



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد

البشرية

الموسومة بـ

المناخ التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة

دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات التربوية والتعليمية - تيارت -

تحت اشراف:

د. مرزوقي محمد

من اعداد الطالبين:

- بن يمينة سمية

- بن خضرة نسرین

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ مجاضر (أ)	حمدادة ليلي
مشرفا ومقررا	أستاذ مجاضر (أ)	مرزوقي محمد
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	بن موسى سمير

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وتقدير:

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا الصحة

والعافية والعزيمة

فالحمد لله حمدا كثيرا

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف " مرزوقي محمد " على

كل ما قدمه لنا من توجيهات وتعليمات قيمة ساهمت في موضوع دراستنا في

جوانبها المختلفة، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة كلية العلوم الاجتماعية وكذا جميع عمال الكلية

ونخص بالذكر أساتذة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إهداء:

ووجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعش بمعزل عن باقي البشر وفي
جميع مراحل الحياة يوجد اناس يستحقون منا الشكر وأولى الناس بالشكر
هما الأبوان لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء فوجودهما سبب للنجاة
والفلاح في الدنيا والآخرة .

إلى زوجي ورفيق الكفاح في مسيرة الحياة

إلى ابني صغيري قرة عيني حفظه الله

إلى من هم سدي في الحياة اخوتي

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مسانذتي

ومدي بالمعلومات القيمة

اهدي لكم بحث تخرجي داعيا المولى عز وجل أن يطيل في أعماركم

ويرزقكم بالخيرات

" أخيرا انتهت الحكاية رفعت قبعتي مودعا لسنين التي مضت، والسنين

التي بدأتها فتاة وأنهيتهما امرأة"

سهيبة

إهداء:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا" (سورة الإسراء، الآية 23)

إلى من حققت فيهما الطاعة بعد الله ورسوله

إلى من مهدا لي طريق العلم

ويسرا لي سبيل النجاح

"والدي"

"وأمي الحنون"

حفظهما الله وأطال في عمرهما، وإلى من شاركني التحدي زوجي حفظه الله،

وإلى إخوتي وأخواتي كل باسمه

وإلى كل الأحباب الذين وسعتم ذاكرتي ولم تسعمم مذكرتي، اهدي

لهم هذا العمل

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

شكر والتقدير:
إهداء:
فهرس الجداول:
فهرس الأشكال:
ملخص الدراسة:
مقدمة:	1.....

الفصل الأول: (تقديم الدراسة)

1- الإشكالية:	3.....
2- الفرضيات:	4.....
3- أسباب اختيار الموضوع:	4.....
4- أهمية الدراسة:	4.....
5- أهداف الدراسة:	5.....
6- الدراسات السابقة:	6.....

الفصل الثاني: (المناخ التنظيمي)

تمهيد:	11.....
تعريف المناخ التنظيمي:	12.....
أنواع المناخ التنظيمي:	12.....
أهمية دراسة المناخ التنظيمي:	13.....
مستويات المناخ التنظيمي:	13.....
العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي:	14.....
ثانيا: العوامل التنظيمية:	15.....
خصائص المناخ التنظيمي:	18.....
أبعاد المناخ التنظيمي:	18.....

الفصل الثالث: (الأمن الوظيفي)

تمهيد:	23.....
مفهوم الأمن الوظيفي:	24.....
أهمية الأمن الوظيفي للأفراد والجماعات:	25.....
أنواع الأمن الوظيفي:	26.....
عناصر الأمن الوظيفي:	27.....

28	ثانيا: الإشراف.
29	ثالثا: الرقابة.
30	نظريات الأمن الوظيفي.
35	العوامل المؤثرة للأمن الوظيفي:
36	مظاهر انعدام الأمن الوظيفي:

الفصل الرابع: (الإجراءات المنهجية للدراسة)

39	تمهيد
40	منهج الدراسة:
40	1/الدراسة الاستطلاعية:
40	2/ حدود الدراسة الاستطلاعية:
40	3/ أدوات الدراسة:
41	الخصائص السيكومترية للأداة:
51	الدراسة الأساسية:
51	-خصائص عينة الدراسة:
58	أدوات الدراسة:

الفصل الخامس: (عرض وتحليل النتائج)

52	عرض ومناقشة نتائج البحث:
52	_ عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:
52	_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:
55	_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:
58	_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:
57	مناقشة نتائج الدراسة:
57	مناقشة الفرضية الرئيسية:
57	2-مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:
57	3-مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:
57	4- نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
57	5- نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:
59	الاستنتاج:
59	الاقتراحات والتوصيات:
61	خاتمة:
63	قائمة المصادر والمراجع:
	الملاحق:

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
41	قائمة الأساتذة المحكمين	1
42	صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس	2
43	صدق الاتساق الداخلي بين البنود والدرجة الكلية للمقياس	3
43	يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس المناخ التنظيمي:	4
44	يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأمن الوظيفي:	5
44	يمثل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس المناخ التنظيمي:	6
44	يمثل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الأمن الوظيفي:	7
45	يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس المناخ	8
45	يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأمن الوظيفي	9
47	خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس:	10
48	خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن:	11
51	خصائص عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي	12
52	علاقة ارتباط المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي	13
53	علاقة ارتباط المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي:	14
53	علاقة ارتباط أنماط القيادة والأمن الوظيفي:	15
54	علاقة ارتباط أنماط الاتصالات والأمن الوظيفي	16

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
17	العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي	1
21	أبعاد المناخ التنظيمي	2
30	التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية.	3
46	خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس	5
47	خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن:	6
48	خصائص عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي:	7

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة، أنماط الاتصال المشاركة في اتخاذ القرارات) والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة في المؤسسات التعليمية بمختلف أطوارها ابتدائي متوسط ثانوي لولاية تيارت. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وهو ما يتناسب مع موضوع دراستنا بالإضافة إلى تصميم استبيان خاص بالمناخ التنظيمي وعرضه على مجموعة من المحكمين حيث تكون من 21 فقرة شملت الأبعاد التالية: الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة، أنماط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات.

أما المتغير الثاني "الأمن الوظيفي" اعتمدنا على النسخة المختصرة من استبيان انعدام الأمن الوظيفي لـ دي وايت الذي قام باختصاره الأستاذ مرزوقي محمد إلى ثمانية عبارات كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقه على عينة قدرت بـ 53 عامل من عمال العقود محددة المدة تم اختيارها بطريقة عشوائية

وللتأكد من فرضية الدراسة استخدمت الطابقتان برنامج حزم الأساليب الإحصائية SPSS (معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، معامل الارتباط سبيرمان والفاكرومباخ، التكرارات والنسب المئوية) وبعد المعالجة والتحليل تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية و التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي الأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية و التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية و التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط الاتصال والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية و التعليمية .
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية و التعليمية .

Summary of the study:

The study aimed to identify the relationship between the organizational climate in its dimensions (organizational structure, leadership patterns, communication patterns involved in decision-making) and job security for contract workers defined in educational institutions of various intermediate primary stages for the state of Tiaret.

And to achieve the goals of this Dora.

The descriptive and analytical approach was used to suit the subject matter of our study, as well as to design a questionnaire on the regulatory climate and present it to a group of arbitrators, consisting of 21 paragraphs covering the following dimensions: organizational structure, leadership patterns, communication patterns, participation in decision-making.

The second variable, "Job Security," was based on the abbreviated version of De White's job insecurity questionnaire, which Professor Marzouki Mohamed abbreviated to eight terms as a data collection tool and was applied to a sample of 53 fixed-term workers selected randomly.

To ascertain the hypothesis of the study, the two students used the Spss (Pearson correlation coefficient, computational mean, Spearman and Facrombach correlation coefficient, tech) program.

مقدمة

مقدمة:

تسعى المنظمات إلى صياغة رؤيتها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها التي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فإنها تعمل على إتباع الاستراتيجيات والسياسات والتكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك حيث تتطلب توفر مجموعة من المداخلات تتمثل في الموارد البشرية، الآلات، الأموال الموارد والمعلومات.

يعد المناخ التنظيمي هو حوصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها، وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستغلوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمهارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للمنظمة وأداء الموظفين ومدى أمان الموظفين فيها.

أما عن الأمن الوظيفي يعتبر من الموضوعات المهمة التي يواجهها العامل في جميع مجالاته فهو يؤثر في اتجاهات الموظفين نحو عملهم، فالأمن الوظيفي هو الذي يشعر المواطن بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي ويفر له كل ما يلزمه لتطوير نفسه وتحسم أدائه، إذ يعد المن الوظيفي من أهم ركائز نتائج النجاح لأي مؤسسة وهذا يدل على إن وجود الأمن الوظيفي ضروري وغيابه مؤثر ولكن وجوده قد يكون حافظا هاما داخل المنظمة ويمكن الحكم على الأداء الجيد للموظفين وهذا يقتضي تطور مستمر في أداءه وتحسينه، فجميع الأمور المتعلقة بالأمن الوظيفي قد تكون لها آثار على المؤسسة من خلال انعكاسها على أداء الموظفين بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

وعليه يمكننا القول بأن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها وأن نجاحها في خلق مناخ ملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة، ترصد سبل الثبات والاستقرار والأمان الوظيفي للأفراد إذ أنهم في المناخ التنظيمي الفاعل يشعرون بأهميتهم في المشاركة في اتخاذ القرار وكذا شعورهم بقدر كافي من الأمن الوظيفي يجعلهم في تركيز تام على الإنجاز ويرفع من أدائهم الوظيفي بشكل محسوس وهو ما تصبوا إليه المنظمة.

وانطلاقا مما سبق نحاول في دراستنا هذه التطرق إلى ما إذا كان هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي. ومن اجل ذلك قسمنا دراستنا إلى كل من:

- الفصل الأول تقديم الدراسة طرحنا فيه التساؤلات ثم وضعنا الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، إضافة إلى بعض من الدراسات السابقة.
- أما الفصل الثاني والثالث تناول الإبعاد النظرية للدراسة التي تتمثل في المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي
- الفصل الرابع وضع للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
- الفصل الخامس لعرض ومناقشة النتائج.

الفصل الأول: (تقديم الدراسة)

1- الإشكالية:

ويعتبر المناخ التنظيمي محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة، كما يعيها أفرادها، وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية يستخلص منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للمنظمة، لذلك تحتاج المنظمات في خلق المناخ التنظيمي الملانم للعاملين من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة تدعم سبل الثبات للأفراد والتنظيم على حد سواء، إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على الإسهال في رسم السياسات والخطط والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة الشعور بالثقة بين العاملين والإدارة، لكن في حالة وجود مناخ تنظيمي غير ملانم يتعرض الأفراد في المنظمة المواقف السياسية تؤثر على اتجاهاتهم وسلوكياتهم، هذا ما يجعلهم يعيشون في بيئة عمل يغلب عليها طابع التوتر والإحباط، القلق، الضغوط المهنية...

ومن بين أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نذكر دراسة شعباني (2017) حول المناخ التنظيمي واتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق والتي خلصت إلى النتائج التالية: هناك علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ التنظيمي واتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة دمشق.

دراسة الشريف (2013) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي بإبعاده المختلفة والأداء الوظيفي، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي بمدينة بنغازي.

الأمن الوظيفي هو الذي يشعر الموظف بالأطمئنان على مستقبله الوظيفي ويوفر له التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه، وإن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش عليه، إن كثيرا من المؤسسات تحرص كل الحرص على توفير الشعور بالاستقرار للموظف، ومن ثم يعد إحساس الموظف بالأمن الوظيفي من الأمور الهامة التي تركز عليها المؤسسات، حيث ساهم ذلك الإحساس في زيادة مستوى رضاهم وتحسين أدائهم وتحسين الروح المعنوية لهم التي تؤدي بدورها إلى رفع وزيادة دافعيتهم لانجاز الأمر الذي يزيد من تطوير وتحسين أدائهم وزيادة ولائهم للمنظمة، لذلك لا بد على الموظف أن تتوفر فيه الحماسة والرغبة والطموح الزائد والمستمر والدائم الذي يكون كدافع قوي لانجاز المهام الموكلة إليه تحت جميع الظروف.

بالرغم من أهمية دراسة الأمن الوظيفي وسط المنظمات إلا أنه لم يحض بدرجة كبيرة لالتفاتة الباحثين في هذا المجال، ومن بين هذه الدراسات أشارت بن عيسى وبن فايد في دراستهما إلى الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لانجاز لدى الأساتذة الجامعيين وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والدافعية لانجاز لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تيارت.

بانتشار أهمية هذه المتغيرات المتمثلة في المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي، ارتأينا القيام بهذه الدراسة على عينة من عمال العقود محددة المدة بالمؤسسات التربوية والتعليمية تيارت باعتبارهم من الفئات لمهمشة والتي تتخبط في مشاكل كثيرة في جميع الأصعدة.

وعلى ضوء ذلك نطرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت؟
- وانطلاقا من من التساؤل الرئيسي يمكن طرح التساؤلات التالية:
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القيادة والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين أنماط الاتصال والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت؟

2- الفرضيات:

بما أن هذا البحث يعتمد على الدراسة الميدانية، فإنه لابد من وضع فروض مبدئية نظرية توجه الدراسة

وتقدم إجابة مؤقتة ويمكن تقديم فرضيات الدراسة في النحو التالي:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية .

الفرضيات الثانوية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية .

- توجد علاقة ارتباطية بين أنماط السلطة التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية .

- توجد علاقة ارتباطية بين أنماط الاتصالات والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية .

- توجد علاقة ارتباطية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية .

3- أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار موضوع الدراسة لعدة أسباب موضوعية وعلمية من بينها:

- سبب أكاديمي وهو استكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

- الرغبة الشخصية في التطرق لهذا الموضوع لما له من أهمية داخل المنظمة.

- الرغبة في الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التعليمية والتربوية.
- تسليط الضوء على فئة عمال العقود محددة المدة والاهتمام بهم أكثر.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في البحث عن متغيرين في علم النفس عمل والتنظيم وهما المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي على اعتبار أن المناخ التنظيمي أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن الجو العام والذي له تأثير كبير على الأفراد، فهو يؤثر على الحياة المهنية للعامل.

5- أهداف الدراسة:

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أنماط الاتصال والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية تيارت.

التعريفات الإجرائية:

- **المناخ التنظيمي:** هو مجموعة من خصائص البيئة الداخلية التي ينتمي إليها عمال العقود المحددة المدة بالمؤسسات التربوية والتعليمية بولاية تيارت وهو ما يعبر عنه من خلال مجموعة استجابات العينة .

