

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة بعنوان:

أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين
-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر-
وحدة جيجل

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

سالمي سمير

إعداد الطالبتين:

شهرزاد بن زرب

أماني محروق

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	د/ الرباطي هناء
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	د/ سالمى سمير
مناقشا	جامعة جيجل	د/ حمودة نسيم

السنة الجامعية: 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة بعنوان:

أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين
-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر-
وحدة جيجل

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

سالمي سمير

إعداد الطالبتين:

شهرزاد بن زرب

أماني محروق

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذة الرباطي هناء
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ سالمى سمير
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ حمودة نسيم

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بسم والصلوة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد ﷺ

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى له الفضل والمنة على توفيقه لإنجاز هذا العمل فان أصبنا فمن عنده إن
أخطأنا فمن أنفسنا نسأل الله عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم وأن يوفقنا لما يحبهُ ويرضاه في الدنيا
والآخرة.

كل الشكر والعرفان إلى عائلتي الصغيرتين سندنا وقوتنا.

الشكر الجزيل إلى أستاذنا الفاضل "سمير سالمى" بإشرافه على هذا البحث من خلال توجيهاته ونصائحه
وملاحظاته في تعديل كل خطأ جزاه الله خيرا لمساندتنا على إتمام هذه المذكرة، نسأل الله عز وجل أن
يجعلها له في ميزان الحسنات.

كما لا ننسى من قدم لنا يد العون والمساعدة، الشكر موصول إلى من ساهم من قريب أو بعيد.

والحمد لله رب العالمين.

إهداء

"الأب حياة والأم نفس والإخوة سند"

إلى أعظم رجل في حياتي إلى الجدار الذي أستند عليه في تعبي وحزني إلى عزيزي وحببي "أبي الغالي"

طاب بك العمر وطبت لي عمراً.

إلى نبع الحنان إلى رفيقي المقربة، إلى من كان دعاءها سر نخاحي وتفريقي، إلى أعز إنسانة في الوجود "أمي الحبيبة"

أطال الله في عمركما يا من لا يمكن للكلمات أن توفي حقلما

إلى إخوتي "محمد أمين، علاء الدين، لقمان" أنتم عروق متصلة بقلبي لا يحملو النبض إلا بكم أنتم النور الذي يضيئ

حياتي أنتم السند القوي والنبع الذي ارتوي منه الحب والحنان.

إلى كل أفراد عائلتي الكريمة كل باسمه ما أروع وجودكم في حياتي.

لكم جميعاً إهدائي

شهرزاد



إهداء

لى ملاكى فى الحىاة ولى معنى الحب والحنان والتفانى، بسمة الحىاة وسر الوجود، من كان دعائها سر نجاحى "أمى الطبىبة"

لى من احمى اسمى بكل افتخار وارجو من الله أى يمد فى عمرى لىرى شمارها بعد طول انتظار "ابى العزىز"

لى أول صدىق استمعت معه بالحىاة، رفىق وبنى كتنفى الذى استند عليه، محفزى ومشجعى الذى تعلمت منه المشابة والاحتواء اخى

الغالى "علاء الدين"

لى اخر العنقود، اجملى قلب فى الكون وقطعت من روحى، سدى ورفىقى الذى بوجوده اكتسب القوة والمحبة، اخى الغالى "ضياء الدين"

لى كل من ساندنى ولو بكلمة طيبة او دعاء عن ظر الغىب.

أمانى



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر الأمان الوظيفي بمختلف أبعاده (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) كمتغير مستقل في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل كمتغير تابع، تم الإعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات و التي تكونت من ثلاثة محاور على النحو التالي : المحور الأول يضم عبارات تتعلق بالخصائص الشخصية و الوظيفية ، المحور الثاني يضم عبارات تتعلق بأبعاد الأمان الوظيفي ، المحور الثالث يضم عبارات تتعلق بالالتزام التنظيمي، و لتحليل البيانات تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS ، و الذي من خلاله تم الحصول على التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، إختبار t وإختبار F ، عند مستوى المعنوية 0,05، و قد بينت النتائج وجوة مستوى مرتفع لكل من الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، إضافة إلى ذلك كشفت الدراسة أن الأمان الوظيفي بكل أبعاده له تأثير مرتفع في الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات، الالتزام التنظيمي.

Abstract :

This study aims to show the impact of job security with its various dimensions (quantitative job security, qualitative job security, the ability to face threats) as an independent variable in achieving organizational commitment among employees in Algeria Telecom Jijel Unit As a dependent variable, a questionnaire was relied on as a tool for data collection, which consisted of three axes as follows : The first axis includes phrases related to personal and functional characteristics, the second axis includes phrases related to the dimensions of job security, the third axis includes Statements related to organizational compliance, and for data analysis using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) program, through which frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, t-test and F test were obtained, at the level of 0.05, the results showed a high level of both job security and organizational commitment among employees of Algeria Telecom in Jijel unit, in addition, the study revealed that job security in all its dimensions has a high impact on organizational commitment.

Key words: Quantitative job security, Qualitative job security, the ability to face threats, Organizational Commitment.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
05-01	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة.
08	المطلب الأول: ماهية الأمان الوظيفي
15	المطلب الثاني: ماهية الالتزام التنظيمي
19	المطلب الثالث: علاقة الأمان الوظيفي بالالتزام التنظيمي
20	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
20	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
24	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
28	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
30	تمهيد
31	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
31	المطلب الأول: تصميم الدراسة
34	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
39	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة
42	المبحث الثاني: تحليل متغيرات الدراسة
42	المطلب الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة
43	المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة حول الأمان الوظيفي
48	المطلب الثالث: تحليل إجابات أفراد العينة حول متغير الالتزام التنظيمي
49	المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

58	خلاصة الفصل الثاني
59	الخاتمة
63	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عناوين الجداول	الرقم
12	أهم تقسيمات أبعاد الأمان الوظيفي	01
32	عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	02
33	مقياس " ليكرت " الخماسي	03
34	فئات مقياس " ليكرت " الخماسي ودلالاتها	04
35	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الأمان الوظيفي الكمي"	05
35	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الأمان الوظيفي النوعي"	06
36	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "القدرة على مواجهة التهديدات"	07
37	صدق الاتساق البنائي لمحور " الأمان الوظيفي"	08
37	صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور "الالتزام التنظيمي"	09
38	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	10
39	معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	11
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	12
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	13
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة العلمية	14
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة	15
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري	16
44	نتائج تحليل فقرات بُعد "الأمان الوظيفي الكمي"	17
45	نتائج تحليل فقرات بُعد الأمان الوظيفي النوعي	18
47	نتائج تحليل فقرات بُعد القدرة على مواجهة التهديدات	19
48	نتائج تحليل فقرات محور الالتزام التنظيمي	20
49	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	21
50	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية	22
51	جدول التوزيع الطبيعي	23
52	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة	24
53	تحليل صلاحية نموذج الدراسة	25
54	اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي	26
55	اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي	27
56	اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي	28
58	اختبار العلاقة بين القدرة على مواجهة التهديدات والالتزام التنظيمي	29

قائمة الملاحق

عناوين الملاحق	الرقم
الاستبيان في صورته النهائية	1
الاتساق الداخلي لأداة الدراسة	2
معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Garmbach	3
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد	4
التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية	5
اختبار الفرضيات	6

مقدمة

يعتبر المورد البشري أساس وقوام جميع المنظمات، فلا بد من الاعتناء به من خلال اختيار الكفاءات والتدريب المستمر من أجل تطويره وتحفيزه، فالإنسان بطبعه يحب الحياة والاستمتاع بها ويخاف من المجهول والأخطار التي يمكن أن يتعرض لها في حياته اليومية، فهو يهدف دائما لتحقيق الأمان والسكينة وما ينتج عن ذلك من إحساس بالراحة، فالمنظمات الناجحة هي التي تعمل على تعزيز إحساس عاملها بالأمان الوظيفي وترفع درجة الطمأنينة لديهم على مستقبلهم الوظيفي وتنتهي جميع حالات القلق على ذلك.

إن شعور العامل بالأمان في المنظمة يمكن أن يرفع من درجة التزامه بالوظيفة، إذ يعتبر الالتزام التنظيمي مفتاحا أساسيا في تحديد توافق العمال مع منظماتهم بوصفه سلوكا مرغوبا تسعى هذه الأخيرة إلى تعزيزه لدى موظفيها لتقليل الحالات السلبية كترك الوظيفة أو الغياب أو التأخر عن العمل أو التباطؤ في العمل والتي غالبا ما يتصف بها العاملون نتيجة قلة التزامهم نحو المؤسسة التي يعملون بها.

من هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على كل من مستويات الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، ومن خلال المعطيات السابقة جاءت تساؤلات الإشكالية كالتالي:

1- إشكالية الدراسة:

تبرز إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

➤ ما هو أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم إدراج الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد إدراك للأمان الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؟
- هل يوجد إدراك بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؟

2- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية انطلقنا من الفرضيات التالية:

➤ الفرضية الرئيسية الأولى:

- يوجد إدراك للأمان الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.
- الفرضية الرئيسية الثانية:
- يوجد إدراك بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.
- الفرضية الرئيسية الثالثة:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.
- وتتفرع هذه الفرضية إلى مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي الكمي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي النوعي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للقدرة على مواجهة التهديدات في الالتزام التنظيمي.

3- أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:
- الإحاطة بمختلف المفاهيم النظرية المرتبطة بالأمان الوظيفي في المنظمة؛
- معرفة واقع الأمان الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- معرفة واقع الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
- معرفة مدى تأثير أبعاد الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- تكمّن أهمية الدراسة في:
- أهمية الموضوع المتمثل في أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي؛
- الأمان الوظيفي جدير بالاهتمام والبحث للوقوف على متطلباته، متطلبات الفرد والمؤسسة؛
- محاولة لفت الانتباه إلى أهمية دراسة الأمان الوظيفي سعيا للاستفادة من آثاره الإيجابية في تحقيق مستويات من الالتزام التنظيمي؛
- أهمية الالتزام التنظيمي باعتباره متغيرا مهما داخل كل المنظمات؛

- من الناحية التطبيقية فيمكن لهذه الدراسة أن تفيد بنتائج واقتراحات من شأنها تقوية الالتزام التنظيمي والأمان الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

5-أسباب اختيار الموضوع:

توجد العديد من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع لدراسته دون باقي المواضيع وتبرز الأسباب في ما يلي:

- الميول الشخصي؛
- تماشي موضوع الدراسة مع تخصص الموارد البشرية؛
- إمكانية الدراسة التطبيقية للموضوع على أرض الواقع؛
- أهمية الموضوع بالنسبة للمنظمات ودوره في تعزيز التزام العاملين اتجاه منظماتهم وتحسن أداء وفعالية المنظمات.

6- حدود الدراسة:

هذه الدراسة تحكها مجموعة من الحدود تتمثل في:

- **الحدود الموضوعية:** أثر الأمان الوظيفي بأبعاده (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) في الالتزام التنظيمي؛
- **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2023/2022؛
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- **الحدود البشرية:** اعتمدت هذه الدراسة على عينة من الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

7- منهج الدراسة:

من خلال الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها ونظرا لطبيعة الأهداف التي تسعى للوصول إليها، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى نتائج محددة، وقد اعتمدنا على عدة مصادر ومراجع من كتب ومجلات، رسالات ماجستير وأطروحات دكتوراه، وذلك للوصف الدقيق والتفصيلي لموضوع الدراسة، وتم تحليل المعطيات باستخدام أدوات التحليل الاحصائي ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS

8- هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وآخر تطبيقي اعتمادا على طريقة "IMRAD" وعليه فقد تضمن الفصل الأول الخلفية النظرية والتطبيقية للموضوع، حيث قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، المبحث

الأول الإطار النظري للدراسة تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكذا العلاقة النظرية بينهما، كما تضمن المبحث الثاني الدراسات التطبيقية ذات العلاقة بالأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي، بينما تم توضيح الدراسة الميدانية في الفصل الثاني، استعرضنا في المبحث الأول الإجراءات المنهجية للدراسة أما المبحث الثاني فقد استعرضنا عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

يعتبر الأمان الوظيفي مطلب أساسي للعمال في مختلف القطاعات إذ يلبي جميع حاجات الافراد بناء على مختلف القوانين والاعتبارات من طرف صاحب العمل، ويعتبر الالتزام من طرف صاحب العمل توفير بيئة عمل امنة للعمال داخل المؤسسة لتسهيل المهمة لكل عامل لأداء عمله بنجاح وفي الوقت المحدد.

من زاوية مختلفة، لقي الالتزام التنظيمي اهتماما في الإدارة في السنوات الأخيرة، كما له علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العدل فيها، فيعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة، ويعبر أيضا عن الرغبة في البقاء عضو فيها، ويظهر في بذل العاملين جهودا إضافية في العمل، حيث يعتبر الأفراد الملتزمون اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقاءها ومناقستها للمنظمات الأخرى.

ولإحاطة بمختلف جوانب الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي سنتناول في هذا الفصل مبحثين:

-المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة.

- المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المطلب الأول: ماهية الأمان الوظيفي

يعتبر الأمان الوظيفي من أهم المطالب الضرورية للعمال في مختلف القطاعات فهو يقوم على تلبية حاجات الأفراد بناء على القوانين والاعتبارات الموضوعية من طرف صاحب العمل، وسنتطرق في هذا المطلب إلى كل من مفهوم، أبعاد، معوقات الأمان الوظيفي.

أولاً: مفهوم الأمان الوظيفي

1- تعريف الأمان الوظيفي:

تطرق العديد من الباحثين لدراسة الأمان الوظيفي باعتباره موضوعاً مهماً يمس عدة جوانب تخص المورد البشري والمنظمة على حد سواء، ويعرّف الأمان الوظيفي بأنه: "توقعات الموظفين لمواصلتهم واستمراريتهم في عملهم، والذي يتضمن عناصر مهمة مثل فرص الترقية وظروف العمل العامة وفرص العمل طويلة الأجل". (Wahyuni, Musnadi, & Nurdin, 2020, p. 38).

وعرف القحطاني الأمان الوظيفي بأنه: "شعور العاملين بالأمان في بيئة عملهم وبالاستقرار والاستمرار لوجودهم على رأس عملهم مع الحوافز والترقيات المناسبة لمجهودهم". (القحطاني و حيان، 2017، صفحة 9).

كما عرفه الخرب على أنه: "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للأمراض النفسية أو الجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل". (الخرب، 2006، صفحة 7)

وعرف "الصوص" الأمان الوظيفي بأنه: "الحالة السائدة في مؤسسة ما، ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استقراره بالعمل، وتضاؤل احتمال إنهاء خدمته". (الصوص، 2008، صفحة 16)

كما عرف "بن سالم" الأمان الوظيفي على أنه: "شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته إلا بموجب أنظمة ولوائح وقواعد واضحة ومعروفة لديه". (بن سالم، 2011، صفحة 09)

ويعرف الشعور بالأمان الوظيفي أيضاً بأنه: "حالة نفسية يختلف فيها الموظفون في توقعاتهم المستقبلية لاستمراريتهم بالعمل داخل المنظمة" (L. Kraimer, J. Wayne, & Robert C, 2005, p. 390)، قد تنتج

هذه الاختلافات والفروق الفردية في الأمان الوظيفي المتصور عن الممارسات التنظيمية التي تؤثر على العلاقة الحالية بين الموظف وصاحب العمل من عناصر ظروف العمل المهمة أو من طبيعة العقد النفسي الذي يربط بين الطرفين، وتعتبر الجوانب النفسية مهما في الأمان الوظيفي المتصور لأنه يدل على مدى استناد العقود النفسية للموظفين إلى الثقة والترابط المتبادل. كما تم وصف الأمان الوظيفي من طرف باحثين آخرين بأنه: "ضمان بقاء الموظف في وظيفته دون التعرض لخطر البطالة، مع ضمان عدم فقدان الدخل بالنسبة للموظفين وعائلاتهم وهو ما يخلق لهم شعورا بالأمان النفسي والجسدي داخل وخارج مكان العمل" (Wahyuni, Musnadi, & Nurdin, 2020, p. 38).

ويعرّف سينغ وجين (2013) الأمان الوظيفي بأنه "تأكيد الموظف أو ثقته في أن الموظفين سيحتفظون بوظائفهم الحالية"، وبالمثل، يشير "Erlinghagen" إلى الأمان الوظيفي على أنه حالة يرى فيها الموظفون أن استمرار عملهم ليس تحت أي تهديد (Konya Kaanakia T, Bayo Princewill L, & Olomi Progr, 2021, pp. 354-361) هذا يعني أن الموظفين سيكونون أكثر راحة ورضا عندما لا يكون هناك تهديد بالفصل أو الاستغناء عن وظائفهم في مكان عملهم. وهناك من يرى أن الأمان الوظيفي هو: " حالة ذهنية يرى فيها الموظف استقرار وظيفته مع المنظمة في المستقبل القريب، هذه الحالة هي نتيجة ممارسات وسياسات المنظمة مع الموظفين مما يجعلها إما أكثر أماناً أو عديمة الأمان اتجاه الوظيفة". (Konya Kaanakia T, Bayo Princewill L, & Olomi Progr, 2021, pp. 354-361).

