

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
and Speech Therapy, Philosophy, Department of Psychology

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية
العنوان

بيئة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي
دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة ابن خلدون - تيارت -

إشراف:

د. عمارة الجيلالي

إعداد:

• درويش فاطيمة الزهراء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر — أ	بكاي مجيد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر — أ	عمارة الجيلالي
مناقشا	أستاذ محاضر — أ	بلمجاهد خيرة

الموسم الجامعي: 2025/2024

شكر وعرفان

أشكر الله وأحمده الذي وفقني لإتمام هذا العمل

يسرني أن أتقدم بأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى الأستاذ المشرف
"د. عمارة الجيلالي"

على كل التوجيهات والنصائح التي قدمها لي والذي لم يبخل علي بشيء
وكان نعم المعين للقيام بهذا البحث.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان

إلى كل من ساعدني من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل.

إهداء

لله الحمد وفي ومن وأهله المصطفى الحبيب على والصلاة وكفى لله الحمد
هذه بذكرتي الدراسية مسيرتي في الخطوة هذه لتثمين وفقني الذي
الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد والى كل زملاء
التخصص والجامعة والى كل العائلة لما قدموه لنا من دعم وسند

ملخص الدراسة:

- الكشف عن العلاقة بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي لدى موظفي جامعة ابن خلدون - تيارت- واعتمدنا على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبيانين "بيئة العمل والاستقرار الوظيفي" على 86 عينة وباعتمادنا على المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية والعلوم الاجتماعية (spss) تم التوصل إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.
- الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - الاستقرار الوظيفي - بيئة العمل الفيزيائية - بيئة العمل التنظيمية - بيئة العمل الاجتماعية.

abstract:

The study investigates the relationship between the work environment and job stability among employees at Ibn Khaldun University, Tiaret. The descriptive method was adopted, and to achieve the study's objectives, two questionnaires on "Work Environment and Job Stability" were distributed to a sample of 86 employees. Data were statistically analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The following results were obtained:

- There is a statistically significant correlation between the physical work environment and job stability.
- There is a statistically significant correlation between the organizational work environment and job stability.
- There is a statistically significant correlation between the social work environment and job stability.

Keywords: Work Environment, Job Stability, Physical Work Environment, Organizational Work Environment, Social Work Environment.

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

إهداء

ملخص الدراسة:

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

أ..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية: 3
2. فرضيات الدراسة: 4
3. أسباب اختيار الموضوع: 5
4. أهداف الدراسة: 5
5. أهمية الدراسة: 5
6. التعاريف الإجرائية: 6

الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة

تمهيد: **Erreur ! Signet non défini.**

1. تحديد مفاهيم الدراسة: 8
2. أنواع بيئة العمل 8
3. مكونات بيئة العمل: 10
4. ظروف بيئة العمل: 10
5. أهمية بيئة العمل: 12
6. أبعاد بيئة العمل 12
- خلاصة 13
- ثانيا: الاستقرار الوظيفي 14
1. تعريف الاستقرار الوظيفي: 14
2. مظاهر الاستقرار الوظيفي: 14
3. مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي: 15
4. محددات الاستقرار الوظيفي: 15
5. أهمية الاستقرار الوظيفي: 16

6.	أهداف الاستقرار الوظيفي:	16
7.	العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:	17
8.	فوائد الاستقرار الوظيفي:	17
9.	معوقات الاستقرار الوظيفي:	17
	خلاصة	19

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث

	تمهيد	21
1.	منهج الدراسة:	21
2.	مجتمع الدراسة:	21
3.	الدراسة الإستطلاعية	21
4.	الدراسة الأساسية	29
5.	الأساليب الإحصائية	30

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1.	عرض نتائج الدراسة	32
2.	مناقشة نتائج الدراسة:	34
3.	استنتاج عام	36
	خاتمة	38
	قائمة المراجع	41
	الملاحق	43

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :	31
2	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل الفيزيائية :	33
3	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل التنظيمية :	33
4	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل الاجتماعية	34
5	يوضح البيانات الشخصية للعينة	38
6	يوضح مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي جامعة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت .	41
7	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الاولى	42
8	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية	42
9	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	43
10	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	44

مقدمة

مقدمة

يعيش العالم المعاصر فترة من التحولات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي ساهمت في الكثير من الهياكل الإدارية محاولة استبدالها بهياكل أخرى محاولة التوصل إلى أحسن الطرق في تسيير وتنمية الموارد البشرية، فالمورد البشري هو أهم عنصر في المؤسسات وهو معيار أساسي لنجاحها إذا أحسن استثماره . ومنه تعتبر دراسة بيئة العمل من بين الأمور المهمة في المؤسسة حيث أصبحت تشكل أهمية كبيرة ضرورية لسير أي مؤسسة من المؤسسات في ظل وجود نوعين من بيئات العمل **بيئة العمل الداخلية وبيئة العمل الخارجية** التي تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها والعمل على تحسينها.

ومنه نقوم برصد العلاقة التي قد تربط بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي ميدانيا تتضمن الدراسة إطارين نظري وتطبيقي واحتوت على مجموعة من الفصول وهي على النحو التالي:

الفصل الأول: كان بعنوان موضوع الدراسة وفيه أهمية ومبررات اختيار الموضوع ثم أهداف الدراسة وضبط إشكالياتها وفرضياتها ومن ثم تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني: كان بعنوان الإطار النظري للدراسة تناولنا فيه جانبين: أولاً: بيئة العمل ويتضمن أنواعها ومكوناتها وظروفها وأبعادها وأهميتها، وثانياً: الاستقرار الوظيفي وتتضمن تعريف الاستقرار ومظاهره وعدم الاستقرار الوظيفي ومحدداته وأهمية وأهداف الاستقرار الوظيفي.

الفصل الثالث: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة ويتضمن تحديد مجالات الدراسة المجال المكاني والزمني والمجال البشري منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات وعينة الدراسة.

الفصل الرابع: حدد بعنوان عرض ومناقشة النتائج تم فيه عرض وتحليل البيانات الخاصة بفرضيات الدراسة ومحاولة تفسيرها بناء على معطيات ميدان الدراسة والتي تم جمعها من معطيات متحصل عليها من خلال الملاحظة والمقابلة خلال الزيارات إلى ميدان الدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. التعاريف الإجرائية

1. الإشكالية:

تسعى المؤسسات والمنظمات إلى الاهتمام بموردها البشري وهذا باعتباره المحرك الأساسي التي تعتمد عليه المؤسسة من خلال تطبيق مخططاتها وسياساتها التنظيمية أي أن المورد البشري يعتمد عليه كعنصر فعلي في تنفيذ العمليات الكبرى لإدارة الموارد البشرية ولتحقيق ذلك تسعى جاهدا إلى توفير بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها كل الظروف التنظيمية والمناخية المناسبة وباعتبار أن المورد البشري يتأثر بهذه العوامل ويؤثر فيها لهذا نجد لها أهمية كبيرة داخل المؤسسة ولقد سعت جهود الباحثين في ميادين البحث والدراسة في بيئة العمل وأثرها في المورد البشري ونجد من هذه الدراسات دراسة (اتيان كارون، 2009)، حول العلاقة بين بيئة العمل والالتزام العاطفي اتجاه المنظمة وأثرها المعتدل على الجيل، على 110 مشاركا باستخدام الاستبيان، الهدف من هذا البحث هو دراسة تأثير بيئة العمل على الالتزام العاطفي للفرد حيث توصلت النتائج إلى وجود تأثير معتدل للجيل على بيئة العمل وأبعادها والالتزام العاطفي.

وكذلك (اولواتوين ايمانويل، 2021) حول ديناميكية بيئة العمل وأثرها على الأهداف التنظيمية الهدف من هذه الدراسة هو تحليل أهمية بيئة العمل الداخلية وكيفية تعزيز إنتاجية المنظمة تعتمد هذه الدراسة على بيانات ثانوية من خلال استشارة العديد من الكتب والمنشورات (كدراسة بريكة، عيشاوي، 2021)، حول تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، على 40 عامل باستخدام مقابلة وملاحظة واستبيان حيث توصلنا إلى أن بيئة العمل لا تؤثر على الإبداع الإداري في مؤسسة الأمل بأدرار، وكذلك دراسة (كليب عبد الرزاق، 2023)، حول اثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين حيث توصلت النتائج إلى أن مستوى تحسين بيئة العمل الداخلية في مكتب الصحة متوسط ومستوى أداء العاملين مرتفع على 180 عاملا باستخدام استبانة، وكذلك دراسة (Thushel Jaweera 2015) حول تأثير العوامل البيئية في العمل على الأداء الوظيفي، على 254 عامل، باستخدام استبيان حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عوامل بيئة العمل والأداء الوظيفي وتشير النتائج إلى أهمية ظروف العمل ودوافع في تفسير الأداء الوظيفي للعاملين في الفنادق في إطار ظروف بيئة العمل والأداء الوظيفي.

ومما سبق نقول أنه بيئة العمل تتمثل في مختلف العوامل التي تحققها الإدارة داخل المؤسسة متمثلة في البيئة التنظيمية التي هي تمثل سياسات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية متبعة في تسير شؤون العاملين من خلال تقسيم المهام والأدوار وأوقات العمل وتنظيم الإتصال ما بين الإدارة السفلى والعليا بجميع أشكالها ونجد كذلك البيئة المناخية المتمثلة في الجو السائد داخل المؤسسة والمرتبطة بثقافتها التنظيمية إضافة إلى البيئة الفيزيائية المتمثلة في المؤشرات الفيزيائية التهوية، الرطوبة، الإنارة، الضوضاء (التي تشكل دافعا إيجابيا أو سلبيا في أداء العمال وهذا حسب اهتمام المؤسسة والإدارة بذلك

حسب دراسة متلف (حدة، 2022) حول بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين حيث توصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية من خلال العوامل المادية والوظيفية والاجتماعية على أداء العاملين . كذلك دراسة (حدو، 2023)، حول بيئة العمل والفعالية التنظيمية على بعض الموظفين دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية لتصفية الدم تيارت حيث توصلت إلى أنه توجد علاقة بين بيئة العمل والفعالية التنظيمية ومن هذا المنطلق يمكننا ربط بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي وهذا حسب مبدأ التكامل أي بيئة عمل جيدة واستقرار وظيفي ثابت ومنه نقول أن بيئة العمل قد تؤثر في مستوى الاستقرار الوظيفي الذي يتمثل في شعور العامل بالأمان وخلو عمله من متغيرات قد تهدده وتهدد تحقيق الأهداف ولهذا يعد الاستقرار الوظيفي للعاملين وبمثابة استقرار المؤسسة وقد أشار عدة باحثين إلى العلاقة المتكاملة ما بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي نجد دراسة (خنور بولحية، 2021) حول علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال على 178 عاملا باستخدام الملاحظة، المقابلة، الاستمارة بمؤسسة الكاتمية للفلين ولاية جيجل حيث توصل بأنه توجد علاقة بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي وكذلك دراسة (ختة، 2018)، حول جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي على 50 عامل باستخدام الملاحظة والوثائق والسجلات والاستبيان والمقابلة بينك الفلاحة والتنمية الريفية ولاية المسيلة حيث توصل بأنه توجد علاقة بين جودة حياة العمل والاستقرار الوظيفي وكذلك دراسة (بويريو، بو القدرة، 2020)، حول بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاستقرار المهني على 57 عامل باستخدام استمارة دراسة بميناء جن جن العالمي حيث توصل إلى أن بيئة العمل الداخلية لها علاقة بالاستقرار ومنه نستنتج أهمية دراسة بيئة العمل والاستقرار الوظيفي وعليه نطرح الإشكال التالي: هل توجد علاقة ما بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت؟

الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة بين بيئة العمل الفيزيكية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت؟
- هل توجد علاقة بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت؟
- هل توجد علاقة بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت؟

2. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ما بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة دالة إحصائيا بين بيئة العمل الفيزيكية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.