- **الأمن الوظيفي:** هو شعور العمال بالأمان والانتماء للمؤسسات العاملين بها المعبر عنه من خلال

الاستبيان

7- الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالمناخ التنظيمي:

الدراسات العربية:

- دراسة البار رميساء (2013-2014): مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز، دراسة ميدانية في مؤسسة سونطراك "بسكرة"، تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وقد تمثلت عينة الدراسة في 40 فرد أي 24% من المجتمع الأصلي الذي قدر بـ 192 عامل، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز، يؤثر المناخ التنظيمي على العديد من المتغيرات داخل التنظيم فهو يعبر عن الجو العام داخلها.

- دراسة سادات لمية (2016-2017): مذكرة معدة لنيل شهادة الماستر بعنوان المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، دراسة حالة الأستاذ الجامعي بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، طبقت الدراسة على عينة قدرت بـ 53 فرد من مجموع المجتمع الأصلي الذي عدد أفرادها يقدر بـ 106 أستاذ توصلت النتائج إلى غياب الرضا لدى العمال عن الأساليب والطرق المنتجة داخل المؤسسة.

- دراسة باعلي فتيحة وعصموني فاطمة (2017-2018): مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر بعنوان المناخ التنظيمي وتأثيره على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال طبقت الدراسة على مجموعة من الموظفين بمختلف الرتب والأسلاك، قدرت بنسبة 82% من المجتمع الكلي الذي يتكون من 176 عامل لمعرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد توصلت النتائج إلى أنه كلما كان اهتمام المؤسسة بتحسين بيئة العمل أكثر كلما زادت رغبة العمال في البقاء فيها والشعور بالانتماء إليها.

- دراسة جميلة بوجاريش ووحيدة بولحية (2017-2018): مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر بعنوان أثر المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، استخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، بلغت الدراسة على عينة من الأساتذة قدرت بـ 88 أستاذ أي 61.54% من مجتمع الدراسة لمعرفة درجة ملائمة المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر الأساتذة، وما مستوى الالتزام التنظيمي لديهم وقد توصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل -.

- دراسة سيفي يوسف (2018-2019): أطروحة دكتوراه بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على الموظفين بالإدارة الجامعية لجامعة - تلمسان - هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المناخ التنظيمي وأبعاده في التنبؤ بالاغتراب الوظيفي، حيث استخدم في دراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع كانت العينة مكونة من 340 موظف من مختلف الرتب والأسلاك وزعت حسب (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الفئة المهنية، سنوات الخبرة) وقد توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي بأبعاده يساهم في التنبؤ بالاغتراب الوظيفي ككل لدى الموظفين.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة بوتي و سينغ (sinth.putty) 1988: بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية في وكالة فرط القانون الهادفة للدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الضباط حيث تكون عينة الدراسات من 650 ضابطاً بوليسي توصلت إلى عدم وجود رضا لدى أفراد العينة تجاه ترقية الرواتب.

- دراسة توران (turan) 1998: بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي شملت العينة 372 معلماً ومديراً أكدت الدراسة على أنه هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.

الدراسات المتعلقة الأمن الوظيفي:

الدراسات العربية:

- دراسة لكحيله عائشة (2012-2013): مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي طبق دراسته على عينة قدر عددها بـ 37 عامل وقد توصلت النتائج إلى أن الأمن الوظيفي أثر على أداء العامل داخل المؤسسة.

- دراسة بن عيسى ربيعة وبن فايد خالدية (2018-2019): مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تيارت-، استخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة الأساسية من 50 أستاذ وأستاذة، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والدافعية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- دراسة بوزياني أمال وبن لبقع نعيمة (2018-2019): مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الإداريين، دراسة ميدانية بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت-، تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي وبلغ عدد العينة 68 عامل من مجتمع أصلي عدده 146 عامل، ومن أهم النتائج التي تحصل عليها وجود علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية جامعة ابن خلدون -تيارت-.

- دراسة إسماعيل عبدون وعلي صمية (2019-2020): مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة، دراسة حالة ولاية أدرار، لمعرفة إلى أي مدى ساهمت العقود المؤقتة في تحقيق الأمان الوظيفي لدى العاملين، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي والمنهج التاريخي، توصلت النتائج إلى أنه يمكن منع العامل الموقت الشعور بالأمان الوظيفي وذلك عن طريق استثناءه من التسريح وتحديد عقده لغاية حصوله على منصب عمل دائم.

- دراسة الأوس هادي (2019-2020): مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالأمن الوظيفي للعامل المؤقت، دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات الجزائرية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها 107 عامل مؤقت من بين 568 عامل، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والأمن الوظيفي.

- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة blackmore (2011): بعنوان انعدام الأمن الوظيفي ومسبباته دراسة ميدانية على مجموعة من الموظفين في جنوب إنجلترا حدد عددهم ب 100 عينة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي هدفه الدراسة لفهم أعمق من انعدام الأمن الوظيفي وإيجاد علاقة بين دعم المنظمات والتوظيف وانعدام الأمن الوظيفي توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بينهم.

2- دراسة moskoeu (2011): بعنوان انعدام الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي وارتباطه بالعمل بين الموظفين في مؤسسات الوصف التحليلي 260 موظف هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين كل منهم.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

- اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على 10 دراسات عربية حيث خمسة منها تناولت موضوع المناخ التنظيمي كدراسة سيفي (2019) دراسة بوحاريش وبولحية (2018)، دراسة باعلي وعصموني (2018)،

دراسة البار (2014) ودراسة سادات (2017) وخمسة تناولت موضوع الأمن الوظيفي مثل دراسة عبدون وصمبة (2019)، دراسة الأوس (2019)، دراسة الكحيللة (2013)، دراسة بوزياني (2019)، دراسة بوزيان (2019)، ودراسة بن عيسى وبن الفايد (2019) بالإضافة أربع دراسات أجنبية اثنان منهم حول المناخ التنظيمي واثنان عن الأمن الوظيفي.

نلاحظ أن هذه الدراسات المتقاربة من حيث المجال الزمني كما أنها اعتمدت على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي واستخدمت معظم الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة إلا أن جميع هذه الدراسات التي تم ذكرها لم تتطابق مع الدراسة الحالية من حيث الموضوع وعينة الدراسة وبناء على ذلك فقد اختلفت الأهداف التي سعت إليها كل دراسة من الدراسات السابقة عن أهداف البحث الحالي وهذا يؤدي إلى اختلاف النتائج المتحصل عليها.

الفصل الثاني: (المناخ التنظيمي)

تمهيد:

إن للمناخ التنظيمي آثار لا يمكن تجاهلها على سلوك الأفراد والجماعات التنظيمية وفي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وقد أخذت فكرة المناخ التنظيمي بالظهور مع بداية الستينات وحظيت باهتمام الباحثين خاصة في مجال التنظيم والسلوك التنظيمي من خلال إمكانية إيجاد مناخ تنظيمي ملائم تستطيع المنظمة من خلاله استثمار طاقات أفرادها لتحقيق أهدافها.

سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة الإطار النظري في المناخ التنظيمي من خلال التطرق إلى:

- تعريف المناخ التنظيمي .
- أنواع المناخ التنظيمي .
- أهمية دراسة المناخ التنظيمي .
- مستويات المناخ التنظيمي .
- العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي .
- خصائص المناخ التنظيمي .
- أبعاد المناخ التنظيمي .

تعريف المناخ التنظيمي:

- تتعدد وتختلف تعريفات المناخ التنظيمي حسب كل اتجاه نجد من بين تلك التعاريف مايلي:
- عرف فيلد و أبلسون Field and Ablson المناخ التنظيمي على انه: "المتغير الذي يعمل على دمج الفرد والجماعة". (الصيرفي 2009، 257).
 - عرفه كورنيل Cornell بأنة: "نتاج الإدراك للأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة".
 - أما أرجريس فيرى أنه: "النمط المتكامل الناجم عن التفاعل بين المتغيرات الرسمية ضمن المنظومة الحية للمؤسسة". (عمادات، 2008، 16).
 - عرفه ماكن: "استعداد الفرد لتقديم كل ما يستطيع ويملك لصالح المنظمة التي يعمل بها، مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وتبين أهدافها و قيمها" (زاهر، 2015، 267).
 - يعرفه باين Payn على أنه: "مفهوم يعكس حجم ومحتوى القيم السائدة والمعايير، السلوكيات والمشاعر أعضاء النظام الاجتماعي والتي يمكن أن تقاس إجرائيا من خلال إدراكات أعضاء النظام أو الملاحظات أو وسائل أخرى موضوعية". (أ، لياس سارة، 2015، 78).
 - يعرفه فورهند و لجرم: "هو مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة و التي تتميز عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وتؤثر على سلوك العاملين لديها. ".
 - (باعلي، عصموني، 2018، ص20).
 - المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل و التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقر يفهمها العاملون ويدركونها مما ينعكس على قيمتهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم".
 - (القيروني، 2009، 170).

أنواع المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي يتكون من مجموعة من الأنواع:

- 1- المناخ المفتوح: يتميز العاملون فيه بروح معنوية عالية وبدرجة من التلاؤم والتآزر فيما بينهم
- 2- المناخ المستقل: يتميز العاملون فيه بدرجة متقدمة من الإحساس بالجدية في ممارسة متطلباتهم وإشباع حاجاتهم. (أوحجلة، الحراشنة، 2013، ص11، 14)
- 3- المناخ المألوف: في هذا المناخ يشبع العمال احتياجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالضغوط الاجتماعية التي تمارس عليهم.

4- **المناخ الأبوي:** يسيطر القائد على جميع الفعاليات التنظيمية ولا يسمح للعمال بالمشاركة مما ينعكس سلباً على درجة رضاهم الوظيفي. (حمادوش، 2019، ص91).

5- **المناخ المغلق:** يسود هذا النوع من المناخ الفتور وذلك لعدم تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم الاجتماعية وكذلك لعدم إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل.

6- **المناخ المراقب أو الموجه:** يتميز بأن المعنوية للعاملين مرتفعة إلى حد ما والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية وترتفع درجة الإعاقة والتفكك.

(أوحجيلة، الحراشنة، 2013، ص15).

أهمية دراسة المناخ التنظيمي:

تكمن أهمية معرفة المناخ التنظيمي في كونه يساعد على تحقيق الأغراض التالية:

- مساعدة الإدارة والباحث على وصف خصائص المنظمة وفهمها.
- تساعد على تقييم المنظمة من خلال أبعاد المناخ التنظيمي وتحديد جوانب القوة والضعف فيها مقارنة بالمنظمات الأخرى.
- المساهمة في معرفة الكيفية التي يمكن من خلالها تحفيز أعضاء المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة أفضل عبر وسائل تؤدي إلى تحقيق نوع من التكامل بين أهداف المنظمة وطموحات العاملين فيها بما يضمن تحقيق مستوى مقبول من الرضا الوظيفي والتكيف النفس مهني.
- تساعد المنظمة على تشخيص عوامل الصراع والمواقف الغامضة التي تواجه العاملين وتؤثر سلباً على صحتهم الجسدية والنفسية وتسهيل عملية السيطرة عليها ومعالجتها.
- تعزيز قوة المنظمة على تجاوز ما يواجهها من مشكلات، كما توفر مثل هذه الدراسة من معلومات مما تقوم به تلك المنظمة. (بوعطيط، هادف، 2019، ص141).

مستويات المناخ التنظيمي:

يشير البعض إلى أن هناك ثلاث مستويات عامة للمناخ التنظيمي وهي:

1- **المناخ التنظيمي على مستوى المنظمة ككل:** أي أن جميع الأفراد داخل المنظمة يدركون خصائص وظروف عملهم الداخلية بشكل موحد و متماثل ومن ثم فإن تأثير ذلك على دوافعهم يكون متماثل إلى حد كبير.

2- المناخ التنظيمي على مستوى المجموعة: أي أن هناك شبه إجماع بين أفراد مجموعة ما من ناحية إدراكهم للمناخ أي أن الأفراد تكون لديهم اتجاهات وقيم مشتركة اتجاه العمل مما يؤدي لإدراكهم للمناخ التنظيمي بشكل مختلف عن الآخرين، كما يشير البعض إلى وجود مناخ تنظيمي مختلف للإدارة العليا عنه في الإدارة الوسطى وبطبيعة الحال يختلف عنها في مستوى الإدارة التنفيذية.

3_ المناخ التنظيمي على مستوى الفردي: يتكون هذا النوع من المناخ التنظيمي في حالة وجود تباين كبير في خصائص الأفراد داخل المنظمة مما يؤدي إلى إدراك كل فرد للمناخ التنظيمي بشكل مختلف، ويتوقف ذلك على العديد من العوامل مثل: السن، الجنس، التعليم، وموقع الفرد داخل الهرم التنظيمي وغيرها من العوامل الأخرى. (المغربي، 2007، ص11).

العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي:

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي إلى ثلاث أقسام أو فئات وذلك على النحو التالي:

أولاً: العوامل الخارجية:

1- البيئة الخارجية: هي مجموعة القيود الخارجية التي تؤثر على العمل بالمنظمة سواء كانت ظروف سياسية اقتصادية، قانونية، أو اجتماعية صائدة فقد يقوم العاملون بأدوار مختلفة في هذه القيود مما قد يوجد تعارض أو صراع فيما بينهم.

2_ البيئة الاقتصادية: تلعب البيئة الاقتصادية المحيطة بالمنظمة دوراً هاماً في التأثير على إيجابية وسلبية المناخ التنظيمي بها، ففي حالة الكساد أو الفترات التحولية للمنظمات كمرحلة الخصخصة و اكتمال الاستغناء عن جزء من العمالة يسود المناخ التنظيمي جو من القلق وتغيب عنه عناصر الاستقرار والتحفيز.

(شامي ، 2010 ، ص46)

3- البيئة الثقافية: ويقصد بها ثقافة الأفراد، أفكارهم ووجهات نظرهم و كل القيم والمبادئ التي يعتقدون فيها وتلك العوامل تؤثر على إدراكهم للمناخ منظماتهم، فمناخ منظمة تعمل في بلدانهم يتعرض لقيم و مبادئ غير تلك التي تتعرض لها منظمة أخرى في بلاد متقدم لاختلاف الثقافات بينهم.

4- المشاكل الأسرية: يقصد بها المشاكل المتعلقة بالنواحي المالية والأنباء، ومختلف الضغوط التي تتعرض لها الأسرة قد تكون مصدراً للقلق وبالتالي تؤثر سلباً على أداة العاملين وتوسع المنظمات إلى الحد من الأثر السلبي الناتج عن المشاكل الأسرية. (بن الزاوي ، 2013 ، ص5).

