

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الأعمال
بعنوان :

أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي
دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية
الجهوية جنوب - ورقلة ENPISUD

من إعداد الطالبتين:

- كودية منال

- قيروود مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ /	بن شويحة بشير	(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.
الأستاذة /	تيشات سلوى	(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.
الأستاذة /	قداش سمية	(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2023/2022

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الأعمال
بمعنوان :

أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية

جنوب - ورقلة ENPISUD

من إعداد الطالبتين:

- كودية منال

- قيروود مروة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.	بن شويحة بشير	/ الأستاذ
(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.	تيشات سلوى	/ الأستاذة
(-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.	قداش سمية	/ الأستاذة

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

إلى قدوتي الأولى ونبراسي الذي ينير دربي إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار إلى من كلل العرق جبينه
وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى من رفعت رأسي عالياً إفتخاراً به أبي الغالي حفظه
الله ورعاه

وإلى ملاكي في الحياة إلى التي رأني قلبها قبل عينها وحضنتني أحشائها قبل يديها إلى الشجرة التي
لا تذبل إلى الظل الذي أوي إليه في كل حين إلى من كان دعائها سر نجاحي أمي الغالية حفظها الله
ورعاه

إلى الشموع التي تنير حياتي وأخواتي وإخواني وأول من انتظرو هذه اللحظات لي يفتخرو بي عائلتي
الغالية عضدي....سندي...وقرة عيني هم من شجعوني وواصلو العطاء دون مقابل
إلى إبنة عمي التي كانت أختاً لي طوال فترة دراستي والتي لم تبخلي من شيء حفظها الله ورزقها مما
تتمناه

إلى رفيق رحلة النجاح إلى من لم تربطني به علاقة النسب بل عطر الصداقة وورد المحبة إلى الداعم
والمساند في السراء والضراء صديقي ميلود(دودي) جعلنا الله من نصيب بعض إن شاء الله

إلى عصافير قلبي بنات وأولاد أخواتي وإخواني

إلى صديقات العمر نانو منال سندس فاطمة الزهراء.

مروة

الإهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

" فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً(23) واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً (24)" (الإسراء: 23 - 24) صدق الله العظيم

إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً إلى من تربيته على يديه ومن علمني القيم والمبادئ إلي من لا ينفصل إسمي عن إسمه والحاضر بروح قلبي لا يغيب إلي أبي الغالي رحمه الله .
إلى من مهدت لي طريق العلم وكانت الداعم الأول لتحقيق طموحاتي إلى من كانت ملجأ يدي اليمنى في هذه الرحلة إلى من غمرتني بالحب والحنان وأشعرتني بالسعادة والأمان إلى من لا تنساني بالدعاء في ليلها ونهارها إلى من لا أجد كلمات تعبر عن قيمتها أُمِّي الغالية حفظها الله ورعاها

إلى هدية الله لي أختي الغالية سارة

إلى قرة عيني إخواني الأعزاء سمير كمال هشام أمين

إلى حبايب قلبي بنات وأولاد أختي وإخواني

إلى وردات زماني صديقاتي سندس مروى فاطمة الزهراء

منال

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

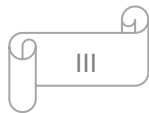
انطلاقاً من قول خير البشرية محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم "لا
يشكر الله من لا يشكر الناس".

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذتنا الفاضلة التي تفضلت بالإشراف
على هذه الدراسة الدكتوراة "تجاهل سلوى"، التي لم تبخل علينا لا
بوقتها ولا أفكارها ولا توجيهاتها ونصائحها السديدة لإثراء هذه الدراسة
جعلها الله في ميزان حسناتها.

إلى الأساتذة المناقشين على تفضلهم بقبول مناقشة هذه البحث وإثرائه
بالنصائح والتوجيهات.

هذا وأتقدم بشكري إلى جميع عمال المؤسسة الوطنية للترقية العقارية
المديرية الجسوية جنوب بورقلة الذين ساهموا في ملئ استبان الدراسة
وتقديم المعلومات وعلى رأسهم السيدة بن هجيرة نور المدي

دون أن ننسى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز
مذكرتنا.



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في "المؤسسة الوطنية للتزقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة"، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتحليلها، كما تم إستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (43) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-25)، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ايجابية قوية بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما بينت الدراسة أن أكثر الأبعاد تأثيرا في الإلتزام التنظيمي للعاملين هما: بعد علاقات العمل، وبعد الأمن النفسي.

الكلمات المفتاحية: أمن وظيفي، استقرار وظيفي، أمن نفسي، إلتزام تنظيمي، مؤسسة ENPI.

Abstract:

This study aims to identify the impact of job security on organizational commitment in the "National Foundation for Real Estate Promotion of the Regional Directorate South-Ouargla". To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was relied on to describe and analyze the phenomenon, and the questionnaire was used as a tool for collecting data, and the distribution process was limited The simple random sample method, so that the study sample numbered (43) individuals, and the data contained in the questionnaires were analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS-25) program, depending on the arithmetic mean and standard deviation. Simple and multiple regression analysis. The study concluded a set of results, the most important of which are: There is a strong positive relationship between organizational commitment and job security; the study also showed that the most influential dimensions in the organizational commitment are the work relations dimension and the psychological security dimension.

Key words: Job security, job stability, psychological security, organizational commitment, institution ENPI.

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء 1	/
الإهداء 2	/
شكرو وتقدير	/
ملخص	V
قائمة المحتويات	VI
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	VIII
قائمة الملاحق	VIII
مقدمة	أ - هـ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية للأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي	
تمهيد	2
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	3
المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الأمن الوظيفي	3
المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإلتزام التنظيمي	8
المطلب الثالث: العلاقة بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	13
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	14
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية	14
المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	20
خلاصة الفصل	22
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقة	
تمهيد	24
المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية	25
المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة	25
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	33
المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها	37
المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج	37
المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية	56
خلاصة الفصل	58
خاتمة	59
المراجع	64
الملاحق	69

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة	1-1
26	متغيرات الدراسة	1-2
30	إحصائيات الاستبانات الموزعة والمسترجعة على العينة	2-2
31	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغيرات الجنس	3-2
31	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغيرات السن	4-2
32	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	5-2
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	6-2
33	العبارات التي تقيس الأمن الوظيفي	7-2
34	العبارات التي تقيس الإلتزام التنظيمي	8-2
34	مقياس ليكارت الخماسي	9-2
34	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	10-2
35	معامل الثبات الكلي للإستبيان	11-2
37	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الأمن النفسي	12-2
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الإستقرار الوظيفي	13-2
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الحوافز والتعويضات	14-2
40	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء علاقات العمل	15-2
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأمن الوظيفي	16-2
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الإلتزام العاطفي	17-2
43	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الإلتزام المعياري	18-2
44	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الإلتزام الإستمراري	19-2
45	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإلتزام التنظيمي	20-2
46	العلاقة الإرتباطية بين جميع متغيرات الدراسة	21-2
48	نتائج تحليل الإنحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الأمن الوظيفي والمتغير التابع الإلتزام التنظيمي	22-2
49	تحليل تباين خط الإنحدار	23-2
51	المتغير المتبقي في نموذج الدراسة	24-2
51	معاملات الإرتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	25-2
52	تباين خط الإنحدار بطريقة stepwise	26-2
54	معاملات خط الإنحدار	27-2
55	يوضح إختبار Teste(T) لمتغير الجنس	28-2
55	تحليل التباين الأحادي (One WayAnovA)	29-2

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	نموذج الدراسة	هـ
1-1	مستويات تنمية الإلتزام التنظيمي	11
1-2	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة	26
2-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	31
3-2	توزيع أفراد العينة حسب السن	32
4-2	مدى ملائمة خط الإنحدار	50

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	
70	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	01
71	إستمارة الإستبانة	02
74	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	03

مقدمة

أ- توطئة

أدرك الباحثون الإقتصاديون وعلماء الإدارة في ظل التغيرات والتحولات الإقتصادية والصناعية العالمية الراهنة أن زيادة الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية في العصر الحالي، لا يقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة، وهذا الوضع جعل العديد من المؤسسات تعيد النظر في ترتيب أهمية المورد البشري من خلال عدة استراتيجيات خاصة بتطوير و تنمية وتسيير هذا المورد لتحقيق استراتيجية المؤسسة.

فالمورد البشري يعد من أهم الموارد التي تمتلكها أي مؤسسة سواء كانت كبيرة أو صغيرة، حيث أن هذه المؤسسات لا يمكنها أن تصل إلى مستوى عال من الازدهار أو تحقيق أهدافها المسطرة إلا عن طريق الاهتمام بهذا المورد البشري والاستثمار في تنمية وتطوير مهاراته من خلال وجود إدارة محكمة قادرة على رعاية شؤونه، وتسهر على توفير كل الظروف الملائمة له وهي إدارة الموارد البشرية، والتي تعد من أهم الوظائف الموجودة داخل المؤسسة،

إن الأمن الوظيفي يعتبر من الأولويات التي يجب أن تحرص أي مؤسسة على توفيرها للعاملين فيها، فالأمن الوظيفي يعد من المقومات الأساسية لنجاح المؤسسة واستمرارية العمل فيها، إذ تؤثر درجة الأمن الوظيفي للمورد البشري سلباً أو إيجاباً في مستوى الدافعية لديه، لذا تحرص المؤسسات الناجحة على تبني عدة أساليب تضمن كسب ثقته، وإشعاره بالراحة والطمأنينة كتوفير البيئة الملائمة لعمله، التي يجب أن تتسم بالاستقرار والظروف المريحة للعمل، وتقدير المجهودات المبذولة في سبيل تأدية مهامه الوظيفية، والإصغاء لإقتراحاته حتى يتولد لديه شعور بأنه عضو مهم وفعال داخل المؤسسة، وإتباع أسلوب عادل فيما يخص الترقية وتوفير الأجر الذي يضمن له العيش الكريم، ويؤثر الأمن الوظيفي بدوره على العديد من الخصائص الفردية داخل المؤسسة، من أبرزها الإلتزام التنظيمي الذي يعد بدوره عنصراً مهماً في بلوغ الأهداف المرجوة وإنجاز الأعمال بكفاءة من خلال إندماجهم في العمل، وتعزيز الإستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين.

وتعد المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية للجنوب لولاية ورقلة كغيرها من المؤسسات التي تطمح للحصول على موارد بشرية مؤهلة قادرة على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، لكن هذا قد لا يتحقق في ظل غياب الأمن الوظيفي، الذي يعتبر المسؤول عن توفير الإستقرار النفسي لدى الأفراد مما يساعد على تحسين أدائهم وبالتالي تحقق أهداف المؤسسة بالفاعلية المطلوبة، ولذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن علاقة الأمن الوظيفي بالإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة.

ب- إشكالية الدراسة:

تسعى المنظمات ومنها المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية للجنوب لولاية ورقلة، إلى التطور المستمر وتحقيق النجاح عن طريق القوى البشرية التي تعد الركيزة الأساسية في إنطلاق العمل ونجاحه، ونظراً لأهمية الأمن الوظيفي ودوره الفعال في تحقيق الإلتزام التنظيمي، سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية

المديرية الجهوية جنوب -ورقلة ؟

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بطرح التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ماهو مستوى الأمن الوظيفي الذي توفره المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة للعاملين فيها؟
- 2- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب - ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، والوظيفة).

ت- فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه يمكننا صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى:** توفر المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة مستوى مرتفع من الأمن الوظيفي للعاملين فيها؛
- الفرضية الثانية:** يتميز العاملون في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة بمستوى عال من الإلتزام التنظيمي؛
- الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة؛
- الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب -ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، مستوى التعليم، وسنوات الأقدمية)؛

ث- مبررات اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع إختيارنا لهذا الموضوع في النقاط التالية:

➤ **العوامل الذاتية:**

- الميل الشخصي للمواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ؛
- الإهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والإطلاع على هكذا مواضيع؛
- ارتباط موضوع الدراسة بالتخصص الذي ندرسه وهو إدارة الأعمال.

➤ العوامل الموضوعية:

- نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية الأمن الوظيفي ودوره المهم في تحسين إلتزامهم وأدائهم؛
- يساعد الأمن الوظيفي على حماية المورد البشري واتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفاعلية أكثر؛
- كونه موضوع حديث نسبيا؛

ج- أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الأمن الوظيفي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة؛
- التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة؛
- التعرف على مدى مساهمة الأمن الوظيفي في تحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة؛
- معرفة إذا ماكانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية(الجنس، السن، مستوى التعليم، وسنوات الأقدمية)

ح- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من خلال اسهامها في الآتي:

- تأطير الاسهامات النظرية والبحثية ذات الصلة بمفهومى الأمن الوظيفي، والالتزام التنظيمي، لا سيما من المفاهيم المهمة في مجال السلوك التنظيمي.
- كما تظهر أهمية الدراسة من الناحية الميدانية أنها تحاول الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي الميدانية في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية مديرية الجهوية جنوب- ورقلة، ومحاولة معرفة مدى توافر أبعاد المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة للوقوف على النقائص التي تواجهها في مجال الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتقديم مختلف الاقتراحات التي من شأنها أن تساعد المؤسسة على رفع مستوى الأمن الوظيفي الذي لا شك أنه يساهم في تحسين التزام العاملين.

خ- حدود الدراسة:

لقد تمت الدراسة ضمن الحدود التالية:

1. الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية مديرية الجهوية جنوب- ورقلة؛
2. الحدود البشرية: تم إسقاط الدراسة على عينة من الموظفين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية مديرية الجهوية جنوب- ورقلة، والبالغ عددهم 42 عاملا بمختلف مستوياتهم الإدارية؛
3. الحدود الزمنية: أنجزت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2023/2022؛

4. الحدود الموضوعية: إقتصرت الدراسة على موضوع أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي.

د- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

- يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، كما يمكن إعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، وبغية تحقيق الأهداف المرجوة من البحث يتم الإعتماد على:
- المنهج الوصفي التحليلي: الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم الوصول إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الإعتماد في الجانب الميداني على أسلوب دراسة حالة بإعتباره أحد الأساليب التي تعتمد عليها المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء الدراسة الميدانية المؤسسة الرطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية للجنوب-ورقلة بالإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات.
 - المنهج الإحصائي: الذي يمكننا من إختبار صحة الفرضيات بإستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

ذ- مرجعية الدراسة:

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة اعتمدنا على مجموعة من المراجع بمختلف أنواعها وباللغتين العربية والأجنبية لحل إشكالية الدراسة وتمثل هذه المراجع من كتب و مدكرات ومقالات... إلخ.

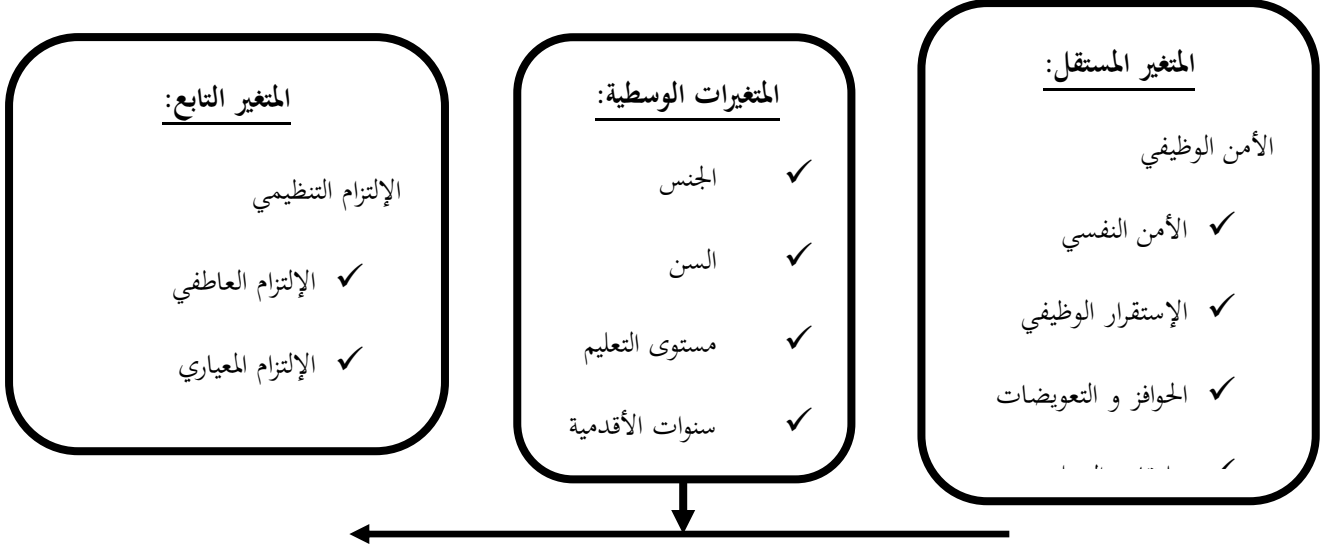
ر- هيكل الدراسة:

من أجل معالجة هذه الدراسة والإجابة على الإشكالية والتحقق من صحة الفرضيات أو نفيها قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، الأول يتعلق بالجانب النظري لمتغيرات الدراسة ويتضمن هذا الفصل مبحثين، الأول يتضمن الأدبيات النظرية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، أما المبحث الثاني فيتضمن الأدبيات التطبيقية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، والذي تم فيه عرض لمجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، أما الفصل الثاني فيحتوي على الدراسة الميدانية والذي قسمناه أيضا إلى مبحثين، المبحث الأول يتمثل في الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة أما المبحث الثاني فيأشتمل على عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها.

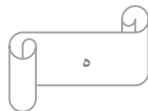
ز- نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة إعتدنا على النموذج التالي:

الشكل رقم: (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للأمن

الوظيفي الإلتزام التنظيمي

تمهيد:

مع اشتداد المنافسة وتعقد المهام الوظيفية، أثارت التطورات الأخيرة تساؤلات بحثية عديدة حول سلوكيات العاملين في المؤسسات، فهاته الأخيرة تسعى لمواجهة مثل هذه التحديات من خلال الإهتمام بالعامل وإتجاهاته وسلوكياته، وهذه الدراسات أخذت تبحث في فهم العلاقة بين العمال والمؤسسات التي يعملون بها، ومن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بالأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي، فهذين المتغيرين يعتبران من بين المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي.

ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع سنتناول في هذا الفصل مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية لكل من الأمن

الوظيفي والإلتزام التنظيمي من خلال تقسيمه إلى مبحثين، وذلك كما يلي:

❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي؛

❖ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي:

يعد الأمن الوظيفي أحد المطالب الأساسية للعامل في جميع القطاعات، فهو يضمن تحقيق جميع حاجيات الأفراد، وهو إلتزام من طرف صاحب العمل يتضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، وذلك بهدف تسهيل مهمة كل موظف لأداء عمله بنجاح وفي الوقت المحدد، كما أنه يؤدي من ناحية أخرى للحفاظ على استمرارية العاملين بالمؤسسة وبقائهم فيها، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بالفعالية المطلوبة.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الأمن الوظيفي

يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت، فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمن محققا فيها ولتسليط الضوء على موضوع الأمن الوظيفي وأهميته في المؤسسة سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى مختلف الجوانب الأساسية له.

الفرع الأول : تعريف الأمن الوظيفي :

لقد أعطيت للأمن الوظيفي تعريفات كثيرة نذكر منها مايلي:

- 1-** عرف الأمن الوظيفي بأنه "شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى إستقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية وضغوط العمل".¹
- لقد بين هذا التعريف بأن الأمن الوظيفي هو حالة من الإحساس بالإطمئنان على مستقبلهم الوظيفي في المؤسسة الأمر الذي يؤدي الى ممارسة مهامه بكل راحة بعيدا عن الصراعات والضغوطات.
- 2-** كما عرف بأنه: "تحرير العامل من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء والإلتزام للمنظمة".²
- بين هذا التعريف أن الأمن الوظيفي يضمن للعامل بيئة عمل آمنة، ويوفر له كل سبيل الحماية، كما يساهم في تحسين أدائه والإلتزام للمؤسسة.
- 3-** وعرف أيضا بأنه: "شعور العامل بالإستقرار في عمله والإستمرارية فيه في ظل وجود سياسات وروابط تمنع من إنهاء خدماته بدون وجه حق وتقلل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية اللازمة لتمكين شعوره

¹ سعد ناصر آل عزام، أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، م6، العدد 01، السعودية، 2022، ص578.

² إيمان محمد عبد الستار، مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص، مجلة كلية الخدمات الإجتماعية للدراسات و البحوث، م29، عدد02، جامعة الفيوم، مصر، 2022، ص114.

بالأمن وإتاحة فرص الترقية والحصول على حقوق العاملين التي تشعره بأهميته لدى المؤسسة التي يعمل بها، وصعوبة الإستغناء عنه".¹

وقد بينت الباحثة من خلال تعريفها أن الأمن الوظيفي هو شعور العامل بالاستقرار والإستمرارية في العمل في ظل وجود قوانين تعمل على حمايته وعدم طرده تعسفياً، بالإضافة إلى توفير كافة التعويضات اللازمة لراحته وأمنه، وإتاحة فرص الترقية له.

ومن خلال كل ماسبق يمكن تعريف الأمن الوظيفي بأنه: "شعور العامل بالطمأنينة والإستقرار الوظيفي مما يساهم في تحسين أداء عمله، وتوثيق الولاء والإلتزام للمؤسسة مقابل ما توفره المؤسسة من نظام عادل يوفر له الأجر والعلاوات والترقية وكافة التعويضات اللازمة في مسار حياتهم المهنية".

الفرع الثاني : أهمية الأمن الوظيفي:

تبرز أهمية الأمن الوظيفي في الإلتزام بتحقيق أهداف المنظمة بدلا من تحقيق الأهداف الشخصية، وكذا قدرة العاملين على مواجهة تحديات العمل، والتكيف مع المستجدات والمتغيرات في بيئة العمل بكفاءة، وإخفاض معدل دوران العمالة بالإضافة إلى حماس العاملين وإهتماماتهم بعملهم والإحساس بالفخر والإعتزاز والإلتزام لهذه المنظمة.²

كما يساعد الأمن الوظيفي العاملين على تحقيق ذاتهم من خلال حب العمل والإقبال عليه وما يترتب على ذلك من تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.³

الفرع الثالث: مزايا الأمن الوظيفي:

يحقق شعور العاملين بالأمن الوظيفي العديد من المزايا لهذه المؤسسات منها:⁴

- توفر بيئة ملائمة ومناسبة للإبداع والتجديد؛
- غرس الثقة بين العاملين والإدارة؛
- زيادة الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية؛
- الرغبة في بذل المزيد من الجهود لتطوير المنظمة؛
- زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم وشركائهم؛

¹ آية عبد القادر ابراهيم صرصور، دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة، فلسطين، 2015، ص10.

² سها بحجت محمد، بسام سمير الرميدي، أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية، مجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، م12، ع(1/13) جامعة الفيوم، 2018.

³ إيمان جبريل جبريل، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة على جامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2016، ص08.

⁴ جاد الرب سيد أحمد، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، ط1، السويس، مصر، 2005، ص16.

- زيادة الإنتاجية؛
- زيادة الأداء بدرجة عالية؛
- نقصان معدل الأخطاء في العمل والإهتمام بمعالجتها في وقتها؛
- نقص الصراعات والمشاكل بين العاملين داخل الشركة أو المنظمة.

الفرع الرابع: أنواع الأمن الوظيفي

للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل فيما يلي:¹

- أ- أمن المنظمة:** هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بما يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم فإن المنظمة ستحظى بالعاملين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل؛
- ب- الأمن الحافز:** هو أدنى درجات الأمن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز العامل لمزيد من الأداء وهو الأمن مقابل الأداء ، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا إقتصرت فإنه يكون عوضه الفصل من الوظيفة ؛
- ت- الأمن الطبيعي:** هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي يحص فيه العامل على عهد من المنظمة أنها لن تتخلص منه ، وعندها يشعر الموظف بوجود إلتواء بينه وبين المنظمة ، وهو درجة متوسطة بين أمن الحافز وأمن الاستمرار؛
- ث- أمن الاستمرار:** وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.

الفرع الخامس: أبعاد الامن الوظيفي

- لقد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد الأمن الوظيفي فهناك من قسمها إلى البعد السياسي، البعد الأخلاقي، البعد الإنساني والبعد الإجتماعي، البعد الإقتصادي، البعد الجغرافي، في حين هناك من قسمها إلى بعد الأمن النفسي وبعد الإستقرار الوظيفي وبعد الحوافز والتعويضات، بعد علاقات العمل، وسنطرق إلى هذين التقسيمين:
- **البعد الإنساني:** الأمان الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أي منظمه حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاث ركائز من أهمها قدرة العامل على إشباع حاجته الأساسية كالغذاء والدواء والمسكن والتعليم وتحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية، أما الركيزة الثانية فهي أن المنظمة التي ينعم العاملون فيها مستوى مناسب من الأمان الوظيفي تقلل المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها، بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق العامل في توجيههم باقي من طاقته ووقته عقبه تحقيق احتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بما سعادته مثل: ممارسه الأنشطة السياسية والإجتماعية والثقافية والفكرية والرياضية التي تستهويه².

¹ عايدة سيد خطاب، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص40.

² حنفي محمد سليمان، وظائف الإدارة، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، مصر، 2002، ص20.

- **البعد الأخلاقي:** تدرك المؤسسات أن علاقة الأخلاق بالأمان الوظيفي سبب وأثر فالسبب يتمثل في استقرار أو عدم استقرار أمن المؤسسة، أما الأثر فيتمثل في بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين يكون أشد من المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي¹.
 - **البعد السياسي:** يتعلق هذا البعد بالسياسات أو الأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل سواء في القطاع العام أو الخاص فإن كان النظام القائم يشجع على الإنفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمان الوظيفي، أما إذا كان يقتصر على استخدامات السياسات البيروقراطية والمركزية فإنه يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمان الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد، لأن أي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة ويتضمن البعد السياسي أيضا أدوار القيادة السياسية وتطلعاتها، وبرامجها الإصلاحية ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني والمشاركة الشعبية، وترسيخ نظم الإدارة المحلية وتأمين الحياة السياسية بهدف التصدي للإنحرافات والقيادة الإدارية²؛
 - **البعد الاجتماعي:** إن وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الأمان الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز ووضعها في مراكز وظيفية متدنية أو عدم منحها الراتب المناسب إلى انخفاض الأمان الوظيفي³؛
 - **البعد الاقتصادي:** يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال إتخاذ أساليب لمواجهته تدهور في الإقتصاديات الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب؛
 - **البعد الجغرافي:** يقصد به حجم المؤسسة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة فكلما كانت المؤسسة ضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة وتوفر للعاملين بها المساكن المجهزة في الفروع البعيدة كلما زاد الشعور بالأمان الوظيفي، حيث يشعر العاملون بالفخر والسعادة بالعمل والانتماء لهذه المؤسسة فضلا عن ثبات أنظمتها الحوافز وغيرها من المميزات التي تمنحها المؤسسات الكبرى، أما المؤسسات الصغيرة على ضوء صغر حجمها أو عدم استمرارها وضعف قدرتها على المنافسة والصمود في وجه المؤسسات الكبرى مما يهدد بقائها ويشعر العاملين فيها بالذلل على مستقبلهم الوظيفي⁴.
- وبما أن أغلب الدراسات السابقة إعتمدت في تحديدها لأبعاد الأمن الوظيفي على (الأمن النفسي، الإستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) سيتم إعتمادها في دراستنا لأنها الأكثر توافقا مع مؤسسة الدراسة:
- **بعد الأمن النفسي:** ويقصد به شعور الفرد بالاطمئنان والسكينة والراحة داخل بيئة العمل التي يعمل لها وعدم الخوف والتوتر واشباع حاجاته والثقة في قدراته؛

¹ إبراهيم حسن بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص 26.

² حسين محمود حريم، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 66.

³ محمد سعيد أمور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003، ص 96.

⁴ عواد فتحي أحمد ذياب، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 99.

- **بعد الاستقرار الوظيفي:** هو شعور العامل بالاستقلالية أثناء مزاولة مهامه الوظيفية، وإن كانت قوة الثقة بينه وبين الإدارة جيدة، يتولد لديه شعور الاستقرار وعدم الخوف من فقدان وظيفته؛
- **بعد الحوافز والتعويضات:** هي كل ما يتلقاه العامل من مزايا معنوية أو مادية على الأعمال التي يقوم بها، والجهد الذي يبذله، والأجر الذي يرى بأنه كاف ولا داعي للبحث عن عمل إضافي؛
- **بعد علاقات العمل:** يشير هذا البعد أن العلاقات داخل المؤسسة يسودها جو عائلي وتفاهم بين العاملين والمشرفين وحتى بين العاملين أنفسهم مما يرتفع روح التعاون والمثابرة بينهم، فالمؤسسة تسعى جاهدة لتعزيز علاقات العمل بين موظفيها حتى لا تقع في مشكل النزاعات الداخلية التي تهدد استقرارها وأمنها.¹

الفرع السادس: العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي

تتمثل العوامل المؤثرة في لأمن الوظيفي فيمايلي:²

- 1- الرضا عن الأمن الوظيفي ويشمل:** استمرارية العمل، شعور الموظفين بالتهديد، إمكانية فقد الوظيفة ومدى حاجة الموظف للأمن؛
- 2- وضع المؤسسة وعلاقة العاملين بالإدارة ويشمل:**
 - أ-مدى اهتمام المؤسسة بالعاملين والتواصل معهم؛
 - ب-سياسات المؤسسة واستقرارها مثل وضوح المهام والواجبات والمشاركة في خطط تنفيذ العمل والصلاحيات الممنوحة، واستقرارها المالي والإداري؛
 - ت-تقدير الإدارة للعامل وبناء جوانب القصور لديه والتأهيل من خلال الدورات اللازمة لإستخدام خبراته ومهارته.
- 3- التعويضات المالية وتشمل الأجور والتأمين الصحي والمكافآت وإتاحة فرص الترقية التي يحصل عليها العامل في المؤسسة وأي تعزيز آخر يوفر الدافعية للإستمرار في العمل؛**
- 4- الجسم النقابي وحقوق العاملين؛**
- 5- الفرص والنظرة المستقبلية وهنا نتحدث عن تحقيق الطموحات المستقبلية للموظف والإستقرار اللازم للنمو المهني؛**
- 6- مشاعر العاملين اتجاه وظيفتهم والمؤسسة مثل:** شعور العامل بالعجز أو النجاح في عمله في الجامعة ومدى اندماجه في بيئة العمل وهل يعكس موقعه الوظيفي السعادة والفخر على جوانب حياته أم لا وهل يشعر بقيمته عند المؤسسة وبأنه عضو فاعل...وإلخ.

¹ ربيعة كيرد، عائشة صفراني، أثر الأمن الوظيفي على التزام التنظيمي لمؤسسة إتصالات الجزائر- الاغواط، مجلة الباحث، م21، العدد 01، جامعة ورقلة، الجزائر، 2021، ص ص 413-414.

² آية عبد القادر صرصور، مرجع سبق ذكره، ص14.

المطلب الثاني : مفاهيم أساسية حول الإلتزام التنظيمي

يعبر الإلتزام التنظيمي عن إتجاه الفرد نحو المؤسسة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الإلتزام في بذل العامل جهود إضافية في العمل، ويعد العمال الملتزمون اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى وسنحاول في هذا المطلب التطرق إلى مختلف الجوانب والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالإلتزام التنظيمي.

الفرع الأول: مفهوم الإلتزام التنظيمي

أولا - تعريف الإلتزام التنظيمي:

لقد تناول الباحثون مفهوم الإلتزام التنظيمي بمنظور يختلف عن الآخر، حيث عرفه كل باحث من وجهة نظره، وفيما يلي سنعرض بعض التعاريف التي أعطيت للإلتزام التنظيمي:

- يرى شندير ونجرين هول (shneider&nygrenholl) بأن الإلتزام التنظيمي: "يمثل العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، فكلما بذل الفرد سلوكا متطوعا يفوق السلوك الرسمي الذي يطالب به كلما دل ذلك على إلتزامه"¹.

لقد بين هذا التعريف بأن الإلتزام التنظيمي هو حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بالمؤسسة واقتناعه بأهدافها وبذل قصارى جهده لنجاح المؤسسة.

- كما عرف ماير وآخرون (meyer et all) الإلتزام التنظيمي بأنه: "مدى إندماج الفرد مع المؤسسة التي يعمل بها وقد أشار بوتو (poter) إلى وجود عدة صفات لها تأثير كبير في تحديد الإلتزام التنظيمي نذكر مايلي:²

-الإعتقاد القوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها؛

-الإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة؛

-الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة.

ركز هذا التعريف بالإيمان القوي للفرد، والقبول بقيم المؤسسة، وأهدافها والرغبة في استمرار بالعمل فيها، ومضاعفة الجهود لمصلحتها.

¹ فاطمة الزهراء بن صافية، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمات، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية، مجلة الدراسات في علم إجتمع المنظمات، م2، ع3، جامعة الجزائر 2014، ص7.

² عبد الرحمان الرقوق، هدى درنون، الإلتزام التنظي (المفهوم، الأبعاد، النتائج)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد13، جامعة بسكرة، 2014، ص18.

- ويرى وينر "wiener" بأن الإلتزام التنظيمي هو: " مجموعة الضغوطات الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله لفرض تحقيق الأهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة".¹
- وركز وينر في تعريفه بأن الإلتزام التنظيمي ينبع من صفات محفزة صادرة عن المؤسسة للفرد، وهذا كي تحفزه على البقاء والإستمرارية في المؤسسة.
- كما عرف الإلتزام التنظيمي بأنه: " المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل للمؤسسة، والمودة أوالصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق أهداف وقيم المؤسسة وهو ناتج عن تفاعل ثلاث عناصر وهي:
- 1- التتابق:** أي تبنى أهداف المؤسسة وقيمها باعتبارها أهداف و قيما للعامل في التنظيم؛
- 2- لإستغراق:** هو الإهتمامك أو الإندغماس أو الإندغمار النفسي في أنشطة المؤسسة ودور الفرد في العمل؛
- 3- الإخلاص والوفاء :** أي الشعور بالعاطفة والإرتباط القوي بالمؤسسة.²
- وهذا التعريف يشير إلى رابطة مشاعر عاطفية إزاء الأهداف والقيم الخاصة بالتنظيم، وأن الأفراد لديهم إلتزام اتجاه مؤسستهم فهم يعملون بوفاء ويكرسون كل طاقاتهم من أجل خدمة مؤسستهم.
- ومن خلال كل ماسبق نعرف الإلتزام التنظيمي بأنه "شعور الفرد القوي بأهداف المؤسسة وقيم العمل فيها، و الإستعداد للقيام بجهود كبيرة لصالحها والرغبة القوية للبقاء فيها".

ثانيا - خصائص الإلتزام التنظيمي:

- يشير الإلتزام التنظيمي إلى مدى إندماج العامل في المؤسسة، واستمراره فيها، فهو يتميز بخصائص تتمثل فيما يلي:³
- يعبر الإلتزام التنظيمي عن إستعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها؛
- يشير الإلتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء؛
- يتصف الإلتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد؛
- إن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة؛
- يؤثر الإلتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة؛

¹ عبد الله أحمد عبدالرحمان السيد، تأثير حقوق الموظف على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة أعمال(غير منشورة)، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم التجارية، جامعة إسلامية، غزة، 2017، ص7.

² عبد ارحمان بوقوق، هدى درنون، مرجع سبق ذكره، ص ص 17-18.

³ ابتسام عاشوري، الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد 6، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص66.

- يتميز الأفراد الذين لديهم الإلتزام التنظيمي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عالي من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي؛
- الإلتزام التنظيمي هو حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظمتهم ونجدته بدرجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.