- توجد علاقة دالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.

- توجد علاقة دالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة ابن خلدون تيارت.

3. أسباب اختيار الموضوع:

- صلة الموضوع بالتخصص .
- الرغبة في تقديم المعلومات حول الموضوع.
- الاهتمام بالتعرف على بيئة العمل والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

4. أهداف الدراسة:

- اكتشاف ومعرفة طبيعة العلاقة بين كل من بيئة العمل والاستقرار الوظيفي على أداء العمال وتحقيق أهداف المؤسسة.
- معرفة العلاقة بين بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي.
- معرفة العلاقة بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.
- معرفة العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي.

5. أهمية الدراسة:

1.5 الأهمية العلمية:

- تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية من خلال تحديد أهمية بيئة العمل والاستقرار الوظيفي في سياق جامعة ابن خلدون - تيارت، مما يعزز فهم العلاقة بين هذين المتغيرين.
- توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل (الفيزيائية، التنظيمية، والاجتماعية) والاستقرار الوظيفي، مما يوفر إطارًا نظريًا يمكن أن يستفيد منه الباحثون في الدراسات المستقبلية.
- التحقق من صحة الفرضيات الموضوعية مسبقًا والإجابة على التساؤلات البحثية، مما يساهم في تعزيز الأسس العلمية لدراسة هذا الموضوع.

2.5 الأهمية العملية:

- توفير بيانات ونتائج تساعد إدارة جامعة ابن خلدون - تيارت في تحسين بيئة العمل (فيزيائية، تنظيمية، واجتماعية) لتعزيز استقرار الموظفين.
- تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج لتطوير سياسات إدارية تدعم بيئة عمل محفزة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- تمكين المؤسسات التعليمية من الاستفادة من النتائج لتصميم استراتيجيات تهدف إلى تقليل معدل دوران الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل.

6. التعاريف الإجرائية:

1.6 بيئة العمل: هي تلك العوامل المحيطة بالعامل بمكان عمله والمتمثلة في العوامل التنظيمية والفيزيائية والاجتماعية والتي تسعى مؤسسة جامعة ابن خلدون لتوفيرها لعمالها ويتم قياسها من خلال استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبيان المعد لذلك.

2.6 بيئة العمل الفيزيائية: هي تلك المؤشرات الفيزيائية المتمثلة في الضوضاء الإنارة الحرارة التهوية الرطوبة التي يتم قياسها حسب استجابة عمال جامعة ابن خلدون على فقرات البعد المعد لذلك ضمن استبيان بيئة العمل.

3.6 بيئة العمل التنظيمية: هي تلك العمليات الإدارية والتنظيمية والاتصالية التي تكون داخل جامعة ابن خلدون ومحورها العمل يتم قياسها من خلال استجاباتهم على فقرات البعد ضمن مقياس استبيان بيئة العمل.

4.6 بيئة العمل الاجتماعية: هي تلك العوامل الاجتماعية المتمثلة في العلاقات الإنسانية داخل جامعة ابن خلدون التي تؤثر في العامل ويؤثر فيها ويتم قياسها من خلال استجاباتهم على فقرات البعد ضمن مقياس استبيان بيئة العمل.

الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة

أولاً: بيئة العمل

تمهيد

1. تحديد مفاهيم الدراسة

2. أنواع بيئة العمل

3. مكونات بيئة العمل

4. ظروف بيئة العمل

5. أهمية بيئة العمل

6. أبعاد بيئة العمل

خلاصة

ثانياً: الإستقرار الوظيفي

1. تعريف الاستقرار الوظيفي

2. مظاهر الاستقرار الوظيفي

3. مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي

4. محددات الاستقرار الوظيفي

5. أهمية الاستقرار الوظيفي

6. أهداف الاستقرار الوظيفي

7. العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

8. فوائد الاستقرار الوظيفي

9. معوقات الاستقرار الوظيفي

خلاصة

1. تحديد مفاهيم الدراسة:

تعريف العمل لغة: يعرف باللغة العربية بأنه مهنة أو شغل أو وظيفة، وهو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة من أجل الحصول على فائدته.

اصطلاحاً: هو النشاط الإنتاجي للأفراد في وظيفة أو حرفة معينة، فالنشاط لابد أن يكون حركياً للوظائف التي تتطلب ذلك. (بوفورة وآخرون، 2022، ص ص 09-10)

تعريف البيئة لغة: هي اسم للفعل تنبؤاً، أي نزل وأقام أو يلاحظ المتدبر في القرآن الكريم وجود الكثير من الآيات القرآنية التي جاءت بهذا اللغوي للبيئة ومنها قوله تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ﴾ [سورة يوسف: 56]

اصطلاحاً: هي ما يحيط بالكائن الحي من ظروف وعوامل مادية واجتماعية ومعنوية، من شأنها أن تؤثر في تكوينه ونمط حياته وسلوكه. (بلحواس، 2019، ص 12)

مفهوم بيئة العمل: تعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز العمل في مؤسسة ما عن غيرها من المؤسسات وتنتشر في المؤسسة ككل بشكل شمولي وتتمتع هذه الخصائص بالاستقرار النسبي ويدركها أعضاء المؤسسة العاملون وتؤثر في سلوكهم وهي تعد من أحد أسباب نجاح أي منظمة وهي تؤثر وتتأثر بكل العوامل المحيطة بها. (معن، 2019، ص 315)

يعرفها كوهون 1992 بأنها كل ما يشمل مجموع القوى والأفعال والعوامل المؤثرة الأخرى التي تؤثر حالياً أو من المحتمل أن تؤثر على أنشطة وأداء الموظف، وبيئة العمل هي مجموع العلاقات المتبادلة الموجودة بين الموظفين والبيئة التي يعملون فيها. (christabella, 2014, P08)

2. أنواع بيئة العمل

قسم علماء الإدارة بيئة العمل في المؤسسات إلى أنواع مختلفة حيث أن تحديد أنواعها يساعد على تحديد العلاقة بين كل بيئة وأخرى ويمكن تحديدها كالاتي:

1.2 بيئة العمل الداخلية: هي تلك البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المؤسسة الواحدة والإطار الذي يتسم من خلاله انجاز العمل والإدارة الناجحة هي التي توفر بيئة عمل مناسبة لطبيعة أعمالها لكي يتوفر للجميع جو ملائم للعمل وبالتالي تكون الإنتاجية فعالة من خلال ما يقدم من عطاء ويبذل من جهد. (صباح، 2021، ص 126)

هي تؤثر على مدى فعالية أداء العاملين في المنظمة، هذا بالإضافة إلى عوامل تتعلق بالقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة فضلاً عن الظروف الفيزيائية والحوافز والسياسات ونظم العمل ومدى تفاعل هذه العوامل لتحديد مستوى المنظمة من حيث الجودة والفعالية.

(حدة، 2022، ص 03)

وهي تلك البيئة التي تتعلق بالمنظمة ذاتها، والتي تعبر عن القوى داخل المنظمة وهي التي تؤثر عليها وتتكون من:

- المالكون.
- العاملون.
- نمط القيادة.
- الاتصالات داخل المنظمة.
- نسق السلطة. (براهيمي، 2015، ص ص 43-44)

2.2 بيئة العمل الخارجية: تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها كل ما يقع خارج حدود التنظيم وهي كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المؤسسة وتقع خارج حدودها فبيئة العمل الخارجية للمؤسسة هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومترابطة وبذلك فبيئة العمل الخارجية تشمل جملة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية حيث تشمل الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل واتجاهات العاملين والعملاء نحو التغير التكنولوجي بالمؤسسة. (صباح، 2021، ص 126)

ويمكن تعريفها أيضا بأنها العناصر والمتغيرات البيئية خارج المنظمة ذات العلاقة أو التأثير على المنظمة. (القحطاني، 2024، ص 76)

ويصنفها الكبيسي إلى

- **بيئة عمل خارجية عامة:** وهي تشمل المجتمع الواسع بكل ما فيه من نظم نوعية.
- **بيئة عمل سياسية:** تلعب دور مهم في تشكيل بناء ونمط أجهزة الإدارة العامة على وجه الخصوص.
- **بيئة عمل اقتصادية:** تؤدي دورا هاما في تحديد نطاق وطبيعة الدور الذي تلعبه أجهزة الحكومة.
- **بيئة عمل اجتماعية:** تؤثر في طبيعة الأداء وعمل هذه المنظمات كما تحدد سلوكيات الفرد أو الجماعة في ظل موقف معين. (براهيمي، 2015، ص 46)

3.2 بيئة العمل المادية: يقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من: إضاءة، تهوية، ضوضاء، نظافة، فضلا عن التجهيزات الفنية التي تساعد العاملين في انجاز المهام المطلوبة منهم في مكان العمل، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية بين الأفراد وتقليل حوادث العمل وتخفيض تكاليف الإنتاج. (العواجي، 2024، ص 57)

4.2 البيئة العامة والبيئة الخاصة: البيئة العامة هي الإطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية، بالتالي فإن تأثير هذه البيئة ينصب على جميع هذه المنظمات

ومن بين مكونات هذه البيئة: القيم الثقافية والاجتماعية والظروف السياسية والقانونية والموارد الاقتصادية والظروف التعليمية والتكنولوجية إلى جانب التضاريس والمناخ وما شابه ذلك.