هناك من الباحثين من انتهج النهج العكسي في دراسة الأمان الوظيفي من خلال دراسة وتأثير غياب هذا العنصر في بعض المتغيرات ذات العلاقة بالموظفين مثل: الرضا والالتزام الوظيفيين، حيث اشاروا لانعدام الأمان الوظيفي بأنه شعور بالعجز في الحفاظ على الاستمرارية المرغوبة لحالة العمل، وأشار آخرون لانعدام الأمان الوظيفي على أنه: "تقييم لوجود تهديد بفقدان الوظيفة بسبب التغيرات في بيئة العمل، والذي يعتمد على التفاعل بين الاحتمال المتصور لفقدان الوظيفة واليقين المدرك بعدم حدوث ذلك". (Vujičić, D., Jovičić, A., & Gagić, S., 2015, pp. 633-652).

التعريفات السابقة لانعدام الأمان الوظيفي تشير إلى معنيين لهذا المفهوم، المعنى الضيق والمعنى الواسع، حيث يربط بعض الباحثين انعدام الأمان الوظيفي بانعدام الأمان الوظيفي الحالي، وهو المعنى الضيق، بينما يرى باحثون آخرون انعدام الأمان الوظيفي على أنه انعدام الأمان الوظيفي العام وهو ليس فقط ما يتعلق بالوظيفة الحالية، حيث أن هذا الشعور يشكل بالنسبة لبعض الأفراد جزء لا يتجزأ من الحياة المهنية للموظفين بشكل عام، وهو المعنى الواسع لانعدام الأمان الوظيفي. وعلى هذا الأساس وضح

"Hellgren" الفرق بين شكلين من انعدام الأمان الوظيفي: انعدام الأمان النوعي وهو القلق بشأن فقدان الوظيفة والمشاعر المتعلقة بتدهور ظروف العمل وخفض الرواتب أو استحالة التطور الوظيفي، وانعدام الأمان الكمي وهو فقدان خصائص وظيفية مهمة وانعدام الأمان العام (Konya Kaanakia T, Bayo Princewill (L, & Olomi Progr, 2021, pp. 633-652) وهذا يعني الأمان الوظيفي يتكون من مجموعتين من العناصر، الأولى تتعلق بالخصائص النوعية ذات الطبيعة النفسية متمثلة في التوقعات المستقبلية اتجاه الوظيفة الحالية، والثانية مجموعة العناصر المادية ذات الطبيعة الكمية والمتعلقة بالحفاظ على المكتسبات الوظيفية المحققة لأطول مدة ممكنة.

بناء على التعاريف السابقة فإن الأمان الوظيفي هو: "المواصلة والاستمرار في الحفاظ على علاقة العمل بين الموظفين وصاحب العمل والنتيجة عن رضا الموظفين عن مجموعة من العوامل والمتغيرات ذات العلاقة ببيئة عملهم"، بمعنى شامل هو درجة التأكد والاستقرار النفسي الذي يتمتع به الموظف والمتعلق بمواصلته البقاء والاستمرار في وظيفته الحالية في المستقبل المنظور، هذا يعني درجة وثوق الموظف من أن وضعه الوظيفي في منظمة ما يمكن أن يظل ثابتاً بغض النظر عن أي قوى خارجية قد تؤثر على العمل، ويعني الأمان الوظيفي الشعور بالأمان من عوامل مثل تسريح العمال أو التغيرات المفاجئة في أداء الأعمال أو العوامل الاقتصادية.

2- أهمية الأمان الوظيفي:

أهمية الأمان الوظيفي يمكن إجمالها في النقاط التالية: (الحنجوري، 2018، صفحة 20)

- مساعدة العاملين على إشباع بعض الحاجات الإنسانية وتحسين نوعية حياتهم الاجتماعية؛
- المساهمة في استقرار العاملين وثباتهم في وظائفهم؛
- عامل حافز للعاملين وتعزيز الروح المعنوية؛
- تعزيز اهتمام العاملين بمسارهم الوظيفي والتخطيط له؛
- تحقيق مستويات مرضية من الرضا الوظيفي لدى العاملين؛
- تعزيز أداء العاملين وتحسين إنتاجيتهم؛
- خفض مستويات قلق وخوف العاملين وانحصر التهديدات بحقهم؛
- تجنب تردي الأحوال الصحية للعاملين والنتيجة عن القلق والخوف والتهديدات؛
- تحسن مناخ علاقات العاملين برؤسائهم وزملاءهم في العمل وانخفاض المشاكل والاضطرابات؛
- خفض نسبة تعرض العاملين لحوادث وإصابات العمل؛

- دافع العاملين للإبداع والتجديد في العمل؛
- محفز للعاملين لتبني سلوكيات مفيدة للمنظمات كالمواظبة التنظيمية والانتماء التنظيمي.

كما تبرز أهمية الأمان الوظيفي كذلك في الالتزام بتحقيق أهداف المنظمة بدلا من تحقيق الأهداف الشخصية كذا قدرة العاملين على مواجهة تحديات العمل والتكيف مع المستجدات والمتغيرات في بيئة العمل بكفاءة العمالة بالإضافة الى حماس العاملين واهتمامهم بعملهم والإحساس بالفخر والإعتزاز والانتماء لهاته المنظمة.(سها و بسام ، 2018)

ثانيا: أبعاد الأمان الوظيفي

تتجر الأدبيات النظرية والتطبيقية بالعديد من الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي كمتغير مستقل أو تابع، وقسمت هذه الدراسات المختلفة أبعاد الامن الوظيفي إلى عدة مستويات، يبين الجدول التالي بعض تقسيمات أبعاد الامن الوظيفي والتي جاءت في دراسات بعض الباحثين:

الجدول رقم (01): أهم تقسيمات أبعاد الأمان الوظيفي

صاحب الدراسة	أبعاد الأمان الوظيفي
(الهنداوي المهدي، خصيب حميد السعيدة، و مرهون العنبري، 2018)	الأمان المرتبط بالحاجات الاقتصادية، الأمان المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، الأمان المرتبط بالاستمرارية بالوظيفة، الأمان المرتبط بالاهتمام بالموظف
(كبيرد و صفراي، 2021)	الأمان النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل.
(الهنداوي المهدي، خصيب حميد السعيدة، و مرهون العنبري، 2018) و (الزهراني، 2020)	البعد الانساني، البعد الأخلاقي، البعد السياسي، البعد الاجتماعي
(Caroline Blackmore, 2011)	سهولة وبساطة الوظيفة، المشاعر اتجاه الوظيفة، المشاعر اتجاه المنظمة المشاعر حول الحياة المهنية في المستقبل
(Nzuki Benson Mwangangi, 2018)	طول العقود، معدل دوران العمل، الاستقلالية الوظيفية، وضوح المسؤولية، التدوير الوظيفي، التقدم الوظيفي
(Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999)	الأمان الوظيفي الكمي والأمان الوظيفي النوعي
(Stander & Rothman, 2010)	الأمان الوظيفي المعرفي الأمان الوظيفي العاطفي

الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات	(خشان، 2012)، (الحنجوري، 2018)، (ال عزم، 2022)
--	--

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة

وسنعمد في دراستنا هذه على ثلاثة أبعاد للأمان الوظيفي كما جاءت في دراسات كل من (خشان، 2012) ودراسة (الحنجوري 2018) ودراسة (ال عزم، 2022)، وهي الأبعاد المتمثلة في: الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات.

1- بعد الأمان الوظيفي الكمي:

يقصد بالأمان الوظيفي الكمي كأحد أبعاد الأمان الوظيفي "مجموعة المخاوف المرتبطة بفرص العمل الحالية والحفاظ على الوظيفة وإمكانية توفرها في المستقبل، حيث أن العاملين غير متأكدين من بقائهم في وظائفهم واستقرارهم فيها مستقبلا واحتمالية الحفاظ على وظائفهم أو أن يتم تسريحهم بذلك يصبحون عاطلين عن العمل"، ويتعلق انعدام الأمان الوظيفي الكمي بمشاعر القلق حول احتمالية الإنتهاء المرتقب لعقد العمل في المستقبل القريب. (الحنجوري، 2018، صفحة 32)، واتفق العديد من الباحثين حول التعبير عن الأمان الوظيفي الكمي واعتباره بعد مهم من أبعاد الأمان الوظيفي وأشاروا إليه على أنه يتعلق بقلق العاملين حول إمكانية استمرارية وبقاء الوظيفة الحالية في المستقبل بمعنى آخر القلق من فقدان الوظيفة مستقبلا.

2- بعد الأمان الوظيفي النوعي:

يتعلق الأمان الوظيفي النوعي بالحفاظ على القيم المتعلقة بجوانب الوظيفة، ففي هذه الحالة ليس التخوف على فقد الوظيفة بل تخوف العاملين هنا ناتج من قلقهم و خوفهم على نوعية العمل والوظيفة التي يشغلونها وتصورات الخسارة المحتملة لجودة و خصائص الوظيفة من قبل نوعية العلاقات التي تربط العاملين بالعمل وبزملائهم والمشرفين وساعات العمل والأجور والمسار الوظيفي، ويمكن الحديث عن تردي ظروف العمل وانخفاض أو عدم انخفاض فرص العمل وتقليص الرواتب كأمثلة للأمان الوظيفي النوعي، ويرى أن انعدام الامان النوعي يرتبط بشكل أكبر بالمخاوف و القلق حول احتمالية حدوث تغيير في ظروف العمل أكثر من مخاوف التسريح من العمل والوظيفة وقد وجدت بعض الدراسات أن الأمان الوظيفي النوعي يتعلق بالتهديدات المتوقعة لفقدان ميزات مهمة تتوافر للعاملين في العمل كانخفاض جودة العلاقات بين الزملاء و تدهور ظروف العمل و انخفاض فرص الترقى المتاحة للعاملين وتدني الرواتب و

الأثر السلبي على مكونات مهمة في العمل مثل: استقلال العاملين ذاتيا و تحمل المسؤولية وقدرة العاملين على التحكم في العمل. (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999)

ويتعلق انعدام الأمان الوظيفي النوعي بمفاهيم الخسارة المحتملة للجودة في علاقات العمل مثل: تدهور ظروف العمل، تخفيض رتبة الموقع الوظيفي، انخفاض فرص العمل المتاحة، تدني احتمالات تحسن الرواتب وملاءمة العمل للعاملين في المستقبل.

3- بعد القدرة على مواجهة التهديدات:

عرف "هيام" التهديدات على أنها: "أي حالة تقوم فيها المنظمة والمشرفون بالتعبير عن التبعات السلبية التي قد تحدث على العاملين، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وذلك من أجل إرغام العاملين على الإذعان لأوامرهم وتعتبر تلك التهديدات ضارة جدا بمشاعر حماس العاملين ويشكل ربط مدراء العمل بين المكافآت أو بين مستوى الأداء على أنه شكل من أشكال التهديد الذي يؤدي إلى تشتيت العاملين وانخفاض شعورهم بالأمان الوظيفي في أعمالهم. كما يرى "هيام" أن العاملين لا يشعرون بالأمان في وظائفهم على المنظور القصير وكذلك في علاقاتهم برؤسائهم في العمل، وقد عزى ذلك إلى عدد من الأضرار التي حلت بساحتهم سابقا أو حتى تلك التي يتوقعون أن تصيبهم ويشير أيضا إلى أن عالم النفس "اندريو ديوبيرين" قسم مشاعر الخوف والقلق التي يشعر بها العاملون إلى أصناف ستة هي: (هيام، 2001، صفحة 246)

● الاهتمامات المادية:

وتمثل الاهتمامات المادية تأثيرا بالغ الخطوة على صعيد عدد كبير من العاملين وتبقى الأفكار التي تراود العاملين عن إمكانية المنظمة من تقليص الأموال التي يتقاضوها.

● الخوف من المجهول:

يخشى العاملون من اتخاذ المنظمة لأي قرارات يمكنها أن تشكل خطرا عليهم، وأن ذلك سوف يؤدي إلى مشكلة تتمثل في أن العاملين سوف يشعرون بفقدان السيطرة على مصائرهم والمحصلة النهائية تكون الشعور بالتهديد وعدم الأمان.

- **فقد القوة والتأثير:**

يشعر الكثير من العاملين بأنهم يمتلكون مكانة في العمل إضافة إلى النفوذ، وقد تلجأ المنظمات لإجراء بعض التغييرات بهدف التغييرات بهدف تيسير إجراءات العمل مما يؤدي إلى شعور بعض العاملين بالضيق، وأن مجمل تلك التغييرات تمثل تهديدا صريحا لقوة ومكانة العاملين في العمل.

- **الصعوبة في التغلب على العادات القديمة:**

يعتاد العاملون على القيام بمهامهم الوظيفية بطريقتهم الخاصة ولكن تلجأ المنظمات لإمداد عاملها بطرق جديدة عن كيفية أداء الأعمال رغبة منها بالمساعدة ولكن تلك المساعدة من وجهة نظرهم تشكل بمثابة تهديد لهم، حيث يرون فيها تدخلا في اعمالهم واجبارهم على اتباع طريقتها أي المنظمة في إنجاز الاعمال وأن أداءهم لأعمالهم كما اعتادوا بالنسبة لهم سيكون أكثر وأعلى كفاءة ولكن شعورهم بالإجبار لأداء الأعمال سيعمل على تخفيض الأداء وعليه فان هذه التغييرات تشكل تهديدات شخصية لقدرات العاملين على أداء الأعمال بكفاءة.

- **الشعور بعدم الارتياح:**

تعمل بعض المنظمات على إحلال طرق جديدة في العمل بدلا من تلك القديمة ولكن في الجهة المقابلة فإن فرض المزيد من الأفكار الجديدة على العاملين من شأنه زيادة معاناة العاملين وتعمير مهامهم وهذا يشكل خطرا على قدرة تركيز العاملين في العمل.

- **التجارب السابقة المرتبطة بعمليات التغيير:**

يختلف العاملون في تقبلهم للأفكار المتعلقة بالتغيير بين مستقبل له لا يجد حرجا في إجراء التغيير بين متخوف لما قد يجره عليه التغيير وهو يعبر عن تجارب سيئة مر بها في السابق لعمليات التغيير وحتى في الحالات التي لا يتأثرون بها جراء ذلك التغيير إلا أن شعورهم بالتهديد يتجدد مع تذكرهم لتجارب الماضي.

ثالثا: معوقات تحقيق الأمان الوظيفي

لقد أشار العنزى إلى مجموعة من المعوقات هي: (العنزى و بن كسار، صفحة 39)

- عدم ملاءمة وظيفة الفرد مع كفاءته ومؤهلاته، يجب أن تكون الوظيفة أدنى من كفاءته ومؤهلاته؛

- تدني العائد المادي الذي يحصل عليه الفرد وخصوصا الراتب؛
- انعدام المكافآت والتقدير والحوافز ماديا ومعنويا؛
- فقدان القدرة على موازنة احتياجات العمل والبيت والحياة الاجتماعية والعامية؛
- روتينية وتقليدية العمل وانخفاض التجديد والتنوع في العمل وأداء المهام؛
- غياب القدوة الصالحة في العمل وسوء إدارة وقيادة المنظمة من قبل القائمين عليها؛
- تدني فرص التزقي في العمل والحصول على مواقع وظيفية متقدمة؛
- توزع الصلاحيات بشكل غير عادل والافتقار للمهنية؛
- تدني فرص تدريب العاملين وصقل مهاراتهم؛
- الصراعات بين رؤساء العمل مع بعضهم البعض ورؤساء العمل والعاملين مع بعضهم؛
- تردي ظروف العمل ومحدودية الإمكانيات المادية المساعدة في أداء وتنفيذ الاعمال؛
- نفسي الوساطة انتشار المحسوبية والتملق.

المطلب الثاني: ماهية الالتزام التنظيمي

تعتبر دراسة الالتزام التنظيمي جانبا مهما في معرفة اتجاهات الموارد البشرية وسلوكياتها التنظيمية، وسنتطرق في هذا المطلب إلى كل من مفهوم، خصائص وأبعاد الالتزام التنظيمي.

أولاً: مفهوم الالتزام التنظيمي

1- تعريف الالتزام التنظيمي:

لقد تعددت تعاريف الالتزام التنظيمي وكان أول ظهور لمفهوم الالتزام التنظيمي من قبل الباحث " Atziyoni" عام (1961) والذي عبر عنه في حينه أنه "وصف العاملين لقبول المنظمة بشكلها العام". (Rajabzadeh,R, Toopkonlo,M, Niaki,S, & Sharifi,H, 2014, p. 119)

في حين عرف "بورتر" وزملاءه الالتزام التنظيمي على أنه: "مدى تماثل وتطابق الفرد بمنظّمته وارتباطه بها ومشاركته فيها ورغبته في الاستمرار بها". (nicholson, schuler, & van de van, 1998, p. 74)

عرف كل من "Allen" و "Meyer" سنة 1991 الالتزام التنظيمي على أنه: "الحالة النفسية التي تميز علاقة الموظف مع المؤسسة، وواجبه للقرار بالبقاء أو عدم البقاء كعضو في المؤسسة". (wolowska, 2014, p. 130)

كما عرفه "قليه وعبد المجيد" بأنه: "عملية الايمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم" (عبد و محمد، 2005، صفحة 286)

أما الكاتب "Davis" يقول أن الالتزام التنظيمي هو: "درجة إنخراط العامل في العمل ومقدار الجهد والوقت الذي والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا رئيسيا في حياته". (حسين، 2013، صفحة 390)

وعرف "بوشان" الالتزام التنظيمي على أنه: "تشجيع الفرد لمنظمتة وتأييدها والسعي لتحقيق أهدافها فهو ناتج لتفاعل العناصر الثلاثة التالية: (بشار، 2020، صفحة 110)

- التماثل (التطابق): ويعني ذلك اعتبار وتبني الفرد قيم وأهداف المنظمة التي ينتمي لها كأنها أهدافه وقيمه؛
- المشاركة: مشاركة الأفراد العاملين في أنشطة المنظمة؛
- الإخلاص (الولاء): وهو ارتباط الفرد بمنظمتة عاطفيا وبقوة.