الفرع الثاني: أهمية الإلتزام التنظيمي

- نال الإلتزام التنظيمي اهتماما كبيرا من قبل العديد من الكتاب والباحثين، نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه في نجاح المنظمة وديمومة استمرارها، وعليها تتمثل أهمية الإلتزام لتنظيمي في النقاط التالية:
- يمثل الإلتزام التنظيمي أحد المؤشرات للتنبؤ بالمنظمة للعديد من النواحي السلوكية خاصة معدل دوران العمل والتغيب عن العمل؛¹
 - يمثل الإلتزام التنظيمي عنصرا هاما بين المؤسسة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز؛
 - يعتبر إلتزام الأفراد لمؤسساتهم عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة؛
 - الإلتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المؤسسات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المؤسسة في حالة صحية وسليمة تمكنها من الإستمرار والبقاء؛
 - التزام الأفراد لمؤسساتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المؤسسات واستمرارها وزيادة إنتاجيتها.²

الفرع الثالث : أبعاد الإلتزام التنظيمي

- اتجهت العديد من الدراسات إلى تحديد أبعاد الإلتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية ومن بينها دراسة ماير و إلين " MEYER and ALLEN " فقد بينت أن هناك ثلاثة أبعاد للإلتزام التنظيمي وهي:³
- **الإلتزام الشعوري (العاطفي):** ويقصد بالإلتزام الشعوري درجة إرتباط العامل عاطفيا بالمؤسسة من خلال، ولائه وتعلقه بها، وذلك نابع من تطابق قيم العامل والمؤسسة وتكامل أهدافه، وبالتالي العاملين ذوي الإلتزام العاطفي القوي يستمرون بالعمل في المؤسسة لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها، وهم يفتخرون بعضويتهم بالمؤسسة؛

¹ صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي و سبيوني اسماعيل، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2004، ص 38.

² محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل و الإلتزام الوظيفي لدى المدرسين ز المعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص 66.

³ أحمد محمد بني عيسى، رياض أحمد بني زيد، دور الإلتزام في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد41، العدد2، 2014،

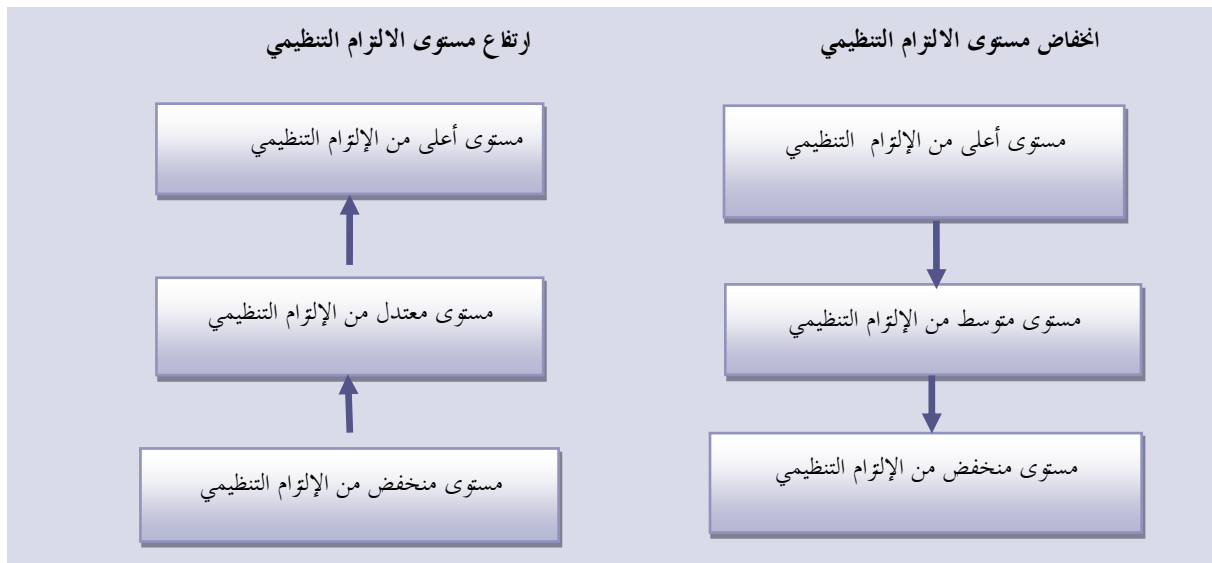
- **الالتزام المعياري (الأخلاقي):** وهو يعكس شعور العامل بالمسؤولية والواجب إتجاه المؤسسة والعاملين فيها، الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المؤسسة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها العامل دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام، فشعور العامل بالالتزام والواجب بالبقاء في المؤسسة، قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها العامل قبل دخوله المؤسسة أو بعد دخوله إلى المؤسسة، وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به العامل الأثر في تكوين الالتزام المعياري ، ويؤدي الالتزام بين العاملين إلى تحسين كافة الأنشطة داخل المؤسسة كما يؤدي إلى الرضا الوظيفي واندماج أكبر للعاملين؛
- **الالتزام المستمر:** ويقصد بالالتزام المستمر رغبة العامل القوية بالتمسك بقيم وأهداف المؤسسة ومعرفته بالتكاليف المترتبة والخسائر المترتبة من تركه للمؤسسة، أي أن هذا الإرتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المؤسسة، فما دامت المؤسسة التي يعمل فيها تقدم له من النافع مايفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالعمل فيها، ويلاحظ أن تقييم العامل لأهمية بقائه في المؤسسة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر

الفرع الرابع: مستويات في الالتزام التنظيمي

هنالك مستويات مختلفة من الالتزام التنظيمي التي ترتبط بتنمية الفرد من خلال التزامه التنظيمي، والشكل الموالي يوضح

ذلك:

الشكل(1-1) : مستويات تنمية الإلتزام التنظيمي.



المصدر هدى درنوني، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص: الإدارة والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص132.

ومن خلال الشكل يمكن القول أن للإلتزام التنظيمي ثلاث مستويات نشرحها فيما يلي:¹

¹ هدى درنوني، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص: الإدارة والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص132.

❖ **مستوى أعلى من الإلتزام التنظيمي:** ويتسم بمستوى عال من الإلتزام التنظيمي لدى العمال بقبولهم بمقيم المؤسسة وإستعدادهم لبذل الجهود الرامية إلى البقاء في المؤسسة "إرادة البقاء"، والإلتزام التنظيمي يوحي بأن الميولات السلوكية في هذا المستوى تتصل بشكل وثيق مع البعد العاطفي للإلتزام؛

❖ **مستوى معتدل من الإلتزام التنظيمي:** ويتميز بمستوى معتدل من الإلتزام التنظيمي من قبل العمال بقبول معقول للأهداف والقيم التنظيمية، وكذلك الإستعداد لبذل الجهد للبقاء في المؤسسة، يمكن الاطلاع على هذا المستوى الذي يعني التزاما جزئيا، أي بمثابة التزام معقول أو متوسط، وهو إسناد الإلتزام المعنوي ليرتبط مع البعد المعياري لالتزام الأفراد بالبقاء في المؤسسة لأنه ينبغي أن يفعلوا ذلك؛

❖ **مستوى منخفض من الإلتزام التنظيمي:** ويتميز بانخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي بسبب عدم وجود قبول للأهداف والقيم التنظيمية وعدم الرغبة في بذل جهد للبقاء مع المؤسسة، والعامل الذي يعمل على هذا المستوى يجب أن يشعر بخيبة أمل إزاء المؤسسة، فمثل هذا العامل يرتبط بالبعد الاستمراري، لأنه يحتاج إلى البقاء، فلو أعطي له الخيار سوف يترك المؤسسة.

الفرع الخامس: إستراتيجيات تنمية الإلتزام التنظيمي

نجاح أي مؤسسة يتوقف على نجاح إستراتيجيتها، ومدى قدرتها على تنمية وتعزيز بقاء أفرادها، وهناك العديد من العوامل التي تساعد على تنمية روح الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد كونه ينعكس بالإيجاب على الأفراد والمنظمة معا، وذلك من خلال النقاط التالية:¹

- إتباع سياسة موضوعية وعادلة في الاختبار والتعيين، كون هذه السياسة لها أثر في تنمية الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد؛
- توفير فرص الترقية لمن يستحقها ووفق معايير موضوعية؛
- وضع سياسات عادلة للرواتب والأجور والمكافآت التشجيعية والامتيازات؛
- إتباع الإدارة لأسلوب الإشراف المناسب، والذي يشكل قبولا واستحسانا لدى الموظفين مع تبني مبدأ مشاركة الأفراد في اتخاذ القرار؛
- تأسيس ثقافة تنظيمية تشجع المبادرات والإبداع وتركز على الجودة؛
- إقامة العلاقات الجيدة وتوفير جو الثقة المتبادلة ما بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين أنفسهم؛
- إثراء الوظائف من خلال إعطاء فرص جيدة للتحكم في طريقة تأدية وظائفهم وتقديرهم لإسهاماتهم.

¹ عبد الغني بن حامد، محمد البخاري عموم، أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة، الجزائر، مجمع مدخلات الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، المنعقد بجامعة ورقلة، الجزائر يومي 27 و28 نوفمبر 2017، ص ص 477 - 478.

المطلب الثالث: العلاقة بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمة في تحقيق أهدافها وتدعيم قدرتها التنافسية والمحافظة على مكائنها، لذا وجب الإهتمام بهذا المورد اهتماما بالغا، وذلك من خلال السعي للمحافظة عليه و كسب ثقته وولائه.

إن المحافظة على المورد البشري يتحقق من خلال حرص المؤسسة على توفير بيئة عمل صحية، ومحفزة على العمل تتسم بالاستقرار، والظروف الجيدة، والمريحة للعمل، والإعتماد على أنظمة عادلة لتقييم الأداء، والتعويض والترقية، وكذا إشعار العامل بأنه جزء من المؤسسة، وأنه عضو فعال فيها، ولا يمكن الإستغناء عنه، فكل هذا سيساهم تعزيز شعوره بالأمن الوظيفي، والذي يعبر عن إحساس العامل بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل.

إن شعور العامل بالأمن الوظيفي وتخلصه من الخوف من فقدان وظيفته سيرفع من مستوى إلتزامه التنظيمي، كما سيصبح أكثر ارتباطا بالمنظمة وأكثر تمسكا بالبقاء فيها، مما يرفع من مستوى أدائه.

وهذا ماتوصلت إليه دراسة ربيعة كيرد وعائشة صفراوي التي أثبتت وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، و أن أكثر الأبعاد تأثيرا هما البعد النفسي، والإستقرار الوظيفي.¹

كما توصلت دراسة سعد ناصر آل عزام إلى وجود إرتباط إيجابي بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين العاملين في أمانة منطقة عسير.²

¹ ربيعة كيرد، عائشة صفراوي، المرجع السابق، ص 419.

² سعد ناصر آل عزام، أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، م6، عدد01، 2022، ص ص 576-589.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي

سنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات العلمية السابقة باللغتين العربية والأجنبية التي لها علاقة بدراستنا معتمدين في ترتيبها على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، كما سنقوم بإبراز أهم نقاط التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية.

سنتناول فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة بدراستنا باللغتين العربية الأجنبية:

الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية.

1. دراسة سعيدة قاسم شاوش،(2022)¹، مقال بعنوان: "محددات العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في الإلتزام التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير محددات العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع ، عدالة الإجراءات و عدالة التفاعلات في الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين في المديرية العامة للجمارك بالجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير استبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 140 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS باستخدام التحليل الوصفي، اختبار t. teste و تحليل الإنحدار المتعدد، وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- وجود مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين وهو قريب من مستوى احساسهم بالعدالة التنظيمية؛
- وجود تأثير إيجابي بين محددات العدالة التنظيمية والإلتزام التنظيمي.

2. دراسة نبيل موسى ابو رحمة، (2022)²، مقال بعنوان: "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بقطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية والإلتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء في قطاع غزة بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير استبانة مكونة من أربع فقرات، موزعة على ثلاث محاور الرضا الوظيفي ، المسؤولية

¹ سعيدة قاسم شاوش، محددات العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في الإلتزام التنظيمي، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، م8، عدد01، 2022، ص ص 85-98.

² نبيل موسى ابو رحمة، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بقطاع غزة، مجلة السياسة العالمية، م 6، عدد01، 2022، ص ص 11-33.

الإجتماعية والإلتزام التنظيمي، تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 280 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، باستخدام التحليل الوصفي، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها :

- هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مجال المسؤولية الإجتماعية بوزن نسبي 68.76 بالمئة ؛
- هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مجال الإلتزام التنظيمي بوزن نسبي 75.98 بالمئة؛
- هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مجال الرضا الوظيفي بوزن نسبي 69.28 بالمئة.

3. دراسة محمد بولصباغ، طارق بالحاج وفريد كورتيل، (2022)¹، مقال بعنوان: "أثر الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير نمط القيادة على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من أربع فقرات، موزعة على ثلاث محاور الإلتزام التنظيمي، القيادة والأداء الوظيفي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 86 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS و 21 amos، وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية :

- يؤثر النمط القيادي تأثيرا إيجابيا على الإلتزام التنظيمي ؛
- يؤثر الإلتزام التنظيمي تأثيرا إيجابيا على الأداء الوظيفي.

4. دراسة سعد ناصر آل عزام، (2022)²، مقال بعنوان: "أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي أمانة منطقة عسير ولقد أجريت الدراسة على موظفي منطقة عسير، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير استبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 650 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود تأثير إيجابي للأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة عسير؛

¹ محمد بولصباغ، طارق بالحاج وفريد كورتيل، أثر الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي، الدراسات الإقتصادية الكمية، م 8، عدد 1، 2022، ص ص 298-310.

² سعد ناصر آل عزام، أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية، م 6، عدد 1، 2022، ص ص 576-589.

- وتأثير إيجابي الأمان الوظيفي الكمي والنوعي والقدرة على مواجهة المخاطر على الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين .

5. دراسة ربيعة كيرد ،عائشة صفرائي، (2021)¹، مقال بعنوان "أثر الامن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي بمؤسسة إتصالات الجزائر،الأغواط".

هدفت هذه الدراسة لإظهار أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن الوظيفي، الإستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الإلتزام التنظيمي، وقد طبقت هذه الدراسة على موظفي المؤسسة إتصالات الجزائر بالأغواط، ولتحقيق أهداف الدراسة إتمدت الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 200 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي تجسد في البعد الأمن النفسي والإستقرار الوظيفي؛
- وجود فروقات معنوية اتجاه أفراد العينة حول الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب.

6. دراسة أحمدتي،بوبكر نعرورة وعادل غربي، (2021)²، مقال بعنوان: "أثر الإلتزام التنظيمي في الإستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الإقتصادية ، دراسة صيدالية بشركة الجزائرية للمياه وحدة المرادي".

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر الإلتزام التنظيمي في الإستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 39 موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة "أثر ذات دلالة إحصائية، بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الإلتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.

¹ ربيعة كيرد ،عائشة صفرائي، أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي بمؤسسة إتصالات الجزائر ،الأغواط، مجلة الباحث، م21، عدد01، 2021، ص ص 409-424.

² أحمدتي،بوبكر نعرورة وعادل غربي، أثر الإلتزام التنظيمي في الإستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الإقتصادية ، دراسة صيدالية بشركة الجزائرية للمياه وحدة المرادي، مجلة العلوم الإقتصاديةو التنسيير و العلوم التجارية، م 14، عدد1، 2021، ص ص 391-406.

7. دراسة ياسر فتحي الهنداوي فاطمة خصيب حميد السعيدية ،وخلف مرهون العربي، (2019)¹، مقال بعنوان: "الأمن الوظيفي لمعلمين المدارس الخاصة في سلطنة عمان ،دراسة ميدانية " .

سعت هذه الدراسة الى التعرف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمين المدارس الخاصة بسلطنة عمان، وطبقت الدراسة على معلمين المدارس الخاصة في سلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 324موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعيةSPSS، وقد إستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية أهمها :

- توافر عناصر الأمن الوظيفي (الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة، الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، الأمن المرتبط بالعناية بالموظف، الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية)، وذلك بنسب متفاوتة بين مرتفعة ومتوسطة؛
- توجد فروقات نحو عنصرين من عناصر الأمن الوظيفي وهما: (الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة والأمن المرتبط بالعناية بالموظف والتي إعتادها الباحثون تعزى لمتغير الجنس والجنسية).

8. دراسة ولاء صافي، (2017)²، مقال بعنوان: "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص- دمشق - " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية مدينة حمص، والكشف على مستوى كل منهما طبقت الدراسة في الإدارات الفرعية لمديرية التربية في مدينة حمص، ولتحقيق هدف الدراسة إختارت الباحثة عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص البالغ عددهم (150) عاملا واستخدمت الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، وإستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- توجد علاقة إرتباط موجبة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي؛
- هناك مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات سنوات الخبرة و المؤهل العلمي.

¹ ياسر فتحي الهنداوي فاطمة خصيب حميد السعيدية ،وخلف مرهون العربي، الأمن الوظيفي لمعلمين المدارس الخاصة في سلطنة عمان ،دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية،عدد14، 2019، ص ص 46-62.

² ولاء صافي، العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص،دمشق، مجلة البعث للعلوم الإنسانية، م39، عدد13، 2017، ص ص 127-186.

9. دراسة آية عبد القادر ابراهيم صرصور، (2015)¹، مقال بعنوان: "دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الاقصى في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 216 موظفاً، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض (41,60%)؛
- أظهرت النتائج أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاءت متوسطة (70,71%)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين في بعض مجالات الدراسة تعزي إلى متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، نوع العقد.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

1. دراسة Rajqni Kumar (2019)² مقال بعنوان: " A study of the Impact of job Security on Employee Motivation and Outcome at Work Place with special reference to Unionized and Non Unionized Organizations in Nagpur".
بعنوان: " دراسة تأثير الأمن الوظيفي على تحفيز العاملين ونتائج ذلك في مكان العمل في المؤسسات النقابية و غيرالنقابية في ناجبور "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الأمن الوظيفي يؤثر إيجاباً على فعالية الأداء الوظيفي بين موظفي المنظمات النقابية مقابل موظفي المنظمات غير النقابية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي وتحفيز العاملين، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 99 موظفاً، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة موجبة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي؛
- استخدام الأمان الوظيفي توفره المنظمات المشاركة في الإتحاد كمؤشر على زيادة الأداء الوظيفي.

¹ آية عبد القادر ابراهيم صرصور، دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الاقصى في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (غيرمنشورة)، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص ص 1-135.

²Rajqni Kumar, A study of the Impact of job Security on Employee Motivation and Outcome at Work Place with special reference to Unionized and Non Unionized Organizations in Nagpur, journal of Emerging Technologies and Innovative Research – Vo6 , No 5 , 2019 , pp157-159.

