 24

أهدي هذا العمل المتواضع إلى جنة الدنيا أُمي حفظها الله

وإلى سند الحياة أبي أطل الله في عمرهم

إلى كل شخص كان له الفضل في إكمال هذه الدراسة وإلى

كل إخوتي وأخواتي وكل فرد من أفراد عائلة بركان محمد

كل باسمه

وإلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح إلى من تكاتفنا يدا بيد إلى أصدقائي
وصديقاتي وزملائي وزميلاتي، وكذا إلى بنات عمي وخالتي وأخص بالذكر منهم رانية ومروى
وحياة وسلمى وسليمة وأمانى.....

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد المرسلين سيدنا محمد "صلى الله عليه وسلم" انطلاقاً من قول الله تعالى "ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه" صدق الله العظيم. فإنني أسجد لله عز وجل شاكرًا لجلاله وعظمته على ما أمدني به من نعمة الصبر والمثابرة على ما صادفني من صعاب في إنجاز هذا العمل المتواضع على هذه الصورة والذي بعد إتمامه رست أفكاري ووجدت نفسي منقاداً بشرف الوفاء وخالص العرفان وجميل التقدير إلى السيد الدكتور "خلاصي مراد" على قبوله بصدور رجب الإشراف على هذا البحث ومسايرته لي في الخطوات التي وافقت إنجازها بما قدمه من توجيه رشيد وفيما بذله من جهد جهيد، وعمل أساس من التجميل الذي أمرنا به الشاعر قائلًا:

تم للمعلم وفيه التجميلًا *** كاد المعلم أن يكون رسولا

على هذا الأساس أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وجميع طلبة دفعة 2023 ولا يفوتني أن أرسل أجمل رسائل الشكر والاعتراف بالجميل إلى كل زملاء الدراسة وكل أفراد العائلة الكريمة

وفي الختام أشكر كل من ساعد في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد. جزاكم الله خير الجزاء....
أمين

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	الشكر والتقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ - ب	المقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
3	إشكالية الدراسة
4	فرضيات الدراسة
4	مصطلحات الدراسة
5	أهمية وأهداف الدراسة
5	الدراسات السابقة
6	التعليق على الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الأمن الوظيفي	
11	تمهيد
11	تعريف الأمن الوظيفي
12	أبعاد الأمن الوظيفي
12	أهمية الأمن الوظيفي
13	انعدام الأمن الوظيفي
14	عناصر الأمن الوظيفي
16	العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي
17	قياس الأمن الوظيفي

18	متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي
19	مفوضات الأمن الوظيفي
19	خلاصة
الفصل الثالث: الولاء التنظيمي	
25	تمهيد
25	تعريف الولاء التنظيمي
26	أهمية الولاء التنظيمي
27	خصائص الولاء التنظيمي
27	أبعاد الولاء التنظيمي
28	مراحل الولاء التنظيمي
30	مظاهر الولاء التنظيمي
30	استراتيجيات الولاء التنظيمي
31	العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي
32	طرق تنمية الولاء التنظيمي
33	وسائل قياس الولاء التنظيمي
34	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الجانب التطبيقي	
39	الدراسة الاستطلاعية
43	عرض نتائج الدراسة
46	تحليل نتائج الدراسة
48	الدراسة الاساسية
49	عرض نتائج الدراسة
55	العلاقة بين الامن الوظيفي والولاء التنظيمي

فهرس المحتويات

56	نتائج الفرضية الجزئية الأولى
57	نتائج الفرضية الجزئية الثانية
58	نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
60	تفسير ومناقشة النتائج
68	خاتمة
69	الاقتراحات
69	صعوبات البحث
71	قائمة المراجع
72	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
29	1. جدول يوضح مراحل تحقيق الولاء التنظيمي عند بوشانال
39	2. جدول يبين توزيع عينة الدراسة
44	3. جدول يوضح اختبار ثبات فقرات الاستبانة لكل المتغيرات باستخدام معامل الثبات ألفا
45	4. جدول يوضح اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
46	5. جدول يوضح استجابات أفراد العينة على المقياسين
49	6. جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس
50	7. جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية
53	8. جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية
54	9. جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع العقد
55	10. جدول يبين العلاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي
56	11. جدول يبين علاقة محور الأمن النفسي مع محاور الولاء التنظيمي
57	12. جدول يبين علاقة محور الاستقرار الوظيفي مع محاور الولاء التنظيمي
58	13. جدول يبين علاقة محور علاقات العمل مع محاور الولاء التنظيمي
59	14. جدول يعرض معامل ارتباط بيرسون بين محاور المقياسين (الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي)

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
17	1. شكل يعبر عن العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي
29	2. شكل يبين تدرج مراحل الولاء التنظيمي
50	3. شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
51	4. شكل يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية
53	5. شكل يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية
54	6. شكل يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع العقد

يعتبر العنصر البشري هو الثروة الحقيقية لأي منظمة والمورد الأهم لديها، وكلما تحقق الإشباع اللازم للعاملين في المنظمة من الناحية النفسية و الاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك يحقق البيئة اللازمة لتحفيزهم وتنمية مهاراتهم واستغلالها للوصول لأهداف المنظمة العامة.

والمؤسسات الجزائرية إحدى أهم العوامل والمنشآت التي تسهم في خدمة المجتمع وبنائه، والموظف الإداري فيها هو أحد أركان العمل الذي يجب أن تلتفت له إدارة الموارد البشرية وتسعى لدعمه خاصة و أن تحقيق احتياجات الأفراد في المنظمة أمرا لم يعد باستطاعة المنظمة اختياره أو التخلي عنه، بل هو حتمية لا يمكن تجاهلها وعلى المؤسسات أن تسعى للحفاظ على عميلها الداخلي ألا و هو الموظف قبل عميلها الخارجي حتى تستطيع الحفاظ على ميزتها التنافسية وضمان الاستمرارية و الديمومة في بيئة العمل، وذلك من خلال توفير أعلى مستويات الأمن الوظيفي التي تشعره بالاستقرار وتطمئنه على استمراره في وظيفته.

ويمثل الأمن الوظيفي أحد المحركات التي يمكن للإدارة من خلاله تحقيق التميز للمؤسسة وذلك عبر زيادة الكفاية وإثارة الرغبة لدى الأفراد للقيام بأعمالهم على نحو أفضل (معروف ، 2008 ، ص 18)، وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل مما يشكل البيئة السليمة والمناسبة لإنتاجية جميع الطاقات الوظيفية، لذلك فإن تكريس درجة عالية من الأمن الوظيفي يعد أمرا مهما وجوهريا للنهوض بمستوى المؤسسة والاقتراب بها من مستوى يتناسب مع حقيقة الطاقات والكفاءات العاملة ضمنها الأمر الذي يولد لدى هذه الأخيرة شعور الحب والانتماء والولاء للمؤسسة التي تعمل بها.

إن الانتماء التنظيمي يعد في غاية الأهمية لمعظم المؤسسات التي بدأت بتوجيه عناية فائقة لهذا الموضوع، خصوصا أن بعض الباحثين ذكروا أن زيادة تكاليف الشركات وتحملها أعباء مالية جاء نتيجة زيادة حدة المنافسة المحلية والعالمية التي تستدعي منها تعزيز مبدأ الانتماء.

وهذا الولاء يقاس بمدى التضحية بالمكاسب المتحصلة وقابلية الصبر على بعض الأزمات التي تمر بها المنظمة إضافة إلى الشيء الأهم من هذا كله وهو مدى مقاومة المغريات والعروض التي تقدمها المنظمات المنافسة لغرض استقطاب القدرات الوظيفية والمهارات لها من بقية المنظمات للاستفادة من خبراتها المتراكمة في إدارة وتنفيذ الأعمال.

كما قد تختلف أهمية الشعور بالانتماء والولاء التنظيمي بين مؤسسة وأخرى فالشعور بالولاء يعززه القائمون على المؤسسة لينقلوه إلى الإدارات الوسطى والمباشرة فالشخص قد يكون راضيا عن مهنته وعمله إلا أنه غير راض عن المؤسسة التي يعمل فيها لسبب من الأسباب، قد تعود إلى الأنظمة، الحوافز، السياسات، السلطات والمسؤوليات وغيرها.

لذلك لا بد من وقوف المنظمات على تعزيز الولاء لدى موظفيها لتحقيق النجاح وزيادة الكفاءة في الأداء وكذا الفعالية الإنتاجية، ومن جهة أخرى لا بد من توفير كل مقتضيات الشعور بالأمن الوظيفي لديهم حتى تضمن المؤسسة نجاحها واستمرارها في سوق العمل وكذا قدرتها على مواجهة المنافسة وانطلاقا من الأهمية المذكورة آنفا لكل من الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي جاءت هذه الدراسة والتي تبلورت فكرتها حول العلاقة التآثرية بين كليهما والتي تعد إضافة جديدة للدراسات السابقة في هذا المجال، وقد تم اختيار مؤسسات بلدية أم البواقي كموقع ميداني لدراسة الجانب التطبيقي، نأمل أن تخرج هذه الدراسة بنتائج وتوصيات تساعد متخذي القرار بإيجاد حلول للموظفين الذين يشعرون بانعدام الأمان الوظيفي وتسييل الضوء على توفير مناخ مناسب لغرس شعور الانتماء والولاء التنظيمي داخل المؤسسة.

1. إشكالية البحث
2. فرضيات الدراسة
3. مصطلحات الدراسة
4. أهمية وأهداف الدراسة
5. الدراسات السابقة
6. التعليق على الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

المؤسسة هي عبارة عن منظمة تم تأسيسها لتحقيق هدف إنتاجي أو خدماتي وفقا لعدد من الإجراءات والمعايير الخاصة وبالمقابل فهي تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف تصب مجملها في تحقيق الربح والنجاح. وللوصول إلى ذلك تعتمد المؤسسة على مواردها البشرية بصفة دائمة ومستمرة فقد أشارت الدراسات إلى أن المؤسسة الناجحة هي التي تحسن استخدام مواردها البشرية بما يحقق التوازن بين أهدافها المسطرة وكذا أهدافهم على حد سواء. (رجم، 2017)

حيث انه منذ عقود سابقة كانت المؤسسات الأقوى هي تلك المؤسسات التي تمتلك الآلات والتكنولوجيا بينما كان العنصر البشري لا يشكل أهمية وكان يعامل معاملة الآلات دون مراعاة إمكانياته و مشاعره وقدراته أما حاليا في عالمنا اليوم قد ظهرت أهمية هذا العنصر من خلال دوره الأساسي في تطور ونماء المنظمات وأصبح يحظى باهتمام كبير مقارنة بالموارد الأخرى.

ومن هنا نشير إلى دراسة خالد وناصر سنة(2013) التي هدفت إلى الكشف عن آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي وتوصلت إلى أنه كلما كانت هذه الممارسات إيجابية في حق الموظف كلما تحسنت المنظمة على مستوى أداء مرتفع وجيد بالتالي لما كان التميز بالنسبة لأي منظمة هو أدائها ولما كان الأداء هو سبب بقاء واستمرار المنظمة أصبح من الضروري لأي منظمة الحصول على موارد بشرية كفوة

وبحكم أن لفظ الموارد البشرية يشير إلى كل العمالة الدائمة و المؤقتة التي تعمل للمنظمة فلا بد من اهتمام المؤسسة بالصنفين و تقديم كل الحقوق التي يستلزمها كل منهم على الرغم من الاختلاف الكائن بين طبيعة الخصائص والمميزات التي يتمتع بها كل من الموظفين الدائمين والمؤقتين وذلك على اختلاف علاقات العمل المؤقت حسب القانون [90/11] الخاص بعلاقات العمل في المادة [12-13]، ويبين عقد العمل في القانون الجزائري مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة إلا أن أهداف كل من العمالة المؤقتة خاصة وكذا الدائمة تصب في الحصول على استقرار وظيفي يشعر الفرد بالاستقلالية أثناء مزاوله مهامه الوظيفية دون قلق وتخوف من فقدانه لمنصبه في أي وقت من الأوقات، إضافة إلى شعوره بالاطمئنان و السكينة والأمن النفسي داخل بيئة العمل الأمر الذي يزيد من ثقته في قدراته على أداء المهام الموجهة إليه، خاصة إذا ساد داخل المنظمة جو عائلي وتفاهم بين الموظفين و المشرفين وكانت علاقات العمل جيدة تخلو من كل نزاعات تهدد أمنها واستقرارها. كل ذلك يجعل الفرد العامل في توازن دائم بين حياته الشخصية والعملية مما يحقق له الأمن الوظيفي، الأخير الذي يعبر عن شعور الأفراد بحصولهم على وظيفة ملائمة لقدراتهم ومهاراتهم وضمن الاستمرار فيها في المستقبل بالمنظمة التي ينتمون لها في أحسن ظروف عمل، و عدم تعرضهم لأي تهديدات حول فقدان الوظيفة وغيرها من العوامل التي تسبب توتر للموظف وعدم الاستقرار.