5- **البيئة التكنولوجية:** كلما كانت التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة ذات طبيعة جامدة اتجه المناخ نحو السلبية وينخفض فيه الإبداع أما استخدام التكنولوجيا المتطورة يؤدي إلى إيجابية المناخ وبالتالي زيادة الإبداع وتحمل المسؤولية في إنجاز العمل.

6- **البيئة الاجتماعية:** يقصد بها مجموعة العادات والتقاليد والقيم و الثقافات المحلية والاتجاهات حيث تؤثر تلك البيئة على مدى فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم ومن ثم على سلوكياتهم وتصرفاتهم. (اونيس، دس، ص 237)

ثانيا: العوامل التنظيمية:

1- **الممارسات الإدارية:** ترتبط بالنمط الإداري فكلما كانت الممارسات الإدارية قائمة على التشاور، المشاركة في عملية صنع القرارات وعلى احترام و تقدير الاعتبارات الذاتية والشخصية للعاملين فيه فإن شعورا بالثقة المتبادلة والصراحة وتحمل المسؤولية في انجاز العمل يكون عاميا من الأفراد مما يسهم في تطوير اتجاهات إيجابية نحو النظام ونحو العاملين وهذا من دلائل إيجابية مناخه التنظيمي.

2- **النمط القيادي:** يؤثر السلوك القيادي المتبع تأثيرا مباشرا على سلوك وأداء المرؤوسين لذا فإن القيادة المتوازنة تعمل على استثمار طاقات العاملين و مجهوداتهم بما يخدم مصلحة المنظمة والفرد كما تعتبر الأسلوب الأمثل القادر على خلق بيئة عمل (شامي ، 2010، ص47).

3- **طبيعة البناء التنظيمي:** حيث أن البناء التنظيمي الغير المرن سواء فيما يتعلق بالأنظمة والسياسات قد يؤدي في بعض الأحيان إلى الإحباط إلى إصابة العاملين بالإحباط والشعور بالقلق، كلما كان البناء التنظيمي مرنا ومستوعبا للظروف فإنه يكون شجعا على الخلق و الإبداع أما الروتين والمركزية تؤدي إلى العديد من المشاكل التي تجعل المناخ التنظيمي مشجعا للعزائم.

4- **أهداف المنظمة:** كلما كانت أهداف المنظمة واضحة و كذا الأدوار و المسؤوليات المناخية بالأفراد كلما ضعف وجود التعارضات والتناقضات في الأداء و ارتفعت الروح المعنوية للعاملين ومن ثم زاد مستوى إنتاجيتهم. (عبد المجيد، دس، ص240)

5- **ظروف العمل:** نقصد بها بيئة العمل المادية الإضاءة، الضوضاء الأثاث و تنظيم المكاتب و التهوية... الخ التي يعمل بها الأفراد حيث يؤثر على توافر البيئة السلبية على السلوك الأفراد، و ربما تؤدي إلى حدوث إحباط الذي يؤثر سلبا على إنتاجية الفرد.

6- **التناقضات والصراعات:** تعبر عن مدى التعارض والتضارب الذي يحدث بين الأهداف الشخصية والعاملين والأهداف التنظيمية للمنظمة، فقد يكون التعارض مثلا بين هدف تحقيق الربح من جهة المنظمة و بين هدف زيادة الأجر من جانب العاملين. (بن الزاوي، 2018، ص5، 6)

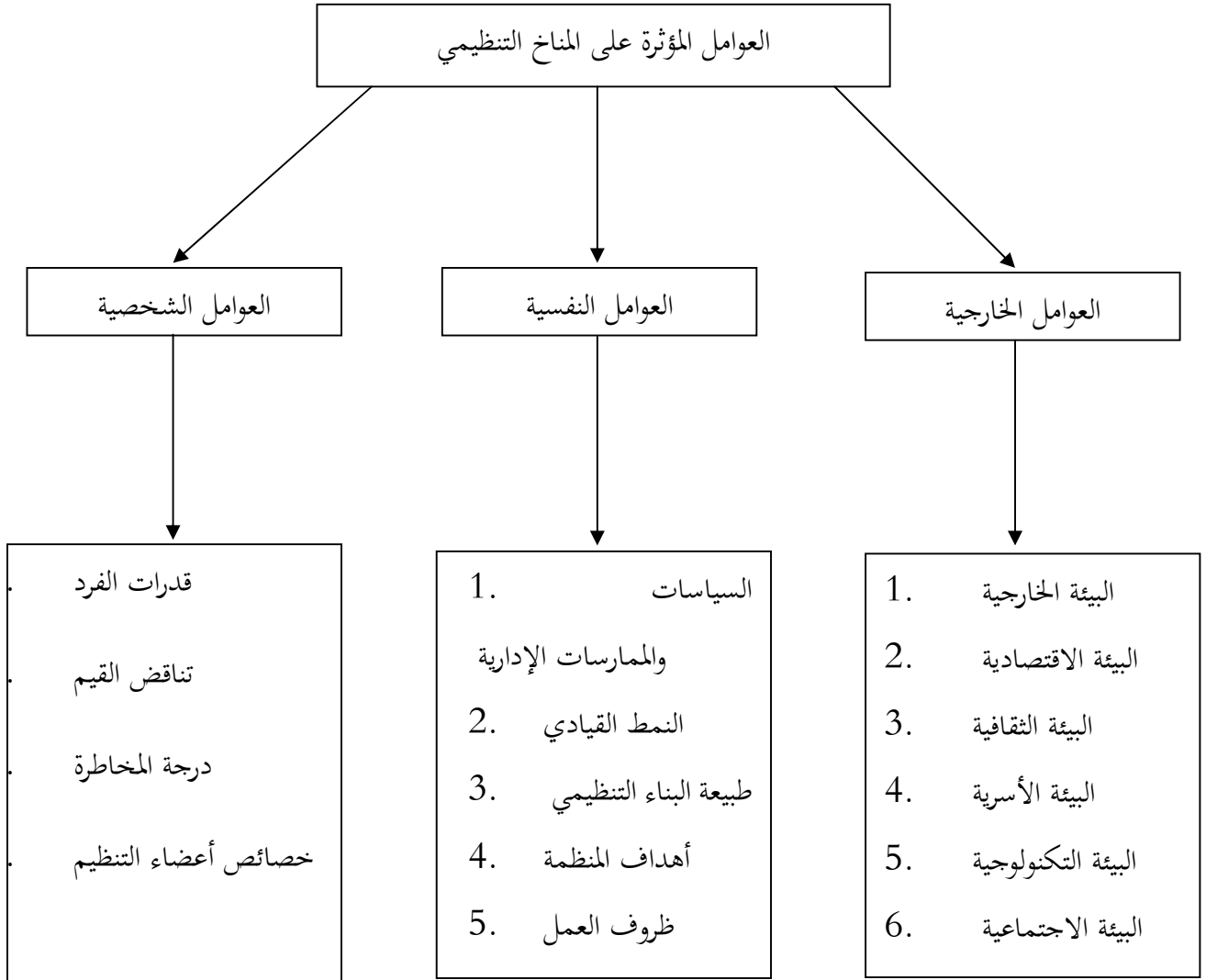
ثانيا: العوامل الشخصية:

1- **قدرات الفرد:** عدم القدرة الفرد على القيام بالأعمال الموجهة إليه قد يسبب له نوعا من الإحباط ومن ثم تنخفض إنتاجية.

2- **تناقض القيم:** قد يتطلب العمل الوظيفي أحيانا بعض السلوكيات التي لا تتفق مع قيم و أخلاقيات الموظف مثل هذه السلوكيات قد توجد شعورا لدي الموظف بالذنب و تصيبه بحالة من القلق الدائم وتأنيب الضمير مما ينعكس سلبا على إنتاجه (عبد المجيد، دس، ص 242).

3- **درجة المخاطرة:** المناخ التنظيمي الذي يسمح بمخاطرة معدلة و محسوبة سيدفع على المزيد من الإحباط وضعف الرغبة في تحسين الأداء. (بن الزاوي، 2018، ص07).

4- **خصائص أعضاء التنظيم:** تسهم خصائص أعضاء التنظيم في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، فالمنظمات التي تتزايد فيها نسبة كبار السن أو منخفضة التعليم سيكون مناخها التنظيمي مختلفا تماما عن منظمة تزيد فيها نسبة العاملين صغار السن و ذوي المستوى التعليمي المرتفع. (شامي، 2010، ص49).



الشكل رقم 01: العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي
(من إعداد الطالبتين)

خصائص المناخ التنظيمي:

- توصل الباحثون إلى عدت سمات التي تحدد خصائص المناخ التنظيمي وتمثل هذه السمات فيما يلي:
- إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصورات خاصة وليس بالضرورة كما هو قائم فعلا.
- إن المناخ التنظيمي يمتاز بنوعية ثابتة بمنمى خصائص المناخ التنظيمي تتسم بدرجة من استقرار النسبي أن أنه خاضع لتغيير عبر الزمن. (فيلة، عبد المجيد، 2005، ص295)
- إن المناخ التنظيمي الناشئ في منطقة ما يؤثر بشكل مباشر في سلوكيات العاملين
- العناصر المكونة للمناخ التنظيمي قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائما
- يشترك في المناخ التنظيمي عدة أشخاص في نفس الوقت. (بوعمليط ، 2019، ص142).
- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي عن طريقها يمكن تمييز منضمة عن أخرى.
- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة كما يتم إدراكها من قبل العاملين بها. (عظيمي، 2019، ص50).
- المناخ لا يعني ثقافة المنظمة كما انه ليس بمصطلح بديل عنها.
- إن المناخ التنظيمي يختلف عن المناخ الإداري فبينما يعد المناخ التنظيمي احد المحددات الأساسية للسلوك، فان المناخ الإداري يعد احد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي.
- المناخ التنظيمي لا يعني البيئة، حيث تتعلق البيئة مما يدور داخل وخارج التنظيم على مستوى الواسع، بينما يتعلق بما يدور داخل التنظيم على مستوى الضيق فقط. (بوجمة، 2009، ص43).
- يتأثر المناخ بنوعية الموارد البشرية للمؤسسة، لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد.
- المناخ التنظيمي هو البيئة النفسية للمؤسسة. (عدوان، 2012، ص18)

أبعاد المناخ التنظيمي:

للمناخ التنظيمي عدة أبعاد تتمثل في:

- 1- **الهيكل التنظيمي:** هو عبارة عن إطار تعدد الإدارات والأقسام الداخلية للمؤسسة، فمن خلال الهيكل التنظيمي تحدد خطوط السلطة وانسيابها بين الوظائف، وكذلك يبين لنا الوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معا

على تحقيق أهداف المؤسسة، ويوضح الهيكل التنظيمي هذا أحداث الأنظمة الفرعية من أدوات وأقسام، كما يحدد نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات. (الجندي وآخرون، 2018، ص 217).

2- أنماط السلطة: أي ما هو نمط المتبع في المنظمة للتعامل مع العاملين هل تتبع المركزية أم اللامركزية فإتباع المركزية قد يؤدي إلى ملل ووجود تسلط من قبل الإدارة، هذا على عكس إتباع إدارة اللامركزية.

(بحر، أبو سريح، 2010، ص 1153).

3- الاتصالات: يعرف **Gibson et al (2003)**: الاتصالات الإدارية بأنها عملية تبادل المعلومات

بين المرسل والمستقبل وإدراك المضمون هذه المعلومات وهي تعد جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، وقد أبرز Varon (2002): دور الاتصالات الإدارية الهام داخل المنظمة تحافظ على تدقيق واستبيان المعلومات، داخل المنظمة فكلما توفرت أنظمة جيدة للاتصالات كلما زادت كفاءة العمل.

(عبد الباري، مبروك، 2017، ص 357).

4- المشاركة في اتخاذ القرارات: يرى فليه وعبد المجيد (2014) إلى أن اتخاذ القرار السليم يتطلب

الأخذ بمجموعة من المعايير التي تساعد القائد الإداري على اتخاذ القرار السليم في التوقيت المناسب، وأهمها معرفة المراحل الصحيحة التي يجب أن يمر بها، و تجمع البدائل المختلفة من جهات متعددة، وإجراء العديد من المشاورات لمعرفة أثره، وتحديد مدى تحقيقه لصالح العام للمنظمة، والمفاضلة بين اختيارات عدة قبل اتخاذ القرار النهائي والاستعداد للتراجع عنه أو تعديله إذا ثبت فشله في تحقيق أهدافه التي اتخذ من أجلها.

(الاندونيسي، 2019، ص 8).

5- العلاقات الداخلية: تتكون العلاقات و التفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها: العلاقة

بين رؤساء المرؤوسين، والعلاقة المرؤوسين وبعضهم بعضا، والعلاقة بين الرؤساء أنفسهم، وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة، إضافة إلى العلاقات بين أقسام المنظمة وإدارتها المختلفة، وهذه العلاقات الداخلية للمنظمة إما أن تكون صاعدة أو هابطة إيجابية أم سلبية، علاقات مرنة ومتوازنة، أو علاقات تسلطية من قبل الرؤساء. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 300).