2. دراسة، Nzuki Benson Mwangangi & Langat Nahashon (2019)¹ مقال بعنوان:

"Effect of JobSecueity on organizqtional Performance in Manufacturing Comp Anies in KENYA".

بعنوان " تأثير الأمن الوظيف على الأداء التنظيمي في شركات التصنيع في كينيا "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة حقيقة تأثير أمن الوظيفة على الأداء التنظيمي في شركات التصنيع في كينيا، وقد طبقت هذه على موظفي المؤسسة شركات التصنيع في كينيا ، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير استبانة مكونة من ثلاث فقرات، موزعة على محورين الأمن الوظيفي والأداء التنظيمي، تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 98موظف، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعيةSPSS ، وتحليل الإرتباط باستخدام برنامج NOVA، حيث توصلت النتائج إلى:

- وجود علاقة إيجابية إحصائية بين الأمن الوظيفي والأداء التنظيمي في الشركات محل الدراسة؛
- إن محافظة على الأمن الوظيفي يزيد من الأداء التنظيمي ويقلل من دوران العمل؛
- الأمن الوظيفي يؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسة.

3. دراسة Alexander Kwabiiah, Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robirt

"Job Security,Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of job performance among Workes in Takoradi,Ghana".

بعنوان: " الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي و الإلتزام التنظيمي وعلاقتها بأداء الوظيفي في تاكورادي، غانا"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي بأداء العاملين داخل الصناعات في تاكورادي بغانا، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من أربع فقرات، موزعة على ثلاث محاور الأمن الوظيفي، الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 200موظفا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعيةSPSS وقد أظهرت النتائج بأن:

- الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي مرتبطان بالأداء الوظيفي؛
- عدم وجود إرتباط بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

¹Nzuki Benson Mwangangi & Langat Nahashon, **Effect of JobSecueity on organizqtional Performance in Manufacturing Comp Anies in KENYA**, International journal of Business Management & finance – Vol1 , No 59 , 2018 , pp1002-2018.

²Alexander Kwabiiah, Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robirt, **Job Security,Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of job performance among Workes in Takoradi,Ghana**, Africa Development and Resources Research Institute(Adri)Journal , Vol 25, No7, 2016, pp 18-30.

4. دراسة Charles Akpan (2013)¹ مقال بعنوان: "Job Security and Job Satisfaction as

Determinants of Organizational Commitment Among Universty Teachers in Cross River State,Nigeria".

بعنوان: "الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي كمحددات للإلتزام التنظيمي بين أساتذة الجامعة في كروس ويفرستال نيجيريا"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي بالإلتزام التنظيمي للأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر، نيجيريا، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير إستبانة مكونة من أربع فقرات، موزعة على ثلاث محاور الأمن الوظيفي، الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، تم توزيع إستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت 290 أستاذًا محاضرًا، وقد تم معالجة البيانات الواردة من الإستبانة من خلال إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يؤثر كل من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في الإلتزام التنظيمي للأساتذة الجامعيين؛
- يساهم الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي في التنبؤ بمستوى الإلتزام التنظيمي للأساتذة الجامعيين.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

سنقوم في هذا المطلب بمقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية وإبراز أوجه التشابه وأوجه الإختلاف بينهم.

الفرع الأول: أوجه التشابه :

تتمثل أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في النقاط التالية:

- إتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات؛
- إتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي؛
- إستخدمت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات.

الفرع الثاني: أوجه الإختلاف :

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، العينة، نوع القطاع والمتغيرات والجدول الموالي يوضح ذلك:

¹Charles Akpan, **Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among Universty Teachers in Cross River State,Nigeria**, British Journal of Education, Vol 1, No2,2013, pp82 - 93.

الجدول(1-1): أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسات السابقة في أماكن مختلفة منها عربية ومنها أجنبية وكانت من السنوات (2013 الى 2022)، حيث شملت الأماكن التالية: الجزائر، فلسطين ، السعودية، سلطنة عمان، سوريا، نيجيريا، كينيا، غانا.	أجريت دراستنا خلال الموسم الجامعي 2023/2022، أما بالنسبة للحدود المكانية تمت الدراسة في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة.	من حيث المكان والزمان
تناولت الدراسات عينات مختلفة الحجم هناك من تناولت عينات أقل وهناك من تناولت عينات أكبر من الدراسة الحالية.	أسقطت الدراسة على 43 موظفا من موظفي المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة.	من حيث العينة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاعين الخاص والعام والإقتصادي مع اختلاف طبيعة النشاط.	تمت الدراسة الحالية في مؤسسة تابعة للقطاع الإقتصادي حيث طبقت على مؤسسة ذات طابع خدمي.	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة لها علاقة بالأمن الوظيفي أو الإلتزام التنظيمي .	تناولت دراستنا متغيرين (مستقل و تابع) وهما الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي.	من حيث المتغيرات
هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على أثر الأمن الوظيفي في مؤسسات مختلفة وكذا الوقوف على واقع الإلتزام التنظيمي بمختلف المؤسسات سابقة الذكر.	تهدف دراستنا إلى الوقوف على أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة .	من حيث الهدف

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة.

الفرع الثالث: مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال :

- إثراء الجزء النظري من الدراسة .
- تحديد أبعاد متغيرات الدراسة .
- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة).
- التزود ببعض المراجع وخاصة الأجنبية منها .
- تفسير نتائج الدراسة الحالية .

خلاصة الفصل الأول:

حاولنا من خلال دراستنا لهذا الفصل إبراز أهم المفاهيم الخاصة بكل من الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكذا الأدبيات التطبيقية لكل منهما، حيث تبين لنا أن الأمن الوظيفي هو عبارة حصول العامل على الوظيفية التي تضمن له العيش الكريم، والمنصب الذي يلائم مستواه و مهاراته ويوفر له الشعور بالطمأنينة، والراحة أثناء تأدية مهامه في بيئة عمل مناسبة تضمن له الإستقرار الوظيفي، حيث كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيها، فالأمن الوظيفي يزيد من الإلتزام التنظيمي، فالعامل يلتزم بعمله بناء على قيم المنظمة فيبذل جهداً من أجل البقاء، والمحافظة على المنظمة ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

لأثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في

المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية

الجهوية جنوب - ورقلة.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

تمهيد

بعد ما تطرقنا إلى إشكالية الدراسة والجانب النظري وأهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة (الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي)، يأتي هذا الفصل كمحاولة لترجمة الجوانب النظرية إلى معطيات ملموسة، وإسقاطه على أحد المؤسسات الجزائرية وهي "المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة"، متخذين فئة العمال كعينة لدراستنا الحالية، وهذا في ضوء البيانات والمعلومات المتحصل عليها من الميدان، ومن أجل التعرف على مدى تأثير الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وذلك كما يلي:

❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛

❖ المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

المبحث الأول-الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع ألا وهو أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج والحقائق، والتطرق أيضاً إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة:

سنطرق في هذا المطلب هذا إلى الطريقة المعتمدة والأدوات المستخدمة في الدراسة لواقع الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة .

الفرع الأول:منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات:

أولاً- منهج الدراسة:

لأجل الوصول إلى أهداف الدراسة ومن أجل الإجابة على إشكالياتها قمنا بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأجل توضيح أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي، لأنه الأنسب لدراسة الموضوع. كما أن هذا المنهج قدم لإستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم إستمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة وإختبار صحتها بإستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

ثانياً- مصادر جمع البيانات:

من أجل جمع بيانات الدراسة إعتدنا على مصدرين، مصادر ثانوية ومصادر أولية وهما كآآتي:

✓ **المصادر الثانوية:** إعتدنا في الجانب النظري للدراسة على الكتب والمجلات، أطروحات الدكتوراه، مذكرات الماجستير.... الخ

✓ **المصادر الأولية:** إعتدنا في الجانب التطبيقي على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات.

ثالثاً- متغيرات الدراسة

الجدول:(1-2):متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير المستقل	الأمن الوظيفي
المتغير التابع	الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة:

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب- ورقلة وسيتم تقديمها كما يلي:

أولا-التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

تم تأسيس المؤسسة الوطنية للترقية العقارية ENTREPRISE NATIONALE DE PROMMOTOIN IMMOBILIERE سنة 2013 بورقلة وهي تابعة للمؤسسة الأم الواقعة في الجزائر العاصمة حيث أنهم يديرون مشروع Enpi وهي ذات طابع ترقوي ونشاطها بناء , لديها فروع تابعة لها هي : ورقلة، -الأغواط ،أدرار ,غرداية ,تقرت، الوادي.

وتتكون من الموظفين:

- رئيس دائرة 04
- رؤساء مشاريع 02
- الإطارات العادية 07
- حارس 03
- تنفيذ 07

شركة ذات أسهم "أنجاب" " INDJAB.SPA " المنشأة بموجب عقد في 19_01_2002 تحت رقم :24_2002 و المسجل بمفتشية التسجيل و الطابع الجزائري الوسطى بتاريخ 19_01_2002 مجانا ,و المعدلة بموجب عقد توثيقي الموقع بتاريخ 16_01_2007 تحت رقم:02_2007 و المسجل بمفتشية التسجيل و الطابع بالجزائر الوسطى بتاريخ 03_03_2007 , والتي تحمل المواصفات التالية:

مقرها الإجتماعي الكائن في بلدية بئر مراد رابيس رقم 03 شارع الاخوة بوعدة إقامة النجاح رأس مالها 100,000,000,00 دج المقيد بمركز الوطني للسجل التجاري ملحقة ولاية الجزائر تحت رقم:02ب0017269 و المتمثلة في مجلس هذا العقد.

تسميتها: تتخذ الشركة تسمية "أو،أن،بي،إي"، "ENPI"، المؤسسة الوطنية للترقية العقارية " ENTREPRISE NATIONALE DE PROMMOTOIN IMMOBILIERE"، وذلك حسب شهادة تسجيل التسمية المسلمة من مركز الوطني للسجل التجاري بتاريخ 07_02_2009 تحت رقم 252232.

يجب أن تظهر هذه التسمية في كل العقود و الوثائق و الإدارة عن الشركة و الموجهة للغير و تكون مسبوقة أو مطبوعة دائما بعبارة "شركة المساهمة" بكتابة واضحة بالأحرف المختصرة "ش.م" مع ذكر مبلغ رأس المال الإجتماعي.

كما أنه تم تحديد مقر الإجتماعي للشركة بطريق سيدي يحيى سعيد حمدين بئر مراد رابيس ولاية الجزائر ,ويمكن تحويله إلى أي مكان آخر داخل إقليم ولاية الجزائر بقرار من مجلس الإدارة.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

و إلى أي مكان خارج الإقليم ولاية الجزائر ,بموجب مداولة من الجمعية العامة العادية وفق للمادة :625 من القانون التجاري يمكن إحداث وكالات و فروع و مكاتب في كل مكان ,بقرار من مجلس الإدارة الذي يمكنه نقلها أو أخذها. وكما تم تحديد مدة الشركة ب 99 سنة إبتداء من تاريخ قيدها بالسجل التجاري إلى في حالة الحل المسبق أو التمديد, حسب ما هو منصوص عليه في القانون الأساسي.

و التقديمات المخصصة لإنشاء هذه الشركة ,هي تقديمات نقدية فقط و تمثل المبلغ الإسمي لعشرة آلاف (10000) ,سهم بقيمة مائة ألف دينار جزائري (100,000,00).للسهم الواحد ,يتكون منها رأس مال الشركة الأصلي , أي مليار دينار جزائري (1000,000,000,00). وهذه الأسهم النقدية اكتتبت كلها بصفة نظامية ,وحررت بنسبة خمسة و عشرون بالمئة (25%) ,مبلغ مئتان و خمسون مليون دينار جزائري (250,000,000,00). من طرف شركة تسيير مساهمات الدولة "انجاب_INDJAB" حيث تم وضع الأموال المكونة لها في خزانة ولاية الجزائر تحت رقم:416,00092 بموجب شيك رقم 5480089 عن البنك الجزائري الخارجي وكالة حماني رقم:018 كما يثبت ذلك من سجلات محاسبة الموثق.

من طرف الرئيس مجلس المديرين ,و بموجب التعويض الخاص الصادر عن السيد وزير السكن و العمران المؤرخ في 02_04_2009 تحت رقم 415_SPM_MHU_2009, و الشكل الرسمي على النحو الأتي ,للقانون الأساسي لشركة المساهمة الذي يتولى إنشاءها ,وهي الشركة التي ستخضع للأمر رقم: 75_59 المؤرخ في 26_09_1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم بالموسم التشريعي رقم 93_08 المؤرخ في 25_04_1993 وكذا القوانين و التنظيمات السارية المفعول للقانون الأساسي الحالي ,حيث أنه يتمثل موضوع الشركة في:

1- إقتناء أراضي الوعاء بغرض الشروع في أية عملية من شأنها المساهمة في تصميم ,تمويل و إنجاز مجموعة عقارية مثل:

- عقارات للسكن الجماعي ,نصف جماعي ,فردى؛
- محلات ذات الإستعمال المهني و التجاري؛
- هياكل تحتية سياحية؛
- عقارات من أي طبيعة قصد إعادة بيعها كلياً أو في شكل حصص عقارية؛

2- إقتناء أراضي الوعاء بغرض إنجاز برامج تخصص تجهزة بالمنافع العامة و تخصص حصصها للبيع؛

3- إقتناء أية عقارات مبنية و إعادة تأهيلها ,ترميمها أو إعادة هيكلتها و تكون مخصصة للبيع؛

4- تسيير مجموعات عقارية؛

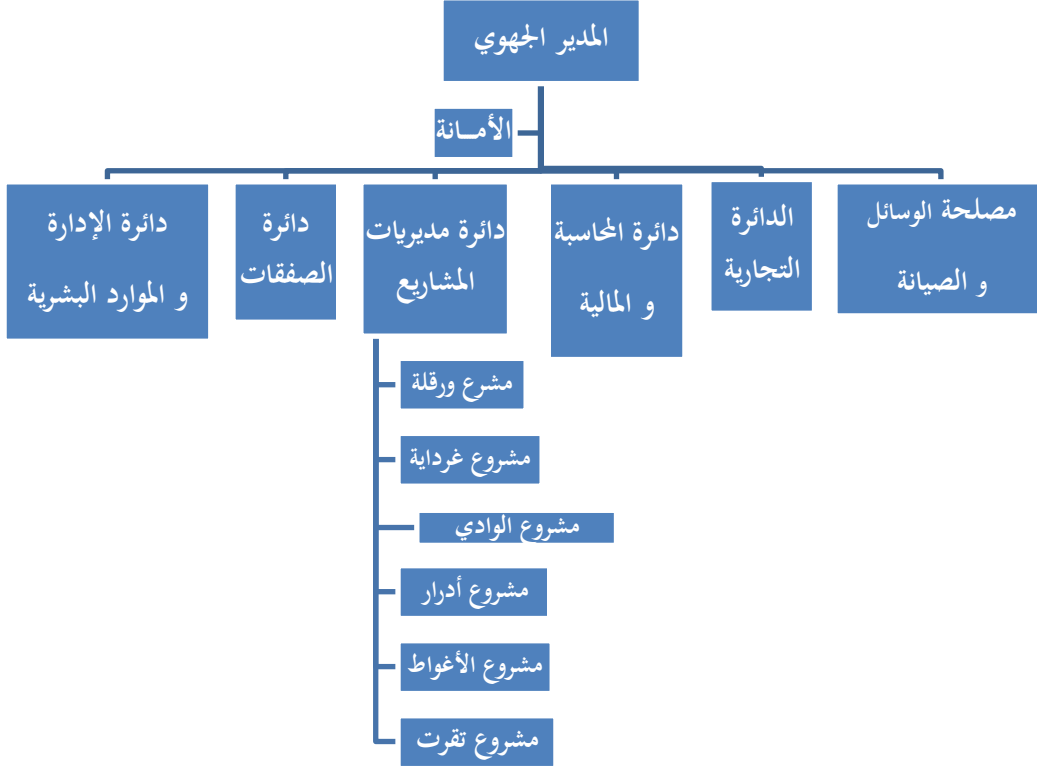
تقديم الإستشارة و المساعدة في ميدان تسيير الأملاك . كل ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة لصالحها أو لصالح الغير ,مفرداً أو بالإشتراك مع الغير ,عن طريق إنشاء شركة جديدة.

ثانيا-الهيكال التنظيمي للمؤسسة الوطنية للترقية العقارية مديرية الجهوية للجنوب بورقلة

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

من خلال تقديم المؤسسة وذكر أهم الوظائف المنوطة إليها سنحاول أيضا توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة محل الدراسة والذي يعطي صورة مصغرة عنها.

الشكل (1-2): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للتربية العقارية مديرية الجهوية للجنوب بورقلة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على وثائق المؤسسة .

إن التنظيم الإداري للمؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية للجنوب ورقلة من خلال الهيكل التنظيمي يمكن العرف على طريقة التسيير وفقا للدوائر و المصالح الخاصة المكلفة بالمهام و المسؤوليات التالية:

01- المدير الجهوي: يعد العنصر الأساسي لأنه يشرف على تسيير المؤسسة و مشاريعها عن قرب ويعتبر المسؤول الأول

والأخير عن مدى نجاح و تسيير المؤسسة وهو المكلف بـ:

- ضمان تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة و تنفيذ القرارات؛
- التوقيع على جميع الإجراءات التي تنطوي على المؤسسة؛
- ممارسة سلطة الإشراف على جميع العاملين.

02- الأمانة : تعتبر وسيلة اتصال بين مديريات و المديرية العامة، و تعمل على خلق جو أكثر تنظيمي لتسجيل عمل

المدير كما تقوم بالإشراف على كل العمليات الشكلية خاصة بمكتب المدير من تسجيل ونقل و تحرير الوثائق المرتبط بنشاط المديرية الجهوية، كما تقوم باستقبال البريد الصادر والوارد و استقبال الزوار بالمديرية.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

03- مصلحة الوسائل و الصيانة: يرأسها رئيس المصلحة تتمثل في:

- مسك دفاتر و قوائم الجرد؛
- ضمان صيانة المرافق المادية للمؤسسة؛
- تسيير الموارد المادية الخاصة بالمؤسسة.