أما البيئة الخاصة فهي التي تعيش داخل شبكتها المنظمة المعنية وتوضح علاقاتها مع المنظمات والجهات الأخرى ذات التأثير المباشر على عمل المنظمة. (بطرس، 2020، ص8)

3. مكونات بيئة العمل:

- **بيئة عمل مادية:** هي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموسة ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به أرضاً.

- **بيئة عمل نفسية ومعنوية:** هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية. (عكر، 2020، ص 29)

وتشتمل إلى المناخ الاجتماعي العام وطبيعته والروابط الاجتماعية والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل. (المشوط، 2011، ص 16)

4. ظروف بيئة العمل:

1.4 الظروف الفيزيائية: تعتبر ظروف العمل الفيزيائية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة المادية التي يتم فيها تنفيذ العمل داخل المؤسسات والوحدات الصناعية كالإضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة والنفائيات والضوضاء الخارجي والداخلي ... وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء أدائه لمهامه ومن بين الظروف الفيزيائية ما يلي:

أولاً: الإضاءة: الإضاءة غير المناسبة ترفع من معدلات الحوادث، وبهذا الصدد أوضح فيرنون (VERNON) أن معدل الحوادث زاد بمقدار 25% من ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية في الضوء الطبيعي للنهار وهناك من يشير (أمثال دي سيلفيا) إلى أن حوادث السيارات تكثر عند الإضاءة غير المناسبة وإن القيادة بالليل أخطر منها بالنهار، ويلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإضاءة والحوادث تتفق في نتائجها بشكل ملحوظ كما تتماشى مع النطق.

فالإضاءة الكافية والمناسبة ضرورية لإدراك الأخطار التي تحيط بالفرد ومن ثم يمكنه تحاشيها فيقل تعرضه للحوادث.

ثانياً: الضوضاء: معظم المصانع والمكاتب يوجد بها قدر ما من الضوضاء ولقد لاحظ المشرفون على الأعمال الصناعية أن الضوضاء عامل يعيق إنتاج العامل، ولذلك ابتكروا الحجرات المضادة

للسوت ولكن من الممكن أيضا أن يتكيف الفرد مع الضوضاء وعلى الاتجاه النفسي نحوها بالقبول والرفض.

فالضوضاء المتصلة المستمرة والمستقيمة التي تحدث على وتيرة واحدة كالصوت الصادر من الآلة الكاتبة أو آلة الطباعة لا يكون لها أثر واضح على نفسية العامل والشعور بالتوتر والاضطراب في العمل، وعلى كل حال في بعض الأحيان تساعد الضوضاء التي تصدر في شكل إشارات للعامل وعلى زيادة انتباهه ودقة حركاته، وإلى بذل كثير من الجهد والطاقة والعناية بعمله وعلى العموم تسبب الضوضاء الشعور بالضيق وتوتر النفس. (جروني، 2021، ص ص 12-14)

ثالثا: الحرارة: ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل وتسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق وبالتالي يصاب بالتعب والملل وتقل كفاءته في العمل.

رابعا: التهوية: يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي وإخراج الهواء الفاسد من داخل المؤسسة والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف والأحوال المناسبة والجو لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن.

ولهذا ننصح دائما بتكييف الهواء وتجديده في أماكن العمل بحيث أنه يعمل ذلك على زيادة الأداء والإنتاج في المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهدافها. (بن دبيش، 2018، ص ص 35-36)

2.4 الظروف التنظيمية: تهدف الظروف التنظيمية إلى دراسة الجانب التنظيمي للمؤسسة وتضم كل من إجراءات العمل ووقت العمل، حيث تهدف المؤسسة من وراء عملية تنظيم العمل بشقيه وتبسيط إجراءات العمل ووقت العمل إلى تحديد مدة استخدام المعدلات والآلات، ومن ثم تحديد القدرة الإنتاجية لكل وحدة من وحدات المؤسسة، المرونة في تفسير مختلف الأنشطة داخل المؤسسة من أجل تلبية حاجات السوق ومن بين هذه الظروف التنظيمية نجد:

- إجراءات العمل.

- تنظيم وقت العمل.

- تنظيم مناوبات العمل.

- العلاقات الإنسانية. (بن دبيش، 2018، ص ص 29-31)

3.4 الظروف الاجتماعية: هي عبارة عن مؤثرات خارجية يتلقاها الفرد من خلال جملة من التفاعلات التي تحدث بينه وبين عناصر المجتمع الآخر وأيضا هي كل ما يدور من أحداث حسنة أو سيئة

خارج بيئة العمل سواء كانت ذات أبعاد اقتصادية أو عائلية أو صحية أو لها علاقة بعادات وتقاليد المجتمع. (فوندو، 2021، ص 10)

5. أهمية بيئة العمل:

تمتلك بيئة العمل أهمية كبرى نظرا لأن الشخص يقضي وقتا طويلا فيها يقدر بحوالي ثلث يومه، كما أنها تلعب دورا أساسيا في الحفاظ على الموظفين ودفعهم على الالتزام بعملهم، ومن أهميتها نذكر ما يلي:

- تؤدي بيئة العمل الايجابية والمريحة إخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم.
- تؤدي لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل والشعور بالملكية مما يقود إلى الإبداع.
- تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للمؤسسة ومنظومة العمل.
- تزيد من رضا الموظف والذي ينعكس بشكل ايجابي على إنتاجيته.
- تؤثر على جذب الموارد البشرية مثل جذب أصحاب المواهب نحو التطوع للعمل في هذه الأماكن.
- تحسين بيئة العمل تجعل الكثير من أرباب العمل على تطوير بيئة العمل لجعلها مناسبة للعمال والموظفين.
- مراعاة أوضاع الموظفين والدفاع عنهم. (لازم مجيد، 2020، ص 04)

6. أبعاد بيئة العمل

- لا يوجد اتفاق على أبعاد محدودة لبيئة العمل إذ أن هناك من يضعها على أساس الأنشطة والوظائف التي تمارس داخل المنظمة وبأنها مجموعة من الوحدات الإدارية والأنشطة التي تتفاعل معا لتصل إلى نتائج مرغوبة منهم من يضعها على أساس سلوكي ضمنها العوامل الاجتماعية والثقافية واتخاذ القرارات ووضع الخطط داخل المنظمة ونذكر منها:
- **البعد التنظيمي:** يتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات والتقنية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل والقيم والاتجاهات داخل التنظيمات الإدارية وضغوط العمل.
- **البعد الوظيفي:** يتضمن الحوافز المادية والمعنوية بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.
- **البعد المادي:** يتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة العمل مثل الضوضاء ودرجة الحرارة والإضاءة وتصميم المكاتب والأدوات المكتبية المساعدة وغيرها.
- **البعد التقني:** يتضمن التقنيات الحديثة التي تيسر أداء العمل في الجامعات وتسهم في توفير الوقت والجهد كما تسهم في تطوير أداء العمال. (الوديناني، 2022، ص 952)

خلاصة:

من خلال ما سبق فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الأسس المنهجية المعتمدة في البحث ابتداء من الإشكالية وصولاً إلى الدراسات السابقة معرجين بذلك على كل من التساؤلات والفروض إضافة إلى الأسباب والأهمية وأهداف دراستنا لموضوع بيئة العمل والتعاريف والمفاهيم الإجرائية لهذا الأخير.

ثانيا: الاستقرار الوظيفي

1. تعريف الاستقرار الوظيفي:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها. كما عرف الاستقرار أيضا بأنه ثبوت الشيء في مكانه ويعني الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة كالاستقرار الاقتصادي والاستقرار السياسي والاستقرار الاجتماعي. عرف ألتون مايو الاستقرار الوظيفي على أنه إشعار العامل على الدوام بالأمن الكامل والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته.

أما paltou فيعرف الاستقرار على أنه ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد. وعرف كذلك بأنه ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، كما هو إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحريته وأمنه الصناعي وترقيته. (بوزيان، 2022، ص ص 10-11)

عرفته زبدي بأنه ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار. (الذهلي وآخرون، 2022، ص 264)

2. مظاهر الاستقرار الوظيفي:

يعد استقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة وتتجلى أهم مظاهر الاستقرار الوظيفي للعامل في:

1.2 الانسجام مع الزملاء: أن شعور العامل بأن حقوقه محمية، سواء من الإدارة أو من النقابة يدفعه إلى الانسجام أكثر من زملائه، أما إذا كان مستاءا داخل مكان العمل فهذا من شأنه أن يدفعه إلى النفور من جماعة العمل.

2.2 الراحة النفسية: الراحة النفسية هي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر نفسيا عليه، ويقف مانعا أمام العامل في عمله ومنه يحاول الانتقام بشتى الطرق سواء اللامبالاة في العمل أو تخريب الآلة أو التغيب وهذا بدوره ينعكس سلبا على الإنتاج داخل المؤسسة.

3.2 المواظبة على العمل وانخفاض نسبة الغياب: تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة له دون تأخيرات دائمة أو غيابات متكررة، كلها دلائل على رضا هذا العامل عن عمله واهتمامه به ومعنى هذا العامل يعيش جوا مهنيا ملائما لا يخلق لديه أي شعور بالقلق أو الملل

أو التذمر، وأن كل الظروف مواتية لممارسة عمله دون اللجوء إلى أساليب سلبية مثل التغيب بعذر أو بغير عذر، ومعناه أن العامل يرى مستقبله من خلال مهنته أي أنه مستقر في عمله.

4.2 قلة الشكاوي لدى العمال: إن قلة الشكاوي وعدم وجود مظالم داخل المؤسسة أكبر دليل على رضا العمال عن أعمالهم واستقرارهم فيها، وهي مؤشر هام على وجود عدالة ومساواة بين جميع العمال، كذلك فإن سير العمل بشكل منظم يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال، ويزيد من حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية وتحقيق استقرارهم المهني. (مطلاوي، د.س، ص ص 264-265)

3. مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة وعدة أساليب أخرى، فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة المؤشرات التالية:

1.3 التغيب: في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل رادة منه، ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل، ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى ولائه وانتمائه للمؤسسة.

2.3 الاضراب والاحتجاج: يعد الإضراب نوع من أنواع الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة.