وينظر "بريان ماكماهون" للالتزام التنظيمي على أنه: "حالة نفسية تربط الموظف بالمنظمة مما يقلل من دوران العمل، فهو بذلك عامل حاسم لفهم وشرح علاقة العمل التي تربط الموظفين بمنظمتهم وسلوكهم فيها". (McMagon, 2007, p. 2)

ويعرف "Steers & Mowday" الالتزام التنظيمي بأنه: "اتجاه لدى الفرد يشمل على رغبة او شعور قويا للبقاء عضوا في تنظيم معين واستعدادا تاما لبذل جهود قوية لصالح ذلك التنظيم وإيماننا كاملا بالقيم التي يتبناها التنظيم وقبولنا تاما للأهداف التي يسعى لتحقيقها". (المغربي، 2007، صفحة 338)

وعرف "Northcraft & Neal" هذا الأخير بأنه: "اتجاه يعكس ولاء الفرد للمؤسسة، وأنه عملية مستمرة يتعرف من خلالها الافراد على اهتمامهم بالمؤسسة ونجاحها المستمر". (شاهين و شعبان، 2016، صفحة 351)

كما عرف "الخشروم" الالتزام التنظيمي بأنه: "نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ شعور إيجابي لدى الموظف اتجاه المنظمة". (الخشروم و محمد مصطفى، 2011، صفحة 173)

وعرف الالتزام التنظيمي من طرف "Oreilly & Chatman" بأنه: "ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد اتجاه منظمتة ويعكس درجة تبني لاتجاهات وقيم المنظمة". (المصاورة و الخفاجي، 2015، صفحة 48)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو "طبيعة الارتباط بين الموظف والمنظمة ومدى تعلقه بها وولائه وانتماءه لها من أجل الحفاظ على استمراريتها وتقديمها".

2- أهمية الالتزام التنظيمي:

يمكن حصر أهمية الالتزام التنظيمي في النقاط التالية: (محمد جودة و محمد فارس، 2014، صفحة 171)

- يساهم الالتزام التنظيمي في تماسك الموظفين وتعلقهم بمنظماتهم وزيادة ثقتهم بها، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار التنظيمي؛
- يؤدي إلى زيادة الانسجام بين أهداف المنظمة وقيمها وأهداف الموظفين وقيمهم وتحقيق التوافق بينهم الأمر الذي سيؤدي إلى روح معنوية عالية لدى الموظفين؛
- عامل مهم في رفع معدلات الأداء وتحسين المردودية، فلا شك أن الموظف الأكثر التزاما هو الأحسن أداء؛
- يساهم في تخفيف نسب التغيب ودوران العمل؛
- يقلل من المشاكل والنزاعات التي قد تحدث بين الموظفين والإدارة.

ثانيا: خصائص الالتزام التنظيمي

يمكن ذكر أهم خصائص الالتزام التنظيمي فيما يلي: (طومس، 2015، الصفحات 35,36)

- يمثل الالتزام التنظيمي درجة التطابق مع المؤسسة والارتباط بها من جانب الفرد؛
- يعبر الالتزام التنظيمي عن عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة؛
- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد بذل أقصى جهد ممكن صالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها؛
- يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيرا مباشرا على كثير من الظواهر الادارية الأخرى ويتضح ذلك من رغبة الافراد بالبقاء في المنظمة أو مدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والإنجاز؛
- يشير الالتزام إلى رغبة التي يبدلها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنجها الولاء؛
- يأخذ الالتزام عدة أشكال وصور من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق مدى معين؛

- الالتزام التنظيمي جملة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.

ثالثا: أبعاد الالتزام التنظيمي

تشير الدراسات إلى وجود ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي تتمثل فيما يلي:

1- بعد الالتزام الاستمراري:

ويشير إلى وعي العامل بالتكلفة المرتبطة بترك المنظمة، وينعكس نتيجة مقارنة للمساهمات التي يقدمها للتنظيم في مقابل ما يحصل عليه في عملية التبادل النفعي القائم بينهما. ويرى البعض أن الأفراد الذين لديهم التزام بقائي عالي يبقون في التنظيم بمجرد الحاجة الماسة لذلك، أي بسبب ما يتحمله الفرد من تكاليف متوقعة نتيجة تركه للعمل. (المغربي، 2007، صفحة 339)

2- بعد الالتزام المعياري:

الشعور بالإجبار للاستمرار في عمل معين هو ما أطلق عليه البعد المعياري قد تم تمييزه كبعد منفصل للالتزام لدى "Mayer et al" و أيضا تم تمييزه و الإشارة إليه من قبل العديد من الباحثين، و يشير الالتزام المعياري إلى شعور الفرد بأنه ملزم بالبقاء عاملا في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين فالأفراد الذين لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون فيما لو ترك العمل في المنظمة إذا هذا النوع من الالتزام هو أذى حتى ولو كان على حساب الموظف نفسه. (المصاورة و الخفاجي، 2015، الصفحات 53-54)

3- بعد الالتزام العاطفي:

الذي اقترحه "الن و ما ير" حيث رأو أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة وقرب المشرفين و توجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الارتباط المحدود، أصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد و المنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة. (Sade & Hamed Abu Adwan, 2019, p. 95)

رابعا: مراحل الالتزام التنظيمي

يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل رئيسية تتمثل في:

1- مرحلة التجربة:

تبدأ هذه المرحلة من أول يوم يبشّر به الفرد عمله ولمدة عام واحد، وفي هذه الفترة يخضع الفرد للتدريب والإعداد ومن ثم التجربة ويهتم الفرد في هذه المرحلة بإثبات قدراته وتحديد اتجاهاته وأهدافه ومحاولة التوفيق بينهما وبين أهداف المنظمة، كما أنه يهتم ويحاول التأقلم والانسجام مع حالته وبيئة عمله الجديدة. (العنود، 2014، الصفحات 23,24)

2- مرحلة العمل والإنجاز:

تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام تلي مرحلة التجربة يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للإنجاز ويتبلور في ذهنه وضوح الالتزام للعمل والمنظمة. (مرزوق، 2011، صفحة 41)

3- مرحلة الثقة بالتنظيم:

تبدأ من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما نهاية حيث يزداد ولائه وتقوى علاقته بالتنظيم أي أن الفرد العامل حسب هذه المرحلة يكون في السنة الخامسة من حياته المهنية حيث يتقبل أهداف المنظمة وقيمها ويعمل على تحقيقها مع تبني مبادئها والمحافظة عليها. (ابو بكر، 2008، صفحة 229)

المطلب الثالث: علاقة الأمان الوظيفي بالالتزام التنظيمي

إن العلاقة التي تربط الأمان الوظيفي بالالتزام التنظيمي علاقة مهمة يجدر بالمنظمات الساعية لتحقيق أهدافها التنبيه إليها والقاء المزيد من الاهتمام بها و أن أثر الأمان الوظيفي على سلوك الالتزام التنظيمي لدى العاملين يرشد المنظمات لتصحيح مساراتها و التفاعل الإيجابي حول الظواهر المختلفة فيها و تسعى الإدارة الحكيمة للتعرف على مواطن الخلل و الضعف في المنظمة من خلال متابعة سلوك العاملين و الاطلاع على مكنونات تفكيرهم و اتجاهاتهم بل و يمكن متابعة أدائهم و قد يظهر بعض العاملين هذه المشاعر والسلوكيات بشكل واضح و أن بعضهم الآخر ربما يخفي ذلك و لكن تظهر عليه من خلال مستوى الأداء و الإنجاز. (الحنجوري، 2018، صفحة 56)

كما يرى الدوسري أن شعور العاملين بالالتزام في أعمالهم ينتج عن تفكير منطقي و رشيد يحسبون خلاله العوائد و المنافع و كذلك الاضرار التي قد تتجم من تبنيه و انه في الحالة التي توفر فيه الوظيفة للعاملين المقابل المادي المقبول و اشباع الحاجات و تحقيق الرغبات و الطموحات الوظيفية و الاجتماعية

وتؤمنه وأسرته على المستقبل فإنه في غالب الأمر لن تكون إلا ملتزما بالمنظمة و يظهر لها الولاء و الانتماء وعلى المنظمات الساعية لكسب ولاء موظفيها و جمعهم حول تحقيق أهدافها أن تركز بالدرجة الأولى على توفير الأمان الوظيفي لهم بما يعود على المنظمة و العاملين بمنافع و مكاسب يستفيد الجميع منها. (الدوسري، 2011، صفحة 95)

إن شعور الموظف بالأمان الوظيفي يدفعه لإثبات التزام قوي بمنظمتة ويحفزه لبذل كل جهد ممكن لصالح المنظمة وعلى العكس من ذلك فإن انعدام شعور الموظف بالأمان في الوظيفة والاستقرار فيها يخفض من مستوى التزامه بها وان جهده المبذول من أجلها لن يكون مرتفعا حيث انه لا يمكن للموظف أن يقتنع طوعا أو كرها بضرورة إعلان التزامه وولائه للمنظمة وهي لا توفر له أدنى مقومات العيش والحياة الكريمة او القدر المعقول من الاستقرار في الوظيفة والاطمئنان على مستقبله الوظيفي أيضا.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

تعددت وتنوعت الدراسات والبحوث التي تناولت مواضيع الالتزام التنظيمي والأمان الوظيفي سواء كانت باللغة العربية أو باللغة الأجنبية ولإثراء موضوع بحثنا والتعقيب على هذه الدراسة ومقارنتها اخترنا البعض منها، حيث قسمنا بحثنا إلى مطلبين: الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي باللغة العربية، والدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي باللغة الأجنبية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات التي اشتركت في تناول المتغيرين معا في نفس الوقت باللغة العربية:

1-دراسة سعد ناصر ال عزام 2022: بعنوان " أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأمان الوظيفي واثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفين في أمانة منطقة عسير و أجريت الدراسة على الأمانة و إدارتها و اعتمد منهج الدراسة على المنهج الوصفي المسحي باستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات و البيانات من أفراد العينة حيث بلغ مجتمع الدراسة (650) موظف و موظفة بينما تمثل عدد افراد العينة (237) وشملت أبعاد المتغير المستقل (الأمان الوظيفي): بعد الأمان الوظيفي الكمي، بعد

الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات، وأبعاد المتغير التابع (الالتزام التنظيمي): بعد الالتزام العاطفي، بعد الالتزام المستمر، بعد الالتزام المعياري. (ال عزم، 2022)

➤ وتوصل الباحث في دراسته إلى نتائج أهمها:

- وجود تأثير إيجابي للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة عسير؛
- وجود تأثير إيجابي للأمان الوظيفي الكمي والنوعي والقدرة على مواجهة المخاطر على الالتزام التنظيمي؛

➤ وأوصى الباحث ب:

- تحسين بيئة الحياة الوظيفية؛
 - تعزيز ثقة الموظفين بالإدارة وتجنب تهديدهم أو ممارسة الضغوط عليهم؛
 - توفير بيئة عمل مستقرة بسن القوانين التي تقلل من شعور العاملين بالتهديد بإنهاء الخدمة.
- 2-دراسة مؤزر محمد رمضان محمد الحنجوري 2018: بعنوان " أثر الأمان الوظيفي على الالتزام

التنظيمي-دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة محافظة غزة-"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأمان الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية محافظة غزة وشمل مجتمع الدراسة العاملين في التخصصات الصحية المختلفة (طب ترميز صيدلة علاج طبيعي مختبرات اشعة بصريات). اعتمد منهج الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية كما استخدم الاستبيان كأداة للدراسة وبلغ مجتمع الدراسة 2005 موظف وعينة الدراسة بلغت 326 مفردة حيث شملت ابعاد المتغير المستقل (الأمان الوظيفي) البعد الكمي والبعد النوعي وبعد القدرة على مواجهة التهديدات

وابعاد المتغير التابع (الالتزام التنظيمي): بعد الالتزام الاستمراري، بعد الالتزام المعياري، بعد الالتزام العاطفي. (الحنجوري، 2018)

➤ وتوصل الباحث في دراسته الى نتائج أهمها:

- حصلت جميع فقرات المتغير المستقل الأمان الوظيفي على وزن نسبي (56%)، وتدلل هذه النتيجة على أن العاملين في مستشفيات وزارة الصحة-محافظة غزة يشعرون بدرجة متوسطة من الأمان الوظيفي، وهي مرتبة تنازليا كما يلي:(الأمان الوظيفي الكمي، القدرة على مواجهة التهديدات، الأمان الوظيفي النوعي)

- حصلت جميع فقرات المتغير التابع للالتزام التنظيمي على وزن نسبي (71%)، وتدلل هذه النتيجة على أن العاملين في مستشفيات وزارة الصحة-محافظة غزة يشعرون بدرجة متوسطة من الالتزام التنظيمي
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين الأمان الوظيفي بأبعاده المختلفة والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمستشفيات وزارة الصحة-محافظة
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي في مستشفيات وزارة الصحة محافظة غزة؛
- كما أوصى ب:
- توفير احتياجات العاملين الإنسانية؛
- تطوير سياسات وبرامج دعم ومساندة العاملين؛
- تحسين بيئة الحياة الوظيفية والعلاقات الإنسانية.

3-دراسة خشان، 2012: بعنوان "توسيط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة"، هدفت هذه الدراسة للتوصل الى نتيجة انعدام الأمان الوظيفي ان كان يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، إضافة الى انها حاولت قياس تأثير العدالة التنظيمية المباشر على انعدام الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي وكذلك قياس التأثير المباشر لعدم الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأغراض دراسته و استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات و تكون مجتمع الدراسة من 10823 موظف هم مجموع العاملين بالكادر في قسم التعليم بجامعة المنصورة و قد أجريت هذه الدراسة على 371 موظف. (خشان، 2012)

➤وأشارت نتائج الدراسة الى:

- توسط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وإن التأثير المعنوي للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي يزداد عند توسط عدم الأمان الوظيفي؛
- وجود تأثير معنوي سلبي للعدالة التنظيمية على انعدام الأمان الوظيفي بأبعاده المختلفة وتأثير معنوي إيجابي على الالتزام التنظيمي؛
- وجود تأثير معنوي سلبي لانعدام الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي ككل وعلى الالتزام العاطفي والمعياري بينما له تأثير معنوي إيجابي على الالتزام المستمر؛

➤ وأوصت الدراسة ب:

- الاهتمام بالتزام العاملين وتحسين الوسائل الداعمة له؛
- العمل على تعزيز الامان الوظيفي للعاملين وتوفير برامج للحوافز والمكافآت؛
- تعزيز العدالة التنظيمية بين العاملين في الجامعة.

4- دراسة ربيعة كيرد وعائشة صفاني 2021: بعنوان " أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الاغواط "

هدفت هذه الدراسة الى اظهار أثر الامن الوظيفي بأبعاده (الامن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي بأبعاده (بعد الالتزام العاطفي، بعد الالتزام الاستمراري، بعد الالتزام المعياري) في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط باعتماده المنهج الوصفي واعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة وزعت على عينة مكونة من 200 مفردة تم استرجاع 136 واستبعاد 50 ليتم استخدام 86 استبانة وهي الصالحة للدراسة كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS و SMART-PLS. (كيرد و صفواني، 2021)

➤ وأشارت نتائج الدراسة الى:

- وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي تجسد في بعد الامن النفسي والاستقرار الوظيفي؛
- وجود فروق معنوية في اتجاهات افراد العينة حول الامن والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب؛

➤ وأوصت الدراسة ب:

- ضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الامن الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي؛
- العمل على توفير بيئة عمل محفزة للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظف؛
- تعزيز العلاقات الإنسانية بين الموظفين داخل العمل، وتشجيعهم على العمل الجماعي، وزرع قيم التعاون والتآزر فيما بينهم أثناء أداء المهام الصعبة؛

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

فيما يلي مجموعة من الدراسات التي اشتركت في تناول المتغيرين معا في نفس الوقت باللغة

الأجنبية:

1-دراسة (Charles Akpan ,2013): بعنوان: "الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي كمحددات للالتزام

التنظيمي بين مدرسي الجامعات في ولاية كروس ريفر، نيجيريا" كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة إلى أي مدى يتنبأ الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر نيجيريا، ولتحقيق هذا الغرض اعتمد الباحث على استبيان وزعه على عينة الدراسة التي بلغت 290 أستاذ محاضر، وحلل بياناته بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS، وقد توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن كل من الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على الالتزام التنظيمي على أساتذة الجامعة. (Charles Akpan, 2013)

➤ النتائج:

- الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي يشتركان في التنبؤ بشكل كبير بالالتزام التنظيمي للموظفين؛
- هناك فرق كبير في المساهمة النسبية للأمان الوظيفي والرضا الوظيفي في التزام أعضاء هيئة التدريس، حيث كان الرضا الوظيفي هو المساهم الأكثر فاعلية يليه الأمان الوظيفي؛
- الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي هما مفهومان مترابطان يؤثران على المواقف الوظيفية والالتزام التنظيمي لمعلمي الجامعة.