04- دائرة المحاسبة و المالية: يرأسها رئيس الدائرة مع ورئيس مصلحة قسم المالية ورئيس مصلحة قسم المحاسبة وتتمثل

مهام الدائرة في:

- مراقبة ومتابعة وتنسيق مختلف النشاطات المالية و المحاسبة للمؤسسة؛
- مراقبة و متابعة وتنسيق كل العمليات المتعلقة بإعداد الميزانية وتنفيذها؛
- مراقبة كل النشاطات المتعلقة بمسك كل حسابات الخاصة بالمؤسسة؛
- مراقبة مداخيل و مصاريف المؤسسة؛
- وضع قوائم الجرد وحساب قيمة الإستهلاك الخاصة بهم.

05- دائرة التجارية: يرأسها رئيس الدائرة المكلف بعملية البيع وشراء العقارات، ومراقبة كافة ملفات المشترين والباعه

ومدى تطابق مع الشروط المطلوبة.

06- دائرة مديريات المشاريع: يرأسها مدير المشاريع وتتمثل مهامه في:

- التنسيق و التسيير و متابعة المشاريع التابعة له في كل من ولايات ورقلة، غرداية، الوادي، أدرار، الأغواط؛
- تنسيق و رصد الدراسة قبل انطلاق في برنامج المشروع؛
- تفقد المشاريع في الولايات التابعة له؛
- متابعة ومراقبة انجاز المشاريع بالتنسيق مع مكاتب الدراسات.

07- دائرة الصفقات: تتمثل منهاها في:

- تنفيذ الإجراءات التشريعية والأنظمة المتعلقة بالمنشورات؛
- تحليل العروض و التفاوض وفقا الخطة المالية.

08- دائرة الإدارة و الموارد البشرية: يرأسها رئيس الدائرة وتتمثل مهامها في:

- تهتم بالحياة الوظيفية للموظفين؛
- تقوم بتكوين الموظف في مدة ثلاثة أيام بالاتفاق مع مراكز التكوين ، والتكوين يكون حسب الميزانية وحسب احتياجات التدريبية؛

- المتابعة والإشراف على تنفيذ عقود التوظيف؛ المتابعة والإشراف على المتربصين من مختلف مراكز التكوين

والجامعات؛

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

- متابعة المتكويين والمتربصين داخل المؤسسة والإشراف على مذكرة التربص؛
- متابعة تحرير ودفع الأجور؛
- معالجة ومتابعة العطل وحوادث العمل الخاصة بالموظفين؛
- تقوم بالمراقبة الدقيقة للحضور من أجل ضبط الغياب والإنضباط في العمل.

ثالثا-مجتمع و عينة الدراسة:

قامت الباحثتين بسحب عينة قدرها 42 عاملا من أصل 46 وهو مجموع عدد العاملين الدائمين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع 46 إستبانة على عدد العاملين وإسترجاع 43 منها، وقد بلغ عدد الإستبانات غير مسترجعة 3 إستبانات، والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول(2-2):إحصائيات الاستبانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	46	عدد الاستمارات الموزعة
6.52%	03	عدد الاستمارات غير مسترجعة
93.47%	43	عدد الاستمارات المسترجعة
93.47%	43	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبانات

رابعا- خصائص عينة الدراسة:

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين، وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية)، وهذا بإستخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، إذ جاءت نتائجها كما يلي:

أ.متغير الجنس:

الجدول(3-2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
41.9%	18	ذكر

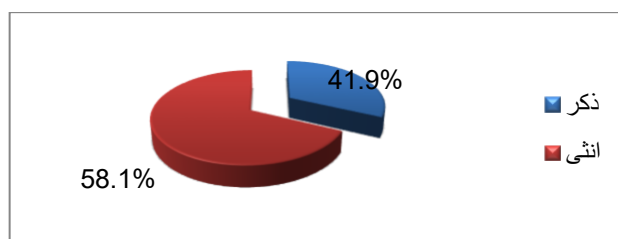
الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

انثى	25	58.1%
المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بلغت 41.9% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 58.1%، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة، و إقبال النساء على مهنة مهنة الإدارة وأن القليل من الرجال يفضلون الإدارة وهذا رجع لعدم صبرهم في طبيعة العمل الروتينية، والرسم البياني يوضح ذلك:

الشكل (2.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Excel.

ب. متغير السن:

الجدول (2-4): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير السن

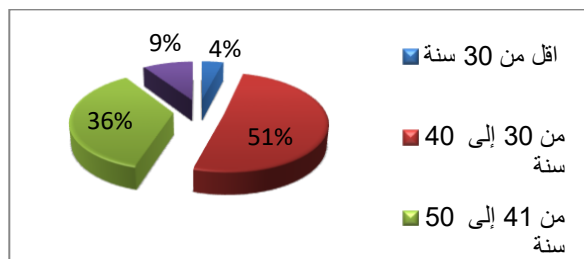
النسبة المئوية	التكرار	فئة العمر
18.6%	08	أقل من 30 سنة
53.5%	23	من 30 إلى 40 سنة
23.3%	10	من 41 إلى 50 سنة
9.3%	07	50 سنة فأكثر
100%	43	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة 30 إلى 40 سنة والتي تقدر بنسبة 53.5% تليها فئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 23.3%، وأخير فئة أقل من 30 سنة بنسبة 18.6% وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على توظيف فئة الشباب القادرة على العمل بكل طاقة وحماس، والرسم البياني يوضح ذلك:

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

الشكل (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Excel.

ت. سنوات الأقدمية :

الجدول (2-5): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية.

الخبرة(سنوات التوظيف)	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	25.6%
من 5 إلى 10 سنوات	24	55.8%
10 سنوات فأكثر	8	18.6%
المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية. حيث يبين أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة الأفراد من 5 إلى 10 سنوات في العمل بنسبة 55.8%، تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 25.6%، ثم تليها فئة 10 سنوات فأكثر بنسبة 18.6%، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحتوي على أفراد مؤهلين وذو خبرة ومعرفة سابقة بالعمل.

ج. المؤهل العلمي:

الجدول (2-6): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	10	23.3%
جامعي	25	58.1%
دراسات عليا	8	18.6%
المجموع	43	100

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي أن أغلبية أفراد العينة من فئة الجامعيين بنسبة 58.1%، تليها فئة ثانوي فأقل بنسبة 23.3%، ثم تليها أفراد من فئة الدراسات العليا بنسبة 18.6%، ومنه نستنتج أن المؤسسة لا تستقطب بنسبة كبيرة الأفراد الذين مستواهم التعليمي أقل من ثانوي وهذا طبيعي جداً بما يتناسب مع طبيعة نشاط المؤسسة، فهي تعتمد في أغلب وظائفها على المؤهل في التوظيف فهي تعتمد على القدرة في إنجاز الأعمال بصفة أكبر.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: أداة الدراسة

❖ الإستبيان

- تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتم الاعتماد على بعض الدراسات السابقة في صياغة فقراته، وقد قسمت الإستبانة إلى ثلاثة أجزاء:
- الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية)؛
 - الجزء الثاني: يتعلق بالمتغير المستقل الأمن الوظيفي (الأمن النفسي، الإستقرار الوظيفي، الحوافز و التعويضات، علاقات العمل)؛
 - الجزء الثالث: يتعلق بالمتغير التابع الإلتزام التنظيمي (الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري، الإلتزام الإستمراري).
- والجدول التالي يوضح العبارات التي تخص كل بعد:

الجدول (2-7): العبارات التي تقيس الأمن الوظيفي.

العبارات	البعد
(5-4-3-2-1)	الأمن النفسي
(9-8-7-6)	الإستقرار الوظيفي
(15-14-13-12-11-10)	الحوافز و التعويضات
(20-19-18-17-16-15)	علاقات العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

الجدول (2-8): العبارات التي تقيس الإلتزام التنظيمي.

العبارات	البعد
----------	-------

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

(5-4-3-2-1)	الإلتزام العاطفي
(10-9-8-7-6)	الإلتزام المعياري
(14-13-12-11)	الإلتزام الإستمراري

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث من الإستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ويقسم مقياس "ليكارت الخماسي" كما هو موضح في ما يلي:

الجدول(2-9) مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

يتم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (3-1=2) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس وهي (3) للحصول على طول الخلية (0.66=3/2)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي : (من 1 إلى 1.66 منخفض ومن 1.67 إلى 2.33 متوسط ومن 2.34 إلى 3 مرتفع).

الجدول (2-10) مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى المرفق له	مجال المتوسط الحسابي
ضعيف جدا	من 1 إلى 1.80
ضعيف	من 1.81 إلى 2.60
متوسط	من 2.61 إلى 3.40
مرتفع	من 3.41 إلى 4.20
مرتفع جدا	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

❖ وثائق المؤسسة:

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت لنا بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت

في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ومختلف فروعها.

الفرع الثاني: صدق وثبات الاستبيان

أ- صدق الاستبيان

لمعرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان وضبطها بالشكل الملائم، تم عرض الأسئلة على الأستاذة المشرفة للتعرف على توجيهاتها والاخذ برأيها ونصائحها بعين الاعتبار، وكذلك عرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الأعمال، وقد استجابتا الباحثتين لآراء المحكمين من خلال القيام بالإجراءات اللازمة من تعديل وحذف وكذا إضافة، وصياغة العبارات بالشكل المناسب والأكثر وضوحا ليظهر في شكله النهائي.

ب- ثبات الاستبيان

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم الاعتماد في فحص عبارات الاستبيان على طريقة الحساب بمعامل "ألفا كرو نباخ" والجدول أدناه يوضح أن معامل الثبات قدرت بنسبة 97% وهي نسبة جيدة ومنطقية وهي ذات دلالة إحصائية عالية تفي بأغراض الدراسة بحيث أنها أكبر من القيمة المقبولة 0.62 التي يتم الإعتماد عليها في تحليل النتائج.

الجدول رقم (2-11): معامل الثبات الكلي للإستبيان.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي	43	97%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

من خلال الجدول رقم(2-11) يمكن أن نلاحظ أن قيمة "الفاكرونباخ" تقدر بـ 0.97 وهي أكبر من 0.62 قيمة الثبات الكلية للاستبيانات وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى باستجواب نفس أفراد العينة، وهذا يدل على أن الاجابات تتصف بالمصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

ت- أساليب المعالجة الإحصائية:

قمنا في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات وصدق أداة الدراسة والاجابة على أسئلة الدراسة وكذا اختبار صحة الفرضيات، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب بإستخدام البرنامج الاحصائي spss، ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

1- مقاييس الإحصاء الوصفي، وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها وهذه الاساليب هي المتوسط الحسابي

والانحرافات المعيارية للإجابة عن اسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

2- معامل الارتباط "بيرسون" ارتباط المصفوفات بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

- 3- الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ؛
- 4- تحليل معامل الانحدار المتعدد وذلك لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وقياس أثر المتغير المستقل الأمن الوظيفي على المتغير التابع الإلتزام التنظيمي.
- 5- إختبار (t) Teste لإختبار تأثير المتغير المستقل (الجنس) على المتغير التابع؛
- 6- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة الأخرى (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية) على المتغير التابع.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار صحة فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بأبعاد الأمن الوظيفي (الأمن النفسي- الإستقرار الوظيفي-الحوافز و التعويضات-علاقات العمل) وكذا أبعاد الإلتزام التنظيمي (الإلتزام العاطفي- الإلتزام المعياري- الإلتزام الإستمراري) لدى العينة المدروسة بالمؤسسة ENPI SUD.

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: " يوجد مستوى مرتفع للأمن الوظيفي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب -ورقلة "

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قامت الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعاد الأمن الوظيفي موضوع الدراسة.

البعد الأول-الأمن النفسي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الامن النفسي ثم تحليلها.

أولا- عرض النتائج

الجدول(2-12):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء "الأمن النفسي".

الرقم	الأمن النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	أشعر بالإرتياح و أنا أؤدي مهامي في مؤسسة ENPI	3.60	1.21	5	مرتفع
2	أشعر بالإستقرار النفسي و الإجتماعي في مؤسسة ENPI	3.65	1.19	3	مرتفع
3	أعتز بجو العمل و التفاهم السائد داخل مؤسسة ENPI	3.62	1.19	4	مرتفع
4	أشعر بأن موقعي الوظيفي موضع إحترام بين الناس	3.93	0.96	1	مرتفع
5	أشعر بأنني عضو فعال في مؤسسة ENPI	3.79	1.01	2	مرتفع
/	المتوسط العام لبعء الأمن النفسي	3.72	1.54	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا- تحليل النتائج

يتضح من خلال الجدول (2-12) أن بعد الأمن النفسي سائد في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري(1.54)، وهذا يدل على أن بعد الأمن النفسي متوفر بدرجة مرتفعة في المؤسسة، وقد احتلت العبارة رقم (04) " أشعر بأن موقفي الوظيفي موضع احترام بين الناس مؤسسة ENPI"، جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.96)، تليها باقي العبارة جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يشير إلى أن المؤسسة الوطنية للتربية العقارية لولاية ورقلة تهتم بالبعد النفسي للعاملين لديها فهي توفر له الإحترام و الإستقرار وتشعره بأنه عضو فعال في المؤسسة، وهذا من وجهة نظر عينة الدراسة التي أبدت رضاها التام عن جو العمل الذي توفره المؤسسة محل الدراسة.

البعد الثاني-الإستقرار الوظيفي:

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الإستقرار الوظيفي ثم تحليلها.

أولا- عرض النتائج

الجدول(2-13):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد "الإستقرار الوظيفي".

الرقم	الإستقرار الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	أشعر بالأمان و الإستقرار في عملي الحالي	3.58	1.36	1	مرتفع
2	أشعر بان عملي في مؤسسة ENPI يحقق طموحاتي المستقبلية	2.83	1.34	3	متوسط
3	أرغب في البقاء في عملي الحالي مهما توفرت لي من فرص بديلة	2.81	1.36	4	متوسط
4	أنا متأكد ان إدارة مؤسسة ENPI لديها الرغبة في المحافظة على عضويتي فيها.	3.44	1.25	2	مرتفع
/	المتوسط العام لبعد الإستقرار الوظيفي	3.16	1.12	/	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

ثانيا- تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم أربع عبارات لبعد الإستقرار الوظيفي في مؤسسة ENPI محل الدراسة جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.16)، وبانحراف معياري قدر ب(1.12)، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات الأربع المكونة لهذا البعد، حيث إحتلت الفقرة الأولى من فقراته " أشعر بالأمان و الإستقرار في عملي الحالي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.58) الذي يقابله انحراف معياري قدره (1.36) حيث جاءت بدرجة مرتفعة، أي أنه هناك أمن و استقرار في أداء العامل لعمله، وإحتلت الفقرة الرابعة" أنا متأكد ان إدارة مؤسسة ENPI

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

لديها الرغبة في المحافظة على عضويتي فيها" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.44) و بانحراف معياري قدره (1.25) جاءت بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن إدارة مؤسسة لديها الرغبة في الحفاظ عن العامل والتمسك به، كما جاءت باقي العبارات بدرجة متوسطة أي أن بعد الإستقرار الوظيفي متوفر بمستوى متوسط، وهذا راجع لعدم اهتمام المؤسسة محل الدراسة بتحقيق طموحات العامل، كما أن العامل متردد في البقاء في المؤسسة، وتشير نتائج الجدول أن هناك رضا متوسط لعينة الدراسة عن بعد "الإستقرار الوظيفي".

البعد الثالث-الخوافز والتعويضات

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الخوافز و التعويضات ثم تحليلها.

أولا-عرض النتائج

الجدول (2-14):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد "الخوافز والتعويضات".

الرقم	الخوافز و التعويضات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	أعتقد أن راتي يتناسب مع الجهد الذي أقوم به	2.88	1.29	6	متوسط
2	أعتقد أن مؤسسة ENPI توفر نظاما عادلا للترقية	3.11	1.34	4	متوسط
3	تحرص إدارة مؤسسة ENPI على اشباع احتياجات العاملين بها	3.11	1.40	5	متوسط
4	تساعد مؤسسة ENPI على تلافي جوانب القصور لدي بالتدريب و التأهيل من خلال الدورات التدريبية اللازمة	3.16	1.25	3	متوسط
5	أحصل على كامل حقوقي الوظيفية في مؤسسة ENPI	3.23	1.34	1	متوسط
6	أتلقي الشكر والتقدير من إدارة مؤسسة ENPI عند اتقاني لعملي	3.23	1.39	2	متوسط
/	المتوسط العام لبعد الخوافز و التعويضات	3.12	0.86	/	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم ست عبارات لبعد الخوافز والتعويضات، والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.12) و بانحراف معياري قدره (0.86)، وقد جاء هذا البعد بمستوى مقبول، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات الست المكونة لهذا البعد، حيث إحتلت الفقرة الخامسة من فقراته "أحصل على كامل حقوقي الوظيفية في مؤسسة ENPI" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.23) الذي يقابله انحراف معياري قدره (1.34) وهذا يدل على أن مؤسسة محل الدراسة تمنح للعمال كافة حقوقهم، وإحتلت الفقرة الأولى "أعتقد أن راتي يتناسب مع الجهد الذي أقوم به" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.88) الذي يقابله إنحراف معياري قدره (1.29)، وهذا يدل على أن الموظفين غير راضين على

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية

العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

الأجور و الحوافز في المؤسسة، ونلاحظ من خلال إجابة العينة المدروسة لتلك العبارات الست والتي تقيس الحوافز والتعويضات نجد أن هذا البعد جاء بمستوى متوسط، أي أن أفراد عينة الدراسة لديهم رضا متوسط عن الحوافز والتعويضات التي تقدمها المؤسسة محل الدراسة.

البعد الرابع- علاقات العمل

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد علاقات العمل ثم تحليها.