3.3 التغير التكنولوجي: تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري والآلات والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية، وعليه فإن تغيير التكنولوجيا القديمة بتكنولوجيا جديدة سيؤدي بدوره إلى اختفاء الظروف القديمة المحيطة بالعمال وظهور ظروف أخرى جديدة الشيء الذي يؤثر على الاستقرار الوظيفي مما يتطلب من المنظمة بذل مجهودات إضافية لإنجاح عملية التغير التكنولوجي وفي نفس الوقت المحافظة على عمالها لأن هذان العنصران هما عصب العملية الإنتاجية. (برحيل، 2021، ص ص 73-75)

4. محددات الاستقرار الوظيفي:

هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو ايجابيا في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه. وقد حددها فروم vroom بالعوامل الستة الآتية: جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل فإذن هي مجموعة الإشباعات التي يحصل عليها

العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها.

(برحيل، 2021، ص 67)

5. أهمية الاستقرار الوظيفي :

إذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة، إضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها فإنه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والخبرة المكتسبة، إذا فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمع ثقافة تنظيمية وهدف وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلاً مهنيًا لهم نذكر منها. (بلبالي، 2023، ص 16)

1.5 بالنسبة للعامل: استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال، بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح، فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل محتمل في هذه الحالة.

2.5 بالنسبة للمؤسسة: في ظل ما يشهده قطاع الإدارة والأعمال من موجة كبيرة من التغيير الدائم والتحديث والميزة التنافسية الحادة، يتطلب من المنظمات قدراً كبيراً من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها فحركة الابتكارات الجديدة المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق التوازن والاستقرار اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال والعكس صحيح، ولكي تضمن المؤسسة ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية تضمن استقراره.

(زهري، 2022، ص 22)

6. أهداف الاستقرار الوظيفي:

- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- الحفاظ على العمال مما يحقق بقاء المنظمة.
- استفادة العمال من مكاسب مادية ومعنوية بفضل استمرارهم وبقائهم في المنظمة.
- إعطاء الفرصة للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم الوظيفي بالشكل الذي يتلاءم مع تطلعاتهم المستقبلية.

- توفير المناخ الملائم للعمل والظروف الجيدة التي تساعد العاملين في تقديم أداء أفضل وهذا ما تسعى له النقابات داخل التنظيم وهي الدفاع عن مصالح العمال وتوفير لهم الظروف الملائمة للعمل كالأجر والحوافز والترقية. (بودشيش، 2024، ص ص 71-72)

7. العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر في الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين من واليها الوظيفية ونشير إلى ثلاثة عوامل مهمة في هذا المجال وهي:

- **العوامل الشخصية:** وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كتقدم العمر، مدة الخدمة والمستوى الثقافي فضلا عن العوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

- **العوامل التنظيمية:** وهي من أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم ومنها الأجر وفرص الترقية وأساليب الإشراف والمنافع المادية ووسائل الاتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل.

- **عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته:** مثل: درجة تنوع العمل، استقلالية، التغذية العكسية عند أداء العمل، مدى خطورة العمل، توفير فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية.

وقد استخدمت هذه العوامل الثلاثة كمتغيرات رئيسية للاستقرار الوظيفي في تحديد أهمية الاستقرار الوظيفي وفي قياس علاقة كل عامل من هذه العوامل الثلاثة بمستوى الأداء التنظيمي.

(أقوجيل وآخرون، 2023، ص ص 69-70)

8. فوائد الاستقرار الوظيفي:

- عنصر أساسي وعامل نجاح جوهري في نجاح سياسة أي مؤسسة اجتماعية.

- يخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظفين اتجاه مؤسساتهم مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم.

- شعور الموظف بالامن والأمان من العوامل الهامة التي تساهم في تفرغ الموظف لعمله وفي تمكينه من التركيز عليه أثناء داء واجبه. (الحميداوي، 2022، ص 333)

9. معوقات الاستقرار الوظيفي:

كثرة الشكاوي: تعتبر كثرة الشكاوي في المنظمة على عدم الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة وقد تكون الشكاوي ناتجة عن الشعور الصادق وقع فعلا كما قد تكون نتيجة أوهام واضطرابات نفسية يسعى العامل من خلالها إلى الدفاع عن نفسه وذلك بسبب شعوره بعدم القبول من طرف الآخرين وملاحقتهم له وهذا ينتج عن كرهه للبيئة التنظيمية بصفة عامة

ترك العمل: أن ترك العمل يشير إلى عدم استقرار العامل لأسباب تنظيمية وقد فسرت بعض البحوث التي أجريت على العمال أن نصف الأسباب المهنية تمثلت أساساً في عدم الاستقرار في العمل.

الإضراب: يعد الإضراب من المؤشرات المهمة التي توحى بتذمر العامل والتي يلجأ إليها العامل كلما استوت الشروط حيث يشكل احتجاجاً كعدم الاستقرار في حالة عدم بلوغه أقصى حد وأعلى درجة، كما أنه يشكل نوع من أنواع الغيابات، وفي غالبية الأحيان فالمضربون يحتجون ضد وضع المنظمة. (قويدري خاسف، 2023، ص 22)

خلاصة:

مما تقدم نستخلص أن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة دون التفكير في التغيير إلى مؤسسة أخرى، ما دامت المؤسسة الأولى توفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية، وتجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. الدراسة الاستطلاعية
4. الدراسة الأساسية
5. الأساليب الإحصائية

تمهيد

الدراسة الميدانية من الوسائل التي يتخذها الباحث للتحقق من فرضيات بحثه التي اقترحها والتي تحتاج إلى طريقة إحصائية تضبط بدقة نتائج هذه الدراسة وفي هذا الفصل سيتم عرض الجانب المنهجي المعتمد عليه في الدراسة الميدانية، وذلك وصفا لمنهجية الدراسة الاستطلاعية، والأدوات المستخدمة، ونتائجها، كذلك الدراسة الأساسية وعينتها وطريقة إجرائها والوسائل المستخدمة في البحث، وأخيرا الطرق الإحصائية المستخدمة.

1. منهج الدراسة:

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية والإنسانية والرياضية تتبع دراسته وفق منهج معين إذ أن البحث لا يقتصر على معلومات وبيانات فقط بل يخضع إلى تصنيف وترتيب وتحليل وتفسير لهذه البيانات.

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة، ووصف العينة وخصائصها، كما تم تأكيد من صلاحية أدوات القياس من خلال وصف كل أداة على حدى وخصائصها السيكمترية وكذا أهم الأساليب المستخدمة لمعالجة هذه الدراسة وبعدها سننتقل إلى عرض النتائج ومناقشتها.

2. مجتمع الدراسة:

بعد الزيارة الميدانية لإدارة العلوم الإنسانية والاجتماعية على مستوى الأمانة العامة تم جرد مجتمع الدراسة حيث بلغ عدد موظفي الكلية 84 موظف (مصلحة تسيير الموارد البشرية)

3. الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسات الاستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي أن يتبعها الباحث أثناء إجراء الدراسة الميدانية فهي تهدف إلى جعل الباحث بعيدا عن الواقع في الأخطاء في الدراسة الأساسية.

1.3 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث من البحوث إلى:

- التعرف على المؤسسة وطبيعة نشاطها.
- التعرف على العينة المناسبة للدراسة .
- تعريف العمال بالدراسة وأهدافها .
- بناء الأداة والتأكد من صلاحية أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه.
- معرفة الخصائص السيكمترية للأداة المصممة من صدق وثبات.
- محاولة تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة على الأداة قبل الشروع في تطبيقها في الدراسة الأساسية.

- مدى ملائمة الأداة من حيث الزمن والعبارات للعينة من حيث الدراسة.
- التأكد من شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة وموضوعها والتمكن من تعديل بعض البنود وإعادة صياغتها.
- جمع بعض المعلومات والبيانات الضرورية للدراسة.

2.3 حدود الدراسة الاستطلاعية:

- **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في يوم 20 جانفي 2025 إلى غاية يوم 28 جانفي 2025.

- **الحدود المكانية:** لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

• تعريف المؤسسة:

شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت في أول انطلاقة له إلى السنة الدراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في أولى تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

- **المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة:** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في: 1984/08/18 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

- **المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية:** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في 1984/08/18: المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 1992/07/07 وتم ضم المعهدين والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة بعد الفقرة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصور المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 2001/09/18 المتضمن تحويل المركز الجامعي إلى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسة، كلية العلوم الزراعية والبيطرة وفي سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 10-37 المؤرخ في 2010/01/25 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات.

جديدة ومعهد:

- كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية الآداب واللغات.
 - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
 - معهد علوم البيطرة.
- وفي سنة 2013 تم إعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 102-13 المؤرخ في 2013/03/14 المتضمن إنشاء جامعة تيارت، والذي انبثق عنه (08) كليات ومعهدين.
- كلية العلوم التطبيقية.
 - كلية علوم المادة.
 - كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
 - كلية علوم الطبيعة والحياة.
 - كلية الحقوق والعلوم السياسية.
 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
 - كلية الآداب واللغات
 - معهد علوم البيطرة.
 - معهد التكنولوجيا.
- وعليه فان مديرية جامعة تيارت أصبحت تضم أربع (04) نيابات مديرية:
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج.
 - نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي في ما بعد التدرج.
 - نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من الموظفين بجامعة ابن خلدون تيارت.

الجدول رقم 01: يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

المتغيرات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	40%
	انثى	60%
	المجموع	100%
السن	31-37	43%
	38-43	33%
	44-49	23%
	المجموع	100%
المستوى التعليمي	متوسط	3%
	ثانوي	20%
	جامعي	76%
	المجموع	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور قدر بـ 12 بنسبة مئوية 40% أما عدد الإناث قدر بـ 18 بنسبة مئوية 60% في الدراسة الاستطلاعية وهذا ما يدل على أن نسبة الإناث تغلب نسبة الذكور في الدراسة الاستطلاعية وهذا تابع لطبيعة نشاط المؤسسة ونلاحظ أيضا أن فئة 31-37 قدرت بـ 13 بنسبة مئوية قدرت بـ 43%، أما فئة 38-43 قدرت بـ 10 بنسبة مئوية قدرت بـ 33% أما فئة 44-49 قدرت بـ 7 بنسبة مئوية قدرت بـ 23% ونلاحظ أيضا أن المستوى التعليمي المتوسط قدر بـ 1 بنسبة مئوية قدرت بـ 3% والثانوي قدر بـ 6 بنسبة مئوية 20% أما الجامعي قدر بـ 23 بنسبة مئوية قدرت بـ 76%.

3.3 أدوات الدراسة:

- **الاستبيان:** قام الباحث بالاستعانة بالاستبيان الذي صمم خصيصا لهذه الدراسة ولقد مرت عملية بناء الاستبيان بعدة مراحل إلى أن وصلت إلى شكلها النهائي.