➤ حيث أوصى الباحث ب:

- ضرورة قيام الحكومة وأداة الجامعة بتحسين الإستراتيجيات التحفيزية لضمان الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين من أجل تعزيز التزامهم؛
- تجنب الإجراءات التي تتخذها الحكومة وسلطة الجامعة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تهديدات في الأمان الوظيفي بين هيئات التدريس لأن ذلك قد يقلل من مستوى التزامهم اتجاهها؛

2-دراسة (Alexander kwabiah & Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robert ,2016):

بعنوان: "الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي كروابط مرتبطة بالأداء الوظيفي بين العمال في تاكورادي، غانا"، جاءت هذه الدراسة للبحث في قدرة تنبؤ الامن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بأداء العمال داخل الصناعات في تا كورادي، حيث اخذت العينات من ثلاث قطاعات رئيسية للاقتصاد وهي: شبه العسكرية (الهجرة)، الخدمة المدنية والقطاع الخاص المنظم (شركة غانا كوكاكولا) والبالغ عددهم 294 موظف. واعتمد الرعب استبيانات تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (Alexander Kwaniah, Victor Anderson Hodibert, & Amankwa

Robert, 2016).SPSS

➤ ومن بين النتائج المتوصل إليها:

- أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي يرتبطان بالأداء الوظيفي أما الأمان الوظيفي لم يظهر ارتباطا كبيرا الأداء؛
- هناك ارتباط إيجابي متوسط بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي؛
- لذلك أوصى الباحثون ب:
- ضرورة أن تسعى الإدارة بقوة الى تحقيق رضا العمال عن عملهم وأمنهم الوظيفي من أجل تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين أداء العمال؛

3-دراسة (Moshoeu & Geldenhuys 2015) : بعنوان: "انعدام الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي

والمشاركة في العمل بين الموظفين في مؤسسة التعليم عن بعد المفتوحة"، هدفت هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي المفتوحة في جنوب أفريقيا وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لأغراض الدراسة وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات واستطلع الباحثان اراء عينة مؤلفة من 260 مبحوثا من موظفين المؤسسة المستهدفة من مجتمع بلغ تعداده 4460 مفردة عن طريق المقابلات الهاتفية. (A.N.Moshoeu & D.J.Geldenhuys, 2015)

➤ ومن نتائج الدراسة:

- وجود مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى العاملين بلغ متوسطه الحسابي (3.38)؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي وبين انعدام الأمان الوظيفي والمشاركة في العمل؛
- وجود علاقة موجبة ضعيفة بين متغيرات الدراسة الثلاثة المتمثلة في: انعدام الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل؛
- وأوصت الدراسة ب:

- تعزيز الأمان الوظيفي للعاملين في سبيل تحقيق مستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي؛
 - توفير بيئة عمل مستقرة وآمنة والعمل على سد احتياجات الموظفين ونزع المخاوف والقلق؛
- ### 4-دراسة (Gumus, 2016): بعنوان: "العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي والنتائج المرتبطة بالوظائف: المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، الرغبة في الاستقالة"، هدفت هذه الدراسة للتعرف على انعدام الأمان الوظيفي وعلاقته بالوظائف مثل الالتزام التنظيمي والمشاركة في العمل والرغبة في الاستقالة من وجهة نظر العاملين في عدد من الشركات متعددة القطاعات في الجمهورية التركية، واستخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (135) فرد. (Gumus,H, 2003)

➤ ومن نتائج الدراسة:

- وجود درجة منخفضة من الأمان الوظيفي بشكل عام بلغ متوسطه الحسابي (2.47)؛
- وجود درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي بلغ متوسطه الحسابي (3.08)؛
- وجود علاقة ارتباط قوي بين توقع العاملين لتسريحهم من أعمالهم والتزامهم التنظيمي، وبين انعدام الأمان الوظيفي ومشاركة العاملين في العمل؛

➤ وأوصت الدراسة:

- تطوير وصف وظيفي للعاملين مع توضيح الحقوق والواجبات لهم، ومهام المواقع الوظيفية؛
- تحسين نوعية الاتصالات التنظيمية وتمكين العاملين وتعزيز مشاركتهم في المنظمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

استعرضنا 8 دراسة موزعة حسب كل متغير إلى مطلبين حيث تم التطرق في المطلب الأول إلى الدراسات المتعلقة بالأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي باللغة العربية وتكونت من أربع دراسات، كما تم التطرق في المطلب الثاني إلى الدراسات المتعلقة بالأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي باللغة الأجنبية وتكونت من خمس دراسات.

تمثلت أوجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في النقاط التالية:

- بالنسبة للأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان كأداة للدراسة مع اتفاقها في بعض الدراسات من حيث تقسيم أبعاد المتغير المستقل إلى ثلاثة أبعاد هي: الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي التوعوي، القدرة على مواجهة التهديدات؛
- بالنسبة للمنهج المتبع تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات؛

تمثلت أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في النقاط التالية:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تقسيم المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، حيث قسمته الدراسات السابقة إلى ثلاثة أبعاد بينما في دراستنا تم أخذه كما تغير تابع دون تقسيمه إلى أبعاد وذلك بناء على فرضيات الدراسة؛
- طبقت الدراسات على مجتمعات مختلفة، وشملت دراستنا على مجتمع دراسة في منظمة خدمية؛
- اختلفت الدراسات فيما بينها في النتائج المتوصل إليها من ناحية الالتزام التنظيمي فمنها من توصلت إلى وجود درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي ومنها من توصلت الى وجود درجة مرتفعة من الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما تقدم في هذا الفصل نستنتج أن للأمان الوظيفي تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمة فكلما كانت بيئة العمل مستقرة وتجنبت الإدارة تهديد او ممارسة الضغوط على موظفيها كلما تعززت علاقة الموظفين بالإدارة وشعروا بالانتماء للمنظمة وزاد هذا من مستوى التزامهم وولائهم.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

نتعرض في هذا الفصل للإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني، لكون هذا الأخير يعتبر من أهم الخطوات في البحث إذ يشمل الخطوات المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان على التساؤل المطروح، وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفصيل للإجراءات والوسائل التي استخدمت في هذه الدراسة من جمع البيانات الميدانية، التي قمنا بتعريفها وتبرير سبب اختيارها وكيفية بناءها وتوظيفها، حيث ستشكل قاعدة للحصول على النتائج وبالتالي تحقيق الهدف منها.

من خلال هذا الفصل سيتم دراسة أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، ويهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وذلك من خلال تحليل نتائج الاستمارة حيث يقدم الفصل الإجابة فرضيات الدراسة للخروج بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات لمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

➤ **المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.**

➤ **المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.**

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث سيتم توضيح منهجية الدراسة، حيث سنقوم أولاً بتحديد مجتمع ونوع عينة الدراسة وحجمها إضافة إلى عرض كيفية تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم استخدامها للحصول على البيانات اللازمة للدراسة كما سيتم التأكد من صدقها الظاهري والبنائي، وكذا التأكد من ثباتها بالإضافة إلى ذلك سيتم إبراز أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات.

المطلب الأول: تصميم أداة الدراسة

سننتقل في هذا المطلب إلى الجوانب الإجرائية الخاصة بتصميم الدراسة من خلال:

أولاً- مجتمع الدراسة:

النسبة لمجتمع الدراسة فيعرف بأنه: " مجموعة من الناس أو الاحداث التي يهتم الباحث بدراستها" (النعمي و مزهر، 2008، صفحة 113) وعليه توجب كضرورة حتمية تحديد مجتمع الدراسة لمعرفة أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي وبناء على ذلك تم حصر مجتمع الدراسة في العاملين الدائمين فقط بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

لذلك فقد تم التحقق من العدد الإجمالي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة ويقدر ب 275 عامل دائم.

ثانياً- عينة الدراسة:

بالنسبة لعينة الدراسة فتعرف بأنها: " جزء من المجتمع حيث تتوافر في هذا الجزء خصائص من المجتمع نفسها، والحكمة من إجراء الدراسة على العينة هي أنه في كثير من الأحيان يستحيل إجراء الدراسة على المجتمع، فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع، ويصبح بذلك ممكناً إذا كانت خصائص العينة تمثل خصائص المجتمع، من حيث أكبر عدد ممكن من المتغيرات". (لطار، 2019، صفحة 68)

وقد تم اختيار عينة الدراسة على أساس العينة العشوائية البسيطة حيث تم توزيع 70 استبانة على مختلف المصالح بالمؤسسة وقد تم استرجاع 68 منها صالحة للتحليل.

الجدول رقم (02): عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	المفقودة	المستبعدة	الصالحة للتحليل
المجموع	70	68	2	3	65
النسبة	100%	97,14%	2,85%	4,28%	92,85%

المصدر: من إعداد الطالبتين

وعليه تمثل 97,14% نسبة إجمالي الاستثمارات المسترجعة من إجمالي الاستثمارات الموزعة على موظفي (مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل) في حين بلغت نسبة الاستثمارات المفقودة 2,85% ونسبة 92,85% من إجمالي الاستثمارات المسترجعة وتعتبر نسبة مقبولة إحصائيا في مجال الدراسات والأبحاث العلمية، موزعة على (مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل).

ثالثا: تصميم أداة الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على الإستبانة كأداة لجمع البيانات (انظر الملحق رقم 01) باعتباره من أكثر الوسائل استخداما لجمع البيانات إذ تعرف الإستبانة بأنها: "أداة تشمل مجموعة من الأسئلة المكتوبة بهدف الحصول على معلومات أو آراء من أفراد العينة حول ظاهرة أو موقف معين" (محمد خير سليم ابو زيد، 2010، صفحة 30)، حيث قمنا بتطوير إستبانة تحتوي على 40 سؤال متضمنة لمحاور الدراسة، وتكونت من ثلاث محاور، الأول يتعلق بالبيانات الشخصية والديمغرافية لأفراد العينة المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة، والراتب الشهري)، أما المحور الثاني يقيس الأمان الوظيفي لدى أفراد العينة، بينما المحور الثالث يتعلق بقياس الالتزام التنظيمي، وتتوزع عبارات الإستبانة على متغيرات الدراسة كما هو موضح:

المحور الأول الخاص بالأمان الوظيفي: يشمل هذا المحور (30) عبارة موزعة على أبعاد الأمان الوظيفي وفق التقسيم التالي:

- بعد الأمان الوظيفي الكمي: يتضمن هذا البعد (10) عبارات؛
- بعد الأمان الوظيفي النوعي: يتضمن هذا البعد (10) عبارات؛
- بعد القدرة على مواجهة التهديدات: يتضمن هذا البعد (10) عبارات.

المحور الثاني الخاص بالالتزام التنظيمي: يضم هذا المحور (10) عبارات والتي تتعلق بالمتغير التابع المتمثل في الالتزام التنظيمي. كما تجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد في الاستبانة على الشكل المغلق في

الإجابة والذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم في عملية تفرغ الإجابات، وذلك وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي والذي تتراوح درجاته بين (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) والتي تأخذ القيم والأوزان التالية (1- 2- 3- 4- 5) على التوالي حسب المستويات المتدرجة في الإجابة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (02):

الجدول رقم (03): مقياس ليكرت (Likert) الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

لأجل الحكم على المؤشرات الإحصائية وخاصة الوسط الحسابي لا بد من وضع حدود دنيا وعليا لمقياس ليكرت الخماسي وهذا بحساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المقياس (1-5=4)، ثم تقسيمه على عدد الدرجات للحصول على طول الفئة أي (0.80=4/5) ثم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس وهي (01)، وهذا من أجل تحديد الحد الأعلى للفئة الأولى (1.8=1+0.8)، وعلى هذا الأساس تتكون فئات المقياس الموضحة في الجدول الموالي رقم (03)

الجدول رقم (04): فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	مجال الفئة	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئة
1	من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	1	درجة منخفضة جدا من الموافقة
2	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	2	درجة منخفضة من الموافقة
3	من 2.61 إلى 3.40	محايد	3	درجة متوسطة من الموافقة
4	من 3.41 إلى 4.20	موافق	4	درجة مرتفعة من الموافقة
5	من 4.21 إلى 5	موافق بشدة	5	درجة مرتفعة جدا من الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

من أجل التحقق من جودة بيانات الدراسة، سيتم التعرف على صدق الاستبيان وثباته.

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة التأكد من أن أسئلة الاستبيان تقيس ما وصفت لقياسه، تم الاعتماد على

نوعين من الصدق في دراستنا هما:

❖ صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي الذي يقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان باستخدام معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للمحور نفسه، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لعينة الدراسة المكونة من (65) موظف وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

أ- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأمان الوظيفي الكمي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأمان الوظيفي الكمي

من محور الأمان الوظيفي:

الجدول رقم (05): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الأمان الوظيفي الكمي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	أشعر أن مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة	0.627**	0.000
02	ليست لدي مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة	0.633**	0.000
03	لدي الاستعداد لممارسة وظيفة أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها	0.366**	0.000
04	الراتب الذي أتقاضاه يشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي	0.555**	0.000
05	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقدمه	0.745**	0.000
06	عدد ساعات العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يوميا	0.534**	0.000
07	من المحتمل أن أتقاضى زيادة في الراتب في حالة استمرارتي بالعمل في المؤسسة	0.497**	0.000
08	أستطيع البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء	0.665**	0.000
09	لدي الثقة بالمحافظة على وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي	0.597**	0.000
10	أستلم راتبي الشهري كاملا في وقته المحدد	0.262**	0.035

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الأمان الوظيفي الكمي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.262 و 0.745) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الأمان الوظيفي الكمي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ب- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأمان الوظيفي النوعي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأمان الوظيفي النوعي من محور الأمان الوظيفي:

الجدول رقم (06): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "الأمان الوظيفي النوعي"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
11	توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي	0.543**	0.000
12	من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي	0.670**	0.000
13	أحصل على العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير	0.808**	0.000
14	أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة	0.829**	0.000
15	لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة	0.863**	0.000
16	لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمد عليها الإدارة	0.812**	0.000
17	أتلقي الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامتي	0.779**	0.000
18	تتعامل الإدارة بعدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل	0.776**	0.000
19	علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئناني بالمحافظة على وظيفتي	0.792**	0.000
20	علاقتي بزملائي في العمل تشعرني بالأمان الوظيفي	0.839**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الأمان الوظيفي النوعي والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.543 و 0.863) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد الأمان الوظيفي النوعي صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ج- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة على مواجهة التهديدات

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة على مواجهة التهديدات من محور الأمان الوظيفي:

الجدول رقم (07): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد "القدرة على مواجهة التهديدات"

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
21	أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل	0.666**	0.000
22	لدي القدرة على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء	0.635**	0.000
23	المهام التي أمارسها ضمن وظيفتي لا تشكل لي ضغوطا	0.711**	0.000
24	أستطيع التوفيق بين مؤهلاتي ومهامي الوظيفية	0.856**	0.000
25	لدي القدرة على ممارسة مهامي بغض النظر عن الضغوط التي قد تخلقها إدارة المؤسسة	0.682**	0.000
26	أستطيع التعامل مع زيادة المهام والأعباء الوظيفية التي أكلف بها	0.582**	0.000
27	لدي القدرة على اتخاذ القرارات السليمة دون الرجوع بشكل متكرر إل مسؤولي المباشر	0.650**	0.000
28	أشعر بالرضا عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل	0.744**	0.000
29	سياسة المؤسسة تضمن سلامتي المادية داخل مكان عملي	0.612**	0.000
30	إدارة المؤسسة بإمكانها السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	0.641**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد القدرة على مواجهة التهديدات والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.582 و 0.856) وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن عبارات بعد القدرة على مواجهة التهديدات صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

د- صدق الاتساق البنائي لأبعاد الأمان الوظيفي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الأمان الوظيفي:

الجدول رقم (08): صدق الاتساق البنائي لمحور "الأمان الوظيفي"

رقم البعد	البعد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	الأمان الوظيفي الكمي	0.812**	0.000
02	الأمان الوظيفي النوعي	0.890**	0.000
03	القدرة على مواجهة التهديدات	0.860**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (08) أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأمان الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.812 و 0.890) وهي جميعها موجبة وعالية، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن أبعاد المحور الأول صادق لما وضع لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

هـ- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الالتزام التنظيمي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لعبارات الالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (09): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور "الالتزام التنظيمي"

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
31	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	0.500**	0.000
32	أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جداً.	0.685**	0.000
33	أشعر حقاً كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي	0.691**	0.000
34	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	0.762**	0.000
35	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	0.775**	0.000
36	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	0.757**	0.000
37	سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركت العمل في هذه المؤسسة	0.529**	0.000
38	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	0.351**	0.004
39	هذه المؤسسة تستحق ولائي	0.619**	0.000
40	شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعي من العمل في مؤسسة أخرى	0.491**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (09) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية لعبارات هذا المحور تتراوح بين (0.351 و0.775) وهي جميعها موجبة ومتوسطة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن المحور الثاني صادق لما وضع لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

و- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (10): صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

رقم المحور	المحاور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	الأمان الوظيفي	0.900**	0.000
02	الالتزام التنظيمي	0.904**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 02)

يتضح من نتائج الجدول رقم (10) أن قيم معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة لها هي جميعها قيم موجبة وعالية جداً، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن محاور الاستبيان تتمتع بصدق بنائي عالي.