أولا- عرض النتائج

الجدول (2-15): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد علاقات العمل

الرقم	علاقات العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاجابة
1	تعمل إدارة مؤسسة ENPI على تحقيق العدالة و الإنصاف بين العاملين مهما كان نوع العقد، الجنس العرق.... الخ	3.30	1.33	5	متوسط
2	أستطيع التقدم بأي شكوى للمسؤولين في مؤسسة ENPI دون قلق أو خوف	3.44	1.18	3	مرتفع
3	أحصل على التعويضات اللازمة في حالة التعرض لحادث عمل أو مرض مهني	3.90	1.04	1	مرتفع
4	تحرص مؤسسة ENPI على تطبيق القوانين واللوائح على جميع العاملين دون استثناء	3.41	1.21	4	مرتفع
5	تحرص إدارة مؤسسة ENPI على بناء علاقة جيدة مع عمالها يسودها التعاون والثقة المتبادلة	3.67	1.24	2	مرتفع
/	المتوسط العام لبعد علاقات العمل	3.54	1.04	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه، والذي يضم خمس عبارات لبعد علاقات العمل والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.54) وانحراف معياري قدره (1.04)، وقد جاء هذا البعد بمستوى مرتفع، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات الخمس المكونة لهذا البعد حيث إحتلت الفقرة الثالثة من فقراته (أحصل على التعويضات اللازمة في حالة التعرض لحادث عمل أو مرض مهني) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.90) وانحراف معياري قدره (1.04)، وهذا يدل على أن المؤسسة

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

تسعى لحصول العامل على كافة التعويضات الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، وإحتلت الفقرة الأولى (تعمل إدارة مؤسسة ENPI على تحقيق العدالة و الإنصاف بين العاملين مهما كان نوع العقد، الجنس العرق... الخ) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.30) وانحراف معياري قدره (1.33). وهذا يدل على أن المؤسسة لا تسعى إلى تحقيق العدالة بدرجة كبيرة فهناك تميز بين الأفراد في المؤسسة، ونلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة المدروسة لتلك العبارات الخمس والتي تقيس بعد علاقات العمل نجد أن هذا البعد حظي بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن بعد علاقات العمل في المؤسسة سائد بنسبة مترفعة فالمؤسسة تسعى لبناء علاقة جيدة مع العاملين بها، من خلال بناء علاقة يسودها الثقة والاحترام، وحرية التعبير عن الرأي دون وضمان الحصول على كافة التعويضات المهنية.

❖ قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الأمن الوظيفي

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الأمن الوظيفي من خلال الجدول التالي ثم تحليلها .

أولاً- عرض النتائج

الجدول(2-16): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأمن الوظيفي

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
01	الأمن النفسي	3.72	1.54	1	مرتفع
02	الإستقرار الوظيفي	3.16	1.12	3	متوسطة
03	الحوافز و التعويضات	3.12	0.86	4	متوسطة
04	علاقات العمل	3.54	1.04	2	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد الأمن الوظيفي	3.38	1.14	--	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

ثانياً-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ترتيب أهم الأبعاد المكونة لمحور الأمن الوظيفي، حيث كان الهدف منه معرفة مدى قوة هذا المحور، ونلاحظ أن أكثر الأبعاد توافرا في المؤسسة من بين أبعاد الأمن الوظيفي هو بعد الأمن النفسي، يليه بعد علاقات

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية

العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

العمل حيث جاءت بدرجة مرتفعة، تليها بعد الإستقرار الوظيفي، وأخيرا بعد الحوافز والتعويضات للذان جاء بدرجة متوسطة، كما يبين الجدول أعلاه أن المتوسط العام لمحور الأمن الوظيفي جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38) بانحراف معياري (1.14)، مما يعكس الرضا المتوسط لأفراد عينة الدراسة عن مستوى الأمن الوظيفي السائد في المؤسسة محل الدراسة.

وهنا نرفض الفرضية التي تنص على: " يوجد مستوى مرتفع للأمن الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية

للمديرية الجهوية جنوب -ورقلة " .

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: " يوجد مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للتربية

العقارية للمديرية الجهوية جنوب -ورقلة " .

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قامت الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة لبعده الإلتزام التنظيمي.

البعده الأول-الإلتزام العاطفي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعده الإلتزام العاطفي ثم تحليلها.

أولا- عرض النتائج

الجدول (2-17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الإلتزام العاطفي

الرقم	البعده الأول: الإلتزام العاطفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	مستوى الاجابة
01	أشعر بأن مشاكل مؤسسة ENPI وكأنها مشاكل الخاصة	3.48	1.16	5	مرتفع
02	أشعر بإنتماء قوي إلى مؤسسة ENPI	3.67	1.20	3	مرتفع
03	أشعر بالفخر و الإعتزاز كوني أعمل في مؤسسة ENPI	3.72	1.03	2	مرتفع
04	تحمي سمعة مؤسسة ENPI	3.93	0.98	1	مرتفع
05	أعتبر مؤسسة ENPI وكأنها مؤسستي الخاصة	3.65	1.30	4	مرتفع
/	المتوسط العام لبعده الإلتزام العاطفي	3.96	1.13	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا-تحليل النتائج :

من خلال معطيات الجدول أعلاه والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الإلتزام العاطفي، حيث تألف هذا البعد من خمس فقرات، والغرض منه قياس مستوى الإلتزام العاطفي لدى العاملين في ورقلة، وقد جاء بمتوسط حسابي قدره (3.96) بانحراف معياري قدره (1.13)، وجاء بمستوى مرتفع، حيث إحتلت الفقرة الرابعة من فقراته (تهمني سمعة مؤسسة ENPI)، المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.93) بانحراف معياري قدره (0.98)، وهذا راجع إلى الضمير المهني العالي للعامل لأن طبيعة العمل التي تدفعه لتقديم خدمة ذات جودة مما يساهم في تحسين مخرجات المؤسسة، وإحتلت الفقرة الأولى (أشعر بأن مشاكل مؤسسة ENPI وكأنها مشاكلي الخاصة)، المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.48) بانحراف معياري قدره (1.16)، وقد جاءت بمستوى مرتفع، وهذا راجع إلى رضا العامل واهتمامه بمشاكل المؤسسة، وقد جاءت إجابات باقي الفقرات بمستوى مرتفع، وهذا يعكس وجود المستوى المرتفع لبعد الإلتزام العاطفي في مؤسسة ENPI.

البعد الثاني-الإلتزام المعياري

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الإلتزام المعياري ثم تحليلها.

أولا-عرض النتائج

الجدول(2-18):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإلتزام المعياري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	مستوى الاجابة
01	تستحق مؤسسة ENPI اخلاصي وولائي	3.74	1.31	5	مرتفع
02	أبذل قصارى جهدي لكي أساعد مؤسسة ENPI على تحقيق أهدافها	4.02	0.96	3	مرتفع
03	أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل	4.30	0.80	2	مرتفع جدا
04	أحرص على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة ENPI	4.32	0.80	1	مرتفع جدا
05	أنا مستعد للقيام بأية مهمة من أجل الإستمرار في العمل في مؤسسة ENPI	3.83	1.17	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الإلتزام المعياري	3.98	1.00	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا-تحليل النتائج

من خلال معطيات الجدول أعلاه والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الإلتزام المعياري، حيث تألف هذا البعد من خمس فقرات والغرض منه قياس مستوى الإلتزام المعياري، وقد جاء هذا الأخير بمتوسط حسابي قدره (3.98)، وانحراف معياري قدره (1.00)، وقد جاء بمستوى مرتفع، حيث إحتلت الفقرة الرابعة من فقراته (أحرص على تطبيق اللوائح و القوانين الخاصة بالمؤسسة ENPI) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.32) بانحراف معياري قدره (0.80) بمستوى مرتفع جدا، وهذا راجع إلى الضمير والوازع الديني وأن العاملون يلتزمون بأداء مهامهم الوظيفية، وإحتلت الفقرة الثالثة (أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.30) بانحراف معياري قدره (0.80) أي أنه هناك من يحترم عمله ويطبق القانون وينظر لها كخطوة للتقدم في مساره المهني، وقد جاءت إجابة باقي الفقرات بمستوى مرتفع، وهذا يعكس المستوى المرتفع للإلتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ENPI.

البعد الثالث-الإلتزام الإستمراري

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الإلتزام الإستمراري ثم تحليلها.

أولا-عرض النتائج

الجدول(2-19):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإلتزام الإستمراري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	مستوى الاجابة
01	أطلع للحصول على منصب أعلى في مؤسسة ENPI	3.88	1.13	1	مرتفع
02	تسبب لي مغادرتي لعملي الحالي العديد من المشاكل	3.18	1.33	2	متوسط
03	يصعب عليا ترك عملي الحالي ولو توفرت لدي الرغبة في ذلك	3.09	1.37	3	متوسط
04	توفر لي مؤسسة ENPI مزايا وفوائد يصعب الحصول عليها في مؤسسة أخرى	3.04	1.29	4	متوسط
	المتوسط العام لبعد الإلتزام الإستمراري	3.29	1.28	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا-تحليل النتائج

من خلال معطيات الجدول(02-19)، والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الإلتزام الإستمراري حيث تألف هذا البعد من أربع فقرات والغرض منه قياس مستوى الإلتزام الإستمراري، وقد جاء هذا الأخير بمتوسط حسابي قدره (3.29) وانحراف معياري قدره (1.28)، جاء بمستوى متوسط، حيث إحتلت الفقرة الأولى من فقراته (أتطلع للحصول على منصب أعلى في مؤسسة ENPI) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.88) بانحراف معياري قدره (1.13)، أي أن العاملون لديهم طموح ورغبة في الوصول إلى أعلى المناصب في المؤسسة، وإحتلت الفقرة الرابعة (توفر لي مؤسسة ENPI مزايا وفوائد يصعب الحصول عليها في مؤسسة أخرى) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.04) بانحراف معياري قدره (1.29)، أي أن العاملين يمكنهم الإستغناء عن المؤسسة في حال تم الحصول على مزايا في مؤسسة أخرى يصعب الحصول عليها في المؤسسة الحالية،وقد جاءت إجابة جميع الفقرات بمستوى متوسط، وهذا يعكس المستوى المتوسط لبعد الإلتزام الإستمراري في مؤسسة ENPI.

❖ قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الإلتزام التنظيمي

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الإلتزام التنظيمي من خلال الجدول التالي ثم تحليلها .

أولا- عرض النتائج

الجدول(20-2):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإلتزام التنظيمي

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
01	الإلتزام العاطفي	3.96	1.13	2	مرتفع
02	الإلتزام المعياري	3.98	1.00	1	مرتفع
03	الإلتزام الإستمراري	3.29	1.28	3	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد الإلتزام التنظيمي	3.74	1.13	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ترتيب أهم الأبعاد المكونة لمحور الإلتزام التنظيمي، وقد جاء في المرتبة لاولى بعد الإلتزام العاطفي يليه بعد الإلتزام المعياري، حيث جاءت كلها بدرجات مرتفعة بينما بعد الإلتزام الإستمراري جاء بدرجة متوسطة كما يبين الجدول أعلاه أن المتوسط العام لمحور الإلتزام التنظيمي جاء بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) بإنحراف معياري (1.13) مما يعكس المتوسط لأفراد عينة الدراسة عن مستوى الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب -ورقلة.

وهنا نقبل الفرضية التي تنص على: " يوجد مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب -ورقلة " .

❖ النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: "هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة"

العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول التالي الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة .

أولا- عرض النتائج

الجدول (2-21) : العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

القرار	الأمن الوظيفي	رابعا: علاقات العمل	ثالثا: الحوافر و التعويضات	ثانيا: الإستقرار الوظيفي	أولا: الأمن النفسي	الأمن الوظيفي	
دال احصائيا (توجد علاقة طردية و قوية)	0.873*	0.825*	0.775*	0.674*	0.787*	معامل الارتباط بيرسون	الإلتزام التنظيمي
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
	43	43	43	43	43	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات.(spss25)

الفصل الثاني..... الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

ثانيا - تحليل النتائج :

من خلال الجدول رقم (2-21) نلاحظ مايلي أن :

1. الأمن النفسي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "الأمن النفسي" والمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي" ($r=0.787$)، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الأمن النفسي والإلتزام التنظيمي.

2. الإستقرار الوظيفي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "الإستقرار الوظيفي" والمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي" ($r=0.674$)، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الإستقرار الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

3. الحوافز و التعويضات: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "الحوافز و التعويضات" والمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي" ($r=0.775$)، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الحوافز و التعويضات والإلتزام التنظيمي.

4. علاقات العمل: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "علاقات العمل" والمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي" ($r=0.825$)، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين علاقات العمل والإلتزام التنظيمي.

5. الأمن الوظيفي (المتغير المستقل): بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "الأمن الوظيفي" والمتغير التابع "الإلتزام التنظيمي" ($r=0.873$)، وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($sig=0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي.

كما بينت النتائج وجود علاقة إرتباطية بين الأمن الوظيفي بأبعاده والإلتزام التنظيمي، في حين أن أقواها مع علاقات العمل، حيث بلغت قيمة ($r=0.825$) عند مستوى الدلالة (0.000) مقارنة بالأبعاد الأخرى، وهذا دليل على أن الأمن الوظيفي له دور مهم جدا في تحقيق وتعزيز الإلتزام التنظيمي، وهذا يدل على وجود علاقة إرتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي بأبعاده والإلتزام التنظيمي.

2-تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل الأمن الوظيفي والمتغير التابع الإلتزام التنظيمي:

يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة 0.05 حيث يمثل المتغير المستقل (الأمن الوظيفي)، والمتغير التابع هو (الإلتزام التنظيمي) فالجدول الموالي يوضح نوع العلاقة التي تربط بين محور الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي، حيث تم استخدام الإندار الخطي لتبيان نوع الإرتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

أولاً- عرض النتائج

الجدول (2-22): نتائج تحليل الانحدار لإختبار العلاقة بين المتغير المستقل الأمن الوظيفي والمتغير التابع الإلتزام التنظيمي

المصدر	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	Constant
الانحدار	4317.609	1	4317.609	0.000	0.763	0.873	14.753
البواقي	1342.019	41	32.732				
المجموع	5659.628	42					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS.25

ثانيا- تحليل النتائج

من خلال الجدول يتضح أن مستوى دلالة قيمة sig تساوى (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب قبول الفرضية التي تنص على : "وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية الديرية الجهوية جنوب-ورقلة".

ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي فقد بلغت $R=0.873$ وهويل على وجود ارتباط طردي موجب وقوي بينهما ($\alpha=0.005 < sig=0.00$)، أما القوة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد) $R^2=0.76$ مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (الأمن الوظيفي) تفسر ما مقداره 76.3% من المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي)، والنسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى .

كما يعني أيضا أن الزيادة في التركيز على الأمن الوظيفي يؤدي إلى الزيادة في الإلتزام التنظيمي ويفسر بمقداره 76.3% من التباين في المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) إعتمادا على قيمة معامل التحديد.
وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل (الأمن الوظيفي(x)) بالمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي (y)) كالآتي :

$$Y=a+bx$$

$$Y=14.753 +0.548x$$

حيث:

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

X: المتغير المستقل (الأمن الوظيفي).

Y: المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي).

1. تباين خط الإنحدار :

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الإنحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط إنحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن: "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة".

أولا- عرض النتائج

جدول (2-23) تحليل تباين خط الإنحدار

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4 317,609	1	4 317,609	131,907	.000 ^b
Residual	1 342,019	41	32,732		
Total	5 659,628	42			

a. Predictors: (Constant), المتغير المستقل: الأمن الوظيفي SPSS.25 من مخرجات

b. Dependent Variable المتغير التابع: الإلتزام التنظيمي

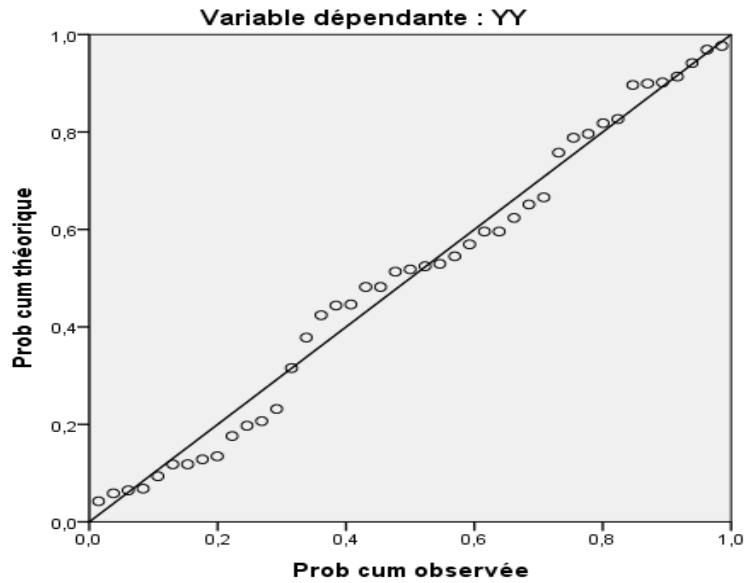
ثانيا- تحليل النتائج

- مجموع مربعات الإنحدار يساوي 4 317,609 ومجموع مربعات البواقي 1,342.019، مجموع المربعات الكلي يساوي 5,659.628؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 41؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 4 317,609 ومتوسط مربعات البواقي هو 32,732؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 131,907؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (2-4): مدى ملائمة خط الإنحدار

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



المصدر: من مخرجات SPSS.25

تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي .

المهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد الأمن الوظيفي إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي .

1. من تحليل النتائج لدينا نموذج الدراسة:

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (بعد علاقات العمل و بعد الأمن النفسي) مع المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي).

أولا- عرض النتائج:

الجدول (2-24): المتغيرالمتبقي في نموذج الدراسة

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوظيفية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

Variables Entered/Removed^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	علاقات العمل	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	الأمن النفسي	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : الإلتزام التنظيمي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

ثانيا- تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه (2-24) أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو "علاقات العمل و الأمن

النفسي".

2. معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقل المتبقية (علاقات العمل و الأمن النفسي) والمتغير

التابع (الإلتزام التنظيمي) لنموذج الدراسة:

أولا- عرض النتائج

الجدول رقم (2-25) معاملات الإرتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,825 ^a	,680	,672	6,64703
2	,859 ^b	,738	,725	6,08655

a. Valeurs prédites : (constantes), علاقات العمل

b. Valeurs prédites : (constantes), الأمن النفسي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

ثانيا- تحليل النتائج

من خلال الجدولين السابقين (2-24)-(2-25) نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج

المتغيرات المستقلة (الإستقرار الوظيفي و الحوافز و التعويضات) والإحتفاظ بالمتغيرين المستقلين (علاقات العمل والأمن النفسي)

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوظيفية للترقية

العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين المستقلين (بعد علاقات العمل والأمن النفسي) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) (85.9%) وهو دليل على وجود ارتباط قوي بينهما، حيث أن (73.8%) من التغيرات التي تحدث في متغير الإلتزام التنظيمي تعود إلى علاقات العمل والأمن النفسي والنسبة المتبقية (26.2%) ترجع لعوامل أخرى.