- خطوات بناء الاستبيان:

بعد الاطلاع على التراث الأدبي المتعلق بموضوع الدراسة من مفاهيم وأبعاد والتي تشمل الدراسات السابقة والكتب والمقالات والتقارير وبعض المقاييس المشابهة والنظريات. تم تحديد محاور وفقرات الاستبيان لتعكس مشكلة الدراسة وفرضياتها وفي الأخير تمت صياغة الاستبيان الذي يكشف عن العلاقة بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي، المكون من 30 عبارة كما هي موضوعة في الملحق رقم (1) وينقسم الاستبيان إلى محورين.

القسم الأول: يمثل المعلومات الشخصية المتعلقة بالموظف.

القسم الثاني: يتكون من مجموعة الفقرات حسب كل بعد الموزعة على النحو التالي:

- الجزء الأول: بيئة العمل الفيزيائية: من 5 فقرات.
- الجزء الثاني: بيئة العمل الاجتماعية: من 4 فقرات.
- الجزء الثالث: بيئة العمل التنظيمية: من 5 فقرات.
- الجزء الرابع: الاستقرار الوظيفي متكون: من 16 فقرة. انظر الملحق رقم () الاستبيان الأولي.

4.3 الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

يجب قياس الخصائص السيكمترية لهذه الأداة وهذه الخصائص تتمثل في الصدق والثبات وسنتطرق إلى كيفية حساب كل خاصية منها تين الخاصيتين:

صدق الاستبيان: يعبر عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه.

أ- **صدق المحكمين:** تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة المحكمين في جامعة ابن خلدون بتيارت كان عددهم (5) أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بغرض معرفة ما إذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية والتأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجله كما موضح في الملحق رقم (03)

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** هو تحليل إحصائي من خلال العلاقة بين الفقرة مع البعد وعلاقة البعد مع الدرجة الكلية وعلاقة الفقرة مع الدرجة الكلية، حيث قام الباحثة بإجراء صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال تطبيقه على عينة مكونة من 86 موظف للتأكد من مدى ارتباط الفقرات مع البعد وأيضا ارتباط لبعد مع الدرجة الكلية ولقد استخدمت الباحث البرنامج الإحصائي SPSS

جدول رقم (02) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل الفيزيائية:

البعد	علاقة الفقرة بالبعد	علاقة البعد بالدرجة الكلية
بيئة العمل الفيزيائية	0.80**	0.78**
	0.59**	
	0.50**	
	0.76**	
	0.66**	

**دالة عند 0.01

**دالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع الفقرات جاءت دالة مع بعدها ودرجتها الكلية محصورة بين المتوسط والقوي وهي مؤشرات انحصرت بين 0.50 و 0.76 مقبولة بالإضافة إلى أن المؤشر الإحصائي مقبول في الأخير الأداة على قدر من الصدق.

جدول رقم (03) يوضح صدق الإتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل التنظيمية:

البعد	علاقة الفقرة بالبعد	علاقة البعد بالدرجة الكلية
بيئة العمل التنظيمية	0.85**	0.85**
	0.79**	
	0.83**	
	0.46**	

**دالة عند 0.01

*دالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع الفقرات جاءت دالة مع بعدها ودرجتها الكلية محصورة بين المتوسط والقوي وهي مؤشرات انحصرت بين 0.46 و 0.85 مقبولة بالإضافة إلى أن المؤشر الإحصائي مقبول في الأخير الأداة على قدر من الصدق.

جدول رقم (04) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان بيئة العمل الاجتماعية

البعد	علاقة الفقرة بالبعد	علاقة البعد بالدرجة الكلية
بيئة العمل الاجتماعية	0.79**	0.89**
	0.83**	
	0.84**	
	0.75**	
	0.37*	

**دالة عند 0.01

*دالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع الفقرات جاءت دالة مع بعدها ودرجتها الكلية محصورة بين المتوسط والقوي وهي مؤشرات انحصرت بين 0.37 و 0.84 مقبولة بالإضافة إلى أن المؤشر الإحصائي مقبول في الأخير الأداة على قدر من الصدق.

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الاستقرار الوظيفي:

الفقرات	علاقة الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.73**
2	0.53**
3	0.74**
4	0.62**
5	-0.63**
6	0.80**
7	0.71**
8	0.79**
9	0.73**
10	0.69، -0
11	0.64**، 0
12	0.68**، 0
13	0.79**، 0
14	0.55**، 0
15	0.59**، 0
16	0.39*، 0

**دالة عند 0.01

*دالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع الفقرات جاءت دالة مع درجتها الكلية عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 محصورة بين المتوسط والمرتفع وهي مؤشرات انحصرت بين 0.39 و 0.79 مقبولة بالإضافة إلى أن المؤشر الإحصائي مقبول في الأخير الأداة على قدر من الصدق.

ثبات الاستبيان: يقصد بثبات دقة الاستبيان أو اتساقه، فإذا حصل الفرد على نفس الدرجة أو درجة قريبة منها (في نفس الاختبار) أو مجموعات من الأسئلة المتكافئة أو المتماثلة وذلك عند تطبيقه أكثر من مرة، ما يجعلنا نصف الاختبار أو الاستبيان في هذه الحالة بأنه على درجة عالية من الثبات.

الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: قمنا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معاملات الثبات، حيث حسب على عينة قوامها 60 موظف وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: بيئة العمل الفيزيائية	0.68
البعد الثاني: بيئة العمل الاجتماعية	0.72
البعد الثالث: بيئة العمل التنظيمية	0.76
الدرجة الكلية للأداة	0.86

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا للأبعاد والدرجة الكلية تفوق 0.35 وهي القيمة المرجعية لمستوى الثبات المحددة من طرف الباحثة وبالتالي نستنتج أن استبيان بيئة العمل على قدر من الثبات.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

سبيرمان	قوتمان
0.86	0.79

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة قوتمان قدرت بـ 0.79 وقيمة سبيرمان قدرت بـ 0.86 وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للقياس.

ثبات الاستقرار الوظيفي: مستوى الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

قيمة ألفا	الاستقرار الوظيفي
0.84	

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ 0.84 قيمة مرتفعة وبالتالي نستنتج أن الاستبيان على قدر من الثبات.

ثبات الاستقرار الوظيفي بالتجزئة النصفية:

سبيرمان	قوتمان
0.86	0.84

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة قوتمان 0.84 وسبيرمان 0.86 وهي قيمة مرتفعة وبالتالي نستنتج أن الاستبيان على قدر من الثبات.

بعد حساب الخصائص السيكومترية والتأكد من صلاحية أدوات الدراسة ووضعها في صيغتها النهائية تم الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

4. الدراسة الأساسية

1.4 حدود الدراسة الأساسية

-المجال الزمني للدراسة الأساسية

تمت الدراسة من 23 مارس 2025 إلى 24 أبريل 2025 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (المقر القديم والجديد)

- المجال المكاني للدراسة الأساسية:

تمت الدراسة في المؤسسة الجامعية ابن خلدون تيارت (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية).

2.4 أدوات الدراسة الأساسية

تم الاعتماد على استبيان بيئة العمل واستبيان الاستقرار الوظيفي، أنظر الملحق رقم (الاستبيان النهائي)

3.4 عينة الدراسة الأساسية

الجدول رقم (05) يوضح البيانات الشخصية للعينة

المتغيرات	التكرار	النسبة
الجنس	أنثى	57%
	ذكر	43%
	المجموع	100%
السن	31-37	37%
	38-43	41%
	44-49	20%
	المجموع	100%
المستوى التعليمي	متوسط	1%
	ثانوي	16%
	جامعي	82%
	المجموع	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور قدر بـ 37 بنسبة مئوية 43% أما عدد الإناث قدر بـ 49 بنسبة مئوية 57% في الدراسة الاستطلاعية وهذا ما يدل على أن نسبة الإناث تغلب نسبة الذكور في الدراسة الأساسية وهذا تابع لطبيعة نشاط المؤسسة ونلاحظ أيضا أن فئة 31-37 قدرت بـ 32 بنسبة مئوية قدرت بـ 37% أما فئة 38-43 قدرت بـ 36 بنسبة مئوية قدرت بـ 41% أما فئة 44-49 قدرت بـ 18 بنسبة مئوية قدرت بـ 20% ونلاحظ أيضا أن المستوى

التعليمي المتوسط قدر بـ 1 بنسبة مئوية قدرت بـ 01% والثانوي قدر بـ 14 بنسبة مئوية 16% أما الجامعي قدر بـ 71 بنسبة مئوية قدرت بـ 82%.
الثبات لعين الدراسة الأساسية:

تم حساب مستوى الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأدوات الدراسة للتأكد من صلاحيتها للقياس على عينة الدراسة الأساسية

قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان بيئة العمل	قيمة ألفا كرونباخ لاستبيان الاستقرار الوظيفي
0.89	0.67

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الثبات لكل من استبيان بيئة العمل والاستقرار الوظيفي مرتفع مما يدل على أن الأدوات ثابتة على عينة الدراسة الأساسية.

5. الأساليب الإحصائية

تعتبر الأساليب الإحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخام إلى نتائج ذات معنى والتي تساعدنا في تحليل وتفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية واعتمدنا في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

برنامج "SPSS": اعتمدنا على حزمة برنامج "SPSS" وهي من أهم الأساليب الإحصائية وتعد نتائجها أكثر دقة من أي أسلوب آخر، إذ تم حساب وتحصلنا على نتائج صحيحة ودقيقة من خلال جداول ترجمت فيما بعد وفسرت نتائجها على ضوء فرضيات الدراسة معامل الارتباط

- بارسون: لتحديد صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل الارتباط (ألفا كرونباخ) لتحديد معامل الثبات.
- النسب المئوية لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة.
- المتوسط الحسابي: هو من مقاييس النزعة المركزية وأكثرها شيوعاً والهدف من حسابه معرفة متوسط درجات أفراد العينة.

- الانحراف المعياري: ويعتبر من مقاييس التشتت وهو يقوم بجوهره على حساب انحرافات الدرجات عن متوسطها ومعادلته كالآتي:

$$s^2 = \frac{\sum (xi - \bar{x})^2}{n - 1}$$

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض نتائج الدراسة

1.1 عرض نتائج التساؤل الاستكشافي الجزئي

2.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى

3.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

4.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

5.1 عرض نتائج الفرضية العامة

2. مناقشة نتائج الدراسة

1.2 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى

2.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

استنتاج عام

1. عرض نتائج الدراسة

1.1 عرض نتائج التساؤل الاستكشافي الجزئي:

ما مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية لجامعة ابن خلدون تيارت؟

جدول رقم (06) يوضح مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي جامعة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ابن خلدون تيارت.