ثانياً: ثبات الاستبيان

يعني أننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع و بنفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقارنة للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى و تكون النتائج من العينتين متساوية باحتمال يساوي معامل الثبات (البحر و التجي، 2014، صفحة 14)، وللتأكد من ثبات الاستبانة قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرونباخ للأبعاد ومحاور الاستبانة بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي للاستبيان، وقد تم الاعتماد على المقياس التالي في الحكم على مستويات معاملات الثبات: (Sekaran, u, 2003, p. 113)

- من 0.6 إلى 0.7 تكون درجة الثبات مقبولة؛
- من 0.71 إلى 0.8 تكون درجة الثبات عالية؛
- أكثر من 0.8 تكون درجة الثبات عالية جداً.

وقد جاءت النتائج كالتالي:

❖ معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

الجدول رقم (11): معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

متغيرات الدراسة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الأمان الوظيفي	30-01	0.931	درجة الثبات عالية جدا
الالتزام التنظيمي	40 -31	0.818	درجة الثبات عالية جدا
معامل الثبات الكلي	40-01	0.938	درجة الثبات عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 03)

يوضح الجدول السابق أن نسبة الثبات بالنسبة لمحاور الاستبيان تراوحت 0.818 و 0.938 وهو ما يعني أن درجة الثبات كانت من عالية إلى عالية جدا، بينما بلغ مستوى الثبات الكلي لأداة الدراسة 0.938 وهو ما يعني أنها تتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات مما يسمح باستخدامها لتحقيق أغراض هذه الدراسة.

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة

لقد تم الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الإستبانة وذلك بعد فحص الاستبيانات المسترجعة وتبويبها من أجل تسهيل عملية تفرغ البيانات، حيث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statiscal Package For Social Sciences" النسخة 25 والذي يرمز له اختصارا SPSS، حيث يحتوي هذا البرنامج على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي والاستدلالي، كما تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

- **المتوسط الحسابي:** لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو كل محور، أي لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبيان، حيث يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي. (ابو صالح، 2009، صفحة 47)
- **الانحراف المعياري:** يستخدم للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الدراسة، لكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح تشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة. (هداني و لعبيدي، 2013، صفحة 89)
- **المدى (R):** هو لفرق بين أكبر مشاهدة وأصغر مشاهدة، أي المسافة بين أعلى وأدنى درجة في التوزيع. (الفاقي و عبد الاله، 2014، صفحة 122)

- التكرارات والنسب المئوية: تفيد في وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ: من أشهر مقاييس ثبات الاستبيان ويعتمد على حساب الارتباط الداخلي بين إجابات الأسئلة (البحر و التتجي، 2014، صفحة 14).
- معامل الارتباط بيرسون: يستخدم هذا المعامل لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرين، ومن خلال الاختبار الإحصائي المرافق لقيمة معامل الارتباط يمكن إقرار أو عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، ويستخدم أيضا للتحقق من الصدق البنائي واختبار صحة الفرضيات. (عبد ربه و شحاتة، 2006، صفحة 276)
- اختبار **T_test**: يعتبر اختبار t من الاختبارات الإحصائية الشائعة والمهمة في البحوث والدراسات، ويستخدم بشكل واسع من قبل الباحثين لقياس الفروقات المعنوية بين المتوسطات، أي يستخدم الاختبار الإحصائي t لفحص فرضية تتعلق بالوسط الحسابي، ومعاملات النماذج التقديرية. (بخيث و الرفاعي، 2007، صفحة 257)

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، إضافة إلى عرض وتحليل البيانات التي تضمنها الاستبيان، حيث تم وضع جدول توزيع تكراري لمتغيرات الدراسة المستخدمة لأغراض التحليل الإحصائي الوصفي للحصول على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار t عن جميع العبارات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

المطلب الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سنسعى لتحليل بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة، والراتب الشهري).

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية %
الجنس	ذكر	38	58.5%
	أنثى	27	41.5%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 04)

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن نسبة الذكور العاملين بين أفراد عينة الدراسة تفوق نسبة الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 38 فرداً أي ما نسبته 58.5% في حين بلغ عدد الإناث 27 فرداً أي ما نسبته 41.5% من الحجم الإجمالي لعينة الدراسة، وبالتالي يمكن القول أن النسبتين متقاربتين، وهذا قد يعود إلى عدة اعتبارات أهمها طبيعة النشاط الذي تزاوله المؤسسة محل الدراسة، أين تكثر فيها المهام الإدارية التي لا تتطلب مجهود بدني كبير، وبالتالي إمكانية أدائها من قبل الجنسين.

ثانياً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية%
العمر	أقل من 30 سنة	2	3.1
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	24	36.9
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	30	46.2
	أكثر من 50 سنة	9	13.8
المجموع		65	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 04)

من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (40 سنة إلى أقل من 50 سنة) بنسبة قدرها 46.2% للعينة، تليها فئة (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة 36.9% وتليها مباشرة فئة الموظفين الذين أعمارهم (أكثر من 50 سنة) بنسبة بلغت 13.8% من العينة و تليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة 3.1%.

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادة العلمية

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة العلمية

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية%
الشهادة العلمية	تقني	5	7.7
	تقني سامي	16	24.6
	ليسانس	22	33.8
	ماستر	3	4.6
	ماجستير	0	0
	دكتوراه	0	0
	الدراسات الجامعية التطبيقية	4	6.2
	مهندس	15	23.1
المجموع		65	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 04)

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن أعلى نسبة كانت لحاملي شهادة ليسانس وتمثل نسبة 33.8% بينما بلغت نسبة الموظفين حاملي شهادة التقني سامي 24.6% ونسبة حاملي شهادة مهندس بلغت 23.1% بينما بلغت نسبة الموظفين الحاملين لشهادة التقني 7.7% بينما بلغت نسبة الموظفين الحاملين لشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية 6.2% و بلغت نسبة الموظفين الحاملين لشهادة الماستر 4.6% وهذا ما يدل على اهتمام مؤسسة اتصالات الجزائر باستقطاب الموظفين حاملي الشهادات ويعكس مستوى أفراد العينة، أما بالنسبة للموظفين ذوي مستوى ثانوي الحاصلين على شهادة تقني فهم يتميزون بالخبرة.

رابعاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية%
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	3	4.6
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	15.4
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	28	43.1
	أكثر من 15 سنة	24	36.9
المجموع		65	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 04)

من خلال الجدول (15) يتضح أن نسبة أفراد العينة الذين لديهم من 10 إلى أقل من 15 سنة خدمة في العمل يمثلون 43.1% وهي أعلى نسبة يليهم الموظفين الذين لديهم أكثر من 15 سنة خدمة بنسبة 36.9%، أما نسبة الموظفين الذين لديهم سنوات خدمة تتراوح بين 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بلغت 15.4% في حين تأتي نسبة الموظفين الذين لديهم خدمة أقل من 5 سنوات بنسبة 4.6% وهي في المرتبة الأخيرة وهذا يدل على التوازن بين الموظفين القدامى للمؤسسة والذين يمتلكون المعرفة والخبرة والقدرات الشبابية ذوي التحصيل العلمي والأفكار الشبابية، أما بالنسبة للموظفين ذوي الخبرة فتعتمد عليهم المؤسسة كمرجع، ويفسر هذا بعمليات الاستقطاب والتعيين المستمر.

خامساً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الشهري

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري:

الجدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب متغير الراتب الشهري

المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية%
الراتب الشهري	من 20.000 إلى أقل من 30.000	0	0
	من 30.000 إلى أقل من 40.000	0	0
	من 40.000 إلى أقل من 50.000	3	4.6
	من 50.000 إلى أقل من 60.000	15	23.1
	من 60.000 إلى أقل من 70.000	11	16.9
	من 70.000 فأكثر	36	55.4
المجموع		65	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 04)

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن نسبة الراتب الشهري لفئة من 70.000 فأكثر تمثل 55.4% وهي أكبر نسبة تم تليها فئة من 50.000 إلى أقل من 60.000 بنسبة 23.1% ثم فئة من 60.000 إلى أقل من 70.000 بنسبة 16.9% ثم فئة من 40.000 إلى أقل من 50.000 بنسبة 4.6% وهي أقل نسبة، وهذا يدل على أن الراتب الذي يتحصل عليه أفراد العينة محل الدراسة جيد وهو يتماشى مع الرتبة الوظيفية الخاصة بهم، ومنه يمكن القول أن مؤسسة اتصالات الجزائر محل تعطي أهمية كبيرة لعدد سنوات الخدمة في تحديد الأجور.

المطلب الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة حول الأمان الوظيفي

من أجل التعرف على مستوى الأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ينبغي أولاً معرفة مستويات إدراك الأبعاد المكونة له (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) من طرف أفراد عينة الدراسة.

أولاً: النتائج الخاصة ببعد الأمان الوظيفي الكمي

لمعرفة مستوى إدراك بعد الأمان الوظيفي الكمي في المؤسسة محل الدراسة كأحد أبعاد الأمان الوظيفي تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): نتائج تحليل فقرات بُعد "الأمان الوظيفي الكمي"

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
5	مرتفعة	0.953	3.46	أشعر أن مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة	01
4	مرتفعة	0.847	3.57	ليست لدي مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة	02
6	مرتفعة	0.983	3.42	لدي الاستعداد لممارسة وظيفة أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها	03
3	مرتفعة	0.937	3.68	الراتب الذي أتقاضاه يشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي	04
10	متوسطة	1.166	3.28	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقدمه	05
2	مرتفعة	0.882	3.82	عدد ساعات العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يوميا	06
9	متوسطة	1.009	3.37	من المحتمل أن أتقاضى زيادة في الراتب في حالة استمرارني بالعمل في المؤسسة	07
7	متوسطة	0.981	3.40	أستطيع البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء	08
8	متوسطة	1.028	3.40	لدي الثقة بالمحافظة على وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي	09
1	مرتفعة جدا	0.531	4.25	أستلم راتبي الشهري كاملا في وقته المحدد	10

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 05)

يوضح الجدول السابق إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الأول من محور الأمان الوظيفي، حيث تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية بين 3.28 و 4.25، وهو ما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا البعد بدرجات قبول مختلفة، حيث أن المتوسط الحسابي للعبارة 10 أخذ قيمة 4.25 وهو ينتمي للمجال [05-4.2] و هذا يعني أن أفراد هذه العينة يوافقون بدرجة مرتفعة جدا حول هذه العبارة، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات 06، 04، 02، 01 و 03 بالترتيب التنازلي على التوالي ضمن المجال [4.2-3.41] وهو ما يعني درجة موافقة مرتفعة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات، بينما

المتوسط الحسابي للعبارات 08، 09، 07 و 05 بالترتيب التنازلي ينتمي للمجال [2.61-3.4] ما يعني درجة قبول متوسطة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات.

تدل النتائج السابقة على أن مؤسسة اتصالات الجزائر ملتزمة بدفع رواتب عمالها في الوقت المحدد لها، كما أن العاملين بالمؤسسة راضون عن الرواتب التي يتقاضونها والتي تشكل لهم مصدرا من مصادر الشعور بالأمان الوظيفي، وهو ما يجعلهم مستعدين لممارسة أي وظيفة أخرى داخل المؤسسة، وهو ما يعني توفر درجة كبيرة من الرضا حول الجوانب المتعلقة بالأمان الوظيفي الكمي.

ثانيا: النتائج الخاصة ببعء "الأمان الوظيفي النوعي"

لمعرفة مستوى إدراك بعد الأمان الوظيفي النوعي في مؤسسة اتصالات الجزائر كأحد أبعاد الأمان الوظيفي، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): نتائج تحليل فقرات بُعء الأمان الوظيفي النوعي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
11	توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي	3.41	1.123	مرتفعة	2
12	من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي	3.46	1.047	مرتفعة	1
13	أحصل على العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير	3.06	1.059	متوسطة	5
14	أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة	2.83	0.993	متوسطة	8
15	لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة	2.58	1.088	منخفضة	9
16	لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمدها الإدارة	2.54	0.985	منخفضة	10
17	أنتقى الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامي	2.85	1.004	متوسطة	7
18	تتعامل الإدارة بعدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل	2.86	1.088	متوسطة	6
19	علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئناني بالمحافظة على وظيفتي	3.17	1.126	متوسطة	4
20	علاقتي بزملائي في العمل تشعرنني بالأمان الوظيفي	3.23	1.115	متوسطة	3

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 05)

يوضح الجدول السابق إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني من محور الأمان الوظيفي، حيث تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية بين 2.54 و 3.46، وهو ما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا البعد بدرجات قبول مختلفة.

وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات 12 و 11 بالترتيب التنازلي على التوالي ضمن المجال [4.2-3.41] وهو ما يعني درجة موافقة مرتفعة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات، بينما انحصرت قيم المتوسطات الحسابية لباقي العبارات ضمن المجال [3.4-2.61] وهو ما يعني درجة موافقة متوسطة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات، بينما المتوسط الحسابي للعبارة 15 و 16 أخذ القيمة 2.58 و 2.54 وهو ينتمي للمجال [2.6 - 1.81] ما يعني درجة قبول منخفضة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات.

تدل النتائج السابقة على أن مؤسسة اتصالات الجزائر توفر لموظفيها فرص التدريب والتطوير الوظيفي والترقية، لكنها تتأخر في منح العلاوات و المكافآت على عكس الالتزام الذي تظهره المؤسسة في توقيت دفع رواتب عمالها، كما تظهر النتائج أن الموظفين غير راضون عن الحوافز المقدمة ولا يتلقون الدعم المناسب من الإدارة، مما أدى إلى فقدانهم الثقة في سياسة التعيين والترقية التي تنتهجها الإدارة، وهذا يعني توفر درجات متفاوتة من الرضا حول الجوانب المتعلقة بالأمان الوظيفي النوعي.

ثالثاً: النتائج الخاصة ببعد القدرة على مواجهة التهديدات

لمعرفة مستوى إدراك بعد القدرة على مواجهة التهديدات بمؤسسة اتصالات الجزائر كأحد أبعاد الأمان الوظيفي تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19): نتائج تحليل فقرات بُعد القدرة على مواجهة التهديدات

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفعة	0.696	3.78	أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل	21
2	مرتفعة	0.776	3.66	لدي القدرة على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء	22
8	متوسطة	1.112	3.17	المهام التي أمارسها ضمن وظيفتي لا تشكل لي ضغوطا	23
4	مرتفعة	0.998	3.58	أستطيع التوفيق بين مؤهلاتي ومهامي الوظيفية	24
6	مرتفعة	1.016	3.45	لدي القدرة على ممارسة مهامى بغض النظر عن الضغوط التي قد تخلقها إدارة المؤسسة	25
3	مرتفعة	0.932	3.60	أستطيع التعامل مع زيادة المهام والأعباء الوظيفية التي أكلف بها	26
5	مرتفعة	1.075	3.57	لدي القدرة على اتخاذ القرارات السليمة دون الرجوع بشكل متكرر إل مسؤولي المباشر	27
9	متوسطة	1.124	2.95	أشعر بالرضا عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل	28
7	متوسطة	1.038	3.22	سياسة المؤسسة تضمن سلامتي المادية داخل مكان عملي	29
10	متوسطة	1.079	2.85	إدارة المؤسسة بإمكانها السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	30

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 05)

يوضح الجدول السابق إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني من محور الأمان الوظيفي، حيث تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية بين 2.85 و 3.78، وهو ما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا البعد بدرجات قبول مختلفة.

حيث انحصرت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات 21، 22، 26، 24، 27 و 25 بالترتيب التنازلي على التوالي ضمن المجال [3.41-4.2] وهو ما يعني درجة موافقة مرتفعة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات، بينما انحصرت قيم المتوسطات الحسابية لباقي العبارات ضمن المجال [-2.61-3.4] وهو ما يعني درجة موافقة متوسطة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات.