تحليل تباين خط الإنحدار بطريقة stepwise.

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لخط الإنحدار بطريقة stepwise.

أولاً- عرض النتائج

جدول (2-26) تباين خط الإنحدار بطريقة stepwise.

ANOVA ^a						
Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	3 848,123	1	3 848,123	87,095	,000 ^b
	Résidu	1 811,505	41	44,183		
	Total	5 659,628	42			
2	Régression	4 177,783	2	2 088,892	56,386	,000 ^c
	Résidu	1 481,844	40	37,046		
	Total	5 659,628	42			

a. Variable dépendante : الإلتزام التنظيمي

b. Valeurs prédites : (constantes), علاقات العمل

c. Valeurs prédites : (constantes), الأمن النفسي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

ثانياً- تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4177.783 ومجموع مربعات البواقي 1481.844 ومجموع المربعات الكلي يساوي 5659.628؛
- نجد درجة حرية الانحدار هي 2 ودرجة البواقي 40؛
- متوسط مربعات الإنحدار هو 2088.892 ومتوسط مربعات البواقي هو 37.046؛
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 56.386؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

من الجدولين السابقين (26.2) و(27.2) نستنتج أن معامل التحديد لبعدها علاقات العمل يقدر ب 0.680 وأن قيمة F قد بلغت 17.882 عند مستوى الدلالة sig=0.000 عند درجة حرية df=1 وهذا يؤكد معنوية الإنحدار عند مستوى (0.05) < b وهذا ما يعني أن بعد علاقات العمل قد فسر من التباين في المتغير التابع الإلتزام التنظيمي بمقدار 68%.

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية
العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

3. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار في الجدول الموالي والذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise
أولا- عرض النتائج

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (2-27) معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	
	A	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	19,252	3,643		5,285	,000
	XD	1,840	,197	,825	9,332	,000
2	(Constante)	11,757	4,176		2,815	,008
	XD	1,196	,282	,536	4,247	,000
	XA	1,017	,341	,376	2,983	,005

a. Variable dépendante : YY

المصدر: من مخرجات SPSS.25

ثانيا- تحليل النتائج

تم استخدام الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل من المتغير المستقل على حدى ويتضح من الجدول (2-27) الذي يبين ترتيب دخول المتغير المستقل (الأمن الوظيفي) في معادلة الانحدار، فإن علاقات العمل و الأمن النفسي هما البعدان الوحيدان المتبقيان في النموذج وهو يفسر ما مقداره (73.8%) من التباين في المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) اعتمادا على قيمة معامل التحديد R2 وأن مستوى الدلالة sig=0.000 أقل من مستوى الدلالة المحسوبة (α =0.05) وأن قيمة Beta لبعدين علاقات العمل و الأمن النفسي قد بلغت (0.376) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) فهو يمثل أكبر قيمة إحصائية (t=4.247) وبالتالي أكبر معامل ارتباط والذي يقدر (0.859). وقد تم إستبعاد كل من متغير الإستقرار الوظيفي و الحوافز و التعويضات من النموذج النهائي، حيث كان مستوى الدلالة لبعدي الإستقرار الوظيفي وهو أكبر من مستوى الدلالة (α =0.05) أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05)، كما أن مستوى الدلالة لبعدي الحوافز و التعويضات sig=0.121 أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α =0.05).

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعدي علاقات العمل والأمن النفسي وفق المعادلة

التالية :

$$Y=a+bx_1+Bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي :

$$Y=11.757+1.196x_1+1.017x_2$$

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

Y: المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي)

X1: المتغير المستقل (علاقات العمل).

X2: المتغير المستقل (الأمن النفسي).

أما بالنسبة لقيم Sig نجد أن القيمة المقبولة لبعدي علاقات العمل والأمن النفسي، والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نستنتج أن أهم بعد مؤثر على الإلتزام التنظيمي هما علاقات العمل والأمن النفسي.

الفرضية الرابعة: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الإلتزام التنظيمي للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية)"

لإختبار هذه الفرضية تم استخدامتطبيقاختبار (T) Teste في حالة المتغير يحتمل على إجابتين، وكذا اختبار ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين.

1- متغير الجنس (T) Teste: يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي تحتمل إجابتين فقط، والهدف منه بيان هل العلاقة بين كل من الجنس والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) ذات دلالة احصائية أم لا ؟

أولا- عرض النتائج

الجدول رقم (2-28): اختبار (T) Teste لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	F	T	Sig
الإلتزام التنظيمي	ذكر	18	0.718	-2.659	0.402
	أنثى	25			

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

ثانيا- تحليل النتائج

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

توضح نتائج الجدول(2-28) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس هو 0.402 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، أي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس".

2- تحليل التباين الاحادي(One WayAnova) للمتغيرات الشخصية:

يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي تحمل أكثر من إجابتين، والهدف منه بيان هل العلاقة بين كل من (السن . المستوى التعليمي . سنوات الأقدمية) والمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) ذات دلالة إحصائية أم لا ؟

حيث سيتم عرض نتائج تحليل التباين بين المتوسطات في الجدول التالي:

أولاً-عرض النتائج

الجدول (2-29):تحليل التباين الأحادي (One WayAnova).

المتغير	Samme des carres	Ddi	Mayenn des carres	F	Sig
السن	564.240	3	188.080	1.440	0.246
المستوى التعليمي	919.513	2	459.756	3.880	0.029
سنوات الأقدمية	53.503	2	26.751	0.191	0.827

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

ثانياً- تحليل النتائج

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة للإلتزام التنظيمي تعزى لمتغيري (السن، سنوات الأقدمية)، حيث كان مستوى الدلالة لكل من (السن، سنوات الأقدمية) يساوي (0.827/ 0.246) على التوالي وهما قيمتان أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، في حين بلغ مستوى الدلالة لمتغير المستوى التعليمي 0.029 وهو قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها في المطلب السابق:

❖ إختبار صحة الفرضية الاولى:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى متوسط للأمن الوظيفي توفره المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي على النحو التالي " الإستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي (3.16)، والحوافز و التعويضات بمتوسط حسابي (3.12)، وهذه المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة، أما الأمن النفسي جاء بمتوسط حسابي (3.72)، وعلاقات العمل كانت بمتوسط حسابي (3.54)، جاء بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط العام للأمن الوظيفي جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي(3.38) بانحراف معياري (1.14).

ولهذا نرفض الفرضية الأولى التي تنص على: "يوجد مستوى مرتفع للأمن الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة "

❖ إختبار صحة الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة، من خلال احتساب كل من المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإرتباط الوظيفي للإلتزام التنظيمي والتي كانت على النحو التالي"الإلتزام العاطفي بمتوسط حسابي (3.96)، ثم بعد الإلتزام المعياري بمتوسط حسابي(3.98)، ثم يأتي الإلتزام الإستمراري بمتوسط حسابي (3.29)"، وكانت المتوسطات تسود بدرجة مرتفعة، وقد بلغ المتوسط العام للمتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) (3.74) بانحراف معياري (1.13) وهذا يعكس المستوى المرتفع للإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

وهذا يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تنص على: " وجود مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة "

❖ إختبار صحة الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، فمن خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الأمن الوظيفي والمتغير التابع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين حيث بلغ مستوى الدلالة المحسوبة(0.000) وهو أقل من مستوى دلالة 0.05 وقيمة الارتباط R، حيث بلغت قيمة ($R=0.873$) وهو يدل على وجود إرتباط طردي موجب وقوي، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2= 0.763$) مما يعني أن

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

أبعاد المتغير المستقل الأمن الوظيفي تفسر مامقداره 76.3% من المتغير التابع الإلتزام التنظيمي والباقي يرجع لعوامل أخرى. ومنه يمكن كتابة معادلة الإنحدار على الشكل التالي:

$$Y=a+bx$$
$$Y=14.753 +0.548x$$

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على: " وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للتربية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة " .

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأمن الوظيفي الأكثر تأثيرا على المتغير التابع الإلتزام التنظيمي قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الإنحدار المتعدد التدريجي وإتضح من خلاله أن بعد "علاقات العمل و الأمن النفسي" هما البعدان الأكثر تأثيرا من بين أبعاد المتغير المستقل. لتصبح المعادلة من الشكل التالي:

$$Y=11.757+1.196x_1+1.017x_2$$

أما بالنسبة لقيم $Sig=0.000$ نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من (0.05) وهو مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة في زيادة الإلتزام التنظيمي هما علاقات العمل و لأمن النفسي.

❖ إختبار صحة الفرضية الرابعة:

تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار (T-Test و One Way Anova):

أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس ومتغيري السن وسنوات الأقدمية حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس هو 0.402 ، و مستوى الدلالة المحسوب لمتغير السن هو 0.246، كما بلغ مستوى الدلالة المحسوب لمتغير سنوات الأقدمية هو 0.827، وهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة.

وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الجنس و السن وسنوات الأقدمية".

كما أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) حيث بلغ مستوى الدلالة لمتغير المستوى التعليمي (0.029) وهو قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة.

خلاصة الفصل الثاني:

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع الأمن الوظيفي ودوره في تعزيز الإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة ، من خلال إعداد استبانة تم توزيعها على عينة حجمها (43) عاملا، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) تم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توفر المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة مستوى متوسط من الأمن الوظيفي للعاملين فيها ؛
- مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة؛
- توجد علاقة طردية إيجابية وقوية وذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة؛
- أهم بعدان في الأمن الوظيفي والأكثر تأثيرا على الإلتزام التنظيمي هما بعدان الأمن النفسي وعلاقات العمل؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية بإستثناء متغير المستوى التعليمي.

خاتمة

يشكل العنصر البشري المحور الأساسي لنجاح المؤسسات، فعليه تتوقف قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، وتعتبر المحافظة عليه من أكبر التحديات التي تواجه المؤسسة الحديثة، لأن المحافظة على المورد البشري تتطلب السهر على الارتقاء به وتحقيق متطلباته الأساسية، خاصة فيما يتعلق بمسألة تحقيق سبل الراحة والأمن الوظيفي للعاملين.

ونظرا لأهمية موضوع الأمن الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي، ودوره في مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها، من خلال التزام العاملين، -وهذا ما أثبتته العديد منالدراسات السابقة- عملنا في دراستنا هذه على دراسته ميدانيا في أحد المؤسسات العمومية الاقتصادية وهي "المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب - ورقلة"، من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالية: "إلى أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب - ورقلة؟"، ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تناولنا الدراسة في فصلين الفصل الأول خصصناه للجانب النظري والدراسات السابقة، حاولنا من خلاله الإلمام بمختلف الأدب النظري لمتغيري الدراسة (الأمن الوظيفي، والالتزام التنظيمي)، كما تطرقنا فيه إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي ساعدتنا كثيرا سواء في جانب النظري أو الميداني، أما الفصل الثاني فخصصناه للدراسة الميدانية الذي حاولنا من خلالها إسقاط ما تم دراسته في الجانب النظري ميدانيا على أحد المؤسسات الاقتصادية، وقد وقع اختيارنا على المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب - ورقلة، ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة وإختبار فرضياتها، إعتمدنا على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتم تحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهذا ما ساعدنا في الوصول إلى نتائج الدراسة والتي في ضوءها قمنا بتقديم مجموعة من الإقتراحات لتساعد المسيرين في المؤسسة محل الدراسة على تفاذي النقائص التي لمسناها من خلال دراستنا.

أولا - النتائج الخاصة باختبار الفرضيات : من خلال ماتم التوصل إليه من نتائج لهذا الموضوع قامت دراستنا على أربع فرضيات هم :

• الفرضية الأولى:

أظهرت نتائج البحث أن مستوى الأمن الوظيفي بأبعاده المختلفة كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38) بانحراف معياري (1.14)، وكانت المتوسطات الحسابية لكل بعد على النحو التالي: الإستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي (3.16)، والحوافز و التعويضات بمتوسط حسابي (3.12)، وهذه المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة، أما الأمن النفسي جاء بمتوسط حسابي (3.72)، وعلاقات العمل كانت بمتوسط حسابي (3.54)، جاء بدرجة مرتفعة، والذي يؤكد عدم صحة هذه الفرضية التي تنص على: " توفر المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة مستوى مرتفع من الأمن الوظيفي للعاملين فيها".

- الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج البحث أنه هناك مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإلتزام التنظيمي بنسبة (3.74) بانحراف معياري (1.13)، وكانت المتوسطات الحسابية لكل بعد على النحو التالي: الإلتزام العاطفي بمتوسط حسابي (3.96)، ثم بعد الإلتزام المعياري بمتوسط حسابي (3.98)، ثم يأتي الإلتزام الإستمراري بمتوسط حسابي (3.29)، والذي يؤكد صحة هذه الفرضية التي تقول أن: مستوى الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة مرتفع.

- الفرضية الثالثة:

أظهرت نتائج أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة، حيث بلغت قيمة الارتباط ($R=0.873$) وهو يدل على وجود ارتباط طردي موجب، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2= 0.763$) وهذا مايدل وجود ارتباط طردي موجب بينهما، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية والتي تنص على: " وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب-ورقلة".

- الفرضية الرابعة :

أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس ومتغيري السن وسنوات الأقدمية حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس هو 0.402 ، و مستوى الدلالة المحسوب لمتغير السن هو 0.246، كما بلغ مستوى الدلالة المحسوب لمتغير سنوات الأقدمية هو 0.827، وهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الجنس و السن وسنوات الأقدمية".

كما أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) حيث بلغ مستوى الدلالة لمتغير المستوى التعليمي (0.029) وهو قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

❖ ثانيا - نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى :

- توفر المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة مستوى متوسط من الأمن الوظيفي للعاملين فيها ؛
- يتميز العاملون في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي؛
- توجد علاقة طردية ايجابية وذات دلالة احصائية بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية للمديرية الجهوية جنوب- ورقلة؛
- أهم بعدان في الامن الوظيفي والاكثر تأثيرا على الإلتزام التنظيمي هما بعدا الأمن النفسي و علاقات العمل؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير المستوى التعليمي.

ثالثا - الإقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلنا إليها نقدم بعض الاقتراحات من أجل تعزيز الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي نوجزها في

مايلي:

- 1- العمل على توفير الأمن الوظيفي داخل المؤسسة من خلال توفير أبعاده من أجل تحسين العلاقة بين العمال والمؤسسة؛
- 2- منح العامل مزيدا من الحرية في طرح الأفكار والمشاركة في إتخاذ القرار، بما يحقق رفع مستوى الإلتزام التنظيمي لديه؛
- 3- ضرورة منح الحوافز المادية والتعويضات للعاملين قصد إشباع رغباتهم النفسية والمادية؛
- 4- توفير الفهم والتنمية والوعي للمؤسسين بالأمن الوظيفي وبأهميته داخل المؤسسة وماينتج عنه من فوائد؛
- 5- دعم القرارات الصائبة التي يتخذها العمال، وذلك تشجيعا لهم على إبداء رأيهم دون تردد أو خوف؛
- 6- توفير بيئة عمل مستقرة للعاملين، تخفف قلق العاملين اتجاه مستقبلهم في المؤسسة، وتقلل من دوران العمل؛
- 7- تعزيز الثقة بين العاملين وإدارة المؤسسة؛

رابعا - آفاق الدراسة:

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا آفاقا جديدة للدراسة وظهرت العديد

من المواضيع الجديدة بمواصلة البحث فيها لأهميتها النظرية والميدانية منها:

- 1- الإلتزام التنظيمي وأثره على الانتماء التنظيمي ؛

- 2- أثر الإلتزام التنظيمي على دوران العمل؛
- 3- أثر الإلتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي؛
- 4- أثر الأمن الوظيفي على الولاء التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

- 1- إبراهيم حسن بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
- 2- جاد الرب سيد أحمد ، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، ط1، السويس، مصر، 2005.
- 3- حسين محمود حريم، إدارة الموارد البشرية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- 4- حنفي محمد سليمان، وظائف الإدارة، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 5- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي و سيوني اسماعيل، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2004.
- 6- عايدة سيد خطاب، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2001.
- 7- عواد فتحي أحمد ذياب، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 8- محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل و الإلتزام الوظيفي لدى المدرسين ز المعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2006.
- 9- محمد سعيد أمور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003.

ب-المجلات العلمية:

- 1- أحمدتي ،بوبكر نعرورة وعادل غربي، أثر الإلتزام التنظيمي في الإستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الإقتصادية ، دراسة صيدالية بشركة الجزائرية للمياه وحدة المرادي، مجلة العلوم الإقتصاديةو التسيير و العلوم التجارية، م 14، عدد1، 2021.
- 2- أحمد محمد بنى عيسى، رياض أحمد بنى زيد، دور الإلتزام في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد41، العدد2، جامعة الأردن، 2014.
- 3- إبتسام عاشوري، الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد 6، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
- 4- إيمان محمد عبد الستار، مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص، مجلة كلية الخدمات الإجتماعية للدراسات و البحوث، م29، عدد02، جامعة الفيوم، مصر، 2022.

- 5- ربيعة كيرد، عائشة صفراني، أثر الأمن الوظيفي على التزام التنظيمي لمؤسسة إتصالات الجزائر- الأوغاط، مجلة الباحث ، م21، العدد 01، جامعة ورقلة، الجزائر، 2021.
- 6- سعد ناصر آل عزام، أثر الأمان الوظيفي على الإلتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، م6، العدد 01، السعودية، 2022.
- 7- سعيدة قاسم شاوش، محددات العدالة التنظيمية ومدى تأثيرها في الإلتزام التنظيمي، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، م8، عدد01، 2022.
- 8- سها بهجت محمد، بسام سمير الرميدي، أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية، مجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، م12، ع3 (1/3) جامعة الفيوم، مصر، 2018.
- 9- عبد الرحمان الرقوق، هدى درنون، الإلتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد، النتائج)، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد13، جامعة بسكرة، 2014.
- 10- فاطمة الزهراء بن صافية، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمات، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية بالروبية، مجلة الدراسات في علم إجتماع المنظمات، م2، ع3، جامعة الجزائر 2، 2014.
- 11- محمد بولصباح، طارق بالحاج وفريد كورتيل، أثر الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي، الدراسات الاقتصادية الكمية، م8، عدد 1، 2022.
- 12- نبيل موسى ابو رحمة، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بقطاع غزة، مجلة السياسة العالمية، م6، عدد01، 2022.
- 13- ولاء صاني، العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، دمشق، مجلة البعث للعلوم الإنسانية، م39، عدد13، 2017.
- 14- ياسر فتحى الهنداوي فاطمة خصيب حميد السعيدية، وخلف مرهون العبري، الأمن الوظيفي لمعلمين المدارس الخاصة في سلطنة عمان، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، عدد14، 2019.
- ت- الملتقيات الجامعية

- 1- عبد الغني بن حامد، محمد البخاري عمومن، أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة، الجزائر، مجمع مدخلات الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، المنعقد بجامعة ورقلة، الجزائر يومي 27 و28 نوفمبر 2017.