المجالات	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
15-35ضعيف	45	7.08	54.86	مستوى الاستقرار الوظيفي
36-55متوسط				
56-75مرتفع				

نلاحظ من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي يقدر بـ 54.86 وانحراف معياري يقدر بـ 7.08 ويقدر المتوسط النظري بـ 45 وبمقارنته بالمتوسط الحسابي نجده اصغر منه مما يؤكد على انه يوجد مستوى من الاستقرار الوظيفي وحسب المجالات نتأكد أنه متوسط لأنه ينحصر ما بين المجال 36-55 الذي يمثل المجال المتوسط.

2.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية ما بين بيئة العمل الفيزيكية والاستقرار الوظيفي.

جدول رقم (07) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الاولى				
مستوى الدلالة	قيمة بيرسون R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.05	0.31	4.43	19.45	بيئة العمل الفيزيكية
		7.08	54.86	الاستقرار الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لبيئة العمل الفيزيكية قدر بـ 19.45 والانحراف المعياري قدر بـ 4.43 بحيث قدر المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي بـ 54.86 والانحراف المعياري قدر بـ 7.08 وبحساب معامل ارتباط بيرسون ما بين المتغيرين الذي قدرته قيمته بـ 0.31 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي قيمة دالة احصائيا تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية الا ان طبيعة هذه العلاقة ضعيفة

3.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي.

جدول رقم (08) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية				
مستوى الدلالة	قيمة بيرسون R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	0.62	4.22	13.08	بيئة العمل التنظيمية
		7.08	54.86	الاستقرار الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لبيئة العمل التنظيمية قدر بـ 13.08 والانحراف المعياري قدر بـ 4.22 بحيث قدر المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي بـ 54.86 والانحراف المعياري قدر بـ 7.08 وبحساب معامل ارتباط بيرسون ما بين المتغيرين الذي قدرته قيمته بـ 0.62 عند مستوى الدلالة 0.01 لما يؤكد على تحقق العلاقة ما بين متغيرات الدراسة وعليه نقول توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي.

4.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.

جدول رقم (09) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة				
مستوى الدلالة	قيمة بيرسون R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	0.65	5.35	14.63	بيئة العمل الاجتماعية
		7.08	54.86	الاستقرار الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة ما بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي حيث وجدنا قيمة بيرسون للعلاقة فيما بينهما تقدر بـ 0.65 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 لما يؤكد على تحقق العلاقة ما بين متغيرات الدراسة وعليه نقول توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي.

5.1 عرض نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي.

جدول رقم (10) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة				
مستوى الدلالة	قيمة بيرسون R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	62,0	12	47.17	بيئة العمل
		7.08	54.86	الاستقرار الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول ان المتوسط الحسابي لبيئة العمل قدر بـ 47.17 والانحراف المعياري قدر بـ 12. بحيث قدر المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي بـ 54.86 والانحراف المعياري قدر بـ 7.08 وبحساب معامل ارتباط بيرسون ما بين المتغيرين الذي قدرت قيمته بـ 0.62 عند مستوى الدلالة 0.01 لما يؤكد على تحقق العلاقة ما بين متغيرات الدراسة وعليه نقول توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي

2. مناقشة نتائج الدراسة:

1.2 مناقشة الفرضية الجزئية الأولى

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي .

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها الجدول رقم () يوضح العلاقة ما بين متغيرات الدراسة المتمثلة في بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي وبعد التحقق باختبار معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.31 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي قيمة دالة إحصائية تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي وبالرجوع إلى قيمة بيرسون نجد أنها ضعيفة مما يؤكد على أن طبيعة العلاقة طردية ضعيفة أي أن متغير بيئة العمل الفيزيائية لا يساهم بدرجة مرتفعة في الاستقرار الوظيفي لموظفي جامعة ابن خلدون ولقد أشارت عدة دراسات منها دراسة (Sander.J and all, 2019) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن بيئة العمل المادية تؤدي إلى إجهاد الموظفين والتقليل من أداء المهام والرضا الوظيفي وعليه نستنتج أن هذه الدراسة تعاكس أن بيئة العمل الفيزيائية تلعب دوراً مهماً في مستوى الاستقرار الوظيفي للموظفين، لكن هذه النتيجة تؤكد على ضرورة الاهتمام ببيئة العمل الفيزيائية حيث أنها تؤثر تأثيراً مباشراً على الصحة النفسية والجسدية للعمال، وقد أشارت دراسة (Zenab.M, Nazik.J, 2021)

حول بيئة العمل المادية على رضا الموظف الوظيفي في نوع المكتب الخاص بـ 144 موظف في شركات خاصة: مدينة أربيل العراق حيث توصلت نتيجة هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة مباشرة

ما بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي الذي نعتبره من العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي وأكدت الدراسة إلى أهمية الاهتمام بالعوامل التصميمية للمكاتب والظروف الفيزيائية داخلها.

2.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

نص الفرضية توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها الجدول رقم () يوضح العلاقة ما بين متغيرات الدراسة المتمثلة في بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي وبعد التحقق باختبار معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.62 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة دالة إحصائياً تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل التنظيمية والاستقرار الوظيفي وبالرجوع إلى قيمة بيرسون نقول انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة ولقد أشارت عدة دراسات منها دراسة بوبريوة، بالقدرة (2020) حول بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بميناء جن جن العالمي بولاية جيجل،، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل في التعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك الفرد ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية في تحقيق استقراره، وذلك باعتبار الاستقرار المهني من أهم المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على مردودية المؤسسة، فالإشبعات التي يحصل العامل في عمله تخلق لديه إحساس بالرضا والراحة النفسية وتكون لديه اتجاهات إيجابية نحو عمله ونحو المؤسسة التي هو جزء منها، وعليه نتأكد ان لبيئة العمل التنظيمية من العوامل المهمة لتحقيق الاستقرار الوظيفي بحيث العدالة التنظيمية والمساوات في العمل يحقق الاستقرار.

وعليه نستنتج أن هذه الدراسة تؤكد أن بيئة العمل التنظيمية تلعب دوراً مهماً في مستوى الاستقرار الوظيفي للموظفين.

3.2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

نص الفرضية:توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية ما بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها الجدول رقم () يوضح العلاقة ما بين متغيرات الدراسة المتمثلة في بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي وبعد التحقق باختبار معامل الارتباط بيرسون الذي قدر بـ 0.65 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة دالة إحصائياً تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين بيئة العمل الاجتماعية والاستقرار الوظيفي وبالرجوع الى قيمة بيرسون لما يؤكد من وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ولقد أشارت عدة دراسات منها دراسة قويدري وخاسف 2023 حول اثر بيئة العمل للعاملين على عينة من الأطباء الاستشفائيين بالمؤسسة

العمومية الاستشفائية الطبيات حيث توصلت نتائج الدراسة على أن علاقات العمل التي تعتبر من العوامل الاجتماعية التي تؤثر في الاستقرار الوظيفي للأطباء ومن هذه الدراسة نستنتج كذلك ان بيئة العمل الاجتماعية لها علاقة مباشرة بمستوى الاستقرار لدى العاملين بحيث تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلنا إليه في دراستنا، وعليه نستنتج أن هذه الدراسة تؤكد أن بيئة العمل الاجتماعية تلعب دورا مهما في مستوى الاستقرار الوظيفي للموظفين.

3. استنتاج عام

من خلال ما سبق التطرق إليه في دراستنا بشقيها النظري والتطبيقي ومن خلال عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها في ضوء تساؤلات الدراسة مع المعطيات النظرية، يتضح أن الدراسة توصلت إلى النتائج التالية

وعليه يمكن الاستنتاج أن بيئة العمل داخل جامعة ابن خلدون تيارت تلعب دورًا محوريًا في تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين وعليه خلص الدراسة بمجموعة من النتائج:

- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد بيئة العمل (الفيزيائية، التنظيمية، والاجتماعية) والاستقرار الوظيفي. هذا يعني أن تحسين بيئة العمل بمختلف جوانبها يمكن أن يسهم بشكل مباشر في تعزيز شعور الموظفين بالاستقرار والرضا عن وظائفهم، مما يقلل من معدلات دوران العمالة ويعزز الإنتاجية.

- على الرغم من أن العلاقة بين بيئة العمل الفيزيائية والاستقرار الوظيفي كانت ضعيفة، إلا أن هذا لا ينفي أهميتها، بل يشير إلى الحاجة إلى التركيز على تحسين الجوانب المادية مثل الإضاءة، التهوية، تصميم المكاتب، والتجهيزات المريحة، حيث أن هذه العوامل تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وبالتالي على مستوى رضاهم واستقرارهم.

- العلاقة القوية بين بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية والاستقرار الوظيفي تؤكد على أهمية العدالة التنظيمية، المساواة، التواصل الفعال، وعلاقات العمل الإيجابية في خلق بيئة عمل محفزة تدعم الاستقرار الوظيفي.

خاتمة

خاتمة

وفي الأخير تعتبر دراسة العمل والاستقرار الوظيفي لدى موظفي جامعة ابن خلدون بتيارت التي كشفت عن علاقة متداخلة بين جودة البيئة التنظيمية والإدارية وبين درجة استقرار العاملين ورضاهم الوظيفي. فقد تبين من خلال النتائج أنّ توفير مناخ عمل إيجابي، يتميز بالعدالة في التسيير، وتحفيز الموظفين، وتوفير فرص التطوير المهني، ينعكس بشكل مباشر على التزام الموظف واستمراره في العمل بنفس المؤسسة. كما أوضحت الدراسة أنّ مظاهر التوتر أو غياب الدعم الإداري والتواصل قد تسهم في تراجع الرغبة في الاستقرار المهني ورفع نوايا المغادرة.

وانطلاقاً من هذه المعطيات تبرز أهمية اطلاع إدارة الجامعة بدور أكثر فعالية في تحسين ظروف العمل، وتكريس ثقافة تنظيمية قائمة على الإنصاف والاحترام المتبادل، وتشجيع المبادرات التي تعزز من شعور الموظفين بالانتماء والأمان الوظيفي. فبناء بيئة عمل سليمة لا يعد فقط عاملاً من عوامل الاستقرار، بل هو ركيزة للتطوير المؤسسي المستدام والرفع من جودة الأداء الجامعي. وفي الأخير توصي الدراسة بمواصلة البحث في هذا المجال عبر تناول متغيرات أخرى مثل الرضا المهني، والدعم التنظيمي، والاحتراق الوظيفي، قصد بناء رؤية أكثر شمولية تسهم في تحسين بيئة العمل الجامعية بوجه عام.

