

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

الاستقرار المهني و علاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية إدارة الغابات

تحت إشراف الاستاذ:

د. سمية سعدون

من إعداد الطالبتين:

عقاد نسرين

ريازي فاطمة الزهراء

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من :

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوريش محمد	أستاذ محاضر - أ	رئيسا
سعدون سمية	أستاذة محاضرة - أ	مشرفا ومقررا
هاد شهيناز	أستاذة متعاقدة - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022



شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتناناً لبقوله ﷺ:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان الأستاذ "سعدون" التي تكرمته بقبول

الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء

قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة قسم علوم الاجتماعية بجامعة

عين تموهنت بلطاج بوشعيب وجزاهم الله كل خير.

وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريبه او من بعيد ونسأل الله

عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب

إهداء

إلى نبع المحبة والحنان إلى ذلك السيل الفياض الذي انبثقت منه روائح العطر الفيحاء

أمي الغالية حبيبتي

إلى من كان حبه واهتمامه قوام عزيمتي، إلى ضياء حياتي وصانع ابتسامتي

أبي الغالي حبيبي

دون أن أنسى شموع حياتي في جميع أوقاتي إخوتي

مصطفى إلياس حمزة مهند عبد الرحمان والأخت جواهر والكتاتيبية الصغار إياد وإيناس

وإلى كل من علمني حرفاً أراد به وجه الله فأتى أكله

إهداء

إلى من أفزَلها على نفسي، ولمَ لا؛ فلقد ضيّت من أجلي ولم تكُنر جُهدًا في

سبيل إسعادي على الدَّوام
أُمِّي الحبيبة

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم يبخل عليّ طيلة حياته

والدي العزيز

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصدّة
كثيرة. إلى جميع أساتذتي الكرام الذين رافقونا في درج العلم وأثاروا لنا الطريق.

أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

فاطمة الزهراء

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي بمديرية إدارة الغابات بولاية عين تموشنت و من أجل أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي و كذلك الاستبيان لجمع المعلومات و الذي يحتوي على 38 فقرة مقسم إلى متغيرين : متغير الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي و تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من 80 عاملا تم اختيارهم بالطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المكونة من 90.

و للتأكد من فرضيات الدراسة استخدمنا أساليب الاحصائية :

- النسب المئوية ، الانحراف المعياري ، المتوسط الحسابي ،معامل الارتباط بارسون ، اختبار " ت " لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين ، معامل الثبات ألفا كرومباخ ، وذلك باعتماد على البرنامج .spss

وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

وجود علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي لدى عمال مديرية إدارة الغابات.

وجود فروق ذات دالة إحصائية من حيث الاستقرار المهني لدى عمال مديرية إدارة الغابات تبعا لمتغير الجنس و سنوات الخبرة.

وجود فروق ذات دالة إحصائية من حيث الاداء الوظيفي لدى عمال مديرية إدارة الغابات تبعا لمتغير الجنس .

عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية من حيث الاداء الوظيفي لدى عمال مديرية إدارة الغابات تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية:

الاستقرار المهني

الأداء الوظيفي

Abstract

This study aimed to identify the relationship between occupational stability and job performance the directorate of forest in the state of AIN TEMOUCHENT .

For the purposes of the study , we used the descriptive analytical method , as well as the questionnaire to collect information which contains 38 items divided into variable was applied to sample of 80 workers who were selected by simple random method from the study population of 90.

In order to verify the hypotheses of the study , we used the statistical methods ; percentages , standard deviation , arithmetic mean , parsons correlation ,coefficient , t-test ,cronbach alpha correlation coefficient , depending on the spss program this study resulted in the following results there is a statistically significant correlation between occupational stability and job performance among the directorate of forest management. There are statistically significant differences in terms of occupational stability among the workers of the directorate of forest management, according to the variable of gender and years of experience. There are statistically significant differences in terms of the job performance among the workers in the directorate of forest management according to the gender variable there are no statistically significant differences in terms of job performance among the workers of the forest management according to do variable years of experience.

Key words:

occupational stability

job performance

محتوى البحث

- أ- شكر و عرفان.....أ.
ب-إهداء.....ب.
ت-ملخص البحث.....ت.
ث-محتويات البحث.....ث.
ج- قائمة الجداول.....ج.
ح- قائمة الأشكال.....ح.
1. المقدمة: 1

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1. الاشكالية:.....4
2. فرضيات البحث :5
3. دواعي اختيار الدراسة:.....5
4. أهمية الدراسة:.....5
5. أهداف الدراسة:.....5
6. التعاريف الإجرائية:.....6

الفصل الثاني

الاستقرار المهني

1. تمهيد:.....8
2. تعريف الاستقرار:8
3. - أهمية الاستقرار المهني:.....9

4. أ- بالنسبة للفرد: 9
5. ب- بالنسبة للمؤسسة: 9
6. محددات الاستقرار المهني: 9
7. أهداف الاستقرار المهني: 11
8. مظاهر الاستقرار المهني: 12
9. مظاهر عدم الاستقرار المهني: 13
10. المرتكزات الأساسية لتوفر الاستقرار المهني: 15
2. 12. خلاصة الفصل: 19

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

1. تمهيد : 21
2. تعريف الأداء الوظيفي : 21
3. أهمية الأداء الوظيفي : 22
4. عناصر الأداء الوظيفي : 22
5. أنواع الأداء الوظيفي: 22
6. محددات الأداء الوظيفي : 23
7. العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي: 23
8. مظاهر ضعف الأداء الوظيفي : 24
9. إجراءات تحسين الأداء الوظيفي: 24
10. تقييم الأداء الوظيفي : 24
11. أهمية تقييم الأداء: 25

12. أهداف تقييم الأداء الوظيفي: 25.....

13. خلاصة الفصل: 28.....

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. تمهيد: 30.....

2. أولاً: الدراسة الاستطلاعية. 30.....

3. أهداف الدراسة الاستطلاعية: 30.....

4. منهج الدراسة الاستطلاعية: 30.....

5. المجال الجغرافي و الزماني للدراسة: 30.....

6. أداة الدراسة الاستطلاعية: 31.....

7. خصائص العينة الاستطلاعية. 33.....

8. الخصائص السيكومترية: 36.....

9. ثانياً: الدراسة الأساسية: 38.....

10. أهداف الدراسة الأساسية: 38.....

11. عينة الدراسة الأساسية: 39.....

12. خصائص عينة الدراسة الأساسية: 39.....

13. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الأساسية: 41.....

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة الميدانية

1. تمهيد: 44.....

2. الفرضية العامة: 44.....
3. الفرضيات الفرقية: 44.....

الفصل السادس

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

3. تمهيد: 50.....
4. مناقشة نتائج الفرضيات الارتباطية: 50.....
5. مناقشة الفرضيات الفرقية: 51.....
6. خلاصة الفصل: 54.....
7. الخاتمة: 56.....
8. الاقتراحات و التوصيات: 57.....
9. قائمة المصادر و المراجع: 59.....

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي	01
27	مخطط توضيح تقييم الأداء	02

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
31	جدول يبين مضمون الاستبيان	01
32	جدول يبين توزيع الفقرات من حيث الاتجاه	02
32	جدول يبين طريقة إعطاء الأوزان لبنود الاستبيان	03
32	جدول يبين طريقة ترميز متغير الجنس	04
32	جدول يبين طريقة ترميز متغير السن	05
32	جدول يبين طريقة ترميز متغير الحالة المدنية	06
33	جدول يبين طريقة ترميز متغير المستوى التعليمي	07
33	جدول يبين طريقة ترميز متغير الفئة المهنية	08
33	جدول يبين طريقة ترميز متغير سنوات الخبرة	09
34	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على أساس متغير الجنس و متغير السن	10
34	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على أساس متغير الحالة المدنية و متغير المستوى التعليمي	11
35	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على أساس متغير الفئة المهنية و سنوات الخبرة	12
35	جدول يبين نتائج الاستبيان لمتغير الاستقرار المهني	13

35	جدول يبين نتائج الاستبيان لمتغير الأداء الوظيفي	14
36	جدول يبين ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمتغير الاستقرار المهني	15
37	جدول يبين ارتباط بالدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي	16
38	جدول يبين معامل الثبات "ألفا كرونباخ" بالنسبة لمتغير الاستقرار المهني	17
38	جدول يبين معامل "الفا كرونباخ" بالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي	18
39	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	19
39	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	20
40	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة المدنية	21
40	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	22
40	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الفئة المهنية	23
41	جدول يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير سنوات الخبرة	24
44	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي	25
45	جدول يبين الفروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس	26
46	جدول يبين الفروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة	27
47	جدول يبين الفروق من حيث الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس	28

48	جدول يبين الفروق من حيث الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة	29
----	-----------------------------------------------------------------	----

مقدمة

المقدمة:

تعيش المؤسسات الإدارية في وقتنا الراهن وسط ظروف بيئية تنافسية مما يلزم العنصر البشري التغيير في مناصب عمله و طبيعة العمل الذي يقوم به مع كل تطور تنظيمي بالإضافة على تعدد العاملين في العمل حيث يشعرون بالقلق و التوتر و الضغوط أثناء تأدية عملهم مما ينعكس على سلوكهم أثناء القيام بالعمل المراد تأديته مما يجعل بعدم استقرارهم و بالتالي تكون النتيجة عدم عملهم على أكمل وجه .

كما ذكرت الوشعي إيمان (2020) بعنوان دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار المهني حيث تعتبر الموارد البشرية من أكثر الموارد أهمية داخل المؤسسات كون هذه الموارد تمتلك طاقات وقدرات متميزة ، فالاهتمام بها وتنميتها ينعكس في النهاية على جودة أداء الأفراد نحو الأفضل وتحقيق أهداف المؤسسة.

حيث اعتمدت الإدارة العمومية الجزائرية منذ الاستقلال عدة برامج تنموية تهدف إلى تنظيم وتطوير طرق عملها ، وذلك من خلال الاهتمام بتكوين كفاءات في اختصاصات متعددة ومتنوعة سواء كان فيما يتعلق بالتسيير أو الإدارة العامة ، وذلك بغية ضمان وجود إدارة ناجحة وفعالة ، من خلال استغلال وتحفيز طاقاتها البشرية التي تعتبر من أهم الموارد والتي تسعى من خلالها المؤسسة العمومية الحفاظ على استمرارها وبقائها ، ولأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفاعلية ، بتطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية التي تعتبر من المتطلبات الأساسية التي تشكل مؤشرا إيجابيا لدى العمال فيها.

يعد الاستقرار المهني حافزا في الإدارة المعاصرة فهو إحساس العامل بالرضا و الأمان الوظيفي الذي يدفع بالموظف إلى البقاء و الاستمرار في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يسعى إليها و يساهم الاستقرار الوظيفي في زيادة التقارب و التواصل بين الإدارة و العاملين و كذلك في جلب وحدة المفهوم و الهدف وروح الجماعة المعنوية للعاملين في مواجهة المشكلات التي تتعلق بأدائهم و زيادة التقارب في وجهات نظرهم و كذاك مع الإدارة و يقلل من سوء التفاهم و الاختلافات في أوجه النظر مما ينعكس بصورة إيجابية على الأداء الوظيفي ، حيث يعرف الأداء الوظيفي على أنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني و ذهني .

كما أكد بوعطيط جلال الدين (2009) الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي إن أهمية الاتصالات التنظيمية تكمن في أثرها الفعال على الأداء الوظيفي في المنظمات الإدارية سواء كانت إنتاجية أو خدمية ، لأن فهم مضمون الرسالة يتوقف على عدة عوامل منها ظروف الموقف والغرض من الاتصال والاتجاه الفكري السائد في المنظمات والحالة النفسية لطرفي الاتصال، ومهارات الاتصال

مما يتطلب مراعاة المدخل السلوكي عند إجراء أي اتصال للاستفادة من مميزات الاتصال الفعال في رفع مستوى الأداء.

لذلك حاولنا من خلال دراستنا التطرق إلى موضوع الاستقرار المهني و علاقته بالأداء الوظيفي للعامل في مديرية إدارة الغابات عين تموشنت .

في هذا الموضوع اعتمدنا على الخطة التالية:

الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري و قمنا بتقسيمه إلى ثلاث فصول :

الفصل الأول : و قد خصص للإشكالية و الدراسات السابقة ، الفرضيات ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة، مصطلحات الدراسة .

الفصل الثاني: يشمل المتغير الأول الاستقرار المهني حيث تطرقنا أولاً إلى مفهوم الاستقرار المهني ، أهمية الاستقرار المهني، محددات الاستقرار المهني، أهداف الاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني ، مظاهر عدم الاستقرار المهني، المرتكزات الأساسية لتوفر الاستقرار المهني .