6- أساليب التحفيز: أي لا بد للإدارة من استخدام أساليب تحفيزية مختلفة حيث أن العامل عندما يحصل

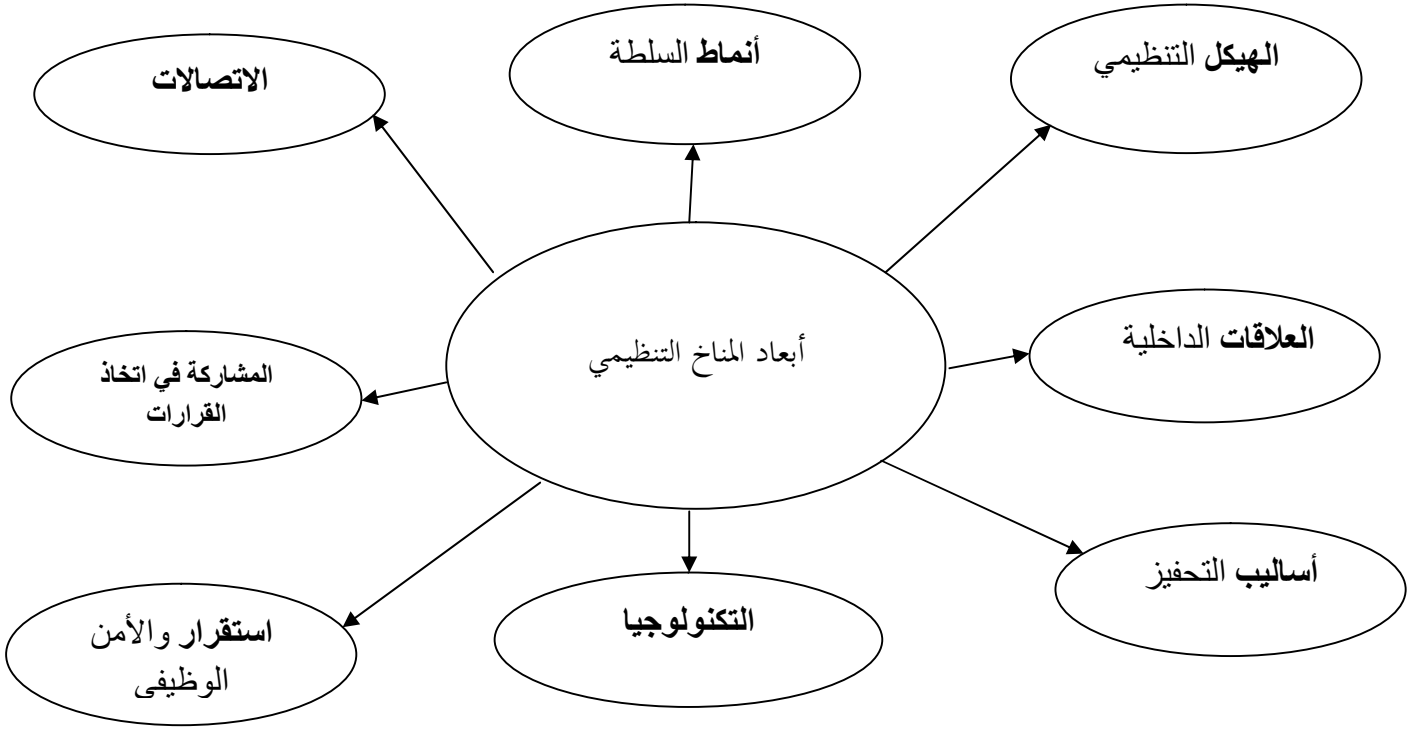
على مكافأة نتيجة أداءه عمل ما فانه سيحاول تكرار هذا السلوك في المرات القادمة ومن ثم زيادة الانتماء والولاء

للمنظمة، ويجب أن تعتمد الإدارة استخدام عدة طرق في عملية التحفيز منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي ويجب أن تكون الحوافز شاملة لكل العاملين داخل المنظمة. (الطاهر، 2015، ص79).

7- **التكنولوجيا:** يشير مفهوم التكنولوجيا إلى المعلومات و الأساليب و العمليات التي تتم من خلالها تحويل المدخلات في أي نظام إلى مخرجات، ويبدو واضحاً أن مفهوم التكنولوجيا لا يقتصر على التطور في المعدات والأداة وهو المفهوم الأكثر تداولاً، بل يشير أيضاً إلى معرفة الفنية كجزء أساسي من التكنولوجيا.

(جوباد، بوحارة، 2021، ص408).

8- **الاستقرار والأمن الوظيفي:** وتتمثل بمختلف أبعاد الضمان الاجتماعي و الصحي والمنافع الوظيفية حيث أن هذه الأمور من شأنها أن تخلق استقرار نفسياً وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. (بجر، 2019، ص241).



الشكل رقم 02: أبعاد المناخ التنظيمي

(من إعداد الطالبتين)

الفصل الثالث: (الأمن الوظيفي)

تمهيد:

يعتبر الأمن الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يواجهها عالم العمل في جميع مستوياته، فهو يؤثر في اتجاهات العاملين نحو عملهم، ويحاول الجميع التركيز على المميزات التي أمكن الحصول عليها إذا ما توفر الأمن الوظيفي لقوة العمل، فهو بمثابة البيئة الخصبة الصالحة للتغير والنمو والأداء الجيد الذي ينعكس إيجاباً على الإنتاجية.

سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة الإطار النظري للأمن الوظيفي من خلال التطرق إلى:

- تعريف الأمن الوظيفي .
- أهمية الأمن الوظيفي للأفراد والجماعات .
- أنواع الأمن الوظيفي .
- عناصر الأمن الوظيفي .
- نظريات الأمن الوظيفي .
- العوامل المؤثرة على الأمن الوظيفي .
- مظاهر انعدام الأمن الوظيفي .

مفهوم الأمن الوظيفي

اختلفت وتنوعت تعريفات الأمن الوظيفي شأنه شأن كل المفاهيم الإنسانية، وذلك وفقاً لمرجعيات الباحثين والمنطلقات الفلسفية والنظرية التي ينطلقون منها، وفيما يلي استعراض عدد من هذه التعريفات:

يعرف بأنه " إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر الدخل وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه - للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل". (إيمان جبريل، 2016، ص11)

ويعرف الأمن لغة: " الأمان والأمنة، وقد أمن من باب فهم وسلم وأماناً وأمنة بفتحين، فهو أمن وآمنة - غيره من الأمن والأمان. والأمن: ضد الخوف. والأمنة: الأمن كما مر، والأمنة أيضاً: الذي يثق بكل أحد".

ويراد بمصطلح الأمن هو " المقابل لمصطلح القلق وهو يسمى لعلاج بتأمين أجواء الأمان التي تدعم الفرد في مواجهة مخاوفه وقلقه".

أما الوظيفي لغة: (وظف) : " الوظيفة: ما يقدر للإنسان في كل يوم من طعام أو رزق، وقد وظفه توظيفاً". (رانية بنت أحمد، 2020، ص318-319).

هو إحدى الحاجات الأساسية التي يسعى الإنسان دوماً إلى إشباعها وهي من المتطلبات الأساسية والمهمة - جداً للفرد من أجل التمتع بالصحة النفسية. (مريم حسين، 2020، ص13)

هو مستوى الشعور بالراحة والطمأنينة للموظف العامل في المدارس الحكومية و الموظف في مدارس وكالة - الغوث الدولية بغزة نتيجة ضمانه حقوقه المادية والمالية أثناء الخدمة وعند تقاعده وأنه بمأمن من كل ما يمكن أن يصره في عملهم وذلك عبر إشباعهم بالاحتياجات الآلية والمستقبلية اجتماعها ونفسها وماديا. (محمد حسن، 2016، ص53).

حالة الاتزان النفسية المشبعة التي يشعر بها عضو هيئة التدريس في الجامعة في أثناء قيامه بعمله، ولقد - حددت الباحثة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس باستبانة من إعدادها. (زهرية إبراهيم، ب.ت، ص9).

هو شعور الموظف بالاستقرار في عمله والاستمرارية في ظل وجود سياسات وضوابط تمنع إنهاء خدماته - بدون وجه حق، ويقلل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية لتمكين شعوره بالأمن وإتاحة فرص الترقية والحصول على حقوق العاملين التي تشعره بأهميته لدى المؤسسة التي يعمل بها وصعوبة الاستغناء عنه. (مريم حسن، 2016، ص14).

ومنه نستخلص التعريف الشامل التالي:

إلى بعدين الأول تأمين الأمن والسلامة الوظيفية في العمل والثاني هو إعطاء الموظف الشعور بالاستقرار وتأمينه ضد احتمالية الفصل التعسفي، ويشير الأمن من أخطار العمل إلى ضرورة تمتع الموظف بالسلامة العامة ووجود التأمين ضد حوادث العمل، أن الأفراد الذين يعملون في بيئات عمل خطيرة يعانون من توتر عالي والشعور بالخطر الدائم، لذلك وجب على العمل توفير الحد الأمثل من متطلبات السلامة العامة.

أهمية الأمن الوظيفي للأفراد والجماعات.

ترجع أهمية الأمن الوظيفي فيما يلي:

- إلى أنه يوفر البيئة المناسبة للإبداع والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة للمشكلات القائمة بطريقة مبتكرة توفير الوقت والجهد والتكلفة فلولا الإبداع والابتكار لظلت الحياة على صورتها البدائية.
- توفر الأمن الوظيفي في العمل يضيفي الثقة والهدوء على العاملين مما يساعدهم على مواجهة المشكلات بكفاءة واقتدار من خلال ابتكار طرق جديدة للعمل شهم في زيادة جودته.
- يساهم في تحقيق الذات ونزع الخوف من المجهول وغموض المستقبل.
- ويشير اختصاصي علم الاجتماعي الاقتصادي حسام عايش إلى أن اقتصاد السوق المتغير والمتذبذب، وطبيعة الوظائف ومسمياتها المتغيرة باستمرار، كلها تلعب دور كبيراً في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي، وبين الاختصاصي أن الاستقرار الوظيفي أصبح مسألة متغيرة وفق تغير الظروف، إلا أنها في جميع الأوقات عملي استقرار للموظف، إن تسمح له بالحصول على نجل مستمر مكنه من التخطيط لحياته بشكل أفضل.
- وتمتد أهمية الأمن الوظيفي إلى كونه راقداً رئيسي لأمن المجتمعات بشكل عام، حيث ينهمك الشباب في فرص وظيفية، ذات مستوى عالي، قادرين على تحقيق أهدافها ومواكبين المستجداتها ومطالبها دون تراخ.
- يساهم في رفع درجة الرضا الوظيفي وينعكس ذلك على حبه لوظيفته وارتفاع روحه المعنوية وتركيز جهده في أداء العمل والجار المهام الموكلة إليه مما يزيد من فعاليته ولا يضيع وقته في التمر أو البحث عن عمل جديد.
- إن الموظفين يتطور تعلقهم بالمنظمة التي يعملون بها بمرور الوقت معا يظهر مستويات عالية من التزام والرضا والثقة والفخر بالمؤسسة، ولكن هذه المشاعر يهددها انعدام الأمن الوظيفي

(أبو شعر، 2016، ص54).

- شعور العامل بالاستقرار على الصعيدين المادي والنفسي في بيئة عمله.
- يكون العامل عضواً فاعلاً في العمل الجماعي مبادراً ومبدعاً.
- شعور العامل بأهميته وتقدير الآخرين له كنتيجة حتمية لحفظ كرامته من قبل الإدارة
- توافر الأمن الوظيفي سبيل من سبل كسب ولاء العاملين لمؤسساتهم. (أبو شنب، 2020، ص16).

أنواع الأمن الوظيفي:

للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في فيما يلي:

- **المنظمة:** هو شعور القائمين على إدارة على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم، فإن المنظمة ستحظى بموظفين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل.

- **الأمن الحافز:** هو أدنى درجات الأمن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن المرطف، بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فإنه يكون عوضه للفصل من الوظيفة.

- **الأمن الطبيعي:** هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.

- **أمن الاستمرار:** وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه . (خطاب، 2001، ص40)

1. توفير الأمن والمحافظة على سلامة الأفراد داخل المصنع :

إن المحافظة على سلامة الأفراد وعلى توفير الوسائل الصحية والترفيهية لهم من أهم العوامل التي ترفع من روحهم المعنوية، وكما انه يجري البحث، في صميم السلعة بالشكل الذي يبسط من إنتاجها ويقلل من تكاليف الإنتاج فإنه يجب على المهندسين الصناعيين أن يخططوا المصنع من الداخل وينظموا سير العملية الإنتاجية بالشكل الذي يجعل ظروف العمل أكثر سلامة وأمانا ويخفض من الإجهاد.

(الشنواقي، 2003، ص203).

أن الصحة والالتزام في العمل تمثل أحد الالتزامات الأساسية من جانب صاحب العمل، فيجب عليه أن يوفر بيئة عمل آمنة وصحية، فقد ظهر في السنوات الأخيرة عدد كبير من الإشارات الصادرة من الإتحاد الأوروبي فيما يتعلق بهذه الأمور، وتنحصر هذه الإشارات فيما يلي:

- اللوائح الخاصة بإدارة الصحة والأمان في العمل.

- اللوائح الخاصة بمكان العمل.

- اللوائح الخاصة بحماية الأشخاص في العمل.

- اللوائح الخاصة بعمليات التعامل اليدوي. (الشنواقي، 2003، ص203)

- اسباب حوادث العمل:

- هناك ثلاثة أسباب للحوادث هي: عامل الصدفة، الظروف غير الآمنة، والإجراءات أو الأفل الآمنة من جانب الموظفين، وهذه الحوادث التي تقع تكون بعيدة عن إدارة وتحكم الإدارة، وتشمل بعض العوامل مثل:
- الآلات غير المحصنة جيداً.
 - الآلات التي بها عيوب.
 - الإجراءات التي تنطوي على مخاطر في أو حول الآلات أو المعدات.
 - التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس والتحميل الزائد.
 - الإضاءة غير المناسبة مثل البهرجة الزائدة أو الضوء غير الكافي.
 - التهوية غير المناسبة، مثل التغيير غير الكافي للهواء ومصدر الهواء غير النقيء يمكن إرجاع حوالات العمل إلى مجموعة من الأسباب، لبعضها علاقة بمحيط العمل الأخر علاقة مباشرة بشخصيات العمل.
 - في الأخير:

وفي هذا السياق أشار صرصور إلى أن هناك نوع جديد من الأمن الوظيفي طبقتة مجموعة من الشركات العلاقة، حيث يوجد قاسم مشترك بينهما وهو أنها تشترك في تطبيق السياسة التي تمنح موظفيها الشعور بالأمان فيمنح هؤلاء بدورهم لشركاتهم الولاء وقمة الأداء، حيث وضحت هذه الشركات أنها لا تستطيع أن تضمن لأي موظف وظيفة دائمة، لذلك قررت تقدم له " المستقبل الوظيفي، وذلك بأن تمنحهم المنظمة الأمان الوظيفي، وذلك بالوعد بإمداده ودعمه بكل الفرص المتاحة لتنمية مهاراته، وإن تم إلغاء الوظيفة التي يشغلها فيمكن أن يتم تعيينه في قسم آخر أو مساعدته في أن يتوظف في مكان آخر، فهذه الشركات تعمل على تنمية مهارات الموظفين وإمدادهم بالتطوير وصقل مواهبهم حتى تعمل على تحقيق اكتسابهم لمهارات المستقبل الوظيفي .

(حسين، 2020، ص17).

عناصر الأمن الوظيفي.

أولاً: الأجور

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

على أساس وحدة الإنتاج ، وتعريف حماد محمد شطا الاجر أو الراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى لائق من الحياة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد ويتفاوت هذا الاجر والراتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .

(لكحيلة، 2012-2013، ص16-17).

2. أهمية الأجر: تكتسي الأجر والرواتب أهمية بالغة بالنسبة للعامل فهي وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه أو شعوره بالأمان أو للاندماج في الحياة الاجتماعية أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته أما على مستوى المنظمة فان الأجر ذو أهمية بالغة لأنه يؤدي إلى الوظائف التالية:

- الأجر وسيلة المنظمة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الأجر هو وسيلة المنظمة للإبقاء على الكفاءات العاملة بها حاليا.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

3. مكونات الأجر:

✓ الأجر الثابت: يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب العمل الذي يؤدي وحسب نظام دفع الأجر في المشروع فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنشأة تدفع لهم مستحقاتهم في يوميا أو نهاية الأسبوع أما العمال الدائمين فعادة ما يتم لهم الدفع في نهاية الشهر والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي.