التوصيات والاقتراحات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يمكن اقتراح التوصيات التالية:
- تحسين بيئة العمل المادية والتنظيمية من خلال توفير المرافق الضرورية، وتهيئة المكاتب وفق معايير الراحة والإنتاجية، بما يعزز من شعور الموظفين بالرضا والدعم.
 - تعزيز العدالة التنظيمية في التسيير الإداري، خاصة فيما يتعلق بترقية الموظفين وتوزيع المهام والمكافآت، لضمان شعور الجميع بالمساواة والإنصاف.
 - تبني سياسة واضحة للتكوين المستمر والتطوير المهني تتيح للموظفين فرصاً حقيقية للنمو داخل المؤسسة، بما يرفع من دافعيتهم للاستقرار والاستمرارية في العمل.
 - تحسين قنوات الاتصال الداخلي بين مختلف مستويات الإدارة والموظفين، بما يضمن إشراك العاملين في صنع القرار والاستماع لانشغالاتهم ومقترحاتهم.
 - إرساء ثقافة تنظيمية إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل، والعمل الجماعي، وتقدير الجهود الفردية، لتعزيز الانتماء المؤسسي وتقوية الروابط المهنية.
 - وضع آليات لتقييم بيئة العمل بشكل دوري من خلال استبانات أو مقابلات مع الموظفين، بهدف الكشف عن النقائص واقتراح التحسينات بشكل مستمر.

- إعداد برامج دعم نفسي ومهني لمساعدة الموظفين الذين يعانون من ضغوط العمل، بما يحد من مظاهر الاحتراق النفسي ويعزز من استقرارهم الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- أفوجيل، حقاوي، ش، و. (2023). دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، أدرار .
- برحيل .رشيدة .(2021). الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصناعية الاقتصادية في الجزائر . دراسة حالة بمؤسسة الاسمنت .مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير .عين تموشنت .
- بطرس حلاق، .(2020) السلوك التنظيمي من منشورات الجامعة الافتراضية السورية . الجمهورية العربية السورية .سوريا .
- بلبالي، أعميرة ،دراسة حالة أساتذة مذكرة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي تخصص ادارة أعمال . أدرار .
- بن المر الذهلي وآخرون .(2020) .دور الاستقرار الوظيفي في تعزيز الكفاءة الذاتية للعاملين . دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديريات التربية والتعليم .مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية .المجلد .(21)العدد .(01)جامعة الشارقة .عمان .
- بودشيش، سلاوي .(2024) .دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة . دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز ، مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع .قالمة .
- الحميدي .ازهار عبد الامير كاظم .(2022) .الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال:المستتصية .مجلد .(28)العدد .(116)
- زهري، و؛ بن الشاوي، م .(2022) .أثر اجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ،دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير .ميلة .
- صباح .(2021) .بيئة العمل وعلاقتها بجودة الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية .مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية .جامعة الفيوم .
- صباح، حنان .(2021) .بيئة العمل وعلاقتها بجودة الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية
- طموحة عكر .منى خالد .(2020) .اهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي .المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات .المجلد .(01)العدد .(11)جامعة الجنان .لبنان .
- العواجي .(2024) .العلاقة بين بيئة العمل الفيزيائية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة تيوك تيوك بالمملكة العربية السعودية .مجلة كلية التربية .جامعة عين الشمس.
- القحطاني، مصطفى، (2024). بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية واحترافية و طموحة.

- قويدري ،ن، خاسف، ز، (2023) دور العمل على الاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية لعينة من الاطباء الاستشفائيين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الطيبات، مذكرة لنيل شهادة الماستر ادارة اعمال .
- كليب .جلال مصطفى عبد الرزاق .2023. اثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز :اليمن .مجلد .(6)العدد .(5) لازم مجيد حميد .(2020) .اهمية بيئة العمل السليمة في ادارة برنامج السلامة العامة .كلية الهندسة .جامعة الموصل.
- متلف .حدة .(2022) .بيئة العمل الداخلية واثرها على أداء العاملين .دراسة ميدانية بمؤسسة سيرام ديكور .كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .المجلد .(16) العدد .(01) باتنة . المشوط .(2021) .أثر بيئة العمل على الإبداع الاداري ،دراسة تطبيقية على اكااديمية سعد العبد الله للعلوم الامنية .رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال .الكويت .
- مطلاوي .(2020) عوامل الاستقرار المهنية في المؤسسة الجزائرية .مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية .العدد .(13)جامعة العربي التبسي .تبسة .
- معن .(2019) .بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدى الموظفين الاداريين بجامعة الحدود الشمالية دراسة ميدانية .مجلة كلية التربية .العدد .(171)الجزء .(3)جامعة الازهر .السعودية .
- الوذيني .بسمة بنت محمد .(2022) .بيئة العمل الاكاديمي وعلاقتها بالانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة ام القرى .المملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع باللغة بالانجليزية

- Caron، Étienne (2009). La relation entre l'environnement de travail et l'engagement affectif envers l'organisation l'effet modérateur de la génération ،Mémoire présente à la faculté des études supérieures envue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industriels، Université de Montréal
- Christabellap .Bushri.(2014). The Impact of working environnement on Finance Management in Dar Essalam Regien ،A dissertation Submitted in Partial Ful filment of the Requirement for the Degree of Master in Human Resources management of the Open University of Tanzania.
- Nazik Abdulhamid, Zenab k.Majid (2020), The Impact of Physical Work Environment on The Employee Job Satisfaction in Private Office Ttype: The Case of Erbil City, Article in IEEE Access.
- Oluwatoyin Emmanuel (2021).The dynamics of work environnement and its impacts on organizational objectives،Annal of human Ressource Management Research Vol(01)·N(02)· Kwara State University ،Malette. Lorin· Nigeria.
- Thusel·Jaweera.(2015). Impact of work environnement Factors on job performance.International Journal of Business and Management :vol (10).N(03).

الملاحق

الملحق رقم 01: تصريح شرفي خاص بالالتزام بالنزاهة العلمية لإنجاز بحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة ابن خلدون تيارت

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) رئيس جامعة الجزائر

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ : 2023/01/01

المسجل(ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : علم النفس على مستوى التعليم والتدريس بالمراد الشرح

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر

عنوانها : وعلاقتها بالامتثال الوطني في البحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

BEKADDOUR Ali

التاريخ 2023/05/04

إمضاء المعني

شهود للمصادقة على الإمتثال
مسيد(ة)
الصادرة بتاريخ : 2023/05/04
تيارت

04 MAI 2025

الملحق رقم 02: تصريح شرفي خاص بالالتزام بالنزاهة العلمية لإنجاز بحث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 01.../ق ع ن .أ.ف/2025

إلى السيد المحترم: عميد كلية
العلوم الانسانية و الاجتماعية
- جامعة ابن خلدون - تيارت -

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتبس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم الآتية أسماؤهم:
▪ درويش فاطمة الزهراء

لإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان:

.....
.....
.....
وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

21 05 2025

تيارت في:



الملحق رقم 03: استبيان



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلم النفس والفلسفة والأرطوفونيا
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية



استبيان

يسرنا أن نخضع بين أيديكم هذا الاستبيان من أجل الاجابة عن فقراته بحيث
صمم هذا الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها للحصول على شهادة الماستر في تخصص علم
النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان:
"بيئة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى موظفي جامعة ابن خلدون - تيارت."
مع العلم ان هذه الاستجابة تستعمل للغرض العلمي فقط.

استبيان بيئة العمل

1) البيانات الشخصية :

- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

- السن :

- المستوى التعليمي : ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

تكوين آخر :

- المنصب :

- المصلحة :

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
	المحور الأول: بيئة العمل الفيزيائية					
1	أجد أن التصميم الداخلي و الخارجي لمبنى العمل وظيفي للعمل .					
2	موقع الإدارة استراتيجي بعيدا عن الضوضاء مما يحقق الهدوء .					
3	التجهيزات و أدوات العمل المكتبية ملائمة و تساعدني في أداء مهامي .					
4	محيط العمل يتمتع بمستويات ملائمة من الحرارة و الإضاءة و التهوية .					
5	في مكان عملي لا أجد أي خطر من المخاطر التي تهدد صحتي الجسدية.					

استبيان الاستقرار الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يجب علي أن اعمل في هذه المؤسسة .					
2	_أشعر برضى الأطراف عند قيامي بعملي .					
3	_أنا راض عن وظيفتي .					
4	_أنا مرتاح في وظيفتي .					
5	_أفكر في مغادرة المؤسسة .					
6	_أشعر بالحماس عند القيام بعملي .					
7	_أفضل أن أغادر المؤسسة في حال توفر فرص العمل .					
8	_أجد صعوبة في الإتصال بالمشرف علي .					
9	_أتلقي دعم معنوي من المؤسسة .					
10	-أعاني من خلافات مهنية مع زملائي .					
11	_لدي الرغبة في الاستمرار في وظيفتي .					
12	_أشعر بالفخر و الإعزاز كوني أعمل بالجامعة .					
13	_أشعر أنني جزء من المجموعة التي أعمل معها .					
14	_أقضي وقت راحتي بأريحية دون انزعاج .					
15	_يتيح لي المنصب الذي أشغله فرصة المشاركة في اتخاذ القرار .					
16	_لن أغادر هذه الوظيفة إذا تم منحي أجر أكبر في وظيفة أخرى .					