"وقد أصبح الأمن الوظيفي في عالم الأعمال اليوم أمرا ضروريا لا غنى عنه في قائمة أداء المؤسسات و الأفراد و خاصة بسبب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية و تزايد معجل دوران العمل في المنظمات فعلى الصعيد العالمي حوالي 75% من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم مقارنة مع غيرها من

العوامل الأخرى في قائمة الأداء، و هذا يدل على أن الأمن الوظيفي لا يقل أهمية عن راتب الموظفين والرعاية الصحية لهم". (طاهر، 2018، ص286)

وقد أشارت الدراسات إلى أن العمالة المؤقتة منذ حصولها على عقد العمل المحدد المدة وهي تعاني قلقاً مستمراً وتوتراً وخوفاً من التسريح والفصل وعدم تجديد العقد مرة أخرى.

وذلك ما أثر بدرجة كبيرة على الرضا الوظيفي لهذه الفئة وحس انتمائها للمنظمة التي تعمل بها. وباعتبار أن الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة يشكل جزءاً مهماً لها لتحقيق الربح والنجاح. وأن المستويات المنخفضة من ولاء الموظفين لمنظماتهم ومهتهم تؤدي إلى اتجاهات سلبية نحو العمل والمنظمة... مما يعكس انخفاض الأداء والإنتاجية، (الفوزان، 2003) فإنه أصبح من المهم والضروري أن يكون كل العمال يمتلكون اتجاهات ايجابية وإخلاصاً واندماجاً مع منظماتهم للحصول على أداء جيد يساعد على تحقيق أهداف المنظمة. فالولاء التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر تعبير يشير إلى مدى الإخلاص و الاندماج والمحبة التي يبديها الفرد اتجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه لها.

كما نجد أن فعالية الأفراد في التنظيم لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب فحسب بل تعتمد بقدر أكبر على درجة و مستوى ولاء هؤلاء الأفراد للتنظيمات التي يعملون بها، ونظراً لأهمية هذا الأخير بالنسبة لأي منظمة أصبح من الأجدر أن تدرس كل العوامل والمتغيرات التي قد تؤثر على مستوى تواجده لدى الموظفين، لاسيما من أهم هذه المتغيرات الأمن الوظيفي، الأمر الذي يدفع للتساؤل: "هل توجد علاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي؟"

هل للأمن النفسي علاقة بالولاء التنظيمي؟

هل للاستقرار الوظيفي علاقة بالولاء التنظيمي؟

هل لعلاقات العمل علاقة بالولاء التنظيمي؟

2- الفرضيات:

الفرضية العامة

- توجد علاقة بين الأمن الوظيفي و الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي.
- للأمن النفسي علاقة بالولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي
- للاستقرار الوظيفي علاقة بالولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي
- لعلاقات العمل علاقة بالولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي

3- مصطلحات الدراسة:

- **الولاء التنظيمي:** هو شعور يمتلك الفرد اتجاه المنظمة ينتج عنه قبول أهداف وقيم المنظمة في البقاء بها والحرص على تحقيق أهدافها بإخلاص و الافتخار بالانتماء لها وعدم الاستعداد لتتركها لأي سبب من الأسباب. (العتيبي، 1997)

وتتبنى الباحثة تعريف كل من (ستيرزوبورتر 1974) وهم من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته وقد عرفوا الولاء التنظيمي بأنه: "مدى قوة اندماج الموظف أو العامل بالمنظمة التي يعمل بها" (كيرد، 2021)

• **الأمن الوظيفي:** يعرف الأمن الوظيفي بأنه: "شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله واستقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية و الشخصية وضغوط العمل" (معن، 2018، ص286)

كما يعرفه أونيل (2013). "يحدد مفهوم الأمن الوظيفي من خلال النقاط التالية: الأمن المرتبط بفقدان الوظيفة، والأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، والأمن المرتبط بتهميش الموظف خاصة فيما يتعلق بصناعة القرارات، وكذلك الأمن المرتبط ببقاء المؤسسة واستمراريتها"

• **التعريف الإجرائي للباحثة:** الأمن الوظيفي هو تحرير الموظف من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله مما يسهم في زيادة الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء والانتماء للمنظمة

4- أهمية وأهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي ومدى اختلاف هذا المستوى تبعاً لمتغير الأمن الوظيفي.

التعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي.

تكمن أهمية الأمن الوظيفي فيما يربطه من استقرار واندماج مهني مما ينتج عنه من ولاء ورضا اتجاه المؤسسات

الأمن الوظيفي ظاهرة صحية من الظواهر الحالية في المنظمات ويجدر الاهتمام به وبالأثار المترتبة على العامل خاصة فيما يتعلق بمستوى ولاءه لمنظّمته

للولاء التنظيمي أهمية كبرى بالنسبة لأي منظمة لتحقيق أهدافها المسطرة لذا من الضروري التركيز على كل المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على مستوى تواجد لدى العاملين لاسيما الأمن الوظيفي

5- الدراسات السابقة:

• **الدراسات الخاصة بالولاء التنظيمي:**

الدراسة الاولى: دراسة مزاو منوبة (2013) بعنوان: "أثر الحوافز على الولاء التنظيمي" رسالة ماجستير من جامعة أحمد بوقرة بومرداس علوم التسيير، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية الحوافز المقدمة للعمال وأثرها على مستوى الولاء لديهم متبعة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي والإحصائي على عينة قدرت ب40 فرد حيث توصلت إلى أن الحوافز المعنوية ذات تأثير كبير ومرتفع على مستويات الولاء الذي يؤثر بدوره على مستويات الأداء، وأعطت الباحثة جملة من التوصيات تمثلت أهمها في: تكوين المدراء والمسؤولين في الطرق الحديثة لإدارة الموارد البشرية فهذا كفيلاً بتحسينهم بأهمية هذا المورد وسبل التعامل معه للوصول به إلى قمة العطاء.

الدراسة الثانية: دراسة العمري (1999) بعنوان: "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود". وقد هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة و الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود. وكان مجتمع مكون من 148 عضواً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. ونتج عن الدراسة وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي والولاء التنظيمي

• الدراسات الخاصة بالأمن الوظيفي:

الدراسة الثالثة: دراسة فوزية غياط (2018) بعنوان: "دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمن الوظيفي" دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جنجن مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير عملت هذه الدراسة على البحث عما إذا كان هناك ارتباط بين المتغيرين بالإضافة إلى محاولة معرفة مدى تأثر عقد العمل المؤقت ومدته، وكذلك تجديد العقد وعملية التثبيت على الأمن الوظيفي استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها ووصلت إلى نتيجة مفادها أن هناك تأثير كبير لعقد العمل المؤقت على إحساس العامل بالأمن الوظيفي وبالتالي هناك علاقة وطيدة بينهما.

الدراسة الرابعة: دراسة جبريل (2016) بعنوان: "الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة بلغ عددها 170 فرد ، من أهم النتائج التي توصلت إليها وجود علاقة طردية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي وعدم وجود فروقات في إجابات الأفراد حول الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي وعدم وجود فروقات في إجابات الأفراد حول الأمن الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس والعمر) لتختم بمجموعة من التوصيات أهمها:

ضرورة تعزيز علاقات العمل بين الموظفين والاهتمام باقتراحات الموظفين التي تساهم في تطوير أداء العمل

الدراسة الخامسة: دراسة مرواديش (2013) كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة إلى أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي بالولاء التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ليفر "نيجيريا" ولتحقيق هذا الغرض اتبع الباحث المنهج الوصفي الإحصائي وطبق دراسته على عينة قدرها 290 أستاذ محاضر، وتوصل إلى نتائج مفادها أن كلا من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي له تأثير على الولاء التنظيمي، وأوصى بضرورة تحقيق رضا العمال وأمنهم الوظيفي من أجل تعزيز الولاء التنظيمي لديهم وتحسين أدائهم.

6- التعليق على الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات التي تم اعتمادها في الولاء التنظيمي فقد ركزت دراسة مزاو منوبة 2013 على تأثير الحوافز على الولاء باستخدام المنهج الوصفي والتحليلي مستخدمة في ذلك عينة تقدر ب 40 فرد وهي عينة صغيرة مقارنة بأهمية المتغير الذي تناولته والذي لا يمكن تعميم نتائجه فقط بالاعتماد على 40 فرد ، على غرار دراسة العمري التي اعتمدت عينة كافية مقارنة بمجتمع الدراسة وتنشابه الدراسات الخاصة بالولاء التنظيمي بالدراسة الحالية للباحثة بكونها ربطت متغير الولاء بمتغيرات مهمة مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعد أنجع نوع من المناهج في هذه الدراسات أما فيما يخص الدراسات المعتمدة في الأمن الوظيفي فقد ركزت كل من دراسة غياط وجبريل على متغيرات مختلفة كالعامل المؤقت والأداء الوظيفي ومدى ارتباطهما بالأمن الوظيفي وإذا ما كانت هناك علاقة بينهما والفرق بين

هذه الدراسات و الدراسة الحالية للباحثة هو أن هذه الدراسات اعتمدت على متغيرات مختلفة أثبتت بأن لها علاقة بالأمن الوظيفي في مجتمعات محددة وذلك على خلاف الدراسة الخامسة التي تميزت بكونها تناولت نفس متغيري الدراسة الحالية وهي الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي وتوصلت أن هذا الأخير يتأثر بدرجة كبيرة بدرجة الأمن التي يتمتع بها الموظف إلا أن ذلك كان بالنسبة للعينة المطبق عليها في نيجيريا وبالتالي في هذه الدراسة سيتم معرفة إذا ما كان هناك حقيقة علاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي بمؤسسات أم البواقي بالبلد الجزائر أم لا . إذا فكل الدراسات المعتمدة تتشابه و الدراسة الحالية للباحثة من حيث أحد المتغيرات وكذا طبيعة المنهج المستخدم والأسلوب الإحصائي المعتمد إلا أنها تختلف كلها فيما بينها من ناحية عينة ومجتمع الدراسة المعتمد وكذا المدة الزمنية التي طبقت فيها الدراسة

تمهيد

- 1 تعريف الأمن الوظيفي
- 2 أبعاد الأمن الوظيفي
- 3 أهمية الأمن الوظيفي
- 4 انعدام الأمن الوظيفي
- 5 عناصر الأمن الوظيفي
- 6 العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي
- 7 قياس الأمن الوظيفي
- 8 متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي
- 9 مقوضات الأمن الوظيفي

خلاصة

يعد المورد البشري من أهم العناصر التي تستند عليها أي مؤسسة في الحفاظ على مكانتها واستمرارها، لذا يشكل محور اهتمامها من خلال السعي للحفاظ عليه وكسب ثقته وإشعاره بالراحة والطمأنينة في وظيفته بتبني عدة أساليب تضمن ذلك ، أبرزها توفير البيئة الملائمة لعمله والتي يجب أن تتسم بالاستقرار والظروف الجيدة والمریحة للعمل حتى يتولد لديه شعور بأنه عضو مهم وفعال داخل المؤسسة ، وكل ما ذكر يندرج تحت مسمى الأمن الوظيفي ، هذا الأخير الذي يرمز إلى كل ما يشعر الفرد بالراحة والأمان اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته ، الأمر الذي يدعو للتساؤل عن ماهية الأمن الوظيفي و ما أهميته وأهم أبعاده ؟

1- تعريف الأمن الوظيفي:

***لغة:** الأمن ضد الخوف لقوله تعالى: "فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من

خوف"

والأمن لغة الأمان والأمانة بمعنى أمين وأمان، وقد آمنت فأنا آمن وآمنت غيري من الأمان والأمان ، وجاء في المنجم بمعنى اطمأن ، أما الأصفهاني فيقول : هو طمأنينة النفس وزوال الخوف، والأمن عندما يكون الإنسان في راحة وغير خائف ، أما الأمانة فهي اسما لما يؤمن عليه الإنسان (كيرد . صفراني . 2021)

اصطلاحا: هناك العديد من التعاريف التي وضعت للأمن الوظيفي من طرف العديد من العلماء

والباحثين لعل أهم هذه التعاريف مايلي:

أ/ **تعريف جايمس:** "الأمن الوظيفي هو ضمان في استمرارية وظيفة الموظف لأطول فترة زمنية في

المنظمة" (جبريل، 2016، ص8)

ب/ **تعريف الخرب:** "الأمن الوظيفي هو إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل". (معن، 2018، ص286)

ج/ **التعريف الإجرائي للباحثة:** الأمن الوظيفي هو تحرر الموظف من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله، مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي و توثيق الولاء و الانتماء للمنظمة

كما يشير الأمن الوظيفي إلى شعور الفرد بالأمان والعاطفة اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته، حيث يعتمد الشعور بالأمان على قدرة الفرد على توفير ما لديه (الأمن النفسي) والشعور بالاستقرار الوظيفي والشعور بالراحة والمرونة في التعامل مع زملاء العمل ، فمن خلال هذا التعريف يتكون الأمن الوظيفي من الأبعاد الثلاثة التالية: (الأمن النفسي ،الاستقرار الوظيفي، العلاقات الجيدة في العمل) (كيرد، صفراني، 2021)

2- أبعاد الأمن الوظيفي:

تم تحديد العديد من الأبعاد للأمن الوظيفي من قبل المفكرين والباحثين منها: (البعد الأخلاقي، البعد الإنساني، البعد السياسي والاجتماعي، والبعد الإيديولوجي، البعد الاقتصادي) أما الأبعاد التي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة بالرجوع إلى الدراسات السابقة والتي تعتبر استراتيجيات لتعزيز الأمن الوظيفي في نفس الوقت هي:

• **الأمن النفسي:** ويقصد به شعور الفرد بالاطمئنان والسكينة و الراحة داخل بيئة العمل التي يعمل بها وعدم الخوف والتوتر وإشباع حاجاته والثقة في قدراته

• **الاستقرار الوظيفي:** كلما شعر الموظف بالاستقلالية أثناء مزاوله مهامه الوظيفية وكانت قوة الثقة بينه وبين الإدارة جيدة زاد لديه شعور الاستقرار وعدم الخوف من فقدان وظيفته

- **علاقات العمل:** حيث كلما زاد داخل المنظمة جو عائلي وتفاهم بين الموظفين والمشرفين وحتى بين الموظفين أنفسهم ارتفعت روح التعاون والمثابرة بينهم، فالمنظمة تسعى جاهدة لتعزيز علاقات العمل بين موظفيها حتى لا تقع في مشكل النزاعات الداخلية والتي تهدد أمنها واستقرارها. (كيرد، صفراني، 2021، ص 414)

3- أهمية الأمن الوظيفي:

- تكمن أهمية الأمن الوظيفي كونه يعد من أهم الركائز لاستمرار وبقاء المنظمة وتعزيز مكانتها، وذلك من خلال بعث شعور الاطمئنان والراحة لدى الموظفين في العديد من الجوانب والتي تتمثل في:
 - عند شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي وانه لا يوجد تهديد بفقدان الوظيفة يحفز لديهم دافع التمسك بمؤسستهم وبالتالي الرفع من مستوى أدائهم الأمر الذي ينعكس إيجابا على إنتاجية المؤسسة
 - يزيد الأمن الوظيفي من نسبة الرضا الوظيفي والرغبة في العمل لدى الأفراد نتيجة لتوفر بيئة أعمال ملائمة ووجود نظام مكافآت وحوافز عادل
 - الموظفين لا ينتابهم القلق حول تنمية مهاراتهم وقدراتهم
- لأن المؤسسة توفر لهم برامج تدريبية متطورة وفرصة ترقية تخدم تقدمهم في السلم الوظيفي بها
- كما تكمن أهمية الأمن الوظيفي انه يقلل من نسبة دوران العمل والتسرب الوظيفي ويمكن القول التقليل من جميع المشاكل التي يعاني منها الموظف داخل المنظمة والتي يمكن أن تعيق سيرها ويزرع روح التعاون بينهم. (علاقي ، 2007 ، ص 468)

- كما تبرز أهمية الأمن الوظيفي كذلك في الالتزام بتحقيق أهداف المنظمة بدلا من تحقيق الأهداف الشخصية وكذا قدرة العاملين على مواجهة تحديات العمل والتكيف مع المستجدات والمتغيرات في بيئة

العمل بكفاءة وانخفاض نسبة الغياب والتأخير عن العمل وانخفاض معدل دوران العمالة بالإضافة إلى حماس العاملين واهتمامهم بعملهم والإحساس بالفخر والاعتزاز والانتماء لهذه المنظمة.

- ويساعد الأمن الوظيفي العاملين على تحقيق ذاتهم من خلال حب العمل والإقبال عليه وما يترتب على ذلك تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية كما يسهم الأمن الوظيفي في نزع الخوف من المجهول وغموض المستقبل لدى العاملين مما يحد من الوقوع في الخطأ كذلك. (مرسي ، 2014)

انعدام الأمن الوظيفي:

أما عدم الأمان الوظيفي فيعرفه اشفورد وزملاءه بأنه: شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على استمراره في شغل وظيفة معينة.

أما هيني وهاوس فهم يرون أن عدم الشعور بالأمان الوظيفي ينتاب العاملين عندما يدركون أن هناك تهديدا محتملا لإمكانية استمرارهم في العمل بالوظيفة الحالية (مرسي، 2014، ص 174)

• يسبب انعدام الأمن الوظيفي انخفاض الرفاهية النفسية من خلال ظواهر القلق والإحباط والسخط إضافة لردود الفعل الموقفية

كشفت دراسة أمريكية أن القلق من فقدان العمل قد يترك آثارا سلبية على صحة الفرد تعادل في

خطورتها الأذى الذي تسببه أمراض مثل ارتفاع ضغط الدم أو أضرار التدخين، فقد أكدت

الاختصاصية في علم الاجتماع [سارة بيرغارد] أن الإجهاد الناجم عن فقدان الأمن الوظيفي يمكن أن يكون مميتا ويسبب حالات مرضية قد تقصر العمر، ولفتت النظر إلى أن تأثير انعدام الأمن الوظيفي

قد يكون أسوأ على الصحة من البطالة وذلك بسبب عدة عوامل تلعب دورا في هذا المجال مثل

استمرار الغموض حول المستقبل والخشية من الفقر و البطالة

الفصل الثاني: الأمن الوظيفي

كما يرتبط عامل الخوف من فقدان الوظيفة ارتباطا مباشرا بالصحة النفسية للموظف ، فإنه يولد أيضا إحساسا داخليا للموظف بالشعور بالنقص والضعف خاصة بالمقارنة مع غيره، كذلك يقلل من قيمته الذاتية ويشغله بالتفكير بكيفية تأمين عيش رغيد مستمر سواء لنفسه أو لأفراد عائلته.

ومن ناحية الأنفاق فقد نشرت مجلة ارببيان بيزنس عام 2010 عن منطقة الشرق الأوسط بأن الاقتصاد والأمن الوظيفي في مقدمة مخاوف المستهلكين وفي الإمارات شكل الأمن الوظيفي مصدر القلق الأول لدى 24% من المستهلكين مقابل 36% في ابريل عام 2009 وكذلك نحو 72% من المستهلكين في الإمارات عادت أنفاقهم عبر التوفير في نفقات الأسرة نتيجة لإحساسهم بانعدام الأمن الوظيفي. (موقع ارببيان بزنس الإلكتروني 2014 ، استرجع في 2023/01/25)

المنظمات التي لا توفر الأمن الوظيفي للعاملين تكون بيئتها غير صالحة للتغيير والنمو وهذا على عكس ما يحدث في النظام الياباني الذي يوفر التوظيف طوال الحياة ولذلك فإن مقاومة التغيير تعتبر منعدمة (صرصور، 2015، ص 12)

4- عناصر الأمن الوظيفي:

أولا : الأجر

1- تعريف الأجر : تعرف بأنها جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله في العمل واستغلاله لكافة طاقاته وإمكانياته والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة إسهاما منه في تحقيق أهداف المنظمة وقد يكون الأجر على أساس وحدة الزمن أو على أساس وحدة الإنتاج

تعريف حماد محمد شطا: "الأجر أو الراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد

بما يضمن مستوى لائق من الحياة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد ويتفاوت هذا الأجر

والراتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي". (لكحيلة، 2013، ص7)

ثانيا : الإشراف

1- **تعريف الإشراف:** يعرفه فتوح أبو العزم هو عبارة عن عملية تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تنمية

و تحسين الموارد البشرية يتم بواسطتها مساعدة قادة الجماعات عن طريق مشرف ليتعلمو ويطوروا

مهاراتهم بما يتفق مع احتياجاتهم وقدراتهم بغرض الوصول إلى أفضل المستويات الممكنة.

(لكحيلة، 2013، ص20)

2- أنواع الإشراف:

الإشراف التسلطي: و الذي يسميه البعض بالإشراف الأوتوقراطي يهتم بالأجور كدوافع للعمل كما

يستخدم إنزال

الرتبة وإنقاص الراتب كدوافع سلبية لضمان إقبال الأفراد وهذا الأسلوب قد يسبب العداء عند

المستخدمين لأن الطاعة التي تظهر لديهم طاعة مظهرية ليست ناتجة عن قناعة كما أن هذا

الأسلوب مبني على اعتقاد أن المرؤوسين عندهم كراهة فطرية للعمل لذا فهم يتربصون بالفرصة

المناسبة لكي ينفكوا عن تبعاته لذا فهم بحاجة إلى رقابة وإشراف متسلط

الإشراف الديمقراطي: هو إشراف مبني على مشاركة المرؤوسين وإعطائهم فرصة في إبداء الرأي

وإشعارهم بالمسؤولية ويتميز هذا النوع باهتمامه بتحقيق الحاجات العليا للموظفين ويعنى بالحاجات

العليا (الحاجة إلى تقدير الذات والحاجة إلى تحقيق الذات وقبلها الحاجة إلى تحقيق الأمان.

(مرسي، 2014، ص174)

ثالثا : الرقابة

- 1- تعريف الرقابة: هي وظيفة أخرى من وظائف الإدارة وتعني باختصار قياس وتصحيح أداء المرؤوسين لغرض التأكد من أهداف المشروع والخطط الموضوعة إذا ما تم تحقيقها لهذا فإن الرقابة تهتم بوضع هدف وقياس الأداء واتخاذ الإجراء التصحيحي
- 2- الأسس التي تقوم عليها الرقابة: يجب أن يقوم النظام الرقابي في أي منظمة من المنظمات على مجموعة من الأسس أهمها:
 - أن تتناسب الرقابة مع طبيعة النشاط وظروف ومقتضيات العمل الإداري
 - يجب أن تمارس الرقابة في الوقت المناسب حيث تسهم في اكتشاف الأخطاء والانحرافات في الوقت المناسب
 - الموضوعية، كأن تكون المعايير الرقابية موضوعية كمية يمكن قياسها
 - أن يتصف نظام الرقابة بالوضوح و البساطة حتى يسهل فهمه
 - المرونة، يجب أن يتميز نظام الرقابة بالمرونة والقابلية للتعديل وفقا للظروف المتغيرة للعمل
 - أن يقدم الإجراءات الواجب اتخاذها لتصحيح الأوضاع ومعالجة الأخطاء. (عركوك، 2006،

5- العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي:

- يتم تصور انعدام الأمن الوظيفي عادة من وجهتي نظر إما وجهة عامة شاملة أو وجهة متعددة الأبعاد ، ووفقا للوجهات الشاملة عرف انعدام الأمن الوظيفي بأنه التهديد من فقدان الوظيفة أما الباحثون الذين تبنوا التعريف متعدد الأبعاد أشاروا إلى أن انعدام الأمن الوظيفي لا يعكس فقط مقدار

الفصل الثاني: الأمن الوظيفي

عدم التأكد الذي يشعر به الموظف على استمرارية وظيفته وإنما أيضا عن استمرارية أبعاد أخرى تخص الوظيفة نفسها مثل: الفرص والترقيات والتقلبات خلال سنوات العمل واستنادا على كل تلك العوامل تتحدد أهم العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي فيما يلي :

1/ الرضا عن مستوى الأمن الوظيفي ويشمل: استمرارية العمل، شعور الموظفين بالتهديد، إمكانية فقد الوظيفة، ومدى حاجة الموظف للأمن

2/ وضع المؤسسة وعلاقة العاملين بالإدارة ويشمل:

- مدى اهتمام المؤسسة بالموظفين والتواصل معهم

- سياسات المؤسسة واستقرارها مثل: وضوح المهام والواجبات والمشاركة في خطط تنفيذ العمل والصلاحيات الممنوحة

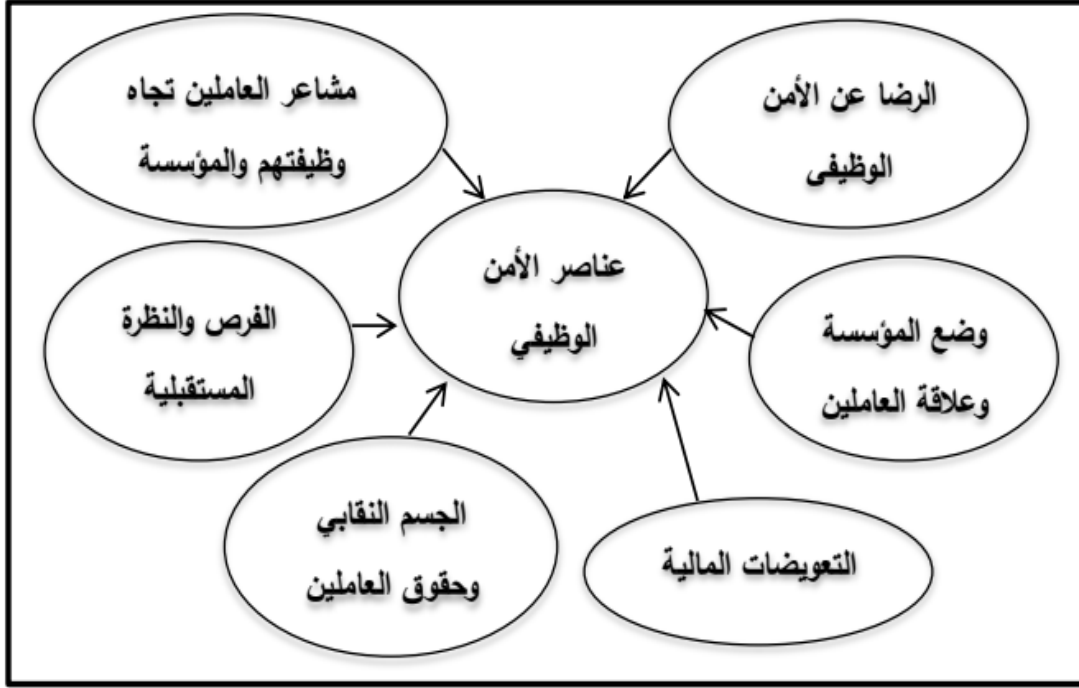
- تقدير الإدارة للموظف وبناء جوانب القصور لديه بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات اللازمة لاستخدام خبراته ومهاراته