الأجر المتحرك: تدفع المنشأة لعمالها علاوة على الأجر الثابت مبالغ إضافية مثل ما يلي: ✓

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في إنتاجه.
- الأجر الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية.
- المكافأة التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يحققها العامل.

(لكحيلة، 2013، ص17).

ثانيا: الإشراف.

1. تعريف الإشراف: يعرفه فتوح أبو العزم هو عبارة عن عملية تعليمية او تدريسية تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية حيث يعرف هذا المعنى على انه عملية تعليمية بواسطتها يتم يساعد قادة الجماعات عن طريق مشرف ليتعلموا وليطوروا ويحسنوا من مهاراتهم بما يتفق مع احتياجاتهم وقدراتهم بغرض الوصول الى أفضل المستويات الممكنة .

أنواع الإشراف:

- **الإشراف التسلطي:** والذي يسميه البعض بالإشراف الأوتوقراطي يهتم بالأجور كدوافع للعمل كما يستخدم إنزال الرتبة وإنقاص الراتب كدوافع سلبية لضمان إقبال الأفراد وهذا الأسلوب قد يسبب العداء عند المستخدمين لان الطاعة التي تظهر لديهم هي طاعة مظهرية ليست ناتجة عن قناعة كما إن هذا الأسلوب مبني على اعتقاد أن المرؤوسين عندهم كراهة فطرية للعمل لذا فهم يتربصون بالفرصة المناسبة لكي ينفكوا عن تبعاته لذا فهم بحاجة إلى رقابة وإشراف متسلط (أوتوقراطي).
- **الإشراف الديمقراطي:** هو إشراف مبني على مشاركة المرؤوسين وإعطائهم فرصة في إبداء الرأي وإشعارهم بالمسؤولية ويتميز هذا النوع باهتمامه بتحقيق الحاجات العليا للموظفين، وأعني بالحاجات العليا (الحاجة إلى تقدير الذات والحاجة الى تحقيق الذات وقبلها الحاجة إلى تحقيق الأمان).

(فرج، 2006، ص100).

ثالثا: الرقابة.

1. **تعريف الرقابة:** هي وظيفة أخرى من وظائف الإدارة، وتعني باختصار قياس وتصحيح أداء المرؤوسين لغرض التأكد من أهداف المشروع والخطط الموضوعة لبلوغها قد تم تحقيقها، ولهذا فإن الرقابة تتعلق بوضع هدف وقياس الأداء، واتخاذ الإجراء التصحيحي، وتقوم كل نظم الرقابة بتجميع وتخزين وتمويل المعلومات عن الأرباح والمبيعات، أو أي عامل آخر، كما تهدف كل نظم الرقابة إلى التأثير على سلوك العاملين .

(العلاق، 2008، ص30).

2. الأسس التي تقوم عليها:

- يجب أن يقوم النظام الرقابي في أي منظمة من المنظمات على مجموعة من الأسس أهمها:
- ان تتناسب الرقابة مع طبيعة النشاط وظروف ومقتضيات العمل الإداري.
- يجب أن تمارس الرقابة في الوقت المناسب، بحيث تسهم في اكتشاف الانحرافات أو الأخطاء في الوقت المناسب، حتى يتمكن من علاج الموقف قبل استفحاله.
- **الموضوعية:** وهذا يعني أن تكون المعايير المحددة للرقابة معايير موضوعية، بحيث لا يتدخل العامل الذاتي في الرقابة، كأن تكون المعايير الموضوعية معايير كمية يمكن قياسها.
- المرونة:** يجب أن يتميز نظام الرقابة بالمرونة والقابلية للتعديل وفقا للظروف المتغيرة للعمل وهذا يتطلب إعادة النظر في المعايير التي تستخدم في الرقابة وفقا للظروف المتغيرة. (الضلاعين، 200، ص194).

نظريات والعوامل المؤثرة للأمن الوظيفي

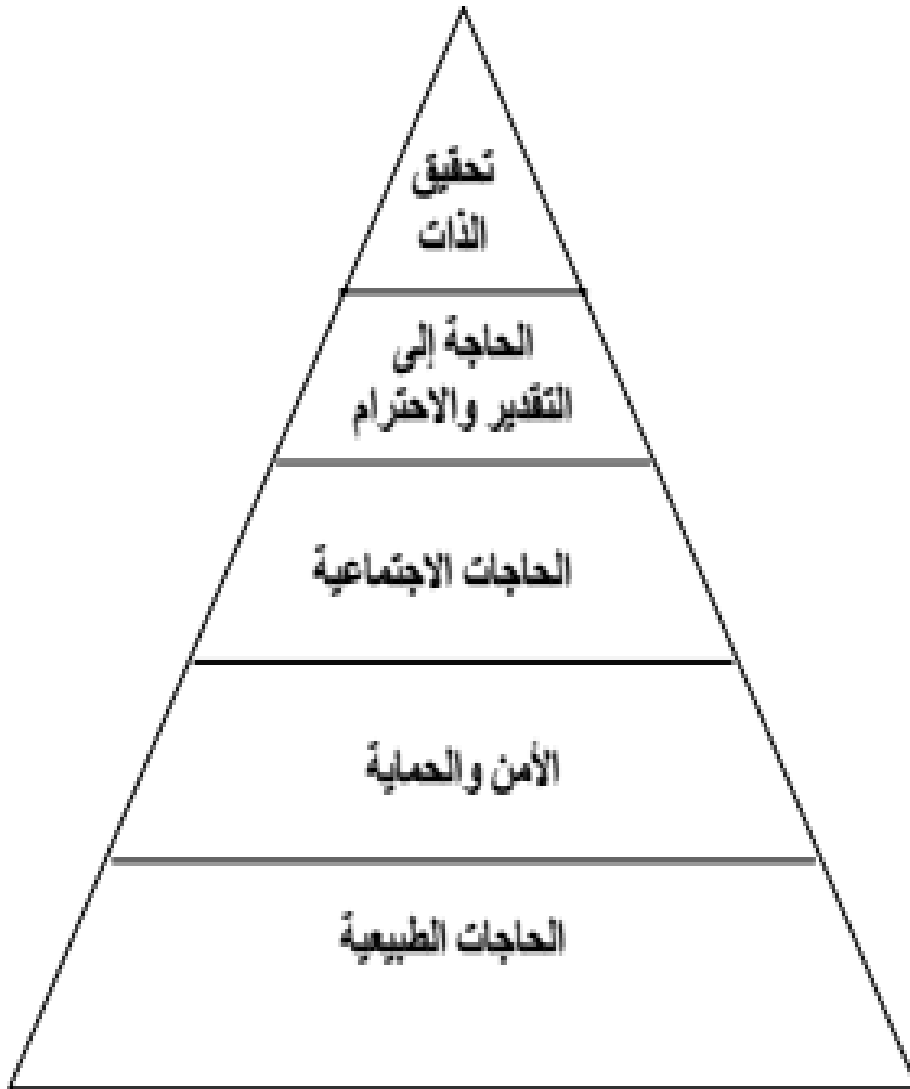
ان للأمن الوظيفي عدة نظريات عبر عدة أزمته، حيث يتأثر بعدة عوامل، وفي هذا المبحث الذي سنتحدث فيه حول نظريات والعوامل المؤثرة للأمن الوظيفي ارتأينا إلى تقسيمه إلى مجموعة المطالب التالية:

نظريات الأمن الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي يمكن استخدامها في تفسير الأمن الوظيفي والتي يمكن استعراض أهمها فيما يلي:

1. نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لإبراهام ماسلو: قدم إبراهيم ماسلو "Ibrahim Maslow"

نظريته المسماة بنظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية في بداية الأربعينيات، ليرتب فيها الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية، وترتقي تلك الحاجات حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات كما يتضح من الشكل رقم 01، وتعد إسهامات ماسلو من الإسهامات الرائدة في مجال العلوم السلوكية التي تمثل نقطة البداية في موضوع الدوافع والحوافز اللازمة لإشباع احتياجات العاملين كعوامل مساعدة في تحقيق الأمن الوظيفي. (عبد العزيز ، 2011 ، ص51).



الشكل رقم 03: التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية.
(الفاضل 2011، ص 52)

يعتقد ماسلو أن دوافع الموظف نحو عمله ترتبط إلى حد كبير برغبته في إشباع الاحتياجات تدريجياً كما يتضح مما يلي:

- إن الحاجة التي تؤثر في السلوك هي الحاجة غير المشبعة.
- تتخذ حاجات الإنسان في إشباعها تدرجاً هرمياً يبدأ من الحاجات الفسيولوجية وينتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات (تصاعدياً) وذلك حسب أهميتها ودرجة إشباعها.
- تبدأ عملية ظهور الحاجات الأعلى عندما تشبع الحاجة الأدنى بدرجة مرضية، فعندما تشبع حاجات الإنسان الطبيعية (الفسيولوجية) تبدأ الحاجة إلى الأمن في الإلحاح وهكذا في بقية الحاجات.
- ويرى الباحث أن الأمن الوظيفي مرحلة متقدمة من الشعور بالأمن والاستقرار، فلا يتحقق الأمن الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية، ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي في أعلى مستوى له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على ما يقوم به الموظف من جهود في أداء مهام وظيفته، ويترسخ هذا الشعور عندما يشعر الفرد بتحقيق ذاته في العمل.

(عبد العزيز، 2011، ص53).



الشكل رقم 04:
(العتيبي 2010، ص 44).

2. نظرية ذات العاملين: TWO-Factor Theory

فصل فردريك هيرزبرج عام 1959 بين نوعين من مشاعر الدافعية هما: الرضا والاستياء، وأشار إلى أن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية إلى الاستياء. وقد توصل لنتيجتين هامتين:

أن هناك مجموعة من العوامل الخارجية للعمل ينتج في حالة عدم وجودها عدم الرضا عن العمل لدى العاملين، ولا يعني وجودها بالضرورة وجود دافعية لدى العاملين، وهذه العوامل هي عوامل عدم الرضا وهي (سياسة الإدارة، نوعية الإشراف، ظروف العمل، الراتب، العلاقات المتبادلة في العمل، الأمان الوظيفي، المزايا الإضافية)، وهناك مجموعة من العوامل الداخلية للوظيفة تساعد على إيجاد مستويات من الدافعية ويطلق عليها عوامل الرضا، وتشمل (الإنجاز، التقدير، الاعتراف، مهام العمل نفسه، المسؤولية، التقدم في الوظيفة، النمو والتطور الذاتي). وينوه الباحث عن وجود دور بارز وأهمية لنظرية الدوافع في بناء المفهوم الشامل للأمن الوظيفي بأبعاده المختلفة من خلال أهمية توفر العوامل الوقائية بجانب عوامل الدافعية كعوامل الإنجاز والشعور بالتقدير واحترام الآخرين، وغيرها بالشكل الذي يسمح للعاملين باستخدام قدراتهم بشكل يؤدي إلى حسن إنجاز العمل، ونضحهم بشكل يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة مشكلات العمل مما يترتب عليه زيادة الشعور الوظيفي.

(حسين، 2016، ص 57-58).

3. نظرية المساوات:

وهي النظرية التي تركز على فهم وإدراك الأفراد لكيف يعاملون بطريقة عائلية مقارنة بالآخرين، وطبقاً لهذه النظرية، فإن الأفراد يدركون العدالة والمساواة إذا كانوا يتلقون تعويضات مماثلة لما يتلقاه الآخرون المساوين لهم في المساهمات، وفي العمل والمجهود والخبرة والتعليم والمقدرة وهكذا. 3 ويقوم الأفراد بتقسيم المساواة والعدالة بنسبة المدخلات إلى المخرجات، حيث تتم المقارنة بشخص آخر في مجموعة العمل نفسها أو بأخذ متوسط المجموعة ككل، وتتحقق المساواة والعدالة عندما تتساوى النسب المقارنة هذه، وذلك في الحالات الشبيهة أو المتكافئة، ولا تحقق المساواة عندما يحدث عدم التوازن بين المدخلات والمخرجات، كأن يحصل الفرد على مرتب أو مكافأة مساوية لما يحصل عليه. فرد آخر حديث العمل أو أقل تعليماً أو خبرة، كما تحدث عدم المساواة في الاتجاه الآخر عندما يكتشف الفرد أنه يجني مالا أكثر من غيره يقوم بنفس العمل والمجهود، وقد يؤدي ذلك بهذا الفرد أن يزيد من مجهوداته في العمل، ومن مستوى تعليمه أو الحصول على أموال أقل من العمل.

(لكحيلية، 2013، ص 27).

4. نظرية الدرفير:

فقد صنف (الدرفير) حاجات الإنسان إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

- حاجات الوجود
- حاجات الارتباط
- حاجات النمو ويتم إشباعها من خلال قيام الفرد بعمل منتج إبداعي.

ويرى صاحب هذه النظرية أن هذه النظرية أن هذه النظرية أن الحاجات تتم في مستوى واحد وعلى خط مستقيم، وليس بشكل هرمي يستلزم إشباع الحاجات الدنيا أولاً قبل الحاجات العليا، وفي حال فشل الفرد في إشباع حاجة من الحاجات، فإنه يحاول مرة أخرى أن ينتقل إلى حاجة أخرى يعتبرها مساوية للأولى من حيث الأهمية، لذلك عملية التحفيز في هذه النظرية يجب تكون متكاملة من حيث المحتوى، وتعامل مع جميع الحاجات الإنسانية بنفس الأهمية.

تري الباحثة أن هذه النظرية تعمل على تحقيق الأمن الوظيفي بشرط إشباع الحاجات العليا التي تؤدي إلى النمو والتطوير في قدرات ومهارات العاملين وزيادة دافعيتهم على العمل ومواجهة مشكلاته والعمل على حلها دون الرجوع إلى رؤسائهم، مما يترتب عليه زيادة الشعور بالأمن الوظيفي.

(جبريل، 2016، ص23-24).

العوامل المؤثرة للأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي يهدف إلى طمأنة الموظف على عمله في الحاضر والمستقبل، وأنه خاضع لنظام داخلي عادل يحفز وينفسه إلى العمل وزيادة الإنتاجية، ويقوي عنده الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها. حيث تري الباحثة أن الأمن الوظيفي أصبح من الموضوعات المهمة التي تواجه جميع الأجهزة سواء كانت حكومية أم خاصة، ويحاول الجميع توفيره لقوة العمل لأنه يعتبر بمثابة التربة الخصبة الصالحة لبيئة العمل، ويحقق الأمن الوظيفي للعاملين والجهاز الذي يعملون فيه عدد من المزايا والإيجابيات، كما وأنه يمكن أن تحول هذه الإيجابيات إلى سلبيات بسبب سوء الفهم. (جبريل، 2016، ص18).