المحور الثاني: بيئة العمل الاجتماعية					
1	-	تسهل الإدارة على تحسين العلاقات الاجتماعية للموظفين .			
2	-	يوجد جو من التعاون و الانسجام بين مجموعات العمل .			
3	-	يقدم مسؤولي المباشر يد العون للتعلم و تطوير مهاراتي الأدائية.			
4	-	تضع الإدارة برامج ترفيهية لإبعاد ضغوط العمل اليومية عن الموظفين .			
المحور الثالث: بيئة العمل التنظيمية					
1	-	تضع الإدارة خطط و برامج تساعد الموظف في أداء مهامه.			
2	-	تنظم الإدارة اجتماعات و لقاءات دورية للتنسيق مع الموظفين .			
3	-	تسهل الإدارة على خلق المساواة و العدالة في توزيع المهام ما بين الموظفين .			
4	-	تضع الإدارة إستراتيجية عادلة في توزيع المنتج و العلاوات .			
5	-	أجد أن الأجر الذي تحدده الإدارة يتناسب مع مهامي و مسؤولياتي			

الملحق رقم 04: مخرجات spss

Corrélations						
		ف1	ف2	ف3	ف4	ف5
ف1	Corrélation de Pearson	1	،536**	،347	،494**	،252
	Sig. (bilatérale)		،002	،060	،006	،179
	N	30	30	30	30	30
ف2	Corrélation de Pearson	،536**	1	،000	،156	،163
	Sig. (bilatérale)	،002		1،000	،411	،388
	N	30	30	30	30	30
ف3	Corrélation de Pearson	،347	،000	1	،291	،151
	Sig. (bilatérale)	،060	1،000		،119	،427
	N	30	30	30	30	30
ف4	Corrélation de Pearson	،494**	،156	،291	1	،683**
	Sig. (bilatérale)	،006	،411	،119		،000
	N	30	30	30	30	30
ف5	Corrélation de Pearson	،252	،163	،151	،683**	1
	Sig. (bilatérale)	،179	،388	،427	،000	
	N	30	30	30	30	30
الفيزيقيّة العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،804**	،591**	،508**	،766**	،666**
	Sig. (bilatérale)	،000	،001	،004	،000	،000
	N	30	30	30	30	30
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،621**	،290	،600**	،703**	،451*
	Sig. (bilatérale)	،000	،120	،000	،000	،012
	N	30	30	30	30	30

Corrélations			
		الفيزيقيّة العمل بيئة	العمل بيئة
ف1	Corrélation de Pearson	،804	،621**
	Sig. (bilatérale)	،000	،000
	N	30	30
ف2	Corrélation de Pearson	،591**	،290
	Sig. (bilatérale)	،001	،120
	N	30	30
ف3	Corrélation de Pearson	،508	،600
	Sig. (bilatérale)	،004	،000
	N	30	30
ف4	Corrélation de Pearson	،766**	،703
	Sig. (bilatérale)	،000	،000
	N	30	30
ف5	Corrélation de Pearson	،666	،451
	Sig. (bilatérale)	،000	،012
	N	30	30
الفيزيقيّة العمل بيئة	Corrélation de Pearson	1**	،784**
	Sig. (bilatérale)		،000
	N	30	30
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،784**	1
	Sig. (bilatérale)	،000	
	N	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=_80;1 _80;2 _80;3 _80;4 D2 TOTAL1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations						
		ج1	ج2	ج3	ج4	العمل بيئة التنظيمية
ج1	Corrélation de Pearson	1	,558**	,669**	,230	,853**
	Sig. (bilatérale)		,001	,000	,222	,000
	N	30	30	30	30	30
ج2	Corrélation de Pearson	,558**	1	,685**	,110	,793**
	Sig. (bilatérale)	,001		,000	,562	,000
	N	30	30	30	30	30
ج3	Corrélation de Pearson	,669**	,685**	1	,076	,830**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,689	,000
	N	30	30	30	30	30
ج4	Corrélation de Pearson	,230	,110	,076	1	,465**
	Sig. (bilatérale)	,222	,562	,689		,010
	N	30	30	30	30	30
العمل بيئة التنظيمية	Corrélation de Pearson	,853**	,793**	,830**	,465**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,010	
	N	30	30	30	30	30
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,677**	,728**	,765**	,350	,854**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,058	,000
	N	30	30	30	30	30

Corrélations			العمل بيئة
ج1	Corrélation de Pearson		,677
	Sig. (bilatérale)		,000
	N		30
ج2	Corrélation de Pearson		,728**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N		30
ج3	Corrélation de Pearson		,765**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N		30
ج4	Corrélation de Pearson		,350
	Sig. (bilatérale)		,058
	N		30
التنظيمية العمل بيئة	Corrélation de Pearson		,854**

العمل بيئة	Sig. (bilatérale)	،000
	N	30
	Corrélation de Pearson	1**
	Sig. (bilatérale)	
	N	30

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=_87;1 _87;2 _87;3 _87;4 _87;5 D3 TOTAL1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations						
		س1	س2	س3	س4	س5
س1	Corrélation de Pearson	1	،814**	،683**	،469**	،015-
	Sig. (bilatérale)		،000	،000	،009	،935
	N	30	30	30	30	30
س2	Corrélation de Pearson	،814**	1	،601**	،465**	،174
	Sig. (bilatérale)	،000		،000	،010	،359
	N	30	30	30	30	30
س3	Corrélation de Pearson	،683**	،601**	1	،711**	،093
	Sig. (bilatérale)	،000	،000		،000	،624
	N	30	30	30	30	30
س4	Corrélation de Pearson	،469**	،465**	،711**	1	،053
	Sig. (bilatérale)	،009	،010	،000		،780
	N	30	30	30	30	30
س5	Corrélation de Pearson	،015-	،174	،093	،053	1
	Sig. (bilatérale)	،935	،359	،624	،780	
	N	30	30	30	30	30
الاجتماعية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،796**	،834**	،849**	،758**	،379*
	Sig. (bilatérale)	،000	،000	،000	،000	،039
	N	30	30	30	30	30
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،686**	،693**	،894**	،714**	،249
	Sig. (bilatérale)	،000	،000	،000	،000	،185
	N	30	30	30	30	30

Corrélations			
		الاجتماعية العمل بيئة	العمل بيئة
س1	Corrélation de Pearson	،796	،686**
	Sig. (bilatérale)	،000	،000
	N	30	30
س2	Corrélation de Pearson	،834**	،693
	Sig. (bilatérale)	،000	،000
	N	30	30
س3	Corrélation de Pearson	،849**	،894**
	Sig. (bilatérale)	،000	،000
	N	30	30
س4	Corrélation de Pearson	،758**	،714**
	Sig. (bilatérale)	،000	،000

	N	30	30
5س	Corrélation de Pearson	،379	،249
	Sig. (bilatérale)	،039	،185
	N	30	30
الاجتماعية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	1**	،894**
	Sig. (bilatérale)		،000
	N	30	30
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	،894**	1**
	Sig. (bilatérale)	،000	
	N	30	30

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=ف5 ف4 ف3 ف2 ف1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100،0
	Exclus ^a	0	،0
	Total	30	100،0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
،686	5

RELIABILITY

/VARIABLES=_80;1 _80;2 _80;3 _80;4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100،0
	Exclus ^a	0	،0
	Total	30	100،0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,724	4

RELIABILITY

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,762	5

RELIABILITY

/VARIABLES=ف1 ف2 ف3 ف4 ف5 _80;1 _80;2 _80;3 _80;4 _87;1 _87;2 _87;3 _87;4 _87;5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,843	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=_78;1 _78;2 _78;3 _78;4 _78;5 _78;6 _78;7 _78;8 _78;9 _78;11 _78;12 _78;13 _78;14 _78;15
_78;16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

```

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,673
		Nombre d'éléments	8 ^a
	Partie 2	Valeur	,764
		Nombre d'éléments	7 ^b
	Nombre total d'éléments		
Corrélation entre les sous-échelles			,765
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,867
	Longueur inégale		,867
Coefficient de Guttman split-half			,845

a. Les éléments sont : 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8.

b. Les éléments sont : 8، 9، 11، 12، 13، 14، 15، 16.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=ف1 ف2 ف3 ف4 ف5 _80;1 _80;2 _80;3 _80;4 _87;1 _87;2 _87;3 _87;4 _87;5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,861	14

DATASET ACTIVATE Ensemble_de_données1.

GET

FILE='D:_75;_75;_87;_78;_91;_75;_93;_77;.sav'.

DATASET NAME Ensemble_de_données3 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE Ensemble_de_données3.

Corrélations					
		العمل بيئة الفيزيائية	التنظيمية العمل بيئة	العمل بيئة الاجتماعية	العمل بيئة
الفيزيائية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	1	,536**	,452**	,759**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86
التنظيمية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,536**	1	,805**	,909**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86
العمل بيئة الاجتماعية	Corrélation de Pearson	,452**	,805**	1	,896**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,759**	,909**	,896**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86
الوظيفي الاستقرار	Corrélation de Pearson	,311**	,628**	,651**	,627**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86

Corrélations		
		الوظيفي الاستقرار
الفيزيائية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,311
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	86
التنظيمية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,628**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	86
الاجتماعية العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,651**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	86
العمل بيئة	Corrélation de Pearson	,627**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	86
الوظيفي الاستقرار	Corrélation de Pearson	1**

	Sig. (bilatérale)	
	N	86

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

T-TEST GROUPS=_75;ل_80;ن_87;(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=TOTAL2

/CRITERIA=CI(.95).

Test-

Remarques	
Résultat obtenu	
Commentaires	
Entrée	Données
	Ensemble de données actif
	Filtrer
	Poids
	Scinder fichier
	N de lignes dans le fichier de travail
Traitement des valeurs manquantes	Définition de manquante
	Observations prises en compte
Syntaxe	
Ressources	Temps de processeur
	Temps écoulé

[Ensemble_de_données1] D:\درويش فاطمة تفريغ\2025.sav

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الوظيفي الاستقرار	ذكر	49	54.2245	7.42817	1.06117
	انثى	37	55.7027	6.61171	1.08696

Test d'échantillons indépendants				
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes
		F	Sig.	t
الوظيفي الاستقرار	Hypothèse de variances égales	.127	.722	-.957
	Hypothèse de variances inégales			-.973

Test d'échantillons indépendants	
	Test-t pour égalité des moyennes

		ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
الوظيفي الاستقرار	Hypothèse de variances égales	84	،341	-1،47821
	Hypothèse de variances inégales	81،678	،333	-1،47821

Test d'échantillons indépendants				
		Test-t pour égalité des moyennes		
		Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
			Inférieure	Supérieure
الوظيفي الاستقرار	Hypothèse de variances égales	1,54413	-4,54888	1,59245
	Hypothèse de variances inégales	1,51906	-4,50029	1,54387

FREQUENCIES VARIABLES=TOTAL2

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

[Ensemble_de_données1] D:\درويش فاطمة تفريغ\2025.sav

Statistiques		
الوظيفي الاستقرار		
N	Valide	86
	Manquante	0
Moyenne		54،8605
Ecart-type		7،08630

GET

FILE='C:\Users\ps vita\Documents_78;ف_85;ي_94; ف_75;_91;م_77;_83;_85;وي_88;2025.sav'.

DATASET NAME Ensemble_de_données1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 TOTAL1 TOTAL2

/ORDER=ANALYSIS.

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Documents\درويش فاطمة تفريغ\2025.sav

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الفيزيكية العمل بيئة	86	11،00	25،00	19،4535	4،43424
التنظيمية العمل بيئة	86	4،00	20،00	13،0814	4،22378
الاجتماعية العمل بيئة	86	5،00	25،00	14،6395	5،35320
العمل بيئة	86	23،00	70،00	47،1744	12،00215
الوظيفي الاستقرار	86	39،00	71،00	54،8605	7،08630
N valide (listwise)	86				