- التعويضات المالية وتشمل الأجور والأمن الصحي والمكافآت

وإتاحة فرص الترقية التي يحصل عليها الموظف في الجامعة وأي تعزيز آخر يوفر الدافعية للاستمرار في العمل

- الفرص والنظرة المستقبلية أي الطموحات المستقبلية للموظف والاستقرار اللازم للنمو المهني والتفرغ

شكل رقم (2) - العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي



6- قياس الأمن الوظيفي:

لم يتفق المفكرين حول كيفية قياس الأمن الوظيفي فكل ينظر له من زاوية مختلفة إلا أن أغلب

المفاهيم تجتمع حول مجموعة من العناصر تعتبر هي الأهم لقياسه والتي تتمثل فيما يلي:

- اهتمام المنظمة بالموظفين بها: وذلك من خلال حرصها على تلبية رغباتهم ومتطلباتهم ومشاركتهم

في اتخاذ القرارات التي تخص وظيفتهم أو المنظمة ككل والاستماع إلى مشاكلهم والسعي لإيجاد حلول

لها وأخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار واستشارتهم في بعض الأمور حتى يشعر الموظفون أنهم عنصر

مهم بالمنظمة وهي بحاجة لهم الأمر الذي يعزز ثقتهم بالإدارة

- استمرارية الوظيفة: يبعث الاطمئنان في الموظفين بعدم فقدان وظائفهم لأي سبب كان والاستمرار

في العمل داخل المنظمة

- استمرارية المنظمة و تطورها: وذلك بالعمل في بيئة جيدة لا تعرضها لمشاكل تهدد بقائها وتسريح الموظفين بها في المستقبل، وتطورها منذ نشأتها إلى غاية الآن و خطة سيرها وتطورها في المستقبل وقوة مركزها التنافسي في سوق العمل. (كيرد ،صفراي ، 2021 ، ص413)

7- متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي:

يعتبر الأمن الوظيفي محرك أساسي لدفع عجلة الفرد نحو التقدم والرقى بالمنظمة متى ما توفر فكان واجبا على المنظمات المتطلعة للنجاح أن توجه جهودها نحو هذا المحرك لدفع الموظفين واستنهاض همهم لمصلحة العمل فمتى نجحت الإدارة في أي مؤسسة في ذلك فهي قد نجحت بدرجة كبيرة في تحقيق أهدافها بنسبة عالية من الكفاءة والجودة ومن المتطلبات اللازم توفرها لتحقيق الأمن الوظيفي في أي مؤسسة ولا سيما مؤسسات بلدية أم البواقي ما يلي:(صرصور ، 2015)

- وجود آلية واضحة وثابتة لتثبيت الموظفين الإداريين
- اعتماد نظام للتحفيز الدوري للموظفين سوى مادي أو معنوي
- وجود نسبة وتناسب بين الأجر ونوع العمل مع الظروف الاقتصادية المحيطة ومراعاة تكلفة المعيشة
- وضوح بنود العقد التي تحفظ للموظف حقوقه
- مساعدة الموظف عند تعرضه لمشكلات اجتماعية وإحاقه بالتأمينات الاجتماعية
- وجود سياسات واضحة لنوع العمل الذي يشغله الموظف مخطط لها
- العدالة في الإشراف والموضوعية في التقييم مع اطلاع الموظف على نتائج تقييمه دوريا
- تجنب الإشراف المباشر وإتباع أساليب إشرافية غير مباشرة
- إتاحة الفرص أمام الموظف لإبراز ما لديه من مهارات وقدرات

- فتح باب الابتكار و المبادرة من جانب الموظف

- وجود بيئة تدريب وتأهيل مناسبة وخاصة بالموظفين

- توفير الرعاية والتأمين الصحي لمن يحتاجها من الموظفين.

8- مقوضات الأمن الوظيفي:

من أهم مقوضات الأمن الوظيفي والتي يتوثر سلبا على تحقيقه:

• عدم اكتراث المسؤولين بالإنتاجية

• التقليل من أهمية العمل المنجز واستسهال عملية إنجازة

• التداخل في الاختصاص والتقليل من قيمة المقترحات المتخصصة

• التحيز والمحاباة كحجب المكافآت والترقيات والتعيينات عن مستحقيها وانصرافها إلى من لا يستحقها

أو إلى الأقل استحقاقا

• الخلل في النظام الإداري وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة وانعدام المعايير العامة أو الخلل في

تطبيقها فالموظف في مثل تلك الأوضاع ومهما بلغت درجة كفاءته وقدرته على متطلبات وظيفته لنيت

أثله الوضع الوظيفي المناسب لتوظيف تلك الكفاءة والقدرة وليحقق إنتاجية في عمل حتى تناسب عمله

وكفاءته و قدرته

موقع البصرة نات، استرجع في (04/02/2023)

خلاصة:

الأمن الوظيفي هو أحد المطالب الأساسية للعامل في جميع القطاعات سواء الصناعية أو التربوية أو الثقافية... الخ، فهو يتضمن تحقيق جميع حاجات الأفراد وأي مقوض يؤثر عليه سيؤثر على أداء العامل وبالتالي إنتاجية المنظمة ككل.

الفصل الثالث: الولاء التنظيمي

تمهيد

1. تعريف الولاء التنظيمي
2. أهمية الولاء التنظيمي
3. خصائص الولاء التنظيمي
4. أبعاد الولاء التنظيمي
5. مراحل الولاء التنظيمي
6. مظاهر الولاء التنظيمي
7. إستراتيجيات الولاء التنظيمي
8. العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي
9. طرق تنمية الولاء التنظيمي
10. وسائل قياس الولاء التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

يعد الولاء التنظيمي من الموضوعات الحيوية في إدارة أي منظمة لكونه يعبر عن قوة ارتباط العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، فهو تركيبة متعددة الأوجه تتسم بتحديد هوية العاملين مع رسالة وأخلاقيات عمل المنظمة ومع أنه سلوك ليس من ضمن متطلبات العمل الرسمية إلا أنه يؤثر في فعالية الأداء في المنظمة. فما هي أهم خصائص الولاء التنظيمي وما هي أهم الأبعاد المكورق له ؟

1- تعريف الولاء التنظيمي:

الولاء لغة: يعني العهد والقرب والنصرة والمحبة والالتزام. الولاء اصطلاحاً: إن حداثة الاهتمام بموضوع الولاء التنظيمي في مجال الإدارة كان سبباً في قلة الدراسات التي بحثت فيه مما أدى إلى الصعوبة في تحديد مفهومه، فقد تعددت تعريفاته بتعدد الباحثين في هذا المجال واختلاف مداخل دراسته ونتائج الدراسات التي تناولته.

• عرفه شيلدون: " هو التقويم الإيجابي للمنظمة والنية للعمل من

أجل تحقيق أهدافها". (الرواشدة ، 2007، ص 86)

• بلكنان (nanahcuB,1974): " ارتباط الفرد القوي والفعال بأهداف

المنظمة وقيمها بغض النظر عن القيم المادية المتحققة منها"

(العتيبي،2008، ص27)

• يعرفه (naed 2007) بأنه: " درجة اندماج ومشاركة الفرد في

المؤسسة والذي يتمثل بقبول الأهداف والرغبة بالقيام بأعمال الآخرين ومساعدتهم والمحافظة على عضويته في المؤسسة

• أما (2008 zamliY) فيعرفه بأنه: "ارتباط الفرد مع منظمته وولائه وإيمانه بقيمتها مع إحساسه باندماجه في عمله والنية القوية بالاحتفاظ بعضويته في المنظمة"

• يعرفه فلمبان (2009) بأنه: "الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف اتجاه مؤسسته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها" (حسن، 2018)

• تعريف إجرائي: تتبنى الباحثة تعريف كل من ستيرز وبورتر (1974 retropdnasreets) وهم من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته وقد عرفوا الولاء التنظيمي بأنه : «مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها».

(كيرد. 2021)

2/أهمية الولاء التنظيمي:

- تسعى المنظمات بشكل عام للحصول على ولاء العاملين اتجاهها والإخلاص في خدمتها من خلال تقديم الجهد والأداء المتميز الذي يحقق أهدافها، حيث أن العاملين ذوي الولاء التنظيمي المرتفع يقومون بتنفيذ العمل بشكل أفضل من العاملين الأقل ولاءا، كما أن الولاء التنظيمي يرتبط بشكل أساسي بإنتاجية العمل والأداء الوظيفي

واتجاهات العاملين الايجابية نحو المنظمة.

- ويساعد الولاء التنظيمي في توليد الرغبة لدى العاملين في البقاء والاستمرار في المنظمة مما يخفف من الآثار التي تنتج عن دوران العمل وكثرة الغياب.

- وقد ذكر كل من (العتيبي و السواط 1997) أن المنظمة التي يتصف أفرادها بالولاء المرتفع تصبح حلم جميع الأفراد الذين سيحاولون الانضمام إليها ويسهل هذا بدوره على المنظمة استقطاب أفضل ما هو متوافر في سوق العمل من الموظفين ذوي الخبرات والمهارات العالية ،وهذا بالتالي يزيد من إنتاجيتها كمًا من نوعا.

- وقد أوضحت العديد من الدراسات أن للولاء التنظيمي تأثير مباشر على خفض الظواهر السلبية الأخرى مثل: عدم المحافظة على ممتلكات المنظمة وتعهد إتلافها في بعض الأحيان. والسرقة والإضرابات واللامبالاة في العمل، ونشر السمعة السيئة للمنظمة في أوساط المجتمع من خلال التذمر من سياسات المنظمة. (الفضلي، 1997)

3/ خصائص الولاء التنظيمي:

• يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها

- يشير الولاء التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء
- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من خلال الظواهر التنظيمية التي تظهر من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائه (أبو العلاء ، 2009 ، ص38_39)

4/ أبعاد الولاء التنظيمي:

تعددت أبعاد الولاء التنظيمي إذ يشير (غريب ، 2012، ص7) إلى أن الولاء التنظيمي يتكون من ثلاث أبعاد هي:

الولاء العاطفي: ويعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد لخصائص عمله ،استقلاليته وأهمية الفرد وتنوع المهارات ،وعلاقته بالمشرفين ومشاركته في صنع القرار وإحساسه بالبيئة التنظيمية

الولاء المستمر: ويعتمد على أساس الربح الذي سيحققه الفرد من البقاء في المنظمة مقابل ما سيفقده فيما لو قرر ترك العمل والاتحاق بتنظيم آخر، فهذا يعتمد على المصلحة المادية

الولاء المعياري: ويعبر عن الالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة ويعزز هذا الشعور بالقيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة وعند التحاقه بها، وهو ما يسمى بالتطبيع التنظيمي

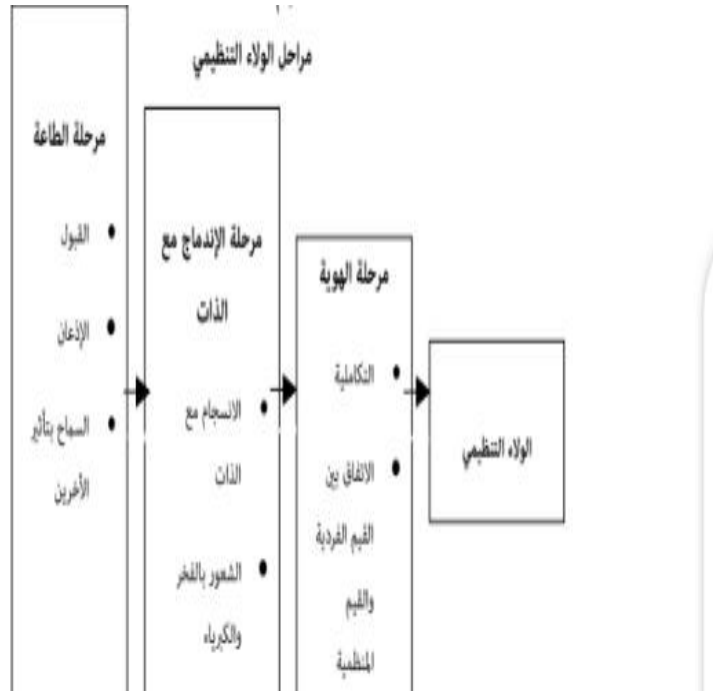
(حسن، 2015، ص382)

5/ مراحل الولاء التنظيمي:

يتفق الدارسون على أن الولاء التنظيمي الذي يتضمن معنى ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمته، يترسخ لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في مؤسسته وينبغي للإداري التعرف إليها كي تعينه على تطوير الولاء للعاملين وهي:

- مرحلة الطاعة: وتعني قبول الموظف الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي
- مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الموظف تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمؤسسة
- مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الموظف بأن المؤسسة جزء منه وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

و يبين الشكل رقم (02) تدرج المراحل الثلاثة :



(حمور، 2014، ص313)

مراحل تحقيق الولاء التنظيمي عند بوشانال:

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
وضوح الدور - تحديات العمل - تضارب الولاء - فهم التوقعات	- الأهمية الشخصية - الخوف من العجز - ظهور قيم الولاء الالتزام والعمل	ترسيخ الولاء وتدعيمه
(فترة التجربة)	(العمل والإنجاز)	(الثقة بالتنظيم)