ت-البحوث الجامعية:

أ-اطروحات الدكتوراه

1- هدى درنوبي، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية
بسكرة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص: الإدارة والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد
خيضر، بسكرة، 2015.

ب-مذكرات الماجستير:

1- آية عبد القادر ابراهيم صرصور، دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين
بجامعة الاقصى في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، (غير منشورة)، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية،
غزة، 2015.

2- إيمان جبريل جبريل، الأمن الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي - دراسة على جامعات الفلسطينية في قطاع غزة،
مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة، 2016.

3- عبد الله أحمد عبدالرحمان السيد، تأثير حقوق الموظف على الإلتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في
قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة أعمال(غير منشورة)، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم التجارية، جامعة إسلامية،
غزة، 2017.

ثانيا-المراجع باللغة الاجنبية :

- 1- Alexander Kwabiiah, Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robirt, **Job Security, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of job performance among Workes in Takoradi, Ghana, Africa Development and Resources Research Institute(Adrri)Journal , Vol 25, No7, 2016.**
- 2- Charles Akpan, **Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among Universty Teachers in Cross River State, Nigera**, British Journal of Education, Vol 1, No2, 2013.
- 3- Nzuki Benson Mwangangi & Langat Nahashon, **Effect of JobSecueity on organizqtional Performance in Manufacturing Comp Anies in KENYA**, International journal of Business Management & finance – Vol1, No59, 2018.
- 4- Rajqni Kumar, **A study of the Impact of job Security on Employee Motivation and Qutcome at Work Place with special reference to**

Unionized and Non Unionized Organizations in Nagpur, journal of Emerging Technologies and Innovative Research – Vo6 , No 5 , 2019 .

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	بن شويحة بشير	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	يوسف أسماء	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	قداش سمية	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

الملحق (02) إستمارة الإستبانة

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان



السادة والسيدات الأفاضل يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي -دراسة حالة : المديرية الجهوية للترقية العقارية جنوب - ورقلة - " وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ونشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة ولكم منا الشكر والتقدير.

الطالبتين : قيود مروة - كودية منال

إشراف الأستاذة : تيشات سلوى

القسم الأول: البيانات الشخصية:الجنس: ذكر أنثى السن: أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر المستوى التعليمي: ثانوي فأقل جامعي دراسات عليا سنوات الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات 10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: محاور الإستبانة:

الأمن الوظيفي: هو حصول العامل على الوظيفة التي تضمن له العيش الكريم، و المنصب ال1ي يلائم مستواه و مهاراته و الشعور بالطمأنينة، و الراحة أثناء تأدية مهامه في بيئة عمل مناسبة تضمن له الإستقرار الوظيفي					الرقم
البعد الأول- الأمن النفسي :					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					01 أشعر بالإرتياح وأنا أؤدي مهامي في مؤسسة enpi.
					02 أشعر بالاستقرار النفسي و الإجتماعي في مؤسسة enpi.
					03 أعترت بجو العمل و التفاهم السائد داخل مؤسسة enpi.
					04 أشعر بأن موقعي الوظيفي موضع احترام بين الناس.
					05 أشعر بأنني عضو فعال في مؤسسة enpi.
البعد الثاني- الإستقرار الوظيفي					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					06 أشعر بالأمان و الإستقرار في عملي الحالي.
					07 أشعر بأن عملي في المؤسسة enpi يحقق طموحاتي المستقبلية.
					08 أرغب في البقاء في عملي الحالي مهما توفرت لي من فرص بديلة.
					09 أنا متأكد أن إدارة مؤسسة enpi لديها الرغبة في المحافظة على عضويتي فيها.
البعد الثالث- الحوافز والتعويضات					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					10 أعتقد أن راتي يتناسب مع الجهد الذي أقوم به.
					11 أعتقد أن مؤسسة enpi توفر نظاما عادلا للترقية.
					12 تحرص إدارة مؤسسة enpi على اشباع احتياجات العاملين بها.
					13 تساعدني مؤسسة enpi على تلافي جوانب القصور لدي بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات التدريبية اللازمة.
					14 أحصل على كامل حقوقي الوظيفية في مؤسسة enpi .
					15 أتلقى الشكر و التقدير من إدارة مؤسسة enpi عند اتقاني لعملي.
البعد الرابع: علاقات العمل					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	

بشدة			موافق	بشدة	
					16 تعمل إدارة مؤسسة enpi على تحقيق العدالة و الإنصاف بين العاملين مهما كان نوع العقد، الجنس، العرق...الخ.
					17 أستطيع التقدم بأي شكوى للمسؤولين في مؤسسة enpi دون قلق أو خوف.
					18 أحصل على التعويضات اللازمة في حالة التعرض لحادث عمل أو مرض مهني.
					19 تحرص مؤسسة enpi على تطبيق القوانين و اللوائح على جميع العاملين دون استثناء.
					20 تحرص إدارة مؤسسة enpi على بناء علاقة جيدة مع عمالها يسودها التعاون و الثقة المتبادلة.
الإلتزام التنظيمي: يعرف بأنه الإيمان القوي للفرد بقيم المنظمة وأهدافها، و الرغبة في مضاعفة الجهود لتحقيق مصلحتها، و الرغبة القوية في المحافظة على عضويتها.					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الأول: الإلتزام العاطفي
					01 أشعر بأن مشاكل مؤسسة enpi و كأنها مشاكلني الخاصة.
					02 أشعر بإنتماء قوي إلى مؤسسة enpi .
					03 أشعر بالفخر و الإعتراز كوني أعمل في مؤسسة enpi .
					04 تحميني سمعة مؤسسة enpi .
					05 أعتبر مؤسسة enpi وكأنها مؤسستي الخاصة .
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الثاني: الإلتزام المعياري
					06 تستحق مؤسسة enpi اخلاصي وولائي.
					07 أبذل قصارى جهدي لكي أساعد مؤسسة enpi على تحقيق أهدافها.
					08 أحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل.
					09 أحرص على تطبيق اللوائح و القوانين الخاصة بالمؤسسة enpi .
					10 أنا مستعد للقيام بأية مهمة من أجل الإستمرار في العمل في مؤسسة enpi .
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البعد الثالث: الإلتزام الإستمراري
					11 أتطلع للحصول على منصب أعلى في مؤسسة enpi .
					12 تسبب لي مغادرتي لعملي الحالي العديد من المشاكل.
					13 يصعب عليا ترك عملي الحالي ولو توفرت لدي الرغبة في ذلك.

14 توفر لي مؤسسة enpi مزايا وفوائد يصعب الحصول عليها في مؤسسة اخرى.

الملحق (03) نتائج التحليل الإحصائي SPSS

معامل الثبات ألفا كرونباخ المصدقية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,970	34

خصائص عينة الدراسة

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	18	41,9	41,9	41,9
أنثى	25	58,1	58,1	100,0
Total	43	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة 30 من أقل	8	18,6	18,6	18,6
سنة 40 من أقل إلى 30 من	23	53,5	53,5	72,1
سنة 50 من أقل إلى 40 من	10	23,3	23,3	95,3
فأكثر سنة 50	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

التعليم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
فأقل ثانوي	10	23,3	23,3	23,3
جامعي	25	58,1	58,1	81,4
عليا دراسات	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides				
سنوات 5 من أقل	11	25,6	25,6	25,6
سنوات 10 إلى 5 من	24	55,8	55,8	81,4
فأكثر سنوات 10	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
x1	43	2,00	5,00	3,6047	1,21772
x2	43	1,00	5,00	3,6512	1,19291
x3	43	1,00	5,00	3,6279	1,19569
x4	43	1,00	5,00	3,9302	,96103
x5	43	2,00	5,00	3,7907	1,01320
x6	43	1,00	5,00	3,5814	1,36683
x7	43	1,00	5,00	2,8372	1,34395
x8	43	1,00	5,00	2,8140	1,36723
x9	43	1,00	5,00	3,4419	1,25930
x10	43	1,00	5,00	2,8837	1,29485
x11	43	1,00	5,00	3,1163	1,34888
x12	43	1,00	5,00	3,1163	1,40084
x13	43	1,00	5,00	3,1628	1,25224
x14	43	1,00	5,00	3,2326	1,34230
x15	43	1,00	5,00	3,2326	1,39450
x16	43	1,00	5,00	3,3023	1,33693
x17	43	1,00	5,00	3,4419	1,18125
x18	43	1,00	5,00	3,9070	1,04229
x19	43	1,00	5,00	3,4186	1,21953
x20	43	1,00	5,00	3,6744	1,24825
y1	43	1,00	5,00	3,4884	1,16235
y2	43	1,00	5,00	3,6744	1,20950
y3	43	1,00	5,00	3,7209	1,03108
y4	43	2,00	5,00	3,9302	,98550
y5	43	1,00	5,00	3,6512	1,30719
y6	43	1,00	5,00	3,7442	1,31100
y7	43	2,00	5,00	4,0233	,96334
y8	43	2,00	5,00	4,3023	,80282
y9	43	2,00	5,00	4,3256	,80832
y10	43	1,00	5,00	3,8372	1,17372

y11	43	1,00	5,00	3,8837	1,13828
y12	43	1,00	5,00	3,1860	1,33195
y13	43	1,00	5,00	3,0930	1,37692
y14	43	1,00	5,00	3,0465	1,29014
XA	43	10,00	25,00	18,6047	4,29363
XB	43	4,00	20,00	12,6744	4,48129
XC	43	6,00	30,00	18,7442	7,04777
XD	43	7,00	25,00	17,7442	5,20116
XX	43	31,00	100,00	67,7674	18,49303
YY	43	28,00	70,00	51,9070	11,60832
N valide (listwise)	43				

مصنوفة الارتباط بيرسون

Corrélations

		XA	XB	XC	XD	XX	YY
	Corrélation de Pearson	1	,647**	,763**	,767**	,895**	,787**
XA	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,647**	1	,584**	,594**	,782**	,674**
XB	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,763**	,584**	1	,776**	,918**	,775**
XC	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,767**	,594**	,776**	1	,899**	,825**
XD	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,895**	,782**	,918**	,899**	1	,873**
XX	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,787**	,674**	,775**	,825**	,873**	1
YY	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

الانحدار البسيط:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,873 ^a	,763	,757	5,72120

a. Valeurs prédites : (constantes), XX

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4 317,609	1	4 317,609	131,907	,000 ^b
	Résidu	1 342,019	41	32,732		
	Total	5 659,628	42			

a. Variable dépendante : YY

b. Valeurs prédites : (constantes), XX

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	14,753	3,351		4,403	,000
	XX	,548	,048	,873	11,485	,000

a. Variable dépendante : YY

الانحدار المتعدد:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	XD		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	XA		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : YY

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,825 ^a	,680	,672	6,64703
2	,859 ^b	,738	,725	6,08655

a. Valeurs prédites : (constantes), XD

b. Valeurs prédites : (constantes), XD, XA

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3 848,123	1	3 848,123	87,095	,000 ^b
	Résidu	1 811,505	41	44,183		
	Total	5 659,628	42			
2	Régression	4 177,783	2	2 088,892	56,386	,000 ^c
	Résidu	1 481,844	40	37,046		
	Total	5 659,628	42			

- a. Variable dépendante : YY
 b. Valeurs prédites : (constantes), XD
 c. Valeurs prédites : (constantes), XD, XA

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	19,252	3,643		5,285	,000
	XD	1,840	,197	,825	9,332	,000
2	(Constante)	11,757	4,176		2,815	,008
	XD	1,196	,282	,536	4,247	,000
	XA	1,017	,341	,376	2,983	,005

- a. Variable dépendante : YY

Variables exclues^a

Modèle		Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
						Tolérance
1	XA	,376 ^b	2,983	,005	,427	,411
	XB	,285 ^b	2,801	,008	,405	,647
	XC	,340 ^b	2,592	,013	,379	,398
2	XB	,201 ^c	1,922	,062	,294	,559
	XC	,219 ^c	1,584	,121	,246	,330

- a. Variable dépendante : YY
 b. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), XD
 c. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), XD, XA

الفروق:

الجنس:

Sig	T	F	العدد	الجنس	المتغير
0.402	-2.659	0.718	18	ذكر	الإلتزام
			25	أنثى	التنظيمي

السن:

ANOVA à 1 facteur

YY

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	564,240	3	188,080	1,440	,246
Intra-groupes	5 095,388	39	130,651		
Total	5 659,628	42			

التعليم

ANOVA à 1 facteur

YY

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	919,513	2	459,756	3,880	,029
Intra-groupes	4 740,115	40	118,503		
Total	5 659,628	42			

الأقدمية

ANOVA à 1 facteur

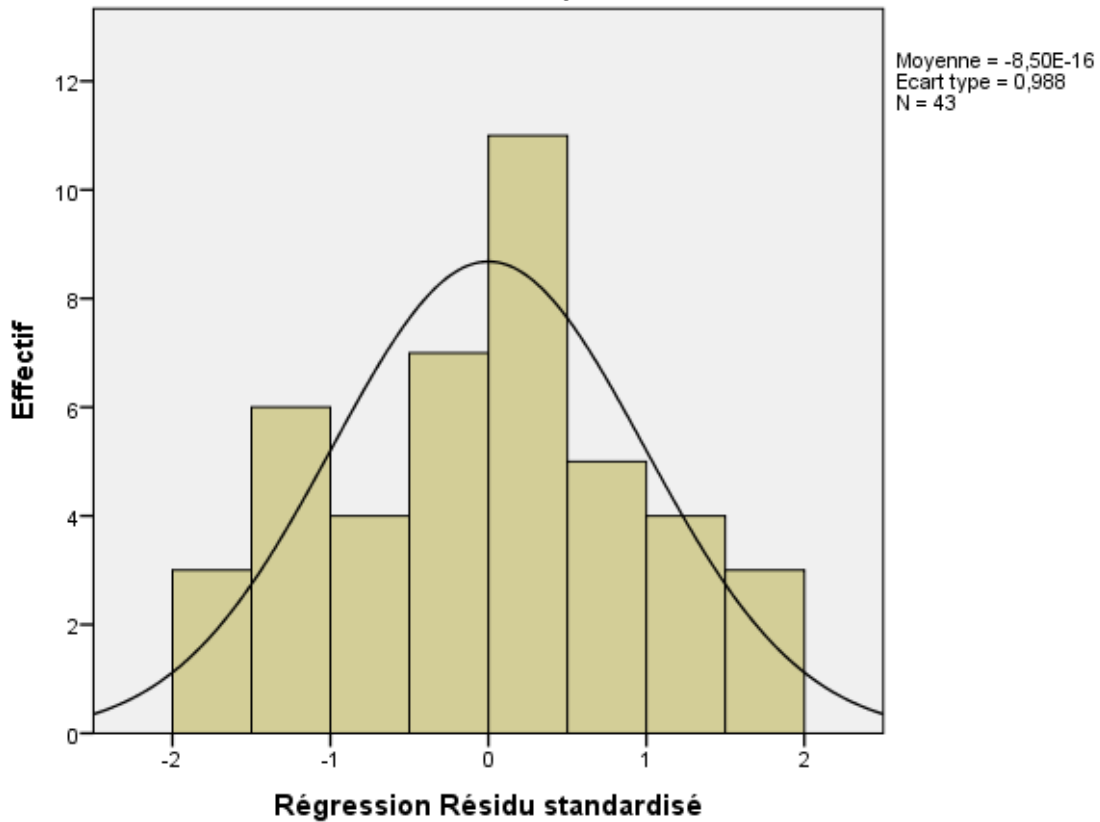
YY

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	53,503	2	26,751	,191	,827
Intra-groupes	5 606,125	40	140,153		
Total	5 659,628	42			

التوزيع الطبيعي

Histogramme

Variable dépendante : YY



الفهرس

العنوان	الصفحة
الإهداء 1	/
الإهداء 2	/
شكر وتقدير	/
ملخص	V
قائمة المحتويات	VI
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	VIII
قائمة الملاحق	VIII
مقدمة	أ - هـ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية للأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي	
تمهيد	2
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	3
المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الأمن الوظيفي	3
الفرع الأول: تعريف الأمن الوظيفي	3
الفرع الثاني: أهمية الأمن الوظيفي	4
الفرع الثالث: مزايا الأمن الوظيفي	4
الفرع الرابع: أنواع الأمن الوظيفي	5
الفرع الخامس: أبعاد الأمن الوظيفي	5
الفرع السادس: العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي	7
المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإلتزام التنظيمي	8
الفرع الأول: مفهوم الإلتزام التنظيمي	8
الفرع الثاني: أهمية الإلتزام التنظيمي	10
الفرع الثالث: أبعاد الإلتزام التنظيمي	10
الفرع الرابع: مستويات التزام التنظيمي	11
الفرع الخامس: استراتيجيات تنمية التزام التنظيمي	12
المطلب الثالث: العلاقة بين الأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	13
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للأمن الوظيفي والإلتزام التنظيمي	14
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية	14
الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية	14
الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية	18
المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	20

20	الفرع الأول: أوجه التشابه
20	الفرع الثاني: أوجه الإحتلاف
21	الفرع الثالث: مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر الأمن الوظيفي و الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية المديرية الجهوية جنوب-ورقلة	
24	تمهيد
25	البحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
25	المطلب الأول : الطريقة المعتمدة في الدراسة
25	الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات
26	الفرع الثاني: مجمع وعينة الدراسة
33	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
33	الفرع الأول: أداة الدراسة
35	الفرع الثاني: صدق وثبات الإستبيان
37	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
37	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
56	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
58	خلاصة الفصل
59	خاتمة
64	المراجع
69	الملاحق
81	الفهرس