تدل النتائج السابقة على أن العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر لديهم القدرة على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء و اتخاذ القرارات السليمة و ممارسة مهامهم بغض النظر عن الضغوطات، ولديهم استطاعة التعامل مع المخاطر التي تواجههم والتوفيق بين مؤهلاتهم و مهامهم، بالمقابل الموظفون يشعرون برضا متوسط عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل.

المطلب الثالث: تحليل إجابات أفراد العينة حول متغير الالتزام التنظيمي

من أجل التعرف على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الالتزام التنظيمي السائد في مؤسسة اتصالات الجزائر محل الدراسة نقوم بتحليل الفقرات الخاصة بهذا المتغير، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): نتائج تحليل فقرات محور الالتزام التنظيمي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفعة	0.095	3.97	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	31
9	متوسطة	0.120	3.31	أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جداً.	32
10	متوسطة	0.134	3.17	أشعر حقاً كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي	33
6	مرتفعة	0.132	3.51	أشعر بالفخر عند اخبار الآخرين اني اعلم بهذه المؤسسة	34
3	مرتفعة	0.114	3.60	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	35
4	مرتفعة	0.116	3.55	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	36
8	متوسطة	0.129	3.37	سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركت العمل في هذه المؤسسة	37
5	مرتفعة	0.116	3.52	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	38
2	مرتفعة	0.100	3.77	هذه المؤسسة تستحق ولائي	39
7	مرتفعة	0.118	3.50	شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعني من العمل في مؤسسة أخرى	40

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 05)

يوضح الجدول السابق إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني من محور الأمان الوظيفي، حيث تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية بين 3.17 و 3.97، وهو ما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا البعد بدرجات قبول مختلفة.

وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات 31، 39، 35، 36، 38، 34 و 40 بالترتيب التنازلي على التوالي ضمن المجال [3.41-4.2] وهو ما يعني درجة موافقة مرتفعة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات، بينما انحصرت قيم المتوسطات الحسابية لباقي العبارات ضمن المجال [2.61-3.4] وهو ما يعني درجة موافقة متوسطة لدى أفراد العينة حول هذه العبارات.

تؤكد نتائج تحليل هذا المحور على وجود قيم مشتركة بين المؤسسة و العاملين بها جعلتهم على استعداد تام لبدل مجهودات أكبر من أجل مساعدة المؤسسة على النجاح، كما ولدت لديهم الشعور بالفخر و الإنتماء للمؤسسة و هذا ما أدى إلى رغبتهم في البقاء و الاستمرار في العمل بها.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم اختبار الفرضيتين الأولى والثانية المتعلقةتين بكل من المتغير المستقل والتابع، كما سيتم اختبار فرضية الأثر وفق نموذج الانحدار البسيط.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الأولى إحصائياً كما يلي:

H0: لا يوجد إدراك للأمان الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

H1: يوجد إدراك للأمان الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المستوى الإدراك	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.000	8.630	0.526	3.56	الأمان الوظيفي الكمي
متوسط	0.997	-0.003	0.818	3.00	الأمان الوظيفي النوعي
متوسط	0.000	4.611	0.670	3.38	القدرة على مواجهة التهديدات
متوسط	0.000	4.405	0.577	3.32	الأمان الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

يوضح الجدول رقم (21) مستويات إدراك أفراد العينة لمحور الأمان الوظيفي، حيث كان مستوى المعنوية لبعد الأمان الوظيفي الكمي و القدرة على مواجهة التهديدات أقل من 0.05 مما يدل على دلالتها الاحصائية، وبلغ المتوسط الحسابي لبعد الأمان الوظيفي الكمي القيمة 3.56، وهو ينتمي إلى المجال [3.41 – 4.20] الذي يقابل فئة الموافقة المرتفعة في سلم ليكرت الخماسي، مما يدل على الإدراك الايجابي المرتفع لأفراد عينة الدراسة لكل من عناصر الأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لبعد الأمان الوظيفي النوعي و بعد القدرة على مواجهة التهديدات 3.00 و 3.38 على التوالي، وهما تنتميان إلى المجال [2.61 – 3.4] الذي يقابل الموافقة المتوسطة في سلم ليكرت الخماسي.

وبلغت قيمة t المحسوبة بالنسبة لمحور الأمان الوظيفي 4.405 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، أما قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير فقد بلغت 3.32 وهي تنتمي إلى المجال [2.61-3.4] في سلم ليكرت الخماسي، وبلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد مستوى إدراك إيجابي متوسط لدى أفراد عينة الدراسة، وتدل قيمة الانحراف المعياري 0.577 التي لم تتجاوز القيمة 1 على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة.

بناء على ما جاء في هذا التحليل نقبل الفرضية الرئيسية الأولى، حيث أشارت النتائج السابقة إلى وجود إدراك متوسط لدى أفراد عينة الدراسة حول عناصر الأمان الوظيفي لمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

ثانيا- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يمكن صياغة الفرضية الثانية إحصائيا كما يلي:

H0: لا يوجد إدراك بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

H1: يوجد إدراك بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

الجدول رقم (22): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	مستوى الإدراك
الالتزام التنظيمي	3.53	0.586	7.255	0.000	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

بلغت قيمة t المحسوبة 7.255 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) 3.53 وهي تنتمي إلى المجال [3.41 - 4.2] في سلم ليكرت الخماسي مما يدل على وجود التزام مرتفع من طرف أفراد العينة، وكان مستوى المعنوية 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى الدلالة الاحصائية للنتائج السابقة، وتدل قيمة الانحراف المعياري 0.586 التي لم تتجاوز القيمة 1 على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة.

بناء على ما جاء في هذا التحليل نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه يوجد إدراك مرتفع بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

ثالثا- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة حسب نموذج الانحدار البسيط:

قبل الشروع في اختبار هذه الفرضية وفرضياتها الفرعية وفق نموذج الانحدار البسيط يجب التأكد من شروط سلامة استخدام هذا النموذج في قياس العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة.

1- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (23): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

المتغير	قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov	مستوى الدلالة
الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي	0.057	0.2

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول السابق نتائج اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov لمتغيرات الدراسة، حيث بلغت قيمة هذا الاختبار 0.057 وكان مستوى الدلالة 0.2 وهو أكبر من مستوى الثقة المعتمد في هذه الدراسة والمقدر بـ 0.05، وعليه فإن بيانات الدراسة تتوزع توزيعا طبيعيا.

2- تحليل صلاحية النموذج:

يوضح الجدول التالي تحليل صلاحية نموذج الانحدار للعلاقة بين متغيري الدراسة:

الجدول رقم (24): تحليل صلاحية نموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الالتزام التنظيمي	الأمان الوظيفي	الانحدار	8.674	1	8.647	409.87	0.000
		البواقي	13.336	63	0.212		
		الكلي	22.01	64			
	الأمان الوظيفي الكمي	الانحدار	4.859	1	4.859	17.846	0.000
		البواقي	17.152	63	0.272		
		الكلي	22.010	64			
	الأمان الوظيفي النوعي	الانحدار	6.123	1	6.123	24.281	0.000
		البواقي	15.887	63	0.252		
		الكلي	22.010	64			
القدرة على مواجهة التهديدات	الانحدار	8.175	1	8.175	37.226	0.000	
	البواقي	13.835	63	0.220			
	الكلي	22.010	64				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

تشير نتائج اختبار صلاحية النموذج أن قيمة (F) المحسوبة بالنسبة للعلاقة بين المتغيرات المستقلة (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) مجتمعة والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) تفوق قيمتها الجدولية كما أن مستوى معنويتها كان 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يدل على معنوية نموذج الانحدار، كما أن مستوى المعنوية بالنسبة لجميع المتغيرات المستقلة على حدة كان أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية المقدر بـ 0.05 وهو ما يعني أنها دالة إحصائياً، وعليه فإن خطوط الانحدار للعلاقة بين كل متغير مستقل على حدة والمتغير التابع ثلاث بيانات الدراسة وبالتالي فإن جميع نماذج الانحدار البسيط معنوية، مما يسمح لنا باختبار فرضيات الدراسة وفقاً لفرضيات نموذج الانحدار البسيط.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

بعد التأكد من توفر شروط تطبيق نموذج الانحدار البسيط في توضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع نقوم فيما يلي باختبار هذه العلاقة وفقاً لنفس النموذج.

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الثالثة إحصائياً بالشكل التالي:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر.

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية:

الجدول رقم (25): اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي

					معامل الارتباط R : 0.628
					معامل التحديد R ² : 0.394
قيمة (F): 40.984					مستوى المعنوية: 0.000
عند $\alpha \leq 0.05$					
المتغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	1.412	0.335	0.628	4.212	0.000
الأمان الوظيفي	0.638	0.100		6.401	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

يُظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل قد بلغ 0.628 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين كل من عناصر الأمان الوظيفي مجتمعة ومستوى الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.394 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (الأمان الوظيفي) في سلوك المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بنسبة 39.4 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 60.6 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) والتي تمثل المتغير المستقل 0.638 مما يؤكد العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 1.412 بمستوى معنوية أقل من 0.05.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

3-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الأولى إحصائياً بالشكل التالي:

Ha0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي الكمي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر.

Ha1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي الكمي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر.

الجدول رقم (26): اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي

		معامل الارتباط R : 0.470			
		معامل التحديد R ² : 0.221			
قيمة (F) : 17.846		مستوى المعنوية: 0.000		عند $\alpha \leq 0.05$	
المتغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	1.662	0.446	0.470	3.721	0.000
الأمان الوظيفي الكمي	0.524	0.124		4.224	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل (الأمان الوظيفي الكمي) والتابع (الالتزام التنظيمي) بلغ 0.470 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين كل من الأمان الوظيفي الكمي ومستوى الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.221 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (الأمان الوظيفي الكمي) في سلوك المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بنسبة 22.1 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 77.9 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) والتي تمثل المتغير المستقل 0.524 مما يؤكد العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 0.524 بمستوى معنوية أقل من 0.05 وهو ما يشير إلى دلالاتها إحصائياً.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

3-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثانية إحصائياً بالشكل التالي:

Hb0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي النوعي و الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

Hb1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ الأمان الوظيفي النوعي و الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

الجدول رقم (27): اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي

		معامل الارتباط R : 0.527			
		معامل التحديد R ² : 0.278			
قيمة (F) : 24.281		مستوى المعنوية: 0.000		عند $\alpha \leq 0.05$	
المتغير	معاملات غير موحدة		معاملات موحدة		معنوية t
	B	الخطأ المعياري	β بيتا	قيمة t	
الثابت constant	2.393	0.239	0.527	10.034	0.000
الأمان الوظيفي النوعي	0.378	0.077		4.928	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

يُظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل (الأمان الوظيفي النوعي) والتابع (الالتزام التنظيمي) قد بلغ 0.527 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين كل من الأمان الوظيفي النوعي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.278 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (الأمان الوظيفي النوعي) في سلوك المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بنسبة 27.8 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 72.2 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى، وتُشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) والتي تمثل المتغير المستقل 0.378 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين

المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 2.393 بمستوى معنوية أقل من 0.05. من خلال هذا التحليل للعلاقة بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر.

3-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثالثة إحصائياً بالشكل التالي:

Hc0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للقدرة على مواجهة التهديدات في الالتزام التنظيمي.

Hc1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للقدرة على مواجهة التهديدات في الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (28): اختبار العلاقة بين القدرة على مواجهة التهديدات والالتزام التنظيمي

		معامل الارتباط R : 0.609			
		معامل التحديد R ² : 0.371			
		قيمة (F) : 37.226		مستوى المعنوية: 0.000 عند $\alpha \leq 0.05$	
معنوية t	قيمة t	معاملات موحدة		المتغير	
		معاملات موحدة	معاملات غير موحدة		
		β بيتا	B		
0.000	5.712		0.302	1.722	الثابت constant
0.000	6.101	0.609	0.087	0.534	القدرة على مواجهة التهديدات

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS (الملحق رقم 06)

يوضح الجدول السابق أن معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل (القدرة على مواجهة التهديدات) والتابع (الالتزام التنظيمي) قد بلغ 0.609 وهو ما يشير إلى وجود ارتباط موجب المتوسط بين كل من القدرة على مواجهة التهديدات ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد R² قيمة 0.371 وهو ما يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (القدرة على مواجهة التهديدات) في سلوك المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بنسبة 37.1 بالمائة، وأن باقي النسبة من التأثير والمقدرة بـ 62.9 بالمائة ترجع إلى عوامل أخرى،

و تشير قيمة F التي ظهرت معنوية عند مستوى ثقة 95% إلى ملاءمة خط الانحدار بالنسبة للمتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) والتي تمثل المتغير المستقل 0.534 مما يؤكد العلاقة الايجابية بين المتغيرين، وسجل مستوى المعنوية قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية ميل الانحدار، أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع فقد بلغت قيمتها 1.722 بمستوى معنوية أقل من 0.05.

من خلال هذا التحليل للعلاقة بين القدرة على مواجهة التهديدات والالتزام التنظيمي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للقدرة على مواجهة التهديدات والالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى الدراسة الميدانية التي أجريت في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، بهدف التعرف على الأمان الوظيفي وأثره في مستوى الالتزام التنظيمي، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار الخطي، وأهم ما يمكن الخروج به من خلال هذا الفصل وجود إدراك إيجابي مرتفع للأمان الوظيفي ومستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي.

الخاتمة

تقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق على ذلك، إذ يعتبر الأمان الوظيفي من أهم ركائز نجاح أي مؤسسة، فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمان الوظيفي محقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها، فالعامل الذي يعمل في بيئة آمنة نجده أكثر التزاما في عمله، و الالتزام التنظيمي يعتبر عنصر مؤثر في نجاحها أو فشلها، و تشير معظم الدراسات التي تعمقت في الأمان الوظيفي بأن هناك علاقة إيجابية قوية بين الأمان الوظيفي و الالتزام التنظيمي، كان الهدف من وراء هذه الدراسة تسليط الضوء على أثر الأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، حيث تم التوصل الى مجموعة من النتائج و الاقتراحات.

أولاً-النتائج:

وعلى ضوء هذه الدراسة توصلنا إلى جملة من النتائج نبرزها فيما يلي:

1- نتائج الدراسة النظرية

يمكن تلخيصها في هذه النقاط:

- الأمان الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تحقق الالتزام التنظيمي للعامل؛
- الأمان الوظيفي هو حالة الأمان المستقبلي التي توفرها بعض أماكن العمل، وذلك فيما يتعلق بإنهاء الخدمات أو تغيير المميزات والمكافآت؛
- يتوفر الأمان الوظيفي على مجموعة من الأبعاد الأساسية هي: الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات؛
- الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وتبنيه لقيمها؛
- أعطى الباحثون أهمية كبيرة لموضوع الالتزام التنظيمي لما ينطوي عليه من نتائج قد تؤثر على مستقبل المنظمة سواء كانت إيجابية كزيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء وتطوير العمل، أو سلبية مثل: التسرب الوظيفي وتدني الأداء؛
- هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للالتزام التنظيمي: الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي.

2- نتائج الدراسة التطبيقية

توصلنا من خلال الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج التطبيقية هي:

- العاملون بالمؤسسة راضون عن الرواتب التي يتقاضونها والتي تشكل لهم مصدرا من مصادر الشعور بالأمان الوظيفي؛
- توفر الإدارة لموظفيها فرص التدريب والتطوير الوظيفي والترقية؛
- التأخر في منح العلاوات و المكافآت على عكس الالتزام الذي تظهره المؤسسة في توقيت دفع رواتب عمالها؛

- الموظفين غير راضون عن الحوافز المقدمة ولا يتلقون الدعم المناسب من الإدارة؛
- قدرة الموظفين على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء و اتخاذ القرارات السليمة و ممارسة مهامهم بغض النظر عن الضغوطات؛
- إستطاعة الموظفين التعامل مع المخاطر التي تواجههم والتفويق بين مؤهلاتهم و مهامهم؛
- وجود قيم مشتركة بين المؤسسة و العاملين بها جعلتهم على استعداد تام لبدل مجهودات أكبر من أجل مساعدة المؤسسة على النجاح؛
- شعور الموظفين بالفخر والانتماء للمؤسسة و هذا ما أدى إلى رغبتهم في البقاء و الاستمرار في العمل بها.
- توجد علاقة ارتباط متوسط بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- توجد علاقة ارتباط متوسط بين الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- توجد علاقة ارتباط متوسط بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- توجد علاقة ارتباط متوسط بين القدرة على مواجهة التهديدات والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- بينت النتائج المتحصل عليها أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل، جاءت بدرجة مرتفعة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي الكمي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان الوظيفي النوعي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرة على مواجهة التهديدات في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة جيجل.