(عبادو ، 2015 ، ص28)

6/ مظاهر الولاء التنظيمي:

كما يتضح ولاء العاملين للمنظمة من خلال عدة مظاهر:

1- احترام المنظمة وإدارتها وبذل أقصى الجهود لتحقيق رضاهم

والمتمثل بالسعي الحثيث لتحقيق أهداف المنظمة

2- استعداد العاملين للتضحية بالوقت والجهد لغرض

الوقوف مع المنظمة في محنة معينة أو لتحقيق هدف تنافسي معين

يعمل على رفع شأن المنظمة ويحسن من سمعتها أمام الآخرين

3- رفع الكفاءة الوظيفية وتكاثف الجهود والمحافظة على

أسرار العمل والدفاع عن سمعة المنظمة

4- الاستعداد الدائم لتطوير الذات وبما يخدم الطرفين المنظمة

والعاملين (الدليمي، 2008، ص69)

وعندما تتحقق حالة الولاء من قبل العاملين لمنظمتهم فإن إدارة

المنظمة لا بد من قيامها بتوجيه وإعطاء بعض الامتيازات للعاملين

وخصوصا عند تحقيق النجاح وذلك كردود أفعال لولائهم لها ووقوفهم

بكل إخلاص مع المنظمة لتجاوز الأزمات الصعبة

7/ إستراتيجيات الولاء التنظيمي:

إن الهدف من وضع استراتيجية جديدة هو الوصول الى الكفاءة

والفاعلية، ومن هنا نجد أن هناك إستراتيجيتين مختلفتين للولاء

التنظيمي. وهما كالآتي:

1/ إستراتيجية السيطرة: إن مستوى الأداء المرتفع يتطلب التزاما عميقا وليس الطاعة فقط، وهذا الولاء لا يمكن له الإزدهار في مؤسسة يحكمها نموذج استراتيجية السيطرة التقليدية، لذا تقوم هذه الإستراتيجية على أساس تقسيم العمل إلى أعمال صغيرة، مرتبطة بتقسيمه إلى أدوار خاصة تصنف هرميا من أعلى السلطة إلى ما هو أدنى ، تهدف إلى تحقيق المحافظة على النظام والضبط وتحقيق الكفاءة في تطبيق سياسات العمل، وتجدر الإشارة إلى أن فريدريك تايلور الأب الحقيقي لهذه الإستراتيجية حيث أثرت آراؤه على الإدارة والسياسات العمالية الأمريكية

2/ إستراتيجية الالتزام: استنادا إلى حقيقة مفادها أن الإنتاج يزداد كلما كان هناك إلتزام ، فقد بدأ عدد كبير من المؤسسات بالحد من المركزية والمستويات الهرمية وربط الجودة بنشاطات الإنتاج وبمستويات تنظيمية قليلة، وفتح مهن جديدة العمال تشجع المشاركة والمسؤولية الكبيرة ، و المرونة

، ففي ظل استراتيجية الالتزام تكون توقعات الأداء عالية لإنجاز أهداف وتطوير المؤسسة

8/ العوامل المؤثرة في ولاء العاملين :

هناك بعض العوامل المؤثرة في تطوير وتعزيز الولاء التنظيمي وهي:

أ_ عوامل تنظيمية (organizational factors): وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية أو نطاق العمل نفسه كالتحدي والتغذية الراجعة والاستقلالية فضلا عن الإشراف المباشر وتماسك أعضاء جماعة العمل بأهداف المؤسسة ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات

ب- عوامل غير تنظيمية (non-organisational factors): وهي عوامل تركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول للالتحاق بالمؤسسة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى الموظفين مرتفعا عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في مؤسسته، مما يعطيه تبريرا لاختياره الأول، أو حين يرى أن اختياره مطلقا لعدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول. (أبو شياب، 2014، ص315)

8/ طرق تنمية الولاء التنظيمي:

ويقصد بها مداخل دعم الولاء التنظيمي للموظفين و زيادته، وهذه المداخل يتوجب على أي مؤسسة اتباعها ، ومنها:
أولا: إشباع حاجات الموظفين في المؤسسة: لدى كل فرد مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعى إلى إشباعها عن طريق المؤسسة، فإنه يتولد لدى الفرد الشعور بالرضا و الاطمئنان و من ثم الولاء التنظيمي، فالولاء التنظيمي يزيد بازدياد إشباع الحاجات

الإنسانية للموظفين لدى المؤسسة

ثانياً: المشاركة في وضع الأهداف: وقد أوضحت الدراسات (غنيم

2007) بأن المشاركة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يدركون أن ما يواجه المؤسسة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم ولإستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة برغبة قوية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة انتمائهم التنظيمي للمؤسسة التي يعملون بها

ثالثاً: الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: يعد المناخ التنظيمي

محصلة الظروف والأجواء الداخلية للمؤسسة كما يراها الموظفون ليستخلصوا مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة انتمائهم للمؤسسة كما أنه مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها الموظفون فتعكس على قيامهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم.

(حمور، 2014 ، ص 317)

9/ وسائل قياس الولاء التنظيمي:

هناك العديد من الأساليب للتعرف على مستويات الولاء التنظيمي

للعاملين في المنظمة ، وتصنف إلى نوعين:

- مقاييس موضوعية: وهي طرق بسيطة وسهلة وشائعة الاستخدام، تقوم على تحليل عدد من المظاهر المعبرة عن الولاء التنظيمي مثل:

- رغبة الفرد بالبقاء في المنظمة
 - مستويات أداء العاملين
 - معدلات الغياب عن العمل
 - معدلات دوران العمل
 - كثرة الحوادث وتعطل الآلات ، وتلف وفقدان المواد
- وتفيد هذه المقاييس السلوكية في الإشارة لوجود مشاكل في الولاء التنظيمي ، لكنها لا تعطي بيانات عن أسباب انخفاض الولاء ، أو حتى حلول لهذه المشاكل
- مقاييس ذاتية: وتقوم بتصميم استبيان أو قائمة من الأسئلة توجه للعاملين لقياس درجة الولاء التنظيمي لديهم ، وتعتبر من الطرق المباشرة للقياس
- ويمكن تطبيق أسلوب الاستبيان بطريقتين:
- 1/ طرح أسئلة مباشرة لتحديد مستوى الولاء للعمل و المنظمة و تمتاز بسهولة
 - 2/ طرح مجموعة أسئلة تتعلق بالعمل وبيئة المنظمة و العلاقات الاجتماعية يتم تحليلها لتحديد مستوى الولاء التنظيمي للعاملين.
- (حسن، 2018 ، ص 391)

خلاصة:

لكي تستطيع المنظمات المحافظة على بقائها واستمرارها وتحقيق أهدافها عليها أن تهتم بمشاعر أفرادها واتجاهاتهم نحوها ، وأن تعمل على تنمية العلاقات بينها وبين الأفراد العاملين فيها، حيث يعتبر العنصر البشري هو الأساس الذي تعتمد عليه المنظمات في تحقيق أهدافها ورفع كفاءته

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

1/ الدراسة الاستطلاعية

عرض نتائج الدراسة

تحليل نتائج الدراسة

2/ الدراسة الأساسية

عرض نتائج الدراسة

العلاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي

نتائج الفرضية الجزئية الأولى

نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

تفسير ومناقشة النتائج

خاتمة

الاقتراحات

صعوبات البحث

تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري في الدراسة للمفاهيم المرتبطة بالأمن الوظيفي والولاء التنظيمي سيتم في هذا الفصل تدعيم الخلفية النظرية بالإجابة على التساؤلات المطروحة والوقوف على مدى تحقيق فرضيات البحث.

سيتم التطرق في هذا الجانب إلى الدراسة الاستطلاعية وكذا منهج الدراسة والأدوات المستخدمة في ذلك وكذلك وصف عينة البحث، وأخيرا يتم تقديم الدراسة الأساسية الخاصة بأسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات الخاصة بإشكالية البحث.

1/ الدراسة الاستطلاعية:

1-1/ الهدف الأساسي من الدراسة الاستطلاعية: التعرف على ميدان إجراء الدراسة وتحديد خصائصه

1-2/ الحدود الزمنية و المكانية: تمت الدراسة بمديرية السياحة والصناعة التقليدية ببلدية أم البواقي في الفترة الممتدة بين

10 /03/ 2023 و 03 /12/ 2023

1-3/ الحدود البشرية:

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من 438 موظفا بمديرية السياحة والصناعة التقليدية

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 20 فرد موزعين حسب المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع العقد)

المتغير	فئات المتغير	العدد	%
الجنس	ذكر	7	35%
	أنثى	13	65%
المجموع		20	100%
العمر	أقل من 25	0	0%
	25 أقل من 35	7	35%
	35 أقل من 45	9	45%
	45 فأكثر	4	20%
المجموع		20	100%
المؤهل العلمي	ليسانس	12	60%
	ماستر	7	35%
	دكتوراه	1	5%
المجموع		20	100%
	أقل من 5 سنوات	5	25%

			سنوات الخدمة
11	55%	من 5 إلى 15 سنة	
4	20%	16 سنة فأكثر	
20	100%		المجموع
12	60%	دائم	نوع العقد
8	40%	مؤقت	
20	100%		المجموع

جدول يبين توزيع عينة الدراسة

1-4/ منهج الدراسة: المنهج هو عبارة عن مجموع الخطوات

المنظمة التي يستخدمها الباحث لفهم الظاهرة موضوع الدراسة، وهذا يعني أن المنهج يجيب على سؤال مؤكد كيف يمكن حل مشكلة البحث والكشف عن جوهر الحقيقة والوصول إلى قضايا يقينية. (ملحم، 2002، ص98)

في حين يعرفه هوتي بأنه ذلك الطريق الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كمياً. (حسن، 1983، ص2013)

- انطلاقاً من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين الأمن الوظيفي والوراء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي اقتضت علينا الاعتماد على المنهج

الوصفي من أجل الوصول إلى نفي أو إثبات فرضيات الدراسة فهذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة بصورة واقعية ويساهم بإعطائها وصفا دقيقا ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها ومن ثم تقديم النتائج في ضوءها كما تم الاستعانة بالاختبارات الإحصائية من خلال استخدام برنامج Spss /1_5 أدوات الدراسة:

الاستبيان: يعد أداة ملائمة للحصول على الحقائق أو معلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة معينة شريطة بناءه بشكل سليم وبالمقارنة مع أدوات البحث الأخرى فإنه يعد أكثرها كفاية لأنه يستغرق وقت أقصر وتكلفة أقل ويسمح بجمع البيانات من أكبر عدد من أفراد عينة البحث

ويهدف الاستبيان المعتمد في هذه الدراسة عامة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الموظفين بمؤسسات بلدية أم البواقي

- وفقا لذلك تم استخدام المقياس الذي طوره كل من (بورتر وستيرز 1979) لقياس الولاء التنظيمي، وقد ترجم وأجريت بعض التعديلات البسيطة عليها ليتلاءم مع البيئة المبحوثة، كما تم تضمين مقياس آخر للأمن الوظيفي من مذكرة ماجستير

للكيردوالصفراني من فلسطين سنة 2021 وقد اشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء:

الجزء الاول يتضمن المعلومات الشخصية الآتية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع العقد)

والجزء الثاني يتضمن 16 فقرة لقياس الأمن الوظيفي بأبعاده الثلاثة وهي: (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، علاقات العمل)

والجزء الثالث يقيس الولاء التنظيمي ويتضمن (18) فقرة تشتمل على الأبعاد الثلاثة التالية: (الولاء الاخلاقي، الولاء المستمر، الولاء العاطفي)

وقد تم تدريج الإجابة عن كل فقرة وفق البدائل التالية: أوافق أوافق بشدة لا أوافق لا أوافق بشدة.

6_1/ الدراسة السيكومترية:

1_6_1/ مقياس الولاء التنظيمي لبورتر:

- لم يتم حساب الصدق والثبات واكتفت الباحثة بالقول أن الأداة ذات صدق وثبات عالي بناءا على الدراسات السابقة

ثبات الأداة: لقد أظهرت الدراسات العربية والأجنبية على أن هذه الأداة تتصف بدرجة عالية من الثبات ومنها:

- الدراسات العربية: الدرويش 1999 (0.86) الفضلي 1997 (0.89)

- الدراسات الأجنبية: وهي متعددة الشيء الذي يبين المصدقية الكبيرة التي يتمتع بها مقياس الولاء التنظيمي لبورتر 1979 وهي: بيشوب 2000 بمعامل ثبات (0.89)، وريتشاردس بمعامل (0.90)، وفي دراسة أخرى لبيرسون وآخرون بلغ معامل ثبات هذه الأداة (0.96)

الصدق الذاتي: والذي يحدد بالجزء التربيعي لمعامل ثبات الأداة أي:

$$\text{ص} = \sqrt{\text{ثبات الأداة}}$$

$$\text{ص} = \sqrt{0,89}$$

$$\text{ص} = 0,94$$

وهو معامل صدق عال يمكننا من الثقة في الأداة.

(عبادو، 2015)

1_6_2 / صدق وثبات مقياس الأمن الوظيفي في فلسطين:

الصدق قدر ب: 0.88

الثبات: 0.89 (كيرد، الصفراني، 2021)

- وللتعرف على صدق الأداة المستخدمة لقياس الأمن الوظيفي

وثباتها في أم البواقي تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية

عشوائية في الدراسات الميدانية تكونت من 20 فرد من مديرية السياحة والصناعة التقليدية.