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه

إن للأمن الوظيفي عدة جوانب نفسية واجتماعية وتنظيمية واقتصادية تشكل في مجموعها حزمة دافعة لسلوك الموارد لبشرية في العمل المؤسسي التزاماً وأداءً وتفوقاً وإبداعاً، وفي هذا المبحث الذي سنتحدث فيه حول متطلبات تحقيق الامن الوظيفي ومظاهر انعدامه ارتأينا الى تقسيمه الى مجموعة المطالب التالية:

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي

حتى يتوفر الأمن الوظيفي لابد من تحقيق متطلبات أساسية في المؤسسات التربوية بما فيها المدارس الحكومية أجملتها صرصور في التالي:

1. وجود آلية واضحة وثابتة لتوظيف وتثبيت المعلمين مع حفظ جميع حقوقهم.
2. اعتماد نظام للتحفيز الدوري للمعلمين سواء مادي أو معنوي.
3. وضوح بنود العقد التي تحفظ للمعلم حقوقه.
4. مساعدة المعلمين عند تعرضه لمشكلات اجتماعية والحفاة بالتأمينات الاجتماعية.
5. وجود سياسات واضحة لنوع العمل الذي يقوم به المعلم.
6. العدالة في الاشراف والموضوعية في التقييم.
7. فتح باب الابتكار والإبداع أمام المعلمين وإتاحة الفرصة لهم لإبراز ما لديهم من مهارات.
8. توفير بيئة مناسبة وملائمة للعمل مع توفير فرص التدريب والتأهيل ان احتاج الأمر.
9. مشاركة المعلمين اجتماعياً لتحقيق المكانة الاجتماعية لديهم.
10. توفير الرعاية الصحية والتأمين الصحي لمن يحتاجها من المعلمين. (حسين، 2020، ص29).

مظاهر انعدام الأمن الوظيفي:

أن تهديد الأمن الوظيفي يقود إلى مظاهر سلبية تتجلى في ظاهرة فقدان الأمن الوظيفي كظاهرة اجتماعية والذي يمكن التعبير عنه بالآتي:

1. فقدان الاستقرار الوظيفي: بسبب ضعف إدارة الموارد البشرية أو بسبب غموض سياسات المؤسسة بالتعامل معها.
2. التهميش والإقصاء: هو نوع من التحجيم الغاية منه تغييب دور الشخصية الناضجة والعاقلة بحيث تشل قدراتها الأدائية كفاعل اجتماعي. أما الإقصاء فينصرف إلى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق إنجازات مميزة للمؤسسة.

3. فقدان روح الالتزام: بسبب ضعف الولاء وغياب الأخلاق ومحدودية ربط نتائج الأداء بالحوافز والمكافآت.

4. فقدان الثقة: بسبب البناء الوظيفي الخاطئ مما يؤكد الخطأ في الاختيار الصحيح.

5. التحيز: سببه غياب المعلومات عند الإدارة أو سيادة روح التملق والتزلف لمتخذ القرار.

6. الانتهازية: سمة ذميمة وهي أحد أنواع الشخصية التي تسبب إرباك عمل المؤسسة وتشوه صورتها وتسبب انهيار المؤسسة وموتها. (بنت أحمد، 2020، ص321).

كما أن هناك بعض السلوكيات في العمل ينبئ وجودها إلى وجود خلل في بيئة العمل منعكس على ردود أفعال الموظفين تجاه مهامهم وأعمالهم ، ومن أبرز تلك المظاهر والسلوكيات:

1. التمر والتقصير ببعض المهام الموكلة إلى الموظف أو الموظفة، مع الإهمال وترك أغلب الأعمال دون انجاز.
2. زيادة معدل الأخطاء في إجراءات العمل وعدم الاكتراث في تصحيحها، وقد يتكرر الوقوع في الأخطاء.
3. الانسحاب المادي من العمل، حيث أن العلاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ودوران الوظيفة.
4. بعد الغياب عن العمل أبرز مظاهر انعدام الأمن الوظيفي، وارتباطه ارتباط مباشر بانعدام الرضا الوظيفي.
5. كثرة التشكي من الموظف، والأحاديث الجانبية أثناء العمل والبعيدة عن بيئة العمل.
6. إثارة الفتن والقلاقل في المنظمة أو المؤسسة، بطرق مباشرة أو غير مباشرة بهدف تعطيل العمل.
7. التهرب من بعض أجزاء مسؤوليات الوظائف الموكلة إلى الموظف أو الموظفة.

(حسين، 2016، ص55).

الفصل الرابع:
(الإجراءات المنهجية للدراسة)

تمهيد:

تمهيد بعد التفرق إلى الموضوع الدراسة المتمثل في المناخ التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود المحددة المدة وإنجاز الجوانب النظرية للدراسة يتوجه الباحث إلى الجانب الميداني ليحاول ربط الظاهرة المدروسة بالواقع وترجمه الحقائق المعطيات الملموسة منهجيه متكاملة وفي هذا الفصل قمنا بتحديد كل من الدراسة الاستطلاعية المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة المنهج المستخدم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ثم أداة الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات اللازمة وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة:

تختلف المناهج باختلاف المواضيع المدروسة للوصول إلى الحقيقة ومن اجل ذلك لابد من إتباع منهج علمي محدد والمنهج هو طريقه البحث التي يعتمدها البحث في جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها. وفي دراستنا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم أساسا على وصف الظاهرة المدروسة وتحليل بياناتها

يعرف المنهج الوصفي التحليلي: " يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا أو كميًا، والتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى".

1/الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى للبحث، تسمح له بإلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، تسعى الدراسة الاستطلاعية للتأكد من مكان الدراسة والتأكد من مدى ملائمة الأداة وصلاحيتها، جمع بعض المعلومات والبيانات الضرورية للدراسة.

2/ حدود الدراسة الاستطلاعية:

- الحدود الزمانية: امتدت الدراسة من 20 جانفي إلى 15 فيفري 2022

- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على ثلاثين عينة من عمال عقود العمل محددة المدة في المؤسسات التربوية والتعليمية.

- الحدود المكانية: البعض من المؤسسات التعليمية والتربوية (إبتدائيات، متوسطات، ثانويات) في ولاية تيارت.

(ثانوية ابن رستم، ثانوية افلح، ثانوية عفان الطاهر، ثانوية حيرش، متوسطة عايس، متوسطة مشري احمد

ابتدائية شواي، ابتدائية بن ستر، ابتدائية الفتح،)

3/ أدوات الدراسة:

من اجل الإحاطة بالظاهرة الميدانية يقوم الباحث بجمع المادة العلمية وذلك يتم عن طريق عدة أدوات، وعند القيام ببحث في موضوع محدد يمكن للباحث أن يستخدم أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها أو فرضيتها (محمد. در. . 2017. ص 316).

وتحقيقا لذلك تم استخدام الاستبيان أو الاستمارة.

الاستبيان: لإجراء هذه الدراسة وقصد اختبار فرضياتها والإجابة على أسئلتها قام الباحثان بالاستعانة بالاستبيان الذي صمم خصيصاً لهذه الدراسة.

تتكون استبانة الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية:

-القسم الأول: يمثل المعلومات الشخصية المتعلقة بالمستجيب (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

-القسم الثاني: تم تصميم استبيان المناخ التنظيمي المتكون من 21 فقرة موزعة على الأبعاد التالية: القيادة، الاتصال، الهيكل التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرارات وعرضه على مجموعة من الاساتذة المحكمين للتحقق من فعاليته.

- القسم الثالث استبيان "الأمن الوظيفي" تم الاعتماد على النسخة المختصرة من استبيان انعدام الأمن الوظيفي الذي ابتكره دي ويت "DE.WITTEK2000" يحتوي هذا الاستبيان على 12 فقرة لكن الدكتور مرزوقي محمد (2019) قام باختصار اختصاره في ثمانية عبارات يميز هذا السلم بين الجوانب المعرفية والجوانب الانفعالية لانعدام الأمن الوظيفي.

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس إستجابات المحوئين لفقرات الاستبيان.

الجدول رقم 01: قيام المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكرت الخماسي.

مقياس ليكرت	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

الخصائص السيكومترية للأداة:

ما يضيف على البحث العلمي الدقة هو استفتاء أدوات جمع البيانات شرطي الصدق والثبات، وستتطرق إلى كيفية حساب كل منهما:

1/الصدق: تم التحقق من صدق الأداة على النحو التالي:

- صدق المحكمين: حيث تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين في جامعة ابن خلدون بتيارت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكان عددهم 05 أساتذة في علم النفس عمل وتنظيم تسيير الموارد البشرية لمعرفة مدى مناسبة الفقرة للمجال الذي وضعت فيه ومدى وضوحها من حيث السياغة اللغوية.

الجدول رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين:

الرتبة	التخصص	اسم ولقب المحكم
أ-محاضر-ب	علم النفس عمل وتنظيم	عمارة الجيلالي
أ-محاضر-ب	علم النفس عمل وتنظيم	بلعربي عادل
أ-محاضر-أ	علم النفس عمل وتنظيم	حمدادة ليلي
أ-محاضر-أ	علم النفس عمل وتنظيم	عرقوب محمد
أ-محاضر-أ	علم النفس عمل وتنظيم	قرينعي

حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس المناخ التنظيمي:

الجدول رقم (03): صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الدرجة الكلية (المناخ التنظيمي)		الأبعاد
مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط	
0.000	**0.782	بعد القيادة
0.000	**0.624	بعد الاتصال
0.000	**0.489	بعد الهيكل التنظيمي
0.000	**0.768	بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.01) وذات اشارة موجبة، مما يعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد مقياس المناخ التنظيمي (القيادة والاتصال و الهيكل التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرارات) والدرجة الكلية للمقياس، ومنه تعتبر محاور المقياس صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأمن الوظيفي:

الجدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي بين البنود والدرجة الكلية للمقياس:

قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج كما هو موضح في

الجدول التالي:

الدرجة الكلية (الأمن الوظيفي)		البنود
مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط	
0.781	0.053	البند 01
0.541	0.116	البند 02
0.007	**0.482	البند 03
0.000	**0.675	البند 04
0.000	**0.811	البند 05
0.000	**0.735	البند 06
0.000	**0.817	البند 07
0.848	0.037	البند 08

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وذات إشارة موجبة، مما يعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين بنود مقياس الأمن الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، ومنه تعتبر بنود المقياس صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

__ نتائج الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس المناخ التنظيمي:

جدول رقم (05) يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس المناخ التنظيمي:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	المتوسط الحسابي	العينة	النسبة %	المجموعة	
0.000	18	6.529_	75.20	10	33%	الدنيا	الدرجة الكلية
			89.30	10	33%	العليا	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ت بين المجموعة الدنيا والعليا قدرت ب (6.529_) بمستوى دلالة (0.000) أي أنه أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الدنيا والعليا لمقياس المناخ التنظيمي ، أي ان المقياس صادق لما أعد له ويمكن استخدامه في الدراسة الأساسية.

_ نتائج الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الأمن الوظيفي:

جدول رقم (06) يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأمن الوظيفي:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	المتوسط الحسابي	العينة	النسبة %	المجموعة	
0.000	18	8.669_	20.90	10	33%	الدنيا	الدرجة الكلية
			29.20	10	33%	العليا	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ت بين المجموعة الدنيا والعليا قدرت ب (8.669_) بمستوى دلالة (0.000) أي أنه أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الدنيا والعليا لمقياس الأمن الوظيفي ، أي ان المقياس صادق لما أعد له ويمكن استخدامه في الدراسة الأساسية.

حساب الثبات:

الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس المناخ التنظيمي:

حساب الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس المناخ التنظيمي وذلك عن طريق تقسيم المقياس إلى جزأين الجزء الأول العبارات الفردية من المقياس والجزء الثاني العبارات الزوجية من المقياس.

جدول رقم (07) يمثل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس المناخ التنظيمي:

الأجزاء	سييرمان براون
العبارات الفردية	0.785
العبارات الزوجية	

من خلال الجدول (06) نلاحظ أن معامل الارتباط سييرمان براون بين الجزء الأول والجزء الثاني بلغ (0.785) أي أنه مرتفع، وبالتالي يدل على ثبات المقياس و يمكن استخدام المقياس في الدراسة الأساسية.

الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الأمن الوظيفي:

حساب الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الأمن الوظيفي وذلك عن طريق تقسيم المقياس إلى جزأين الجزء الأول العبارات الفردية من المقياس والجزء الثاني العبارات الزوجية من المقياس.

جدول رقم (08) يمثل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الأمن الوظيفي:

الأجزاء	سييرمان براون
العبارات الفردية	0.833
العبارات الزوجية	

من خلال الجدول (08) نلاحظ أن معامل الارتباط سييرمان براون بين الجزء الأول والجزء الثاني بلغ (0.833) أي أنه مرتفع، وبالتالي يدل على ثبات المقياس و يمكن استخدام المقياس في الدراسة الأساسية.

_ معامل الثبات ألفا كرونباخ :

حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس المناخ التنظيمي:

الجدول رقم (09): يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس المناخ التنظيمي

الدرجة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكلية	21	0.746

ومنه معامل الثبات ألفا كرونباخ الناتج مرتفع، وبالتالي يمكن اعتماد أداة الدراسة في الدراسة الأساسية.

حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأمن الوظيفي:

الجدول رقم (10): يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأمن الوظيفي

الدرجة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكلية	08	0.697

ومنه معامل الثبات ألفا كرونباخ الناتج مرتفع، وبالتالي يمكن اعتماد أداة الدراسة في الدراسة الأساسية.

الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية والتأكد من صلاحية التبيان نتجه مباشرة لإجراء الدراسة الأساسية.

1- حدود الدراسة الأساسية:

- الحدود المكانية: المؤسسات التعليمية والتربوية لولاية "تيارت".

- الحدود الزمنية تم توزيع الاستبيانات واسترجاعها في شهر مارس 2022.

2- مجتمع الدراسة: يعتمد به جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو المجال البشري للدراسة.