الفصل الثالث : و يتضمن المتغير الثاني الأداء الوظيفي حيث تطرقنا إلى مفهوم الأداء الوظيفي، أهمية الأداء الوظيفي ، عناصر الأداء الوظيفي، أنواع الأداء الوظيفي ، محددات الأداء الوظيفي ، العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي ، مظاهر الأداء الوظيفي ، إجراءات تحسين الأداء الوظيفي، تقييم الأداء الوظيفي، أهمية تقييم الأداء الوظيفي، أهداف تقييم الأداء الوظيفي.

الجانب الثاني يتعلق بالإطار التطبيقي و قمنا بتقسيمه إلى 3 فصول :

الفصل الرابع ويتناول إجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية و هذا من خلال التطرق على إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي يتم فيها التأكد من صدق و ثبات أداة البحث إلى جانب إجراءات الدراسة الأساسية و الفصل الخامس خصص لعرض النتائج و الفصل السادس خصص لتحليل النتائج و مناقشتها و ختم بتقديم بعض التوصيات و الاقتراحات في البحث.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية:

تعتمد المنظمات في الوقت الحالي في تسيير طاقتها على دراسة نواحي القوة و التحسين لدى المورد البشري لتحديد قيمة العائد لقاء العمل المنجز ذلك لان المورد البشري هو المحور الاساسي لنجاح او فشل أهداف المنظمة ، و عليه فإن المنظمة بدورها تعتبر مجهودا جماعيا متبادلا من طرف أصحاب الإدارة أو العاملين في المستويات التنفيذية لهذا أصبح المورد البشري يشكل محور اهتمام العديد من الباحثين و أصبح نجاح التنظيم المؤسسي مرتبط بنجاح ادارة الموارد البشرية ، لان عملها يعتمد على التحليل الموضوعي لمتطلبات الوظيفة و كل ما هو مرتبط بها من كفاءات يحملها الفرد شاغل الوظيفة ، إضافة إلى ذلك الفهم الصحيح للمحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة و قدرتها على تأسيس بيئة تنظيمية مناسبة تحقق نوع من التكيف ، يمكن استغلال إدارة الموارد البشرية في المنظمة للبيئة من خلال تهيئة كافة الظروف المناسبة التي من شأنها أن تساهم في تحقيق المردود المطلوب.

و الاستقرار المهني دائما ما يرتبط بشعور العامل بالأمن و الحماية في عمله و على تحريره المعقول ضمن إطار ممدد له في مزاولة نشاطه ، كما أنه يعبر عن مدى ارتباط العاملين بالتنظيم و توحدهم به و تمثلهم لأهدافه و إدراكهم لغرض التقدم المتاحة أمامهم و هذا يعني أنه مرتبط بمجموعة من الظروف داخل التنظيم أي ظروف العمل المناسبة و الملائمة ، و من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الاستقرار المهني و من أهمها دراسة عشيح ريم 2018/2017 حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني لدى عمال سونالغاز بأب بواقي و تعتبر مجموعة المتغيرات المرتبطة بكل ما يحيط بالفرد في عمله و يؤثر في أدائه و يؤثر في سلوكه و في ميوله اتجاه العمل و المجموعة التي يعمل معها و الإدارة التي يتبعها و المؤسسة التي ينتمي إليها ، ذلك أن ظروف العمل في الأساس هي جزء من نظام المؤسسة التي ينفذ أهدافها من خلاله و كل هذا يؤثر إما سلبا أو إيجابا على أداء العامل لأنه يمثل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج المحصول لجميع الأنشطة و ذلك على مستوى الفرد و مستوى المنظمة ، و من بين الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي دراسة ابتسام بوالعيش 2014/2013 التغيير التنظيمي و أثره على الاداء الوظيفي و هذا ما أدى إلى طرح الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي لدى عمال منظمة الغابات لولاية عين تموشنت.

و تتفرع عن هذه الإشكالية الاسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس و سنوات الخبرة

- هل توجد فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس و سنوات الخبرة

فرضيات البحث :

- من خلال التساؤلات التالية تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي لدى عمال منظمة الغابات لولاية عين تموشنت.

- الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس و سنوات الخبرة.

- توجد فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

دواعي اختيار الدراسة:

لكل بحث علمي أو دراسة في أي ميدان كان لها أسباب معينة تقف وراء اختيارها و من أسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بهدف دراسته و البحث فيه هي:

- اعتبار موضوع الدراسة موضوع ملهم و حيوي.

- ان موضوع الاستقرار المهني يدور حول العنصر البشري الذي هو ركيزة اساسية في العملية الانتاجية داخل المؤسسة و بالتالي اعطاء الاولوية و الاهتمام بالعنصر البشري.

أهمية الدراسة:

أهمية موضوع الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي لما لهما من أثر إيجابي على المؤسسات حيث تكمن أهمية هذه الدراسة باعتبار هذا الموضوع جديد في حدود إطلاعنا إثراء البحث العلمي لمادة علمية يمكن أن تساعد في تزويد الباحثين بالمعلومات تساعد في دراساتهم مستقبلا.

أهداف الدراسة:

* التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي.

* التعرف على مستوى الاستقرار المهني لدى عمال محافظة الغابات من حيث الجنس و الخبرة.

* التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال محافظة الغابات من حيث الجنس و الخبرة.

مصطلحات الدراسة:

التعاريف الإجرائية:

الاستقرار المهني: هو الدرجة التي يتحصل عليها المجيب عند إجابته على متغير الاستقرار المهني .
الأداء الوظيفي : هو الدرجة التي يتحصل عليها المجيب عند إجابته على متغير الأداء الوظيفي.

الفصل الثاني

الاستقرار المهني

تمهيد:

إن الاهتمام بموضوع الاستقرار ليس حديث العهد ، فقد اختلفت الدراسات و التجارب بقصد التعرف على استقرار العامل بالمؤسسة و سنحاول التطرق إلى ماهية الاستقرار المهني و أهميته و ماهي أهم المحددات و أهدافه و مظاهره و المرتكزات الاساسية لتوفيره.

(1) - تعريف الاستقرار:

- التعريف اللغوي: الاستقرار جاء بمعنى متانة ، رسخ ، صلابة ، دوام (بن منصور، 2014، 11).

الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات.....الخ، واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبات والإقامة (أحمد، 2008، 1123)

التعريف الاصطلاحي: يقصد بالاستقرار المهني "إشعار العامل على الدوام بالأمن و الحماية في عمله و العمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتقديره سليمة الخطوات و كان انتاجه لا يدعو للقلق . (عبد الواسع، 1973، 81).

إن الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار (محمد، 201، 1973).

و تعريف آخر يرى أن الاستقرار المهني يعني "قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل و الثبات و الامان للمؤسسة و للعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة و عدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.(الديب، 2006، 84).

أما الحبيب الصحاف فيرى أن الاستقرار المهني أنه "استقرار الموظف في الوظيفة و يتبين من معدلات البقاء في العمل، و تحسب المنظمات العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني و تعمل على تكريسها(الصحاف، 1997، 69).

أما السيد شتا فيرى > الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني(شتا، 1997، 344).

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده بقاء الموظف في عمله وعم نقله من عمله الآخر ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة للأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل

كما يعرف الاستقرار المهني على أنه مقداراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة (بن منصور، 2014، 12).

(2) - أهمية الاستقرار المهني:

أ- بالنسبة للفرد:

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد.
- الاستعداد النفسي والعقلي والمعياري للفرد المتعلم والترقي.
- ارتفاع مستوى الطموح للفرد.
- إحساس العمل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد.
- تمتع الفرد بمستوى من الاستقرار النفسي.
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورئيسه.

ب- بالنسبة للمؤسسة:

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- > قدرة إدارة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة. (الديب، 2003، 96).

(3) - محددات الاستقرار المهني:

- تشير محددات الاستقرار المهني إلى مجموعة العوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في استقرار العامل في مكان عمله ، و قد حددها فروم في النقاط التالية:
- الإشراف ،جماعة العمل ، محتوى العمل ، الاجر الذي يتقاضاه العامل ،فرصة الترقية ،ساعات العمل.(بخلي، 2016، 31).

فهذه النقاط التي أشار إليها فروم تمثل الجو الذي يمارس فيه العامل عمله و تمثل المعايير التي و إن توف الاستقرار المهني وإذا غابت و غاب معها الاستقرار .إذ يؤثر الإشراف على الفرد العامل من حيث المشرف يكون قريبا إلى الفرد و تلقي التعليمات بشكل جيد يؤدي حتما إلى فهم التعليمات و بالتالي ضمان استقرار العمل .(بخلي،2016،31).

1- الإشراف:

الإشراف السليم و القيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيرا من مواطن الخطأ و الزلل، و تتجهان به إلى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد و مطالب العمل في آن واحد. و يواظب الإشراف عملية التحفيز و التشجيع أي استخدام الحوافز بكافة أنواعها لتأكيد و تدعيم السلوك الايجابي من جانب الفرد ، و تشجيعه على مواصلته و الاستمرار فيه ، أو لردعه عن السلوك السالب و إقناعه بالعدول و التحول إلى ما يحقق مطالب العمل (حمو،2020،48).

2- الترقية:

هي تغيير الفرد لوظيفته الحالية ليؤدي وظيفة أخرى ذات مسؤوليات و اختصاصات و سلطات أعلى، تختلف عما كان متوفرا في الوظيفة الأصلية ،تحقق طموحات الفرد و تشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في المنظمة. و تساعد على تحقيق تطلعات و رغبات العاملين و الذين يتطلعون إلى مناصب أعلى أو أعمال أفضل خلال حياتهم الوظيفية . ما يرفع المستوى الوظيفي و المهاري للعاملين(حمو،48،2020) .

3- الأجر:

هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد ،فهو ذا أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة ، فتمثل أهميته على مستوى الفرد في أنه الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواء احتياجات أساسية لمعيشته و بقاءه ، أو لشعوره بالأمان و الاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو اعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره و احترامه لذاته.أما على مستوى المؤسسة التي يعمل بها فهو وسيلة هذه الاخيرة لجذب الكفاءات المناسبة بها ، أو للبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها . كما أنه المقابل العادل للعمل ، و هو أداة لإشاعة العدالة بين العاملين(حمو،2020،48) .

4- جماعة العمل:

إن لقواعد جماعة العمل دورا مهما في تحديد انتاجية الجماعة، فإذا شعرت الجماعة باهتمام الإدارة فإنها ستقابل ذلك بوضع قواعد تساعد في زيادة الانتاج . و يصف بلاو (1963) موقف الموظف الذي تتنازع ضغوط جماعة العاملين من جهة و القواعد الرسمية المتبعة في المنظمة من جهة أخرى ، و كيف أن هذا الموظف لا يتردد في تطبيق عرف الجماعة خاصة إذا كان

يحقق منافع لجمهور المستفيدين من خدمات المنظمة . و ينصح دارسو المنظمات و السلوك التنظيمي من أصحاب حركة العلاقات الانسانية ، و امتداداتها الفكرية الحديثة المديرين بأن لا يهملوا الدور المؤثر لجماعات العاملين و إمكانية الاستفادة في خدمة أغراض الادارة(حمو،2020،49) .

5- محتوى الوظيفة:

إن أساس أي تنظيم هو تقسيم أو توزيع العمل بالصيغة التي تحقق فوائد التخصص و تحديد المسؤوليات ، و تنتج عن هذه العملية الوظائف التي تشتمل كل واحدة منها على عدد من الواجبات و المسؤوليات . و تعتمد درجة رضا الموظف أو عدم رضاه على مدى التطابق بين ما يفضله و ما يتوفر في محتوى الوظيفة . فإذا كانت روتينية العمل بسبب شعور الموظف بالضجر و عدم الارتياح ، فإن العلاج المناسب الذي يصفه المختصين هو " توسيع الوظيفة "، أي إضافة واجبات جديدة على الحالية لوظيفته بحيث تصبح أكثر تنوعاً و اقل رتابة . فقد أيدت النتائج عدد من البحوث التي قام ستوجل (1974) بمراجعتها وجود علاقة بين توسيع الوظيفة و حدوث تحسن في أداء الموظف و جودة إنتاجه(حمو،2020،50).