1_6_3/ اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

نعني بذلك اختبار صحة البيانات للتحليل الإحصائي، وذلك من خلال التدقيق في صحة العبارات ومدى تماشيها مع متغيرات الدراسة، كذلك اختبار صدق وثبات عبارات الاستبانة من خلال كرونباخ ألفا.

الصدق الإحصائي: لقياس مدى دقة الاستبانة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (CronbachAlpha) الذي يشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيد بين عبارات الاستبانة، فهذه النسبة يجب أن تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً وبالغية (60%) أو تفوق، والجدول التالي يبين النتائج النهائية الخاصة بمعامل الثبات الكلي لكل متغير من متغيرات الدراسة:

الجدول يوضح: إختبار ثبات فقرات الاستبانة لكل المتغيرات باستخدام معامل الثبات ألفا:

الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات
---------	--------------	-------------------

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

آلفا (20 استبانة)		
818.0	6	الأمن النفسي
870,0	5	الاستقرار الوظيفي
0,704	5	علاقات العمل
0,814	18	الولاء التنظيمي
919,0	34	إجمالي الفقرات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا لفقرات الاستبيان، وبالنسبة لكل المتغيرات أكبر من (70 %) مما يشير إلى وجود علاقة اتساق وترابط جيد بين عبارات الاستبانة، فهذه النسبة تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً وبالباغة (60 %) أو تفوق، وبالتالي تأكيد ثبات أداة الدراسة.

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: قبل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، يجب أولاً التعرف على خصائص البيانات بكونها تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وبهدف التعرف على ذلك قمنا باختباري (kolmogorov–Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد الحالات أكبر من 50 واختبار (Shapiro–Wilk) الذي يستخدم إذا كان في الحالات أقل من 50 في كل مجموعة، وتكون قاعدة القرار قبول أن

البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة المعنوية (sig) أكبر من (5%) .(محمد خير، سليم أبو زيد، 2010، 246).

الجدول يوضح: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتغيرات المستقلة مجتمعة	المتغيرات التابعة مستقلة
مستوى الدلالة	0,927	1,160
النتيجة	قبول الفرض الصفري	قبول الفرض الصفري

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج Spss

من خلال الجدول السابق، فقد اعتمدنا على نتائج اختبار (Shapiro-Wilk) لأن حجم العينة أقل من 50، فقد بلغ مستوى الدلالة للمتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغيرات التابعة مجتمعة أكبر من 5% أي ($0.05 < sig$)، وهذا ما يؤكد قبول الفرض الصفري القائل بأن بيانات المتغيرات موزعة طبيعياً، وبالتالي يمكننا إجراء الاختبارات الخاصة بالدراسة.

عرض النتائج:

النسبة المئوية	التكرار	البدائل	المقياس
42.16%	140	أوافق	الأمن الوظيفي
%18.97	63	أوافق بشدة	
%16.26	54	محايد	
%21.08	70	لا أوافق	
%1.50	5	لا أوافق بشدة	
%47.13	148	أوافق	الولاء التنظيمي
%19.74	62	أوافق بشدة	
%23.88	75	لا أوافق	
%9.23	29	لا أوافق بشدة	

نتائج استجابات أفراد العينة على المقياسين

تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال جدول التكرارات الخاصة باستجابات أفراد العينة لكل من مقياس الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي أن البديل أوافق يحتل نسبة 42.16% وهي أكبر نسبة مقارنة بباقي البدائل في مقياس الأمن الوظيفي، وكذا البديل أوافق بشدة الذي بلغت نسبة الاستجابات فيه 18.97% وهذا يبين أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بأمن وظيفي داخل مؤسستهم ويشعرون بالراحة في أعمالهم وتعود هذه النسبة خاصة لأصحاب العقود الدائمة الذين يمتلكون حقوق أكبر تزيد من نسبة أمنهم الوظيفي وكذا للأفراد الذين أمضوا من 5 إلى 15 و 16 فأكثر من سنوات الخدمة الأمر الذي يجعلهم أكثر اطمئنانا حول مستقبلهم المهني في الوظيفة التي يشغلونها، بينما يحتل البديل لا أوافق 21.08% والبديل محايد 16.26% ولا أوافق بشدة 1.50% وهذه النسبة ترجع خاصة إلى أصحاب العقود المؤقتة وكذا للذكور الذين يعتقدون بأن وظائفهم لا تتمتع بالاستقرار والأمان الكافي وبالتالي يقرون بانخفاض معنوياتهم فيما يخص حياتهم الوظيفية وذلك بسبب أن الوظيفة العمومية بصفة خاصة لا توفر كل شروط الشعور بالأمن الوظيفي إضافة إلى أن الأجر الذي توفره لا يتوافق بصفة كبيرة مع الجهود التي يبذلها الموظفون وبذلك يصعب حل مشاكل الحياة خاصة لدى فئة الذكور باعتبارهم يمتلكون مسؤوليات وواجبات أكبر وأصعب من جنس الإناث، أما

استجابات أفراد العينة في مقياس الولاء التنظيمي فهي تدل بشكل كبير على أنه وبالرغم من أن ليس كل الأفراد يتمتعون بدرجة كافية من الأمن الوظيفي إلا أن لديهم ولاء عالي لمؤسستهم إذ أن نسبة كل من البديل أوافق وأوافق بشدة بلغت على الترتيب 47.13% و19.74% وهذه النسبة تخص كل من الجنسين ذكور وإناث، إضافة إلى أنها تخص كل فئات الأعمار من 25 إلى 45 فأكثر، إلا أن نسبة الولاء تتخفف عند البعض إذ نجد أن البديل لا أوافق يستحوذ على نسبة 23.88% ولا أوافق بشدة 9.23% من استجابات الأفراد وهذه النسبة ترجع بكثرة إلى أصحاب العقود المؤقتة وهي نتيجة منطقية نوعا ما لأنهم لم يعملوا بالمؤسسة وقتا طويلا يعزز لهم شعور الانتماء للمؤسسة كما أنهم لا يمتلكون عقدا دائما يبين لهم بأن فترة عملهم ستطول أكثر.

2/ الدراسة الأساسية:

1-2/ مجالات الدراسة:

– المجال المكاني: تم إجراء الدراسة بثلاث مؤسسات بلدية أم البواقي: مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي العمال الأجراء، ومؤسسة مديرية التربية لولاية ام البواقي، وثانوية بوخالفة السبتي

- المجال الزمني: يمثل الفترة الزمانية التي استغرقت في إجراء الدراسة والتي تقارب شهر تمتد من 09أفريل إلى 06ماي سنة 2023

2-2/ عينة الدراسة: عينة البحث هي جزء من المجتمع الأصلي

ويعود اختيارها إلى طبيعة الموضوع يختارها الباحث بأساليب

مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث

- لذلك ارتأينا عينة عشوائية مؤلفة من 105 موظف يتمثلون في

(35 موظف من مديرية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي)،

(45 موظف من مديرية التربية لولاية أم البواقي)، (25 موظف من

ثانوية بوخالفة السبتي) لتمثيل المجتمع الأصلي للدراسة والمتمثل في

موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي.

2-3/ أداة جمع البيانات: تمثلت في كل من مقياس بورتر للولاء

التنظيمي وكذا مقياس الأمن الوظيفي المطبقين في الدراسة

الاستطلاعية (تم التطرق إليها سابقا)

2-4/ الأسلوب الإحصائي المتبع: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل

البيانات المجمعة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم

الاجتماعية Spss وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من

الاختبارات الإحصائية التي تدرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل :

التكرارات، المتوسطات....

وفي مايلي الأساليب الإحصائية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة:

التكرارات والنسب المئوية:

تمت الاستعانة بالإحصاءات والنسب المئوية للتعرف على نسبة

استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه عبارات محاور الاستبيان

معامل الارتباط بيرسون: لقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط محاور الاستبيان (الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي)

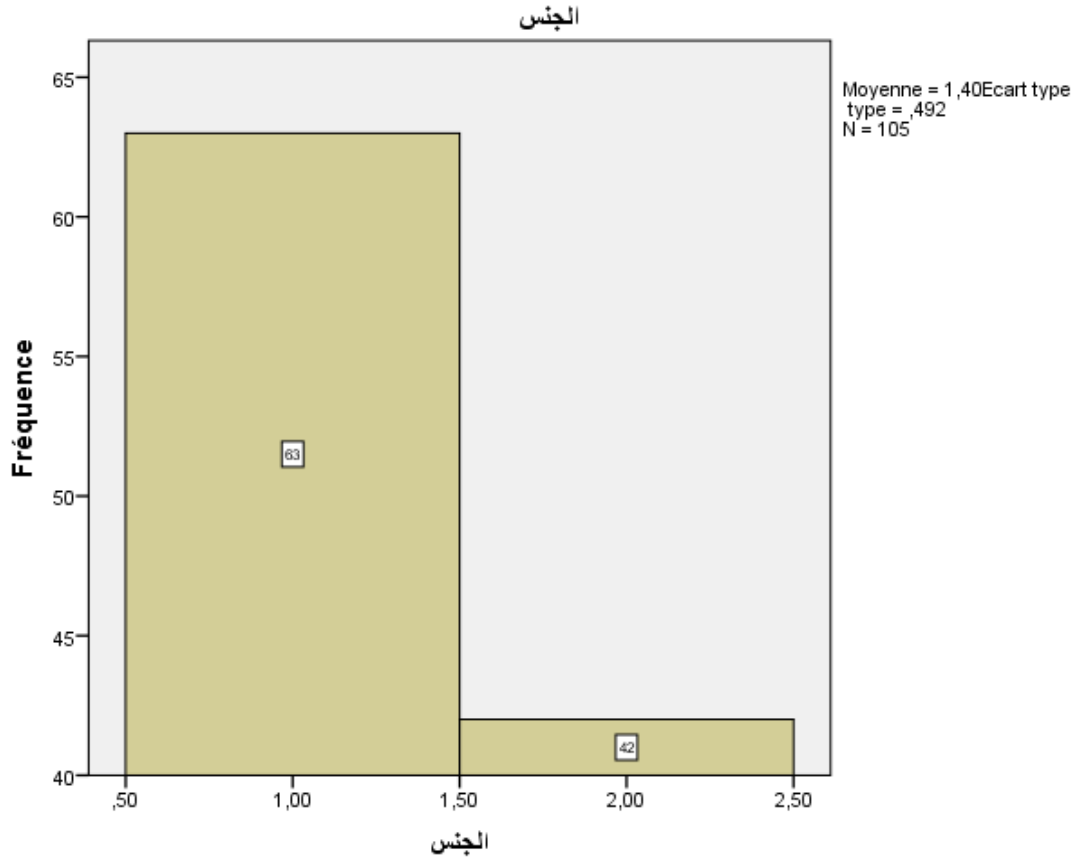
عرض نتائج الدراسة :

وصف العينة:

الجنس

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أنثى	63	60,0	60,0	60,0
	ذكر	42	40,0	40,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

يبين توزيع أفراد العينة بحسب الجنس (01) جدول رقم



يمكننا من خلال الجدول رقم (01) وكذا الشكل الخاص بمتغير الجنس ملاحظة وجود أعداد أكبر من الأفراد في جنس الإناث حيث قدر عددهم من 105 موظف (عينه البحث) ب 63 فرد وكذلك انخفاض عدد الأفراد في جنس الذكور مقارنة بالإناث حيث بلغ عددهم 42 فرد

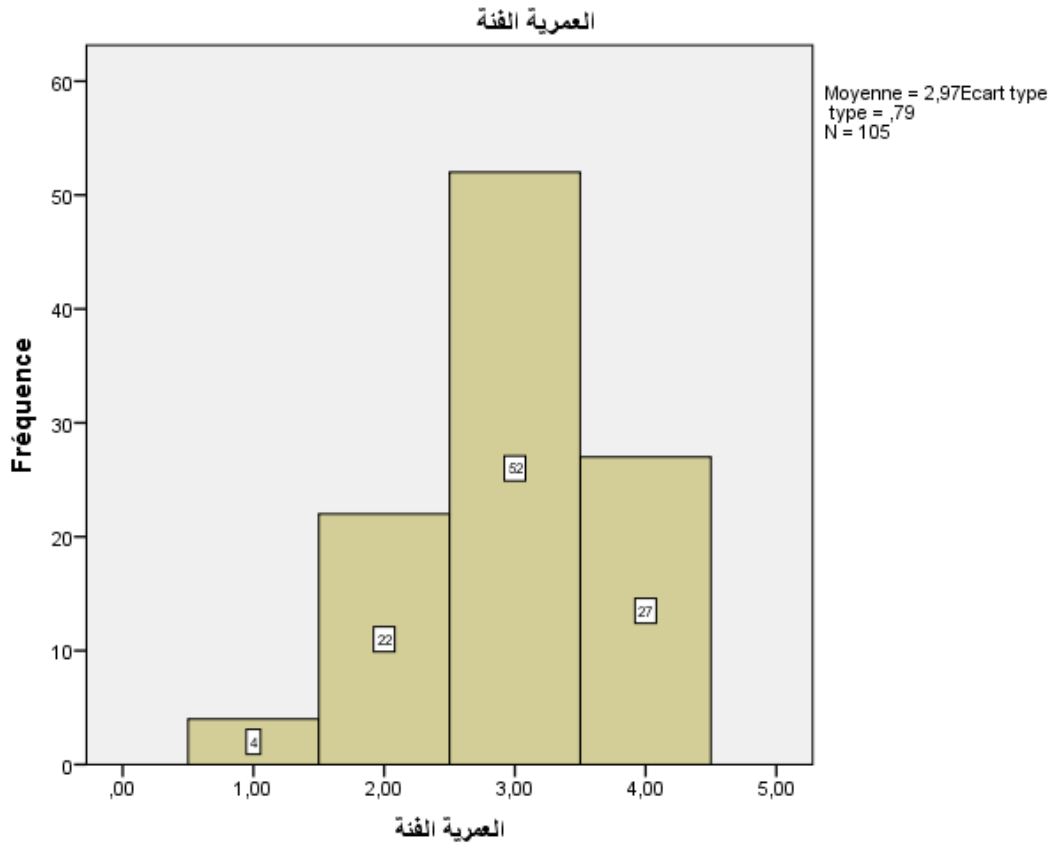
الفئات العمرية

		الفئة العمرية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 25	4	3,8	3,8	3,8
	من 25 الى 30	22	21,0	21,0	24,8