ثانيا-الاقتراحات:

بعد عرض أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع بحثنا، نتقدم بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات:

- توصى هذه الدراسة إدارة المؤسسة الاهتمام أكثر بالأمان الوظيفي والعمل على تحسينه وتطويره؛
- العمل على القوانين والأنظمة في المؤسسة لتزيد من شعور العاملين بالأمان والاستقرار؛
- الحرص على دفع العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير؛
- ضرورة الرفع من جودة الخدمات المقدمة؛
- الحرص على تطوير وتعزيز نظام الحوافز بما يتماشى مع أداء الموظفين من خلال استخدام معايير محددة لتقييم ادائهم؛
- إعادة دراسة وهيكله سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمد عليها الإدارة؛
- وجوب دعم الإدارة للموظفين في ممارسة مهامهم؛
- الحرص على تطبيق عدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل؛
- العمل على تحسين العلاقات بين الموظفين والمسؤولين في الإدارة من خلال خلق جو من الثقة؛
- بذل الإدارة للمزيد من الجهود لتلبية حاجات العاملين المادية والمعنوية وكسب رضاهم لضمان استمرارهم في العمل.
- السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على عمل الموظفين.

ثالثاً- الآفاق:

نشير في الأخير إلى أن مجال هذه الدراسة واسع وعميق ويمكن دراسته من جوانب أخرى، لذا فإننا نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع البحث والتي يمكن أن تكون عناوين للدراسات المستقبلية تتمثل فيما يلي:

- أثر الأمان الوظيفي في الولاء التنظيمي؛
- تأثير الأمان الوظيفي على أداء العاملين؛
- دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I. الكتب:

- 1- ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه & , راشد محمود عبد السلام شحاتة .(2006) .مبادئ الاساليب الاحصائية بين النظرية و التطبيق .مصر: الدار الجامعية.
- 2- الفقي ابراهيم & , عبد الاله .(2014) .الاحصاء التطبيقي باستخدام برنامج .spss مصر : دار الثقافة.
- 3- القحطاني ، و حيان بن عيد حمود. (2017). دور النمط القيادي في تعزيز الأمن الوطني للعاملين في الحرس الوطني(رسالة ماجستير) غير منشورة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية
- 4- ايمان عمر العبد طموس .(2015) .التمكين الإداري و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة(رسالة ماجستير) .غزة, كلية الاقتصاد و العلوم الادارية قسم إدارة الأعمال: جامعة الأزهر.
- 5- خشان محمد عبد النبي مصطفى محمد .(2012) .توسيط عدم الامان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة- (رسالة ماجستير غير منشورة) .مصر, جامعة المنصورة.
- 6- الكسندر هيام .(2001) .تحفيز الموظفين ومكافئتهم -طرق جديدة افضل لاثارة ماس الموظفين .- الرياض: مكتبة جرير.
- 7- حسين علي بخيت & ,غالب عوض الرافي .(2007) .تحليل ونمذجة البيانات باستخدام الحاسوب"تطبيق شامل للحزمة .spss عمان: الاهلية للنشر و التوزيع.
- 8- خالد احمد فرحان المش هداني & ,رائد عبد الخالق عبد الله لعبيدي .(2013) .مبادئ الاحصاء متضمن التحليل الاحصائي .spss الاردن: دار الايام للنشر.
- 9- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي .(2007) .المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية .
- 10- علي محمد احمد المصاورة & ,نعيمة عباس الخفاجي .(2015) .إدارة التنوع من منظور الالتزام التنظيمي . الاردن: دار الأيتام للنشر و التوزيع.

- 11-غيث البحر & ,معن التتجي .(2014) .التحليل الاحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج IBM SPSS STATISTICS. مركز سير الدراسات الاحصائية و السياسات العامة.
- 12-فليه فروق عبده & ,عبد المجيد السيد محمد .(2005) .السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية . الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 13-محمد خير سليم ابو زيد .(2010) .التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام برنامج spss. دار جريز للنشر و التوزيع.
- 14-محمد صبحي ابو صالح .(2009) .الطرق الاحصائية .الاردن: دار اليازوري للنشر.
- 15-محمد عبد العالي النعيمي & ,مزه شعبان العاتي .(2008) .الاساليب الاحصائية باستخدام حزمة MATLAB. الاردن: دار وائل للنشر و التوزيع. .
- 16-مريم حسين .(2013) .إدارة الموارد البشرية اطار متكامل .الاردن: دار الحاهد النشر و التوزيع.
- 17-مصطفى محمود ابر بكر .(2008) .إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. مصر: الدار الجامعية.

II. المقالات :

- 1- الخشروم & ,محمد مصطفى .(2011) .تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب .مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية. (3)27 ,
- 2- الصوص سمير زهير .(2008) .مصطلحات الاقتصاد و المال و الاعمال .مجلة قفيلية بين الامس و اليوم الالكترونية.
- 3-امال بن سالم .(2011) . تحليل دور المستقبل الوظيفي في تخفيض معدل البطالة .ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة .
- 4- بشار , ح .(2020) .الاتصال التنظيمي .منشورات الجامع الافتراضية السورية .سوريا.
- 5-رانية بنت احمد بن سعيد الزهراني .(2020) .واقع الامن الوظيفي لدى معلمات المدارس الاهلية بمدينة الرياض .المجلة العربية للنشر العلمي.(21)

- 6- ربيعة كيرد & عائشة صفراني. (2021). اثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي اتصالات الجزائر الاغواط. مجلة الباحث. 21(1) ,
- 7- سعد ناصر ال عزام. (2022). أثر الامان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي امانة عسير. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية. 6(1) ,
- 8- علي شاهين & محمد شعبان. (2016). الالتزام التنظيمي وعلاقته الاداء الوظيفي. مجلة جامعة تيشيرين للبحوث و الدراسات العالمية. 38(2) ,
- 9- محمد جودة & محمد فارس. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية. 22(2) ,
- 10- نهجت محمد سها، و سمير الرهيدي بسام . (مارس، 2018). أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث و السياحة و الصيانة، 12(3/1)، صفحة 94.

III. المذكرات:

- 1- الحنجوري مؤزر محمد رمضان. (2018).؛ أثر الامان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة(رسالة ماجستير). غزة، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية قسم ادارة الأعمال: جامعة الازهر.
- 2- الدوسري عبد الله. (2011). الولاء التنظيمي و علاقته بالامن الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية و التعليم وادي الدواسر(مذكرة ماجستير غير منشورة). 1(2). الرياض، جامعة نايف للعلوم الامنية.
- 3- العنزي & سامي بن سالم بن كسار .(s.d.). سياسات و برامج الحماية و الرعاية للموارد البشرية و علاقتها بالامن الوظيفي(رسالة دكتوراه غير منشورة). الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية
- 4- العنود متعب بن محيا.؛ (2014). الحوافز المادية و المعنوية و علاقتها بالالتزام التنظيمي(رسالة ماجستير في العلوم الادارية). الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 5- ليندة لطارد & اخرون. (2019). منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية. برلين: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية.

- 6-محمد عبد الله الخرب .(2006). الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي (مذكرة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- 7-مرزوق ابتسام يوسف محمد .(2011). ;استراتيجيات ادارة الصراع التى يتبعها مديرو مدارس وكالة الغوت بمحافظات غزة و علاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين(سالة ماجستير). غزة, كلية التربية: جامعة غزة.
- 8-ياسر فتحى الهنداوي المهدي, فاطمة خصيب حميد السعدية & ,خلف مرهون العنبري .(2018). الامن الوظيفي لمعلمب المدارس الخاصة في سلطنة عمان : دراسة ميدانية .جامعة قطر .

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

I. الكتب:

- 1- nicholson, schuler, & van de van. (1998). *the blackwell encylopedi dictionary of organizational behavior*. usa: blackwell publishers ltd.
- 2- Sekaran,u. (2003). *Research Methods for Business: A SKILL Building Approach*. new delhi: edition ,wiley India pvt.
- 3- wolowska, a. (2014). determination of organisation comintent. *human resources management of trgoincnics*.

II. المقالات:

- 1- Alexander Kwaniah, Victor Anderson Hodibert, & Amankwa Robert. (2016, may). job security, job satisfication and organizational commitment as correlates of job performance among workers in takoradi. *adri journal*, 25(7).
- 2- Charles Akpan. (2013, december). job security and job satisfaction as determinants of organizational commmitment among university teachers in cross river state. *british journal of education*, 1(2).
- 3- Johnny Hellgren, Magnus Sverke, & Kerstin Isaksson. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and Well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2). doi:10.1080/1359432993983
- 4- Maria L. Kraimer, Sandy J. Wayne, & Robert C. . (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *journal of applied psychology*, 90(2).
- 5- Muhammad Azeem Qureshi, & Muhammad Asif Khan. (2016, january). organizational and psychological outcomes of job insecurity.

- 6- Nzuki Benson Mwangangi. (2018). Effect of job security on organizational performance in manufacturing companies in kenya. *international journal of business management & finance*.
- 7- Rajabzadeh,R, Toopkonlo,M, Niaki,S, & Sharifi,H. (2014). Study of relation between empowring and organizational commitement among personnel of sport central office and youth affairs in northern khorasan provinc. *international journal of research in management* , 2(4).
- 8- Sade, & Hamed Abu Adwan. (2019, 5). the degree of the influence of the internal envirenment on the organizational coitment of the staff of all isternal university. *journal of university of baby loe for pur and applied sciences*, 27-28.
- 9- Wahyuni, S., Musnadi, S., & Nurdin, R. (2020, july-august). The Effect Of Job Security And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(4).

III. المذكرات:

- 1- A.N.Moshoeu, & D.J.Geldenhuys. (2015, november). job insecurity, organizational commitment and work angagement among staff in an open distance learning instition. *19(1)*. university of south africa.
- 2- Caroline Blackmore. (2011). Job insecurity and its antecedents. university of canterbury.
- 3- Cori Ferguson, & Honors Thesis. (2021). job insecurity and organizational commitment in the time of covid-19. USA, submitted to the department of psychology and the honors college.
- 4- Gumus,H. (2003). the relationship of job insucurity with job- related outcomes job egagement organizational commitment, and intention to outcomes. unpublished *master dissertation* . istanbul bilgi university , turkey.
- 5- Konya Kaanakia T, Bayo Princewill L, & Olomi Progr. (2021). *Job Security and Organizational Citizenship Behaviour in Deposit Money Banks in Rivers State*. dubai, united arab emirates: saudi manag stud.
- 6- McMagon, B. (2007). organizational commitment : relationship commitment and their association with attachment style and locus conntrol. *a thesis in partinal fulfillment of the requirement for the degree master of science psychology*. usa, georgia institute of technology.
- 7- Vujičić, D., Jovičić, A., & Gagić, S. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *economic and industrial democracy*, 36(4).



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبانة بحث

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة.

تحية طيبة ..

في إطار إعدادنا لمذكرة التخرج ماستر إدارة الموارد البشرية بعنوان: "أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- وحدة جيجل- " فإننا نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، لذلك نرجو منكم قراءة جميع عباراته بدقة والإجابة عليها بموضوعية، كون صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم،، ونؤكد لكم بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة: يرجى التأكد من الإجابة على كافة العبارات

إعداد الطالبتين:

- بن زرب شهرزاد
- محروق أماني

السنة الجامعية 2022/2023

يرجى وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تناسبك

المحور الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة

من 30 إلى أقل من 40 سنة أكثر من 50 سنة

3- الشهادة العلمية:

<input type="checkbox"/> تقني	<input type="checkbox"/> تقني سامي	<input type="checkbox"/> الدراسات الجامعية التطبيقية
<input type="checkbox"/> ليسانس	<input type="checkbox"/> ماستر	<input type="checkbox"/> مهندس
<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه	

5- عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات من 10 سنوات إلى أقل من 15

من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات أكثر من 15 سنة

6 - الراتب الشهري:

من 20.000 دج إلى أقل من 30.000 دج من 30.000 دج إلى أقل من 40.000 دج

من 40.000 دج إلى أقل من 50.000 دج من 50.000 دج إلى أقل من 60.000 دج

من 60.000 دج إلى أقل من 70.000 دج من 70.000 دج فأكثر

المحور الثاني: أبعاد الأمان الوظيفي

البعد	الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الأمان الوظيفي الكمي	01	أشعر أن مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة					
	02	ليست لدي مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة					
	03	لدي الاستعداد لممارسة وظيفة أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها					
	04	الراتب الذي أتقاضاه يشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي					
	05	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقدمه					
	06	عدد ساعات العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يوميا					
	07	من المحتمل أن أتقاضى زيادة في الراتب في حالة استمرارى بالعمل في المؤسسة					
	08	أستطيع البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء					
	09	لدي الثقة بالمحافظة على وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي					
	10	أستلم راتي الشهري كاملا في وقته المحدد					
الأمان الوظيفي النوعي	11	توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي					
	12	من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي					
	13	أحصل على العلاوات والمكافئات المستحقة دون تأخير					
	14	أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة					
	15	لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة					
	16	لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمد عليها الإدارة					
	17	أتلقي الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامي					
	18	تتعامل الإدارة بعدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل					
	19	علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئناني بالمحافظة على وظيفتي					
	20	علاقتي بزملائي في العمل تشعرني بالأمان الوظيفي					

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	رقم العبارة	البعد
					أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل	21	القدرة على مواجهة التهديدات
					لدي القدرة على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء	22	
					المهام التي أمارسها ضمن وظيفتي لا تشكل لي ضغوطا	23	
					أستطيع التوفيق بين مؤهلاتي ومهامي الوظيفية	24	
					لدي القدرة على ممارسة مهامي بغض النظر عن الضغوط التي قد تخلقها إدارة المؤسسة	25	
					أستطيع التعامل مع زيادة المهام والأعباء الوظيفية التي أكلف بها	26	
					لدي القدرة على اتخاذ القرارات السليمة دون الرجوع بشكل متكرر إل مسؤولي المباشر	27	
					أشعر بالرضا عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل	28	
					سياسة المؤسسة تضمن سلامتي المادية داخل مكان عملي	29	
					إدارة المؤسسة بإمكانها السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	30	

المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
31	أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح					
32	أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جدًا.					
33	أشعر حقًا كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي					
34	أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة					
35	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة					
36	العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي					
37	سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركت العمل في هذه المؤسسة					
38	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي					
39	هذه المؤسسة تستحق ولائي					
40	شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعني من العمل في مؤسسة أخرى					

الملحق رقم (02): صدق الاتساق الداخلي لمحاوور الاستبانة

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لبعء الأمان الوظيفي الكمي

		مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة	مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة	أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها	أقاضي بشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي	يتناسب الراتب الذي أقضاه مع حجم العمل الذي أقمه	العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يوميا	أقاضي زيادة في الراتب في حالة استمراري بالعمل في المؤسسة	البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء	وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي	أستلم راتبي الشهري كاملا في وقته المحدد	الامان الوظيفي الكمي
أشعر أن مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,598** 65	,326** ,008 65	,432** ,000 65	,347** ,005 65	,159 ,207 65	-,034 ,790 65	,301* ,015 65	,239 ,055 65	,112 ,376 65	,627** ,000 65	
ليست لدي مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,598** ,000 65	1 ,255 65	,143 ,118 65	,196 ,118 65	,312* ,011 65	,310* ,012 65	,098 ,439 65	,380** ,002 65	,398** ,001 65	,135 ,283 65	,633** ,000 65
لدي الاستعداد لممارسة وظيفة أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,326** ,008 65	,143 ,255 65	1 ,015 65	,301* ,015 65	,144 ,254 65	-,108 ,390 65	,158 ,208 65	,084 ,504 65	-,074 ,557 65	-,019 ,878 65	,366** ,003 65
الراتب الذي أقضاه بشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,432** ,000 65	,196 ,118 65	,301* ,015 65	1 ,015 65	,426** ,000 65	,040 ,751 65	,128 ,309 65	,245* ,049 65	,120 ,341 65	,162 ,197 65	,555** ,000 65
يتناسب الراتب الذي أقضاه مع حجم العمل الذي أقمه	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,347** ,005 65	,312* ,011 65	,144 ,254 65	,426** ,000 65	1 ,000 65	,537** ,000 65	,310* ,012 65	,421** ,000 65	,349** ,004 65	,115 ,361 65	,745** ,000 65
عدد ساعات العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يوميا	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,159 ,207 65	,310* ,012 65	-,108 ,390 65	,040 ,751 65	,537** ,000 65	1 ,000 65	,359** ,003 65	,267* ,031 65	,290* ,019 65	,065 ,606 65	,534** ,000 65
من المحتمل أن أقاضي زيادة في الراتب في حالة استمراري بالعمل في المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,034 ,790 65	,098 ,439 65	,158 ,208 65	,128 ,309 65	,310* ,012 65	,359** ,003 65	1 ,009 65	,322** ,009 65	,232 ,063 65	,090 ,475 65	,497** ,000 65
أستطيع البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,301* ,015 65	,380** ,002 65	,084 ,504 65	,245* ,049 65	,421** ,000 65	,267* ,031 65	,322** ,009 65	1 ,000 65	,521** ,000 65	,018 ,887 65	,665** ,000 65
لدي الثقة بالمحافظة على وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,239 ,055 65	,398** ,001 65	-,074 ,557 65	,120 ,341 65	,349** ,004 65	,290* ,019 65	,232 ,063 65	,521** ,000 65	1 ,000 65	,189 ,132 65	,597** ,000 65
أستلم راتبي الشهري كاملا في وقته المحدد	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,112 ,376 65	,135 ,283 65	-,019 ,878 65	,162 ,197 65	,115 ,361 65	,065 ,606 65	,090 ,475 65	,018 ,887 65	,189 ,132 65	1 ,035 65	,262* ,035 65
الامان الوظيفي الكمي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,627** ,000 65	,633** ,000 65	,366** ,003 65	,555** ,000 65	,745** ,000 65	,534** ,000 65	,497** ,000 65	,665** ,000 65	,597** ,000 65	,262* ,035 65	1 ,035 65