6- ساعات العمل :

تعتبر ساعات العمل من الموضوعات الأساسية التي يتحتم مناقشتها عند دراسة عوامل الاستقرار فهي التي لا تقل أهمية لدى الادارة و العمال و النقابات عن موضوع أو عامل الأجور ، و إن كنا نسلم منذ البداية بأن تحديد ساعات العمل أسير بكثير من تحديد الأجور ، و إن ما يطرأ عليها من تعديل يمتد أجله إلى أمر أطول بكثير من التعديلات التي تطرأ على الأجور . فقد حاول تعديل الأجور سنوياً بحكم العوامل المؤثرة في اتجاهاتها ، و لكن ساعات العمل لا يمسهما التعديل إلا بعد حقبة من الزمن . و يختلف خبراء العمل عن البحث في ساعات العمل ، فمنهم من يقتصر بحثه على ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية و منهم من يرى التوسع في مجال البحث ليشمل الإجازات بأنواعها الاسبوعية ، أو الإجازات السنوية ، الإجازات المرضية.....الخ)، بل و حتى يشمل أيضاً "العمل العلمي" للعامل من حيث تحديد سن دخوله في مجال العمل و متوسط السنوات التي يمكن أن يقضيها في العمل و موعد إعتزله.(حمو،2020،51).

4- أهداف الاستقرار المهني:

لابد أن الاستقرار المهني كأحد أهم العوامل التي يطلبها أفراد العاملين في منشأتهم يهدف إلى مجموع من النقاط و هي كالتالي:

- تحقيق الفرد لمكاسب مادية و معنوية جراء استمراره و بقاء في عمله.
- توفير الجو الملائم الذي يساعد العاملين على الإبداع و على شحن طاقاتهم .
- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- إعطاء الفرصة الأوفر للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم المهني و بناء مساهمهم الوظيفي بالشكل الذي يتلائم و تطلعاتهم المستقبلية.

مظاهر الاستقرار المهني:

أ- تماسك جماعة العمل :

تعتبر المجموعات الفعالية متعددة و شديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث في : جماعة الزملاء ، جماعة الرؤساء و جماعة الادارة. و التي يمثلها المديرون و يمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ، و لكل جماعة أهدافها و نشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون و التنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم و تحقيق الاستقرار الوظيفي.(بن صالح، سماحي، 2021، 32).

ب- الراحة النفسية و الشعور بالأمان الوظيفي:

يعد الاحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية و الانتماء لبيئته و الاطمئنان و الاستقرار بكل انواعه و تظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراره في العمل و على مستقبله المهني و على صحته و على عائلته و تأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته ، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف و عليه أن يليي حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية يحتاج إلى مختلف التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز و حوادث العمل و أمراض المزمنة و الشيخوخة.....)(زهاني، 2016، 35).

ج- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

إن الاتجاه الحديث في إدارة الاعمال يرمي إلى قياس رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة و تحديدها و في رسم الخطط و تنفيذها مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي و النقد و المشاركة الفعلية و التعاون في النشاطات ، و تشير الدراسات و البحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود إغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع و انخفاض

مستوى الانتاجية و ظهور مشكلات العمل المختلفة مما يشكل حالة اللا استقرار في المنظمة.(بن منصور،2014،61).

د- تخطيط و تنمية الموارد البشرية :

يرى والكر أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة و ليس جزء من وظيفة التوظيف ، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل المتغيرة و تطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات. و يسهم تخطيط القوى العاملة في رسم و ترشيد سياسات و برامج الاستقطاب و الاختيار و التعيين و تخطيط و تطوير المسار الوظيفي و التدريب و الترقية على مستوى المنظمة . فمن خلال الاستخدام الامثل للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الرضا الوظيفي من جانب عاملين ، فبعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فلا يكون هناك حالة من الاستياء و التذمر و الغموض لدى العاملين ، فاذا كان لبس أو اختلاط في الادوار فهذا يؤثر سلبيا على سير العملية الانتاجية و على استقرار العمالة في المنظمة.(بن منصور،2014،62).

مظاهر عدم الاستقرار المهني:

أ- التغيب :

حيث يعتبر ظاهرة مرضية و هو نوع من المقاومة التي يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل و الجو المشحون في المنظمة و هو تعبير لرفض ظروف العمل و أسبابه كثيرة ، قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل و جماعة العمل الإدارة أو اللاعدالة في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعد السكن من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية ، و لهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية و المعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى إزمه و ولاءه للمنظمة.(بن صالح ، سماحي، 2021،34).

ب- دوران العمل :

دوران العمل من أهم المؤشرات لعدم الاستقرار المهني ، و يعني كثرة التنقل للعمال بين مناصب العمل دون الثبات في أحدها ، بعد فترة تجريب غير مرضية ، أو عدم القدرة على التلاؤم مع منصب جديد لأسباب مختلفة ، منها الإشراف السيئ و علاقات العمل الانسانية الرديئة ، الاحساس بالظلم ، و موقفهم من الجهاز الإداري و من حجم التنظيم ، و مستوى الإشراف ، الشيء الذي يجعلهم يشعرون بأن هناك من يأخذ أجر شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به التنظيم ، و بالتالي فأجره مقتطع من حساب العمال ، مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم ، و هذا ما

يؤدي إلى الزيادة في الدوران العمل نتيجة مبالغة في عدد المشرفين غير الضرورية .(بن صالح، سماحي،2021،35).

ج- الشكاوي و التنظيمات :

تظهر حالة الشكاوي و التظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدد مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل أحيانا أخرى تظهر نتيجة الاضطرابات نفسية بهدف العامل من خلالها إلى الدفاع على نفسه ، و ذلك نتيجة الظروف داخل العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم (بن نوار، 1995،54).

د- الاشراف و الاحتجاج :

يعتبر الإضراب أكبر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات ، و قد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية و لفترة طويلة من الاضطهاد النفسي عليها للمحافظة على الأمن و تماسك الجماعة و تحسين الظروف المادية و المعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار و رضا في مكان عملهم.(بن صالح، سماحي،2021،35).

هـ- ترك العمل إراديا:

و يعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة عن الضغوط المهنية ، و في المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية و المعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح و الاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات و التوترات أثناء ممارسة العمل.(بن منصور ،2014،64).

و- التغير التكنولوجي:

حيث يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها للمنظمات خاصة في ظل التغيرات التي يعرفها العالم جراء العولمة و لهذا فالمنظمات مجبرة على تغير أنساقها الفنية باستمرار لتكيف البيئة الخارجية ، و لتضمن لنفسها شروط البقاء و الاستقرار ، و من جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في استقرار الوظيفي ، و ذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري و الآلات و المعدات المستخدمة في العملية الانتاجية ، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية ثم يفاجئ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة مكتسبة عديمة الفائدة ، و ربما يجد العامل نفسه معرضا للاستغناء عنه أو مضطر إلى كسب مهارة جديدة أخرى.(بن منصور،2014،65).