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

من الى	31 45	52	49,5	49,5	74,3
اكثرم من	45	27	25,7	25,7	100,0
Total		105	100,0	100,0	

(02) جدول رقم يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية



نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن العمود الأول من اليسار يمثل التصنيف أو التقسيم للمتغير الوصفي (الفئة العمرية) وهو عبارة عن أربعة تقسيمات تمثل أربعة فئات عمرية والعمود الثاني يمثل تكرارات كل تقسيم أي كل فئة عمرية، والعمودين الثالث والرابع يمثلان نسب الأشخاص الكلية والفعلية على التوالي ضمن كل فئة عمرية أما العمود الأخير فيمثل النسب التراكمية أي حاصل جمع نسبة كل فئة عمرية

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

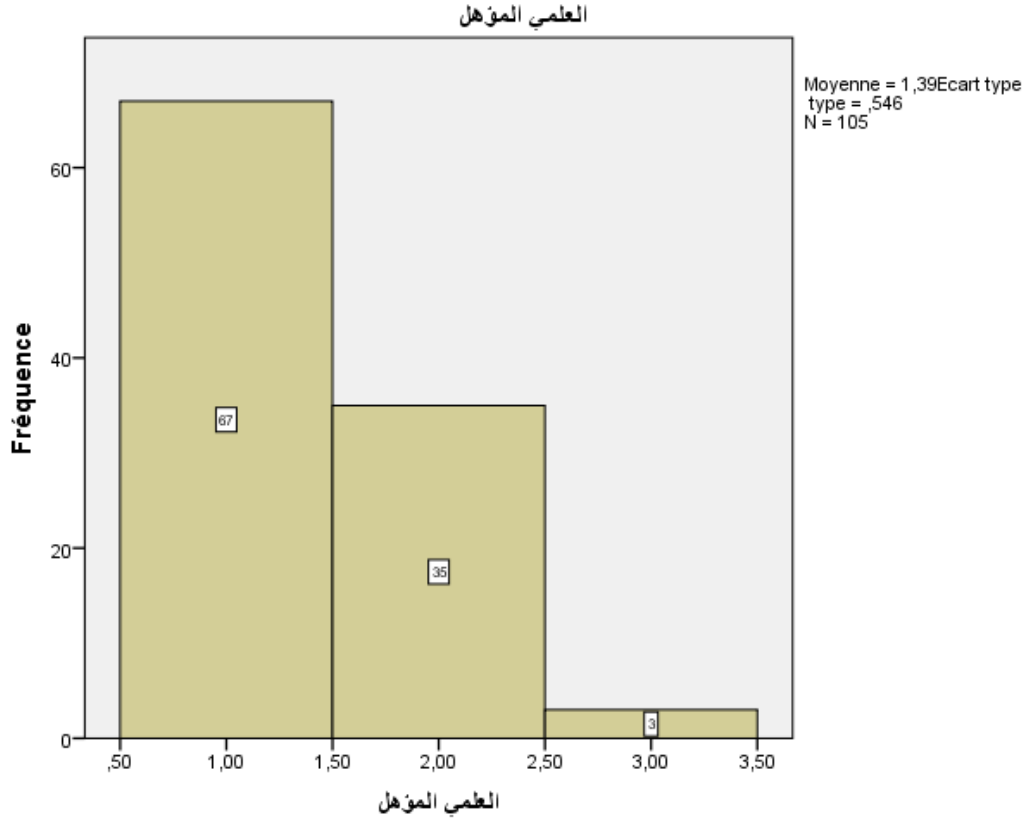
مع ما يسبقها، من هذا الجدول نلاحظ أن نسب الأشخاص في الفئة العمرية أقل من 25 هو 3.8% وهي نسبة صغيرة مقارنة مع نسبة الموظفين الذين ينتمون للفئات الثلاثة الأخرى حيث تعتبر أقل نسبة، تليها الفئة العمرية من 25 إلى 30 التي بلغت 21,0% ثم فئة أكثر من 47 التي تقدر بـ 25.7% إلا أن أكبر نسبة مئوية بين كل الفئات متواجدة لدى موظفي الفئة العمرية من 31 إلى 45 حيث بلغت 49,5%

المؤهل العلمي

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسا نس	67	63,8	63,8	63,8
	ماس تر	35	33,3	33,3	97,1
	دكتوراه	3	2,9	2,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

يبين توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي (03) جدول رقم

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي



يتوزع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي إلى ثلاث فئات رئيسية يحتل فيها مؤهل الليسانس نسبة 63.8% وهي أكبر نسبة بين باقي الفئات،

بينما قدرت نسبة المتحصلين على شهادة الماستر 33.3% أما الدكتوراه فلدينا نسبة قليلة جدا مقارنة بباقي أفراد العينة حيث قدرت ب 2.9%.

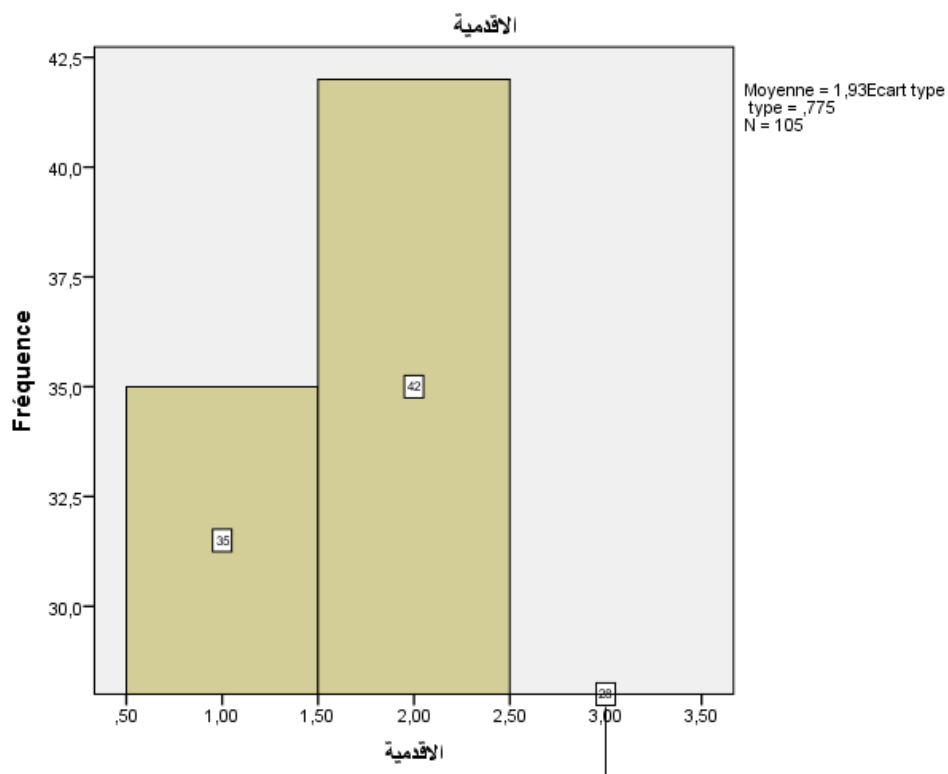
الأقدمية

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	35	33,3	33,3	33,3
	من 5 إلى 15 سنة	42	40,0	40,0	73,3

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

	من 16 فأكثر	28	26,7	26,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة بحسب الأقدمية



يتوزع أفراد العينة بحسب الأقدمية في الوظيفة إلى ثلاث فئات حيث تحتل فئة من خمسة إلى 15 سنة أكبر نسبة ب 40% مقارنة بفئة أقل من 5 سنوات التي بلغت 33.3% وكذا فئة من 16 فأكثر بنسبة 26.7%.

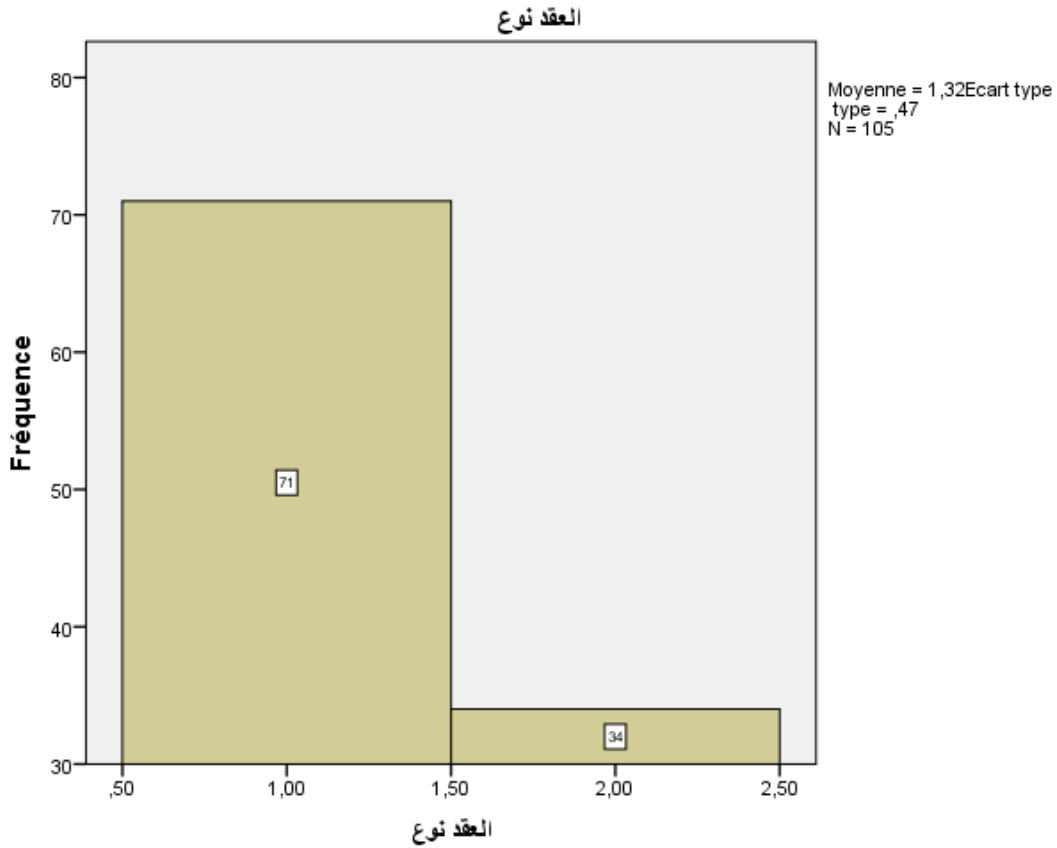
نوع عقد العمل

		نوع العقد			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دائم	71	67,6	67,6	67,6
	مؤقت	34	32,4	32,4	100,0

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

	Tot al	105	100,0	100,0	
--	-----------	-----	-------	-------	--

يبين توزيع أفراد العينة بحسب نوع العقد (05) جدول رقم



نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) والشكل الخاص بنوع العقد أن أكبر نسبة يحتلها أصحاب العقود الدائمة إذ تقدر ب 67.6 % على غرار نسبة أصحاب العقود المؤقتة التي تتخفص بصفة كبيرة مقارنة بحجم العينة حيث بلغت 32,4 %

دراسة العلاقات بين متغيري الدراسة:

		Corrélations	
		مقياس الامن	مقياس الولاء
مقياس الامن	Corrélacion de Pearson	1	,403**

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

	Sig. (bilatérale)		,000
	N	105	105
مقياس الولاء	Corrélation de Pearson	,403**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	105	105
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

جدول رقم (06) يبين العلاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي

نلاحظ من الجدول وجود علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين
الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي بلغت 0.403 على مستوى دلالة
0.01

علاقة محور الأمن النفسي مع محاور الولاء

		Corrélations			
		محور الامن النفسي	محور الولاء الاخلاقي	محور الولاء المستمر	محور الولاء العاطفي
محور الامن النفسي	Corrélation de Pearson	1	,376**	,358**	,391**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء الاخلاقي	Corrélation de Pearson	,376**	1	,484**	,695**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء المستمر	Corrélation de Pearson	,358**	,484**	1	,591**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء العاطفي	Corrélation de Pearson	,391**	,695**	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					