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

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي لبعد الأمان الوظيفي النوعي

	توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي	من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي	أحصل على العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير	أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة	لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة	لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمدها الإدارة	ألتقى الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامي	تتعامل الإدارة بعدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل	علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئناني بالمحافظة على وظيفتي	علاقتي بزملائي في العمل تشعرنني بالأمان الوظيفي	الامان الوظيفي النوعي
توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,540** ,000 64	,357** ,004 ,000 64	,441** ,000 ,000 64	,384** ,002 ,000 64	,245 ,051 ,000 64	,183 ,149 ,000 64	,287* ,022 ,000 64	,299* ,016 ,000 64	,395** ,001 ,000 64	,543** ,000 ,000 64
من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,540** ,000 ,000 64	1 ,552** ,000 65	,512** ,000 ,000 65	,486** ,000 ,000 65	,376** ,002 ,000 65	,277* ,026 ,000 65	,372** ,002 ,000 65	,450** ,000 ,000 65	,577** ,000 ,000 65	,670** ,000 ,000 65
أحصل على العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,357** ,004 ,000 64	,552** ,000 ,000 65	1 ,723** ,000 65	,606** ,000 ,000 65	,597** ,000 ,000 65	,671** ,000 ,000 65	,536** ,000 ,000 65	,594** ,000 ,000 65	,610** ,000 ,000 65	,808** ,000 ,000 65
أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,441** ,000 ,000 64	,512** ,000 ,000 65	,723** ,000 ,000 65	1 ,744** ,000 65	,669** ,000 ,000 65	,553** ,000 ,000 65	,614** ,000 ,000 65	,543** ,000 ,000 65	,614** ,000 ,000 65	,829** ,000 ,000 65
لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,384** ,002 ,000 64	,486** ,000 ,000 65	,606** ,000 ,000 65	,744** ,000 ,000 65	1 ,882** ,000 65	,642** ,000 ,000 65	,743** ,000 ,000 65	,556** ,000 ,000 65	,634** ,000 ,000 65	,863** ,000 ,000 65
لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمدها الإدارة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,245 ,051 ,000 64	,376** ,002 ,000 65	,597** ,000 ,000 65	,669** ,000 ,000 65	,882** ,000 ,000 65	1 ,733** ,000 65	,654** ,000 ,000 65	,550** ,000 ,000 65	,596** ,000 ,000 65	,812** ,000 ,000 65
ألتقى الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,183 ,149 ,000 64	,277* ,026 ,000 65	,671** ,000 ,000 65	,553** ,000 ,000 65	,642** ,000 ,000 65	,733** ,000 ,000 65	1 ,638** ,000 65	,742** ,000 ,000 65	,591** ,000 ,000 65	,779** ,000 ,000 65
تتعامل الإدارة بعدالة فيما	Corrélation de Pearson	,287* ,372** ,536** ,614** ,743** ,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,372** ,536** ,614** ,743** ,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,536** ,614** ,743** ,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,614** ,743** ,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,743** ,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,654** ,638** 1 ,530** ,606** ,776**	,638** 1 ,530** ,606** ,776**	1 ,530** ,606** ,776**	,530** ,606** ,776**	,606** ,776**

يتعلق بنزاعات العمل	Sig. (bilatérale)	,022	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئنانتي بالمحافظة على وظيفتي	Corrélation de Pearson	,299*	,450**	,594**	,543**	,556**	,550**	,742**	,530**	1	,815**	,792**
	Sig. (bilatérale)	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
علاقتي بزملائي في العمل تشعرني بالأمان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,395**	,577**	,610**	,614**	,634**	,596**	,591**	,606**	,815**	1	,839**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
الامان الوظيفي النوعي	Corrélation de Pearson	,543**	,670**	,808**	,829**	,863**	,812**	,779**	,776**	,792**	,839**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي لبعد القدرة على مواجهة التهديدات

Corrélations											
الفترة على مواجهة التهديدات	إدارة المؤسسة بإمكانها السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	سياسة المؤسسة تضمن سلامتي المادية داخل مكان عملي	أشعر بالرضا عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل	لدي القدرة على اتخاذ القرارات السليمة دون الرجوع بشكل متكرر إل مسؤولي المباشر	أستطيع التعامل مع زيادة المهام والأعباء الوظيفية التي أكلف بها	لدي القدرة على ممارسة مهامي بغض النظر عن الضغوط التي قد تخلفها إدارة المؤسسة	أستطيع التوفيق بين مؤهلاتي ومهامي الوظيفية	أمارسها ضمن وظيفتي لا تشكل لي ضغوطا	لدي الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء	أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل	أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل
0,66**	0,205	0,346**	0,307*	0,563**	0,395**	0,381**	0,589**	0,290*	0,731**	1	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,635**	0,329**	0,363**	0,376**	0,422**	0,112	0,313*	0,542**	0,357**	0,731**	1	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,711**	0,400**	0,171	0,569**	0,258*	0,488**	0,527**	0,655**	0,357**	0,290*	0,357**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,856**	0,361**	0,419**	0,526**	0,559**	0,457**	0,725**	0,655**	0,542**	0,589**	0,655**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,682**	0,206	0,204	0,319**	0,536**	0,389**	1	0,725**	0,527**	0,381**	0,313*	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,582**	0,249*	0,107	0,385**	0,371**	1	0,389**	0,457**	0,488**	0,395**	0,112	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,650**	0,238	0,266*	0,255*	0,371**	0,371**	1	0,559**	0,258*	0,563**	0,422**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,744**	0,587**	0,584**	1	0,385**	0,385**	0,385**	0,526**	0,569**	0,307*	0,376**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,612**	0,630**	1	0,266*	0,266*	0,266*	0,266*	0,419**	0,171	0,346**	0,363**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
0,641**	1	0,630**	0,587**	0,238	0,249*	0,206	0,361**	0,400**	0,205	0,329**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
1	0,641**	0,612**	0,744**	0,650**	0,582**	0,682**	0,856**	0,711**	0,666**	0,635**	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

رابعاً: صدق الاتساق الداخلي لمحور الالتزام التنظيمي

Corrélations

		أنا على استعداد لبدل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على التحاج	أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جداً	أشعر حقاً كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي	أشعر بالفخر عند إخبار الأخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	العمل بهذه المؤسسة يجب أني على تقديم أفضل ما لدي	سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركيت العمل في هذه المؤسسة	أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	هذه المؤسسة تستحق ولائي	شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعني من العمل في مؤسسة أخرى	الالتزام التنظيمي
أنا على استعداد لبدل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على التحاج	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,107 65	,202 ,107 65	,231 ,064 65	,306** ,013 65	,381** ,002 65	,219 ,079 65	,171 ,174 65	,174 ,165 65	,391** ,001 65	,195 ,122 64	,500** ,000 65
أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جداً	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,202 ,107 65	1 ,000 65	,606** ,000 65	,545** ,000 65	,477** ,000 65	,534** ,000 65	,149 ,235 65	,009 ,941 65	,434** ,000 65	,217 ,085 64	,685** ,000 65
أشعر حقاً كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,231 ,064 65	,606** ,000 65	1 ,000 65	,671** ,000 65	,558** ,000 65	,522** ,000 65	,207 ,098 65	-,042 ,738 65	,332** ,007 65	,046 ,715 64	,691** ,000 65
أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,306* ,013 65	,545** ,000 65	,671** ,000 65	1 ,000 65	,742** ,000 65	,671** ,000 65	,167 ,183 65	-,083 ,513 65	,431** ,000 65	,173 ,171 64	,762** ,000 65
أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,381** ,002 65	,477** ,000 65	,558** ,000 65	,742** ,000 65	1 ,000 65	,719** ,000 65	,125 ,322 65	,047 ,708 65	,403** ,001 65	,329** ,008 64	,775** ,000 65
العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,219 ,079 65	,534** ,000 65	,522** ,000 65	,671** ,000 65	,719** ,000 65	1 ,000 65	,236 ,058 65	,056 ,655 65	,462** ,000 65	,223 ,076 64	,757** ,000 65
سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركت العمل في هذه المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,171 ,174 65	,149 ,235 65	,207 ,098 65	,167 ,183 65	,125 ,322 65	,236 ,058 65	1 ,000 65	,681** ,000 65	,197 ,116 65	,266* ,034 64	,529** ,000 65
أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,174 ,165 65	,009 ,941 65	-,042 ,738 65	-,083 ,513 65	,047 ,708 65	,056 ,655 65	,681** ,000 65	1 ,980 65	-,003 ,000 65	,330** ,008 64	,351** ,004 65
هذه المؤسسة تستحق ولائي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,391** ,001 65	,434** ,000 65	,332** ,007 65	,431** ,000 65	,403** ,001 65	,462** ,000 65	,197 ,116 65	-,003 ,980 65	1 ,000 65	,301* ,016 64	,619** ,000 65
شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعني من العمل في مؤسسة أخرى	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,195 ,122 64	,217 ,085 64	,046 ,715 64	,173 ,171 64	,329** ,008 64	,223 ,076 64	,266* ,034 64	,330** ,008 64	,301* ,016 64	1 ,000 64	,491** ,000 64
الالتزام التنظيمي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,500** ,000 65	,685** ,000 65	,691** ,000 65	,762** ,000 65	,775** ,000 65	,757** ,000 65	,529** ,000 65	,351** ,004 65	,619** ,000 65	,491** ,000 64	1 ,000 65

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

الملحق رقم (03): معامل ألفا كرونباخ

معامل الثبات الكلي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,938	40

الملحق رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العينة حول عبارات الاستبانة

أولاً: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأمان الوظيفي الكمي

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أشعر أن مؤسستي توفر لي الأمان وظيفي مدى الحياة	65	3,46	,953	,118
ليست لدي مخاوف تتعلق بفقدان وظيفتي في هذه المؤسسة	65	3,57	,847	,105
لدي الاستعداد لممارسة وظيفة أخرى داخل مؤسستي بغض النظر عن المهام التي تتطلبها	65	3,42	,983	,122
الراتب الذي أتقاضاه يشكل لي أهم مصدر لشعوري بالأمان الوظيفي	65	3,68	,937	,116
يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقدمه	65	3,28	1,166	,145
عدد ساعات العمل التي أقضيها في المؤسسة محددة يومياً	65	3,82	,882	,109
من المحتمل أن أتقاضى زيادة في الراتب في حالة استمرارتي بالعمل في المؤسسة	65	3,37	1,009	,125
أستطيع البقاء في وظيفتي الحالية قدر ما أشاء	65	3,40	,981	,122
لدي الثقة بالمحافظة على وظيفتي مهما كانت الظروف التي تمر بها مؤسستي	65	3,40	1,028	,127
أستلم راتبي الشهري كاملاً في وقته المحدد	65	4,25	,531	,066

ثانيا: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الأمان الوظيفي النوعي

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
توفر لي مؤسستي فرص التدريب والتطوير الوظيفي	64	3,41	1,123	,140
من المحتمل أن أحظى بالترقية لمنصب أفضل في مؤسستي	65	3,46	1,047	,130
أحصل على العلاوات والمكافآت المستحقة دون تأخير	65	3,06	1,059	,131
أشعر بالرضا عن الحوافز المقدمة من طرف الإدارة	65	2,83	,993	,123
لدي الثقة في سياسة الترقية التي تنتهجها الإدارة	65	2,58	1,088	,135
لدي الثقة في سياسة التعيين في المناصب النوعية التي تعتمدها الإدارة	65	2,54	,985	,122
أتلقي الدعم المناسب من الإدارة في ممارسة مهامي	65	2,85	1,004	,124
تتعامل الإدارة بعدالة فيما يتعلق بنزاعات العمل	65	2,86	1,088	,135
علاقتي مع المسؤولين في الإدارة تزيد من اطمئناني بالمحافظة على وظيفتي	65	3,17	1,126	,140
علاقتي بزملائي في العمل تشعرني بالأمان الوظيفي	65	3,23	1,115	,138

ثالثا: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد القدرة على مواجهة التهديدات

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أستطيع التعامل مع المخاطر التي تواجهني في العمل	65	3,78	,696	,086
لدي القدرة على الحفاظ على مستوى مرتفع من الأداء	65	3,66	,776	,096
المهام التي أمارسها ضمن وظيفتي لا تشكل لي ضغوطا	65	3,17	1,112	,138
أستطيع التوفيق بين مؤهلاتي ومهامي الوظيفية	65	3,58	,998	,124
لدي القدرة على ممارسة مهامي بغض النظر عن الضغوط التي قد تخلقها إدارة المؤسسة	65	3,45	1,016	,126
أستطيع التعامل مع زيادة المهام والأعباء الوظيفية التي أكلف بها	65	3,60	,932	,116
لدي القدرة على اتخاذ القرارات السليمة دون الرجوع بشكل متكرر إل مسؤولي المباشر	65	3,57	1,075	,133
أشعر بالرضا عن بيئة العمل الاجتماعية داخل مكان العمل	65	2,95	1,124	,139
سياسة المؤسسة تضمن سلامتي المادية داخل مكان عملي	65	3,22	1,038	,129
إدارة المؤسسة بإمكانها السيطرة على الظروف السلبية التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي	65	2,85	1,079	,134

رابعاً: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لعبارات محور الأمان الوظيفي

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الامان الوظيفي الكمي	65	3,56	,526	,065
الامان الوظيفي النوعي	65	3,00	,818	,101
القدرة على مواجهة التهديدات	65	3,38	,670	,083
الامان الوظيفي	65	3,32	,577	,072

خامساً: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الالتزام التنظيمي

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أنا على استعداد لبذل جهد أكبر من أجل مساعدة مؤسستي على النجاح	65	3,97	,770	,095
أجد أن قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها متشابهة جدًا	65	3,31	,967	,120
أشعر حقًا كما لو أن مشاكل مؤسستي هي مشاكلي	65	3,17	1,084	,134
أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل بهذه المؤسسة	65	3,51	1,062	,132
أشعر أنني جزء من هذه المؤسسة	65	3,60	,915	,114
العمل بهذه المؤسسة يحفزني على تقديم أفضل ما لدي	65	3,55	,936	,116
سوف تتعطل الكثير من أمور حياتي إذا تركت العمل في هذه المؤسسة	65	3,37	1,039	,129
أرى أن الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة هو أمر ضروري بالنسبة لي	65	3,52	,937	,116
هذه المؤسسة تستحق ولائي	65	3,77	,806	,100
شعوري بالمسؤولية اتجاه العمل الذي أقوم به يمنعني من العمل في مؤسسة أخرى	64	3,50	,943	,118

الملحق رقم (06): نتائج اختبار الفرضيات

أولاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الامان الوظيفي	65	3,32	,577	,072

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الامان الوظيفي	4,405	64	,000	,315	,17	,46

ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الالتزام التنظيمي	65	3,53	,586	,073

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الالتزام التنظيمي	7,255	64	,000	,528	,38	,67

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

تحليل صلاحية النموذج

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	4,859	1	4,859	17,846	,000 ^b
Résidus	17,152	63	,272		
Total	22,010	64			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Prédicteurs : (Constante), الامان الوظيفي الكمي

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	6,123	1	6,123	24,281	,000 ^b
Résidus	15,887	63	,252		
Total	22,010	64			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Prédicteurs : (Constante), الامان الوظيفي النوعي

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	8,175	1	8,175	37,226	,000 ^b
Résidus	13,835	63	,220		
Total	22,010	64			

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

b. Prédicteurs : (Constante), القدرة على مواجهة التهديدات

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,628 ^a	,394	,384	,460

a. Prédicteurs : (Constante), الامان الوظيفي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,412	,335		4,212	,000
الامان الوظيفي	,638	,100	,628	6,401	,000

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

رابعاً: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة

1. الفرضية الفرعية الأولى: اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي الكمي والالتزام التنظيمي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,470 ^a	,221	,208	,522

a. Prédicteurs : (Constante), الامان الوظيفي الكمي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,662	,446		3,721	,000
الامان الوظيفي الكمي	,524	,124	,470	4,224	,000

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

2. الفرضية الفرعية الثانية: اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,527 ^a	,278	,267	,502

a. Prédicteurs : (Constante), الامان الوظيفي النوعي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	2,393	,239		10,034	,000
الامان الوظيفي النوعي	,378	,077	,527	4,928	,000

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي

3. الفرضية الفرعية الثالثة: اختبار العلاقة بين الأمان الوظيفي النوعي والالتزام التنظيمي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,609 ^a	,371	,361	,469

a. Prédicteurs : (Constante), القدرة على مواجهة التهديدات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,722	,302		5,712	,000
القدرة على مواجهة التهديدات	,534	,087	,609	6,101	,000

a. Variable dépendante : الالتزام التنظيمي