المرتكزات الأساسية لتوفر الاستقرار المهني:

- إن الغاية في بلوغ العمال و حتى المؤسسة درجة الاستقرار لا تأتي من العدم ، لابد أن يكون لهذا المتطلب المهني مجموعة من المرتكزات التي يستند عليها و تعزز وجوده و لذلك فإن المرتكزات الأساسية للاستقرار المهني تتمثل في :

1- الحوافز:

و تعتبر المحرك الضروري لدفع الإنسان نحو العطاء الأفضل و نحو الاجتهاد في العمل و تعرف على أنها "جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو الرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين و تتوقف فاعلية الحوافز على توافرها مع هدف الفرد و حاجاته".(بخلي،2016،43).

- أنواع الحوافز:

* الحوافز المادية:

هي مجمل الحوافز الملموسة ذات طابع نقدي أساسا و تتمثل في الأجر و يعبر الأجر عن المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها(بخلي،2016،43).

* الحوافز المعنوية:

قد يتجه الكثير من الأفراد إلى اعتبار الأجر عاملا واحدا لتحقيق الرضا في العمل بل هو عامل من بين عوامل عدة محققة للرضا و لذلك كان لمفهوم الحوافز المعنوية الأثر البالغ لدى شريحة معتبرة من الفئة الشغيلة في كافة المستويات و تتمثل أساسا في :

- **التسهيل الإجتماعي** أي أن الفرد عند قيامه بعمله وسط مجموعة من الزملاء يقومون بنفس العمل يكون لذلك الأثر البعيد على زيادة الإنتاج.

- المدح و الثناء على إنجازات العمل لأجل تحفيزهم نحو الأداء الأعلى و الأفضل دائما .

- المشاركة في اتخاذ القرارات .

فرض التعليم و التكوين و الشكر و التقدير .(بخلي،2016،44).

2- الظروف الفيزيائية:

يشير مفهوم الظروف الفيزيائية إلى تلك الظروف المحيطة بالعمل درجة الحرارة و الرطوبة و الإضاءة و التهوية و الضوضاء و ينبغي أن تكون الظروف مواتية ، حيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج و تحسينه و على قلة التعب أو الملل و الإرهاق من الاحتمالات تعرضه لإصابات العمل و تقلل من نسبة هجرة العمال لأعمال و زيادة نسبة التغيب و التمارض (بخلي، 2016، 45).

أ- أبرز الظروف الفيزيائية الخاصة ببيئة العمل:

1- الإضاءة :

من البديهي أن نذكر أن الإضاءة تأثير فعال على الإنتاج و بالإضافة إلى ذلك فإن العمل تحت الإضاءة كافية خاصة في أعمال الحرفية دقيقة أو أثناء القراءة يؤدي إلى إلحاق الضرر بالعين كما أن مستوى الإضاءة يؤدي إلى تدني الإنتاج و بالطبع فإن مستوى الإضاءة الجيدة يختلف من عمل لآخر فالأعمال الدقيقة مثل الصناعات الإلكترونية و الصناعات الكهربائية تتطلب إضاءة قوية كما أن العمال كبار السن تناسبهم الإضاءة القوية أفضل من الإضاءة الضعيفة. (بخلي، 2016، 45).

2- الضوضاء :

و هي تشير إلى كمية الصوت المرتفع غير المرغوب فيه و يكون مستمرا و للضوضاء الأثر البالغ على عملية الأداء خصوصا في نوعية تلك المهام التي تتطلب الأداء المتواصل و اليقظة المطولة و تلك المهام التي تتضمن بعض أجزائها التكلم أو الاستماع (بخلي، 2016، 44).

3- التهوية:

تعتبر عامل مهم حيث مع ارتفاع درجات الحرارة و الرطوبة معا يصبح من الضروري توفير جو من التهوية ، حتى إنها تعطى العامل شعورا بالراحة النفسية و تمكنه من مواصلة عمله.

4- الحرارة :

هي من أهم أشمال الطاقة لكنها قد تشكل عائقا أمام العمال لأجل إتمام أعمالهم حينما تكون الحرارة مرتفعة و قد تصل بالبعض إلى حد الوفاة.

5- الرطوبة:

قد يجد العامل صعوبة التنفس بفعل ارتفاع الرطوبة و قد تسبب أمراض نفسية و روماتيزمية و ألما عصبية تعرقل العامل عن أداء عمله.

6- الاشعاعات :

و خصوصا نجدها في الأعمال ذات الإشعاعات مثل عمال المناجم اليورانيوم ، العاملون في المفاعلات النووية ، العاملون في المفاعلات الذرية ، الطب النووي و التعامل مع النفايات ، بعض الأطباء في مجال التصوير بالأشعة و قد تشكل جملة هذه المهام الكثير من الأمراض لدى عمالها ما يجعلهم يبتعدون تدريجيا عن الأداء عن الأداء الحقيقي و المتميز لأعمالهم (بخلي،2016،45).

3- أنظمة الأمن و السلامة المهنية:

يشكل نظام الأمان الذي تتمتع به المؤسسة أحد أهم الاعتبارات التي يضعها الفرد في الحسبان أثناء توجهه لطلب منصب عمل ، و ما ذلك إلا لان الفرد يحرص دوما على صحته و سلامته ، و قد تعرض لكثير من الباحثين لموضوع الأمن و السلامة المهنية بشكل واسع و مفصل فيمكن تعريف هذا المصطلح أنه "حماية صحة العاملين و أمنهم و الحرص على سلامتهم و توفير الامن لهم من أجل أن يقوموا بأعمالهم على خير وجه بعيدا عن احتمال اصابتهم أو تعرضهم للأخطار في مواقع العمل.(بخلي،2016،45).

*أهمية الأمن و السلامة المهنية :

- زيادة الانتاجية نتيجة تقليص أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث و الأمراض المهنية.
- تحسين الكفاءة و الجودة و يتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية سليمة.
- خفض تكاليف العلاج و التأمين.
- خفض معدلات تعويضات العاملين و التعويضات المباشرة بسبب خفض عدد المطالبات و الدعاوى المقدمة.
- تحسين سمعة المنظمة و اعتبارها الاختيار الأفضل للعاملين.(بخلي،2016،46).