يبين العلاقة بين الأمن النفسي و محاور الولاء التنظيمي (07)جدول رقم

نلاحظ من الجدول:

- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الأمن النفسي والولاء الأخلاقي بلغت 0.376 على مستوى دلالة 0.01
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الأمن النفسي والولاء المستمر بلغت 0.358 على مستوى دلالة 0.01
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الأمن النفسي والولاء العاطفي بلغت 0.391 على مستوى دلالة 0.01

علاقة محور الاستقرار والوظيفي مع محاور الولاء

		Corrélations			
		محور الاستقرار الوظيفي	محور الولاء الاخلاقي	محور الولاء المستمر	محور الولاء العاطفي
محور الاستقرار الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,287**	,258**	,267**
	Sig. (bilatérale)		,003	,008	,006
	N	105	105	105	105
محور الولاء الاخلاقي	Corrélation de Pearson	,287**	1	,484**	,695**
	Sig. (bilatérale)	,003		,000	,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء المستمر	Corrélation de Pearson	,258**	,484**	1	,591**
	Sig. (bilatérale)	,008	,000		,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء العاطفي	Corrélation de Pearson	,267**	,695**	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,006	,000	,000	
	N	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

جدول رقم (08) يبين العلاقة بين الاستقرار الوظيفي ومحاور الولاء التنظيمي

نلاحظ من الجدول:

- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الاستقرار الوظيفي و الولاء الأخلاقي بلغت 0,287 على مستوى دلالة 0.01
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الاستقرار الوظيفي والولاء المستمر بلغت 0,258 على مستوى دلالة 0.01
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين الاستقرار الوظيفي والولاء العاطفي بلغت 0,267 على مستوى دلالة 0,01

علاقة محور علاقات العمل مع محاور الولاء

		Corrélations			
		محور علاقات العمل	محور الولاء الاخلاقي	محور الولاء المستمر	محور الولاء العاطفي
محور علاقات العمل	Corrélation de Pearson	1	,241*	,273**	,211*
	Sig. (bilatérale)		,013	,005	,030
	N	105	105	105	105
محور الولاء الاخلاقي	Corrélation de Pearson	,241*	1	,484**	,695**
	Sig. (bilatérale)	,013		,000	,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء المستمر	Corrélation de Pearson	,273**	,484**	1	,591**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000		,000
	N	105	105	105	105
محور الولاء العاطفي	Corrélation de Pearson	,211*	,695**	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,030	,000	,000	
	N	105	105	105	105
		*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).			
		**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

جدول رقم (09) يبين العلاقة بين علاقات العمل و محاور الولاء التنظيمي

نلاحظ من الجدول:

- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين علاقات العمل و الولاء الأخلاقي بلغت 0,241 على مستوى دلالة 0,05
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين علاقات العمل والولاء المستمر بلغت 0,273 على مستوى دلالة 0,05
- توجد علاقة خطية طردية دالة إحصائياً بين علاقات العمل والولاء العاطفي بلغت 0,211 على مستوى دلالة 0,05

العلاقة بين محاور المقياسين

		Corrélations					
		محور الامنانفسي	محور الاستقرار الوظيفي	محور علاقات العمل	محور الولاء الاخلاقي	محور الولاء المستمر	محور الولاء العاطفي
محور الامنانفسي	Corrélation de Pearson	1	,805**	,575**	,376**	,358**	,391**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
محور الاستقرار الوظيفي	Corrélation de Pearson	,805**	1	,584**	,287**	,258**	,267**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,003	,008	,006
	N	105	105	105	105	105	105
محور علاقات العمل	Corrélation de Pearson	,575**	,584**	1	,241**	,273**	,211**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,013	,005	,030
	N	105	105	105	105	105	105
محور الولاء الاخلاقي	Corrélation de Pearson	,376**	,287**	,241**	1	,484**	,695**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,013		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
محور الولاء المستمر	Corrélation de Pearson	,358**	,258**	,273**	,484**	1	,591**
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,005	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
محور الولاء العاطفي	Corrélation de Pearson	,391**	,267**	,211**	,695**	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,030	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105
					** : La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).		
					* : La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).		

يعرض الجدول معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات (محاور الأمن الوظيفي ومحاور الولاء التنظيمي)

تفسير ومناقشة النتائج:

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة سيتم عرض تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها في البحث الحالي على ضوء أهداف البحث وفرضياته ووفق دراسات سابقة حول متغيرات الدراسة الحالية تنص الفرضية العامة للدراسة على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي

وقد تبين من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات والمعروضة في الجدول رقم (06) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى موظفي بلدية أم البواقي عند مستوى دلالة 0.01، ومن هنا يتبين أنه كلما كان الفرد يتمتع بدرجة عالية من الأمن الوظيفي كلما زاد شعوره بالانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل بها.

إذ نجد أن أكثر من 60% من الموظفين استجابوا بنسب مرتفعة في الأمن الوظيفي ظهرت أثناء تحليل نتائج المقياس بينما نجد حوالي 40% من الموظفين يعتبرون أن الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار والأمن النفسي شبه منعدم في المؤسسات التي ينتمون إليها وذلك خاصة لدى فئة الذكور التي احتلت نسبة 40% من أفراد العينة وكذا أصحاب العقود المؤقتة التي بلغت نسبتهم 32,4%

هذا منطقي نوعا ما لأن أصحاب العقود المؤقتة لا يتمتعون بالحقوق الكافية التي تجعلهم يقرون باستجابات مرتفعة نحو الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، ومن هنا نجد أنفسنا أمام النتائج التي قدمتها دراسة عبدون و الصمبة سنة 2020 الخاصة بالأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة التي بينت بأن درجة الأمان الوظيفي تنخفض بدرجة كبيرة لدى عمال العقود المؤقتة وذلك لما يتوفر عليه عقدهم من حقوق تعد غير كافية للحصول على درجة عالية من الأمن الوظيفي داخل المؤسسة، إضافة إلى أن فئة الذكور تمتلك مسؤوليات أكبر في الحياة تجعلهم يطالبون بدرجة أعلى من الأمن الوظيفي لمواكبة ظروف الحياة على غرار فئة الإناث التي كانت تقر باستجابات جد مرتفعة حول الشعور بالأمن الوظيفي وذلك بالنسبة لكل فئات الأعمار المتواجدة في العينة الأمر الذي يجعل في المقابل فئة الإناث وكذا أصحاب العقود الدائمة تمتلك ولاء تنظيميا أكبر وذلك حسب استجابات أفراد العينة في مقياس الولاء التنظيمي، حيث يتبين بأنهم مطمئنين بشأن مستقبلهم الوظيفي الأمر الذي يزيد من حرصهم على أن يكونوا أعضاء فعالين ومحافظين كما وأنهم معترزين وفخوريين بالمؤسسة التي يعملون بها، وعلى سبيل ذلك يتم قبول كل فرضيات الدراسة بما فيها الفرضية العامة القائلة بأن هناك علاقة ارتباطية بين كل من الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسات بلدية أم البواقي، وفي هذا

السياق يقول كيرد والصفراي في ملخص دراستهم: "الأمن الوظيفي يكتسي أهمية بالغة في تقدم وبقاء أي مؤسسة فهو يدعم استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين، وكلما شعر الموظفون بالاستقرار في وظائفهم والراحة النفسية أثناء تأدية مهامهم كلما زاد ارتباطهم بمؤسساتهم"

خاتمة:

حاولت الباحثة في هذه الدراسة تسليط الضوء على الأمن الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي داخل المؤسسة حيث أجريت الدراسة على بعض مؤسسات بلدية أم البواقي.

وبناء على مجريات البحث من خلال جانبيه النظري والتطبيقي لموضوع الدراسة تم التطرق الى الارتباط الكائن بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الموظفين والذي يعتبر من الموضوعات المهمة لما لها من تأثير ناتج على أداء الفرد وبيئة عمله، لذا تساءلت الباحثة ما إن كانت هناك علاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الموظفين وكإجابة على هذا التساؤل تم اقتراح الفرضيات التالية:

توجد علاقة بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي

للأمن النفسي علاقة بالولاء التنظيمي

للاستقرار الوظيفي علاقة بالولاء التنظيمي

لعلاقات العمل علاقة بالولاء التنظيمي

ويهدف اختبارها اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الملائم

للدراسة قصد التعرف على العلاقة مع استخدام مقياس الأمن

الوظيفي وكذا مقياس بورتر للولاء التنظيمي

وبعد جمع المعطيات وإجراءات التحليلات والمعالجات الإحصائية
تم التوصل إلى النتائج التالية:

توجد علاقة دالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي
وبالتالي:

للأمن النفسي علاقة بالولاء التنظيمي، وللاستقرار الوظيفي علاقة
بالولاء التنظيمي، ولعلاقات العمل علاقة بالولاء التنظيمي.

الاقتراحات:

- العمل على تطوير السياسات والبرامج المتعلقة بالأمن الوظيفي
بما يساهم في رفع مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظفين
- تشجيع الموظفين على تقديم آراء ومقترحات تساهم في تطوير
العمل وتحقيق الولاء التنظيمي
- الاهتمام بالأمن النفسي من خلال تخفيف قلق الموظفين اتجاه
مستقبلهم الوظيفي
- توفير برامج تدريبية مخصصة للموظفين للرفع من مستوى أدائهم
وفعاليتهم في العمل
- دعم وتعزيز علاقات العمل الايجابية بين الموظفين سواء داخل
العمل الرسمية وغير الرسمية

وانطلاقاً من ذلك فإن هذا البحث يفتح آفاقاً لبحوث ومواضيع أخرى عديدة ندعو ونذكر بضرورة إنجازها على مجموعة بحث ذات أفراد كبيرة يمكن تعميمها على المجتمع.

صعوبات البحث:

أثناء إنجاز هذا البحث واجهت الباحثة صعوبات عديدة خاصة على مستوى الإطار التطبيقي نظراً لعدة أسباب ندرجها ضمن النقاط التالية:

- مشاكل في مكان إجراء الدراسة إذ لم تتلقى الباحثة الدعم الكافي من المؤطرين في المؤسسات ميدان الدراسة
- عدم الحصول على كامل مجموعة العينة في وقت واحد حيث كانت هناك غيابات في وقت استرجاع الاستبيان
- عدم الإجابة على جميع بنود الاستبيان من طرف الموظفين مما استلزم إعادة التوزيع.

قائمة المراجع

أ/ الكتب:

- 1- أحمد محمد خلف الدليمي (2008) علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الكويت
- 2- أنس معن الطاهر (2018) الأمن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، ط2، دار جيهان للنشر، غزة فلسطين
- 3- الرواشدة خلف سليمان (2007) صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي، ط1، دار ومكتبة الحامد، عمان الأردن
- 4- بوطبة مراد (2018) نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر
- 5- حمور عنان، محمد أبو شياب (2014) مفاهيم إدارية معاصرة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، لبنان
- 6- علاقي مدني عبد القادر (2007) إدارة الموارد البشرية، ط2، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة
- 7- ملحم محمد ملحم (2007) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار المسير، عمان

ب/ المجالات:

- 8- أبو العلا، محمد صلاح الدين (2009) ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء في وزارة الداخلية، مجلة الجامعة الاردنية (العدد 40-5)
- ربيعة كيرد، عائشة الصفراني (2021) أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، الأغواط، المجلة الجزائرية في علوم التسيير، المجلد (21-01)
- 10- مرفت محمد السعيد مرسي (2014) أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال (العدد 10-12)
- 11- مروان صباح حسن (2018) الولاء التنظيمي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد (العدد 36-3)

ج/ المذكرات ورسائل التخرج:

- 12- الشمري (2013) دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير بكلية العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الإدارية والأمنية (الرياض)
- 13- العتيبي مشعل بن حمس (2008) دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الولاء التنظيمي، دراسة مسحية على العاملين بمجلس

الشورى، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم
الأمنية

14- الفضلي فضل الصباح(1997) علاقة الالتزام التنظيمي

بعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية

15- إيمان جبريل جبريل(2016) الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء

الوظيفي، دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة

ماجستير كلية العلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة

16- تير رضا(2002) الولاء للإدارة ودور عدالة النظام الإشرافي

في بناءه، دراسة ارتباطية مطبقة على موظفي قطاع المالية

العمومية، ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر

17- طارق فرج عبد الله(2006) الأمن الوظيفي وأداء المعلمين

من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم بالعاصمة المقدسة، رسالة

ماجستير جامعة أم القرى، السعودية

18- صرصور آية عبد القادر(2015) دور الأمن الوظيفي في

تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير قسم إدارة الأعمال

الجامعة الإسلامية غزة

19- عائشة الكحيلية (2013) تأثير الأمن الوظيفي على أداء

العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة

بالمسيلة، مذكرة ماستر جامعة المسيلة الجزائر

20- عبادو خديجة (2015) الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات

بالجزائر دراسة ميدانية لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس

العمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة

21- محمد عبد الله الحسيني الشريف (2010) الولاء التنظيمي لدى

العاملين في المكتبات العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير في

علم المكتبات والمعلومات، الجامعة الأردنية الكويت

د/ المواقع الالكترونية:

موقع أرابيان بزنس الالكتروني 2014، استرجع في 2023/01/25

موقع البصرة نات (استرجع في 2023/02/04)