3- عينة الدراسة: هي جزء من المجتمع الكلي والتي قدر عددها ب 53 عامل مؤقت (عمال العقود المحددة

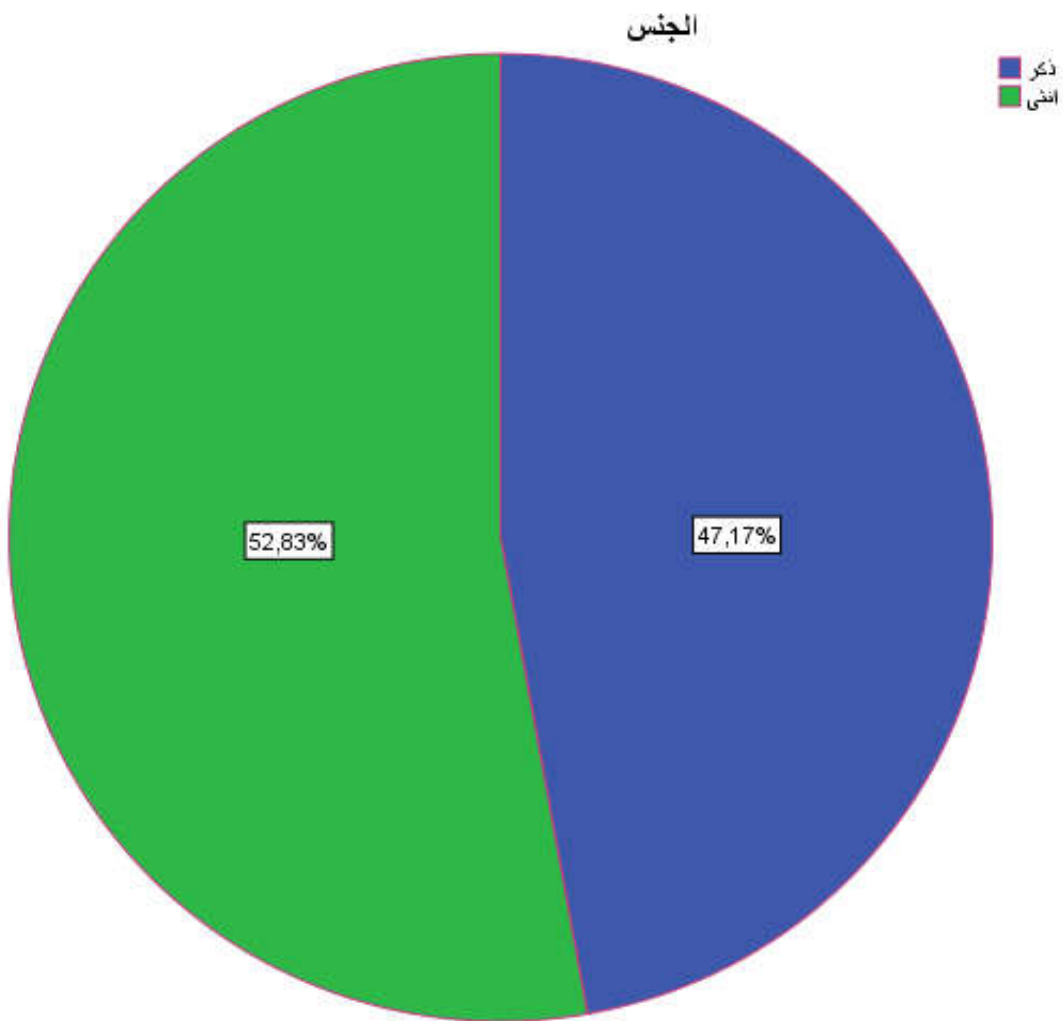
المدة)

- خصائص عينة الدراسة:

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (11): خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

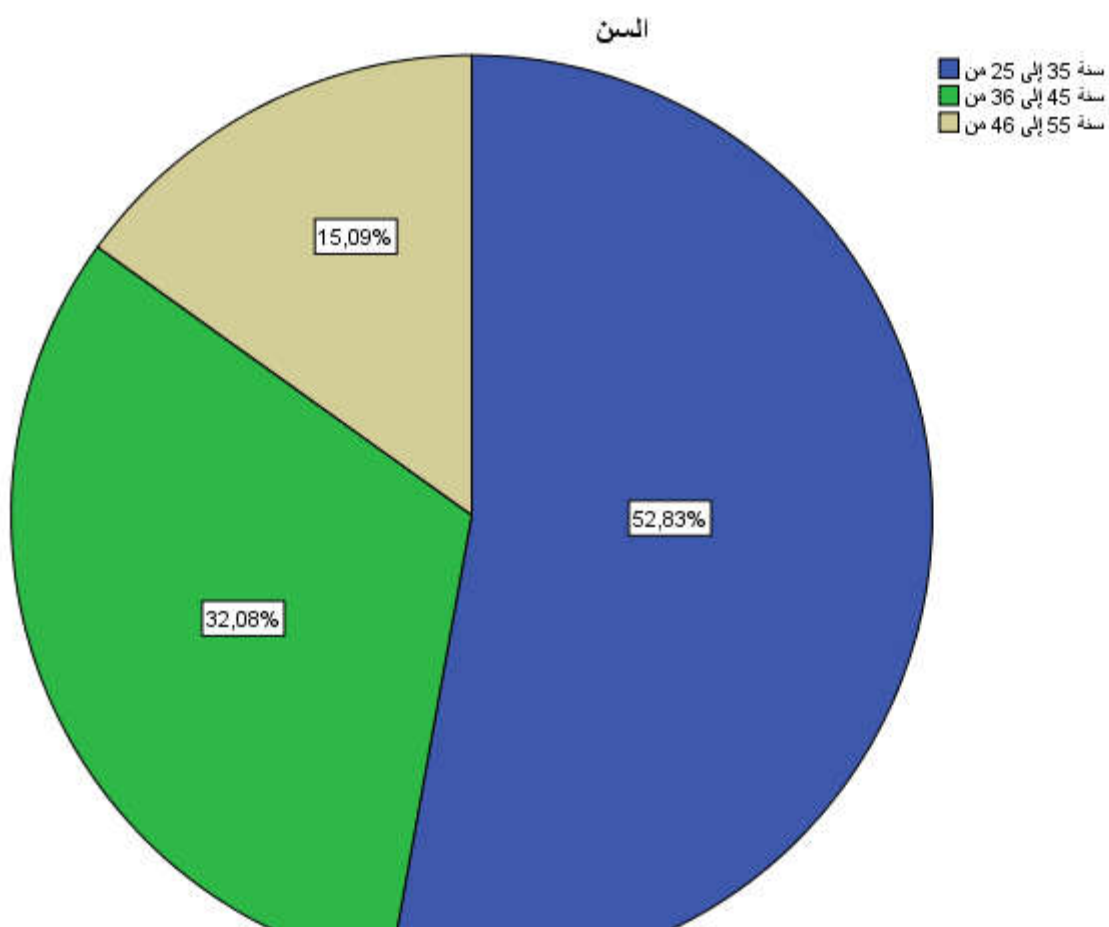
النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
47.2%	25	ذكر
52.8%	28	انثى
100%	53	المجموع



الشكل رقم 05: خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس

الجدول رقم (12): خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن:

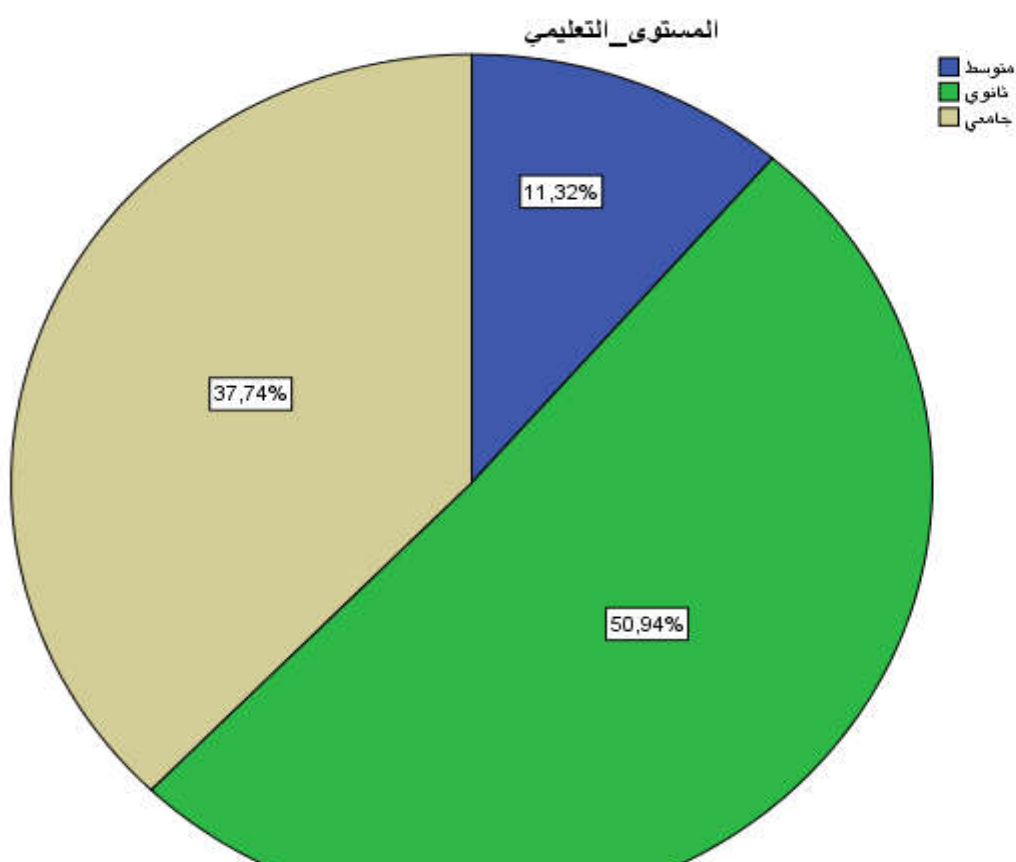
العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	28	52.8%
من 36 إلى 45 سنة	17	32.08%
من 46 إلى 55 سنة	08	15.09%
المجموع	53	%100



الشكل رقم (06): خصائص عينة الدراسة وفق متغير السن:

الجدول رقم (13): خصائص عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
11.3%	06	متوسط
50.9%	27	ثانوي
37.7%	20	جامعي
%100	53	المجموع



الشكل رقم (07): خصائص عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي:

أدوات الدراسة:

الاستبيان انظر الملحق رقم "01"

الأساليب الإحصائية:

اعتمدنا على حزمة برنامج SPSS وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون لتحديد صدق الاتساق الداخلي.
- المتوسط الحسابي لحساب متوسطات درجات أفراد المجتمع .
- معامل الارتباط سبيرمان والفاكرومباخ لقياس درجة ثبات أداة الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة .

الفصل الخامس: (عرض وتحليل النتائج)

عرض ومناقشة نتائج البحث:
_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: أننا نتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي .

وللتأكد من مدى تحققها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الهيكل التنظيمي ومقياس الأمن الوظيفي ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية **SPSS** ، وقد أسفرت قيمة معامل الارتباط على النتيجة التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (15): علاقة ارتباط المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي		
مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	المؤشرات المتغيرات
0.000	**0.737	بعد الهيكل التنظيمي

(**) دالة عند 0.01.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الهيكل التنظيمي و مقياس الأمن الوظيفي بلغ (0.737**) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي.

_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: أننا نتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة والأمن الوظيفي

وللتأكد من مدى تحققها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد القيادة ومقياس الأمن الوظيفي ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية **SPSS** ، وقد أسفرت قيمة معامل الارتباط على النتيجة التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (16): علاقة ارتباط أنماط القيادة والأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي		
مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	المؤشرات المتغيرات
0.000	**0.721	بعد القيادة

(**) دالة عند 0.01.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الهيكل التنظيمي و مقياس الأمن الوظيفي بلغ (0.721**) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أنماط السلطة والأمن الوظيفي.

_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: أننا نتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط الاتصال والأمن الوظيفي

وللتأكد من مدى تحققها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الاتصال ومقياس الأمن الوظيفي ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية **SPSS** ، وقد أسفرت قيمة معامل الارتباط على النتيجة التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (17): علاقة ارتباط أنماط الاتصالات والأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي		
مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	المؤشرات المتغيرات
0.000	**0.762	بعد الاتصال

(**) دالة عند 0.01.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الاتصال و مقياس الأمن الوظيفي بلغ (0.762**) وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين أنماط الاتصالات والأمن الوظيفي.

– عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: أننا نتوقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي

وللتأكد من مدى تحققها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على المشاركة في اتخاذ القرارات ومقياس الأمن الوظيفي ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية **SPSS**، وقد أسفرت قيمة معامل الارتباط على النتيجة التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (18): علاقة ارتباط المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي:

		الأمن الوظيفي
مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	المؤشرات المتغيرات
0.000	**0.838	بعد الاتصال

(**) دالة عند 0.01.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات و مقياس الأمن الوظيفي بلغ (0.838**) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي.

_ عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على: أننا نتوقع وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي

وللتأكد من مدى تحققها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مجموع استجابات أفراد العينة على مقياس المناخ التنظيمي ومجموع استجابات أفراد العينة على مقياس الأمن الوظيفي ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية **SPSS**، وقد أسفرت قيمة معامل الارتباط على النتيجة التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (19): علاقة ارتباط المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي		المؤشرات المتغيرات
مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	
0.045	*0.276	المناخ التنظيمي

(* دالة عند 0.05).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المناخ التنظيمي و مقياس الأمن الوظيفي بلغ (0.276*) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي.

مناقشة نتائج الدراسة:

1-مناقشه الفرضية الجزئية الأولى: التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي انطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون مقدرة بـ 0.73 فانه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والأمن الوظيفي وبالتالي فان الهيكل يؤثر بشكل كبير في الشعور العامل بالأمن الوظيفي.

2-مناقشة الفرضية الثانية: التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة والأمن الوظيفي، انطلاقا من النتائج المتصل عليها في الجدول رقم (16) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,72 وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ومن هنا تقبل الفرضية الجزئية الثانية، وتفسر هذه النتائج على أن النمط القيادي له انعكاس مباشر على شعور العامل المؤقت بالأمن الوظيفي.

3- نتائج الفرضية الثالثة: التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين انماط الاتصالات والأمن الوظيفي من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (17) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت بـ 0.76 وهو دال إحصائيا على مستوى الدلالة 0.01 تؤكد هذه النتيجة على وجود علاقة ارتباطيه بين نمط الاتصال والأمن الوظيفي باعتبار أي مؤسسة تعتمد على شكل من أشكال الاتصال الذي يعتبر همزة وصل ما بين الإدارة والعمال في ما بينهم وينعكس هذا الأخير على الشعور العامل المؤقت بالأمن الوظيفي.

4- نتائج الفرضية الرابعة: التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأمن الوظيفي.

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (18) نجد أن قيمه معامل ارتباط بيرسون بلغت 0,83 وهو ذو الإحصائيات عند مستوى الدلالة 0.01 وعليه فانه تقبل الفرضية الجزئية الرابعة والتي تؤكد على أن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل ينعكس مباشرة على شعور العامل بالأمن الوظيفي.

5- مناقشة الفرضية العامة:

التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي بالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (19) نجد أن قيمه معامل الارتباط بيرسون مقدرة بـ 0.276 وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 وهذا ما يؤكد وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي.