4- العلاقات الإنسانية في بيئة العمل:

يمكن تعريف العلاقات الإنسانية في بيئة العمل بأنها ذلك الميدان في الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم و يحفزهم على العمل و بالتعاون مع حصولهم على إشباع حاجاتهم الطبيعية و النفسية و الإجتماعية (نوري،2010،90).

فشعور الفرد بالجو الانساني في بيئة العمل يدفعهم إلى العمل يجد أكبر و هذا ما يحقق لهم في النهاية رضاهم التام عن عملهم.

و لقد زاد الاهتمام بالعلاقات الانسانية في السنوات الأخيرة حيث أنها تهدف إلى تحقيق الإشباع الفرد من الوظيفة و الانتماء لجماعات العمل ، كما تهدف العلاقات الانسانية إلى التوفيق بين حاجات و مطالب العمال من جهة و حاجات و مطالب الفرد من جهة أخرى . فالفرد يريد البقاء في المنظمة فالفرد يريد البقاء في المنظمة ذا كان هناك تطابق و تقارب بين مصالحه و أهداف المنظمة (الصريفي، 2007، 16).

إن تحقيق الإشباع في بيئة العمل يعني ضمان حد معين من الاستقرار المهني الذي يعطي للفرد الشعور بالراحة و الأمان و الولاء بالتالي لعمله ككل

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول أن الاستقرار المهني له أهمية كبيرة بالنسبة للعمال و للمؤسسة و ذلك باعتباره حافز من الحوافز التي يجب توفرها و الاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير على أداء الافراد و شعورهم بالارتياح في مكان عملهم و الأمان و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد :

تعتمد كفاءة وفعالية المنظمة بشكل كبير على أداء الوظيفي للعاملين فيها، فلهذا يستحوذ هذا الأخير على أهمية كبيرة في مجال البحث والدراسة، كما حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين و الدارسين في جميع حقول المعرفة الإدارية كونه الركن الأساسي الذي تقوم عليه المنظمة. ورغم التطور العلمي الحاصل في هذا المجال، إلا أنه ولحد الساعة لازالت توجد الكثير من المشاكل التي يورق المهتمين بهذا المجال من الباحثين و الاقتصاديين و الدارسين، تستوجب الغوص أكثر و البحث في هذا المفهوم من وجهة نظر إدارية و تنظيمية سيولوجية.

تعريف الأداء الوظيفي :

لغة : الفعل من كلمة أداء; perform; يؤدي، ينجز، يؤدي وفقا لعرف معيّن، يعمل (فيصل، 95، 2001)

الأداء كلمة مترجمة من الكلمة اللاتينية performance والتي تشير الى تأدية عمل أو إنهاء نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول الى الأهداف المسطرة (خطاب، 39، 1989)

اصطلاحا:أشار مفهوم الأداء الوظيفي الى مدى تحقيق و إنجاز المهام المكوّنة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع فرد بها متطلبات الوظيفة، ويعتبر الأداء من احد المحددات التي تشير على الكفاءة لدى العاملين ووصولهم لمستوى الانجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، وقد يحدث التماس و تداخل بين مفهوم الأداء والجهد، حيث أن الجهد يشير الى الطاقة المبذولة بينما الأداء يشير الى النتائج التي حققها الفرد (حسن، 2001، 53)

ويعتبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام و الذي يشير الى درجة تحقيق و إتمام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان، 2004، 35) وقد عرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكات الإدارية المعبّرة عن قيام الموظف بعمله، و تتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ و الخبرة المهنية في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله و السعي و الاستجابة لها بكل حرص (العوامل، 2004، 66).

أهمية الأداء الوظيفي :

تكمن أهمية الأداء الوظيفي في كونه الناتج النهائي بجميع أنشطة المنظمة سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة و ذلك لما للأداء الوظيفي من أثر في تحقيق المنفعة العائدة على المنظمة.

فالأداء الوظيفي يلعب دورا مهما في تحقيق رؤية و رسالة المنظمة ،وهو أساس بقاء و استمرارية المنظمة.

كما و يرتبط الأداء بدوره حياة المنظمة في مراحلها المختلفة وهي مرحلة الظهور ومرحلة البقاء و الاستمرارية ومرحلة النمو والتميز ولهذه قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما بين مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم يتوقف على مستويات الأداء (الشريف، 2004، 45)

عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الاداء الوظيفي مجموعة من العناصر أهمها:

➤ **المعرفة بمتطلبات الوظيفة :** تشمل المعارف العامة ،والمهارات الفنية،و المهنية و الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

➤ **نوعية العمل :** حيث تشير الى مدى إدراك الفرد لعمله الذي يقوم به و ما يمتلكه من رغبة و مهارة و براعة و قدرة على التنظيم و تنفي العمل دون الوقوع في الخطأ.

➤ **كمية العمل المنجز :** و تتمثل في مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ،و مقدار السرعة في الانجاز .

➤ **المثابرة و الوثوق :**تتمثل في الجدية و التقاني و الاخلاص في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية للعمل و إنجاز الاعمال في أوقاتها المحددة ،ومدى حاجة الموظف للتوجيه من قبل المشرفين (السكران، 2004، 20)

أنواع الأداء الوظيفي:

صنف الأداء الوظيفي الى ثلاثة أنواع وهي :

1. **أداء المهام :**وهو السلوكيات التي تساهم في إنجاز العمليات الجوهرية في المنظمة ،مثل الإنتاج أمبار للبضائع و الخدمات ،البيع وجرد المخزون و كل أداء يساهم بشكل مباشر او غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة (schmitt, 2001)

2. **الأداء الظرفي :**هو السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة ،وهذه السلوكيات تسهم في شكل كل من الثقافة و المناخ التنظيمي و الأداء هنا

ليس دورا إضافيا في طبيعته و إنما يكون في خارج نطاق مهام الوظيفة الأساسية و يعتمد على الطرف التي تجرى فيه معالجة العمليات (goher, 2004)

3. الأداء المعاكس أو المجابهه :يختلف عن لنوعين السابقين حيث يتميز بسلوكيات مثل : الانحراف والعدوان و سوء استخدام و العنف وروح الانتقام و المهاجمة.(geher, 2004.)
محددات الأداء الوظيفي :

يمثل الأداء الوظيفي الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام وقد تم وضع نموذجا نظريا وضع فيه أن الأداء في موقف معين يمكن ان ينظر إليه على انه نتاج للعلاقة المتدخلة بين كل من :

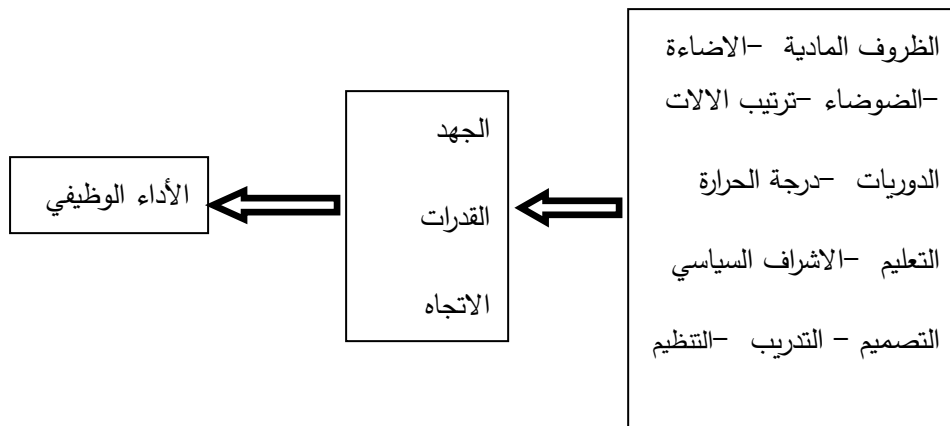
1. **الجهد المبذول :** هو كمية الطاقة التي يبذلها الموظف في أداء مهام عمله وهو يختلف عن أداء العمل بنفسه لارتباطه بقوة الدافعية ،وقد تعتمد كمية الجهد على تقييم المكافأة (الجزء ماديا ومعنويا) حيث يقاس الجهد بالنتائج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) بالمقارنة مع الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

2. **قدرات الفرد وخبراته السابقة :**وهي الخصائص الشخصية المستخدمة و أداء الوظيفة التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول و يشمل ذلك التعليم والتدريب و الخبرات (العضين، 2012،22)

3. **إدراك الفرد لدوره الوظيفي :**مدى إلمام العامل بعمله ،بمعنى أن تتجسد في مخيلته تصورات و انطباعات عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله بجانب كيفية ممارسة دوره في المنظمة (سلمى، 2006،60)

العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي:

يوجد بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه ،وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا إنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية بالفعل(حسن، 2001،20).



مظاهر ضعف الأداء الوظيفي :

1. ضعف كفاءة و مواصفات الإنتاجية و التأخر في تسليم الأعمال في الوقت المناسب.
2. الصدام المستمر بين الإدارة و الموظفين و خاصة الجدد
3. عدم التوافق مع ثقافة المنظمة السائدة ،وارتفاع نسبة اللامبالاة لدى الأفراد.
4. عدم وجود الرغبة في نمو والترقي الوظيفي.
5. ضعف في المعرفة والمهارات وفقدان روح المخاطرة و التأخير في اتخاذ القرارات (رمضان،

(20،2009)

إجراءات تحسين الأداء الوظيفي:

هناك بعض الاجراءات التي يمكن للإدارة القيام بها لتحسين الأداء الوظيفي و ذلك من خلال الخطوات التالية : (عباس، 2003، 80)

1. تحديد الأسباب لرئيسية للأداء: حيث إن تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين من الأداء المعياري أهمية عند كل من الإدارة و العاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن عملية التقييم و كما إذا كانت عملية التقييم تمت بموضوعية.
2. تقليل الصراعات التنظيمية بين الإدارة و الأداء: وذلك من خلال تحديد أسباب تندي أداء العاملين و من هذه الأسباب الدوافع و الفاعلية و العوامل الموقفية في بيئة المنظمة.
3. تطوير خطة العمل للوصول الى الحلول : وذلك من خلال وضع خطة عمل للحد من مشاكل الأداء ووضع الحلول المناسبة لها ،وذلك بالتعاون بين الإدارة و العاملين من جهة وبين الإدارة و الجهات الاستشارية المختصة في تطوير الأداء من جهة أخرى.
4. الاتصالات المباشرة : إن الاتصالات المباشرة بين المشرفين العاملين ذات أهمية في تحسين الأداء لذا يجب تحديد محتوى الاتصال و أسلوبه و أنماطه المناسبة.

تقييم الأداء الوظيفي :

توجد عدة مترادفات لمفهوم تقييم الأداء ،ولكنها تؤدي الى نفس المعنى ،فقد جاء في اللغة أن تقييم الأداء أعدم من تقويم الأداء ،لان التقييم أعم من التقويم ،فبالرجوع الى أصل كلمة التقويم لغة نجد أنها تعني قوم الشيء و إقامة فقام واستقام و تقوم فالعموم يوضح ما في العمل من نقص ليستكمل وكذلك للترقية

بينه و بين إعطاء قيمة للشيء حيث يقال بمعنى ثمن أو إزال العوج فجعله مستقيما ،فالتقويم هو استكمال النقص الموجود في الشيء (الهيثي، 2005، 198)

حيث عرّفها ماهر أحمد : "تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة العاملين لأعمالهم و يحتاج الامر إذن أن يكون العاملون قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم ،وبشكل يمكن من القيام بتقييم أداءهم خلالها(أحمد، 2007، 406)

كما يعرفه عبد الباقي : "على انه دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل و ذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية ،و أيضا للحكم على إمكانيات النمو و التقدم للفرد في المستقبل و تحمله مستويات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى (الباقي، 2002).

أهمية تقييم الأداء :

يعد تقييم الأداء الوظيفي وسيلة أساسية للحكم على فعالية و كفاءة العاملين من ناحية و على دقة البرامج والسياسات التي تتبعها المنظمة من ناحية أخرى ،ويمكن تلخيص أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية :

- تحديد مدى كفاءة الفرد .
- المعاملة العادية و حصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية + علاوة + مكافأة).
- زيادة مستوى الرضا.
- خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس و المرؤوسين.
- يرتبط التقدير والاهتمام المستمر بما يبذله الفرد من جهد و طاقة في تأديته لعمله ،جو المناخ التنظيمي ،العلاقات الحسية والروح المعنوية الدافعة للعمل
- التعرف على نقاط القوة و الضعف (تطوير نقاط القوة و معالجة نقاط الضعف) (غربي، 2007، 139، 140).

أهداف تقييم الأداء الوظيفي :

إن عملية تقييم الأداء الوظيفي تهدف الى ثلاثة غايات تقع على ثلاثة مستويات هي المنظمة ،المدير والفرد العامل.

1. على مستوى الفرد :