من خلال هذه النتائج نستنتج بان المناخ التنظيمي له علاقة بشعور عمال العقود محددة المدة في الأمن الوظيفي أي كلما كان مناخ العمل مناسباً وأكثر أريحية كلما ارتفع شعور العامل بالأمن داخل المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية أو المردودية.

الاستنتاج:

بعد القيام بهذه الدراسة ومحاولة معرفة أن كانت هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي فقد تم التوصل انه هناك وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاده (الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة، أنماط الاتصال والمشاركة) في اتخاذ قرارات بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة بتبارت، وهذا لن يتحقق إلا من خلال اتسام تلك الأبعاد بالمرونة والوعي الإداري وتوفير مناخ تنظيمي يسوده الأمن والاستقرار الوظيفي.

الاقتراحات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكننا أن نقدم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- ضرورة وجود أخصائي نفسي لكل مؤسسة.0
- توفير مناخ تنظيمي مناسب وفعال بمختلف أبعاده.
- إتاحة الفرصة للعاملين من حملة المؤهلات العليا.
- الحصول على مناصب إدارية تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
- القيام بدراسات أعمق على هذه المتغيرات وعلاقتها مع غيرها .
- إجراء المزيد من البحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على دفع المستوى الأمن الوظيفي .
- الاهتمام العقود المحددة وإعطائهم فرص أكثر.
- تحسين ظروف العمل والمتطلبات المادية والبشرية ضرورية لحماية العمال.
- الاهتمام بالجانب النفسي للعمال من قبل المسؤولين والمدراء وأرباب العمل.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا للموضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي يمكننا القول بأنهم من المواضيع التي تحتاج إلى مزيد من التقصي والبحث باعتبارها الركيزة الأساسية التي تساعد على استمرار المؤسسة وتطويرها في ظل المنافسة التي يشهدها العصر بحيث أصبح المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي في مجال العمل والمنظمات محل اهتمام الكثير من الباحثين، أما عن البحث الوظيفي فهو شعور سائد في أي منظمة بمختلف إشكالها النفسية والمادية والاقتصادية وغيرها، وهو من الحاجات المهمة التي تؤثر في السلوك البشري فعنما يتوفر هذا الشعور أو الحاجة يكون العامل في حالة هدوء واستقرار بعيدا عن التوتر وضغط العمل المتعب، وبناءا مما سبق نستنتج أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين المناخ التنظيمي والأمن الوظيفي حيث كلما كانت نسبة الأمن لدى الموظف في وظيفته مرتفعة كان أدائه مرتفع والعكس صحيح.

قائمة المراجع:

قائمة المراجع :

- إبراهيم عبد الحق درجة الإحساس بالاحتياج الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اسراء الخاصة كلية علوم تربوية الأردن عائدة سيدي خطاب 2001 عولة ومشكلات الإدارة وموارد البشرية دار الفكر العربي
- أبو دحيلة بكر علي ، الحراشة"محمد عبود 2013" أبعاد المناخ التنظيمي لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين، مجلة العلوم التربوية، المجلد 40 ،ملحق 4.
- أبو شعيره محمد 2016 اداره موارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي رسالة ماجستير جامعة الأقصى أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا غزة فلسطين
- الأوس الهادي "2019" الاحتراق النفسي وعلاقته بالأمن الوظيفي للعامل المؤقت، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تيارت، الجزائر.
- اونيس عبد المجيد "دس" مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري للنشر.
- باعلي فتيحة، عصموني فاطمة "2018" المناخ التنظيمي وتأثيره على الالتزام التنظيمي، مذكرة ماستر ،جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، أدرار الجزائر.
- بحر يوسف عبد ، ابو سويح ايمن سليمان "2010" اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 18، العدد 2.
- بن الزاوي حليلة "2018" أثر المناخ التنظيمي على دوران العمل بالمؤسسات الصحية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، ورقلة، الجزائر.
- بوجمعة قبيل "2009" علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية العامة، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، باتنة، الجزائر.
- بوزياني أمل، بن ليقع نعيمة "2019" الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الإداريين، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تيارت، الجزائر.
- بوعيط سفينان ، هادف رانيا "2019"المناخ التنظيمي والعوامل البيئية والتنظيمية والشخصية المساهمة في تكوينه، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد2، العدد 6.

- تيسير زاهر "2012" اثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد 2.
- الجندي سالي محمد ، حسن سوزان بكري ، فوزي نانسى محمد "2018" أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري داخل المؤسسات العائلية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، المجلد 12 ، العدد 1
- حسين مريم ، أبو شنب محمد (2020)، الأمن الوظيفي وعلاقته بالواقعية المعمل، (رسالة ماجستير)، جامعة الاقصى كلية التربية غزة فلسطين
- حمادة محمد حسن ، "2008"، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية .ط1. دار حامد للنشر عمان الأردن.
- حمدوش عبد السلام "2018" المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثره على الأداء السياقي لدى موظفي الخلايا الجوية للتضامن، أطروحة الدكتوراه، جامعة محمد لين دباغين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، سطيف، الجزائر.
- حوباد يوسف ، بوحارة هناء "2021" المناخ التنظيمي وعلاقته بالصمت المهني لدى الموظفين، مجلة روافد، المجلد 5، العدد 2.
- خضير كاظم حمود، الفريجات موسى، سلامة اللوزي وانعام الشهابي "2009" السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- در محمد ، "2017" أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 9.
- الزهراني رانيا بنت احمد بن سعيد 2020 واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات بالمدرسة الأهلية مجلة العربية للنشر العدد 21 زاهية
- شامي صليحة "2010" المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوقرة، كلية العلوم الإسلامية التجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، بومرداس، الجزائر.
- شنواني صلاح 2000 ادار انتاج دار الجامعة الاسكندرية مصر كحيله عائشه 2013 تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل بالمؤسسة الجامعة المسيلة كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية الجزائر

- الصيرفي محمد ، " 2009 " ، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي للتحليل على مستوى المنظمات، ج4، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.
- طالعين علي 2005 أساسيات ومبادئ الإدارة أعمال مركز يزيد للنشر
- الطاهر احمد، محمد علي "2015" أثر أبعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الاقتصادية، 16، العدد 2.
- عاطف محمد، مبروك عبد الباري "2017" المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في ضوء التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
- عبده يوسف ، بحر عطية " 2009 " السلوك التنظيمي، ط2، غزة فلسطين.
- عدوان الشفاء عبد الله "2012" المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم أصول التربية، الإدارة التربوية.
- عركوك طارق فرح عبد الله 2006 الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من جهة نظر مديرين ومعلمي التربية العامة رسالة ماجستير جامعة ام القرى كلية التربية السعودية
- عظمي مسعودة "2019" واقع الإنتاج العلمي، الأستاذ الجامعي الجزائري وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة، أطروحة الدكتوراه، جامعة محمد الأمين دباغين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، سطيف، الجزائر.
- علاق البشير 2008 إدارة الحديثة البزاري عمان الأردن
- غزالي فريدة محمد ، الاندنوسي سالم "2019" المناخ التنظيمي وعلاقته بفعالية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، الجزء 14.
- الفاتح محمد ، المغربي محمود بشير "2016" السلوك التنظيمي، طبعة1، دار الجنان، عمان.
- الفاضل عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز 2011 تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا رياض السعودية
- فليه فاروق عبده ، السيد محمد عبد المجيد "2005" السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، طبعة1، دار المسيرة، الأردن.

- القريوتي محمد قاسم "2009" السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ط 5. دار وائل الأردن.
- كيرد ربيعة ، صفراي عائشة "2021" اثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة المباحث، المجلد 21، العدد 1.
- مرزوقي محمد "2019" تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية، اطروحة الدكتوراه، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، الجز إيمان جبريل جبريل (2016)، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير) جامعة الازهر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة ، فلسطين
- المستوفي حمد سليمان "2002" تقنيات ومناهج البحث العلمي، طبعة 1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- مطمور عبد الرحمن "2019" المناخ التنظيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تيارت.
- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح "2007" المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، بدون طبعة.

المراجع الأجنبية:

1. Corneille zuboya tshinza (2021) ,climat organisationnel et ses eggets sur la permance des élèves des écoles pilotes secondaire ,volume 21 ,version 01.
2. mashoeu (2011) ,jofinsecurty organisational commitment and work engagement
3. Putti.MJ- Singh j (1988). The organization climate factors and dimention of job satisfaction in a low enforcement agency. International review administration science. Vol 45. No.3.
- turan (1998) , organisational climate and organisational commitment

الملاحق:

الملاحق:

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

التعليمة

نقدم إلى سيادتكم هذه الاستمارة من أجل إجراء مذكرة جول "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة -دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية-"، وذلك استكمالا لمتطلبات للحصول على شهادة الماستر لذا نرجو منكم التكرم بالمساعدة في الحصول على البيانات المطلوبة بوضع العلامة (X) في الخانة التي تمثل إجابتكم مع العلم أن البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف يتم التعامل بها في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض في البحث العلمي.

البيانات الشخصية

✓ الجنس: ذكر أنثى

✓ السن:

✓ المستوى التعليمي: جامعي ثانوي متوسط

المقياس الأول

الأبعاد	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
القيادة	1- يستخدم المدير كلمات التشجيع والمدح والتحفيز لتشجيع العمال على العمل.					
	2- يسمح المدير للعاملين بمناقشة أوامره وتوجيهاته.					
	3- أحصل على التقدير من مديري لقاء ما قمت به من عمل.					
	4- يعطي المدير فرصة للعمال لإبداء الآراء والمقترحات ويدعمهم.					
	5- يطلعني مديري بشكل مستمر على مستجدات التي تخص عملي.					
	6- عملية الاتصال في المؤسسة تتميز بالسرعة.					
	7- تعتمد المؤسسة على استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال.					
	8- تعتمد الإدارة على إيصال المعلومات كتابيا.					
	9- تعتمد إدارتك على جميع أنواع الاتصال.					
	10- تصل المعلومات الخاصة بعملك في وقتها.					
	11- يساهم الاتصال الشفوي في إنجاز مهام العمل.					
	12- يتوافق الهيكل التنظيمي للمؤسسة مع الأهداف العامة.					
	13- توجد درجة كبيرة من الوضوح في طبقة العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين في المؤسسة.					
	14- تتناقض تخصصات العاملين بالمؤسسة مع طبيعة مهامهم وواجباتهم.					
	15- الهيكل التنظيمي للمؤسسة يساعد على سرعة العمل.					

الاتصال

الهيكل التنظيمي

- 16- هناك تنسيق بين مختلف المصالح داخل المؤسسة.
- 17- تشاركوني مؤسستي في اتخاذ القرارات العامة.
- 18- تدرس القرارات في الإدارة مسبقا قبل صدورها لتحديد مدى فعاليتها.
- 19- يتم حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل بشكل جماعي.
- 20- أشارك في وضع أهداف العمل.
- 21- احترم رأي الرئيس المباشر.

المقياس الثاني:

22- أنا على يقين من أنني سأستطيع الاحتفاظ بعملتي.

23- أنا متأكد من بيئة عملي.

24- ليس هناك سوى فرصة صغيرة في كوني سوف أصبح عاطلاً عن العمل.

25- أخشى أن تتم إقالتي.

26- أنا قلق بشأن استمرار حياتي المهنية.

27- أخشى أن أخسر وظيفتي.

28- أشعر بعدم اليقين بشأن مستقبل وظيفتي.

29- أعتقد أنني سأستطيع الاستمرار في العمل هنا.

Correlations

		المناخ_التنظيم ي	القيادة	الاتصال	الهيكل_التنظيم ي	المشاركة_في_اتخاذ _القرارات
المناخ_التنظيمي	Pearson Correlation	1	,782**	,624**	,489**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30
القيادة	Pearson Correlation	,782**	1	,211	,138	,488**
	Sig. (2-tailed)	,000		,264	,467	,006
	N	30	30	30	30	30
الاتصال	Pearson Correlation	,624**	,211	1	,280	,338

	Sig. (2-tailed)	,000	,264		,134	,067
	N	30	30	30	30	30
الهيكل التنظيمي	Pearson Correlation	,489**	,138	,280	1	,188
	Sig. (2-tailed)	,006	,467	,134		,319
	N	30	30	30	30	30
المشاركة في اتخاذ القرارات	Pearson Correlation	,768**	,488**	,338	,188	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,067	,319	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	الأمن الوظيفي	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	
الأمن الوظيفي	Pearson Correlation	1	,053	,116	,482**	,675**	,811**	,735**	,817**	,037
	Sig. (2-tailed)		,781	,541	,007	,000	,000	,000	,000	,848
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Group Statistics

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات الدنيا	درجات دنيا	10	75,20	6,125	1,937
الدرجات العليا	درجات عليا	10	89,30	3,020	,955

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	2,730	,116	-6,529	18	,000	-14,100	2,159	-18,637	-9,563
	Equal variances not assumed			-6,529	13,133	,000	-14,100	2,159	-18,760	-9,440

Group Statistics

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأمن_الوظيفي في	درجات دنيا	10	20,90	1,287	,407
	درجات عليا	10	29,20	2,741	,867

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الأمن_الوظيفي	Equal variances	2,349	,143	8,669	18	,000	8,300	,957	10,311	-6,289

assumed									
Equal variances not assumed			8,669	12,784	,000	8,300	,957	10,372	-6,228

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,603
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	,549
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		21
Correlation Between Forms			,647
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,785
	Unequal Length		,786
Guttman Split-Half Coefficient			,779

a. The items are: Q1, Q3, Q5, Q7, Q9, Q11, Q13, Q15, Q17, Q19, Q21.

b. The items are: Q21, Q2, Q4, Q6, Q8, Q10, Q12, Q14, Q16, Q18, Q20.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-,036 ^a
		N of Items	4 ^b
	Part 2	Value	,424
		N of Items	4 ^c
	Total N of Items		8

Correlation Between Forms		,714
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,833
	Unequal Length	,833
Guttman Split-Half Coefficient		,811

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: Q23, Q25, Q27, Q29.

c. The items are: Q22, Q24, Q26, Q28.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	8

Correlations

		المناخ_ا لتنظيمي	القيادة	الاتصال	الهيكل_التن ظيمي	المشاركة_في_ا تخاذ_القرارات	الأمن_الوظيفي
المناخ_ا تنظيمي	Pearson Correlation	1	,721**	,762**	,737**	,838**	,276*
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,045
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	25	47,2	47,2	47,2
انثى	28	52,8	52,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	25	47,2	47,2	47,2
انثى	28	52,8	52,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

المستوى_التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid متوسط	6	11,3	11,3	11,3
ثانوي	27	50,9	50,9	62,3
جامعي	20	37,7	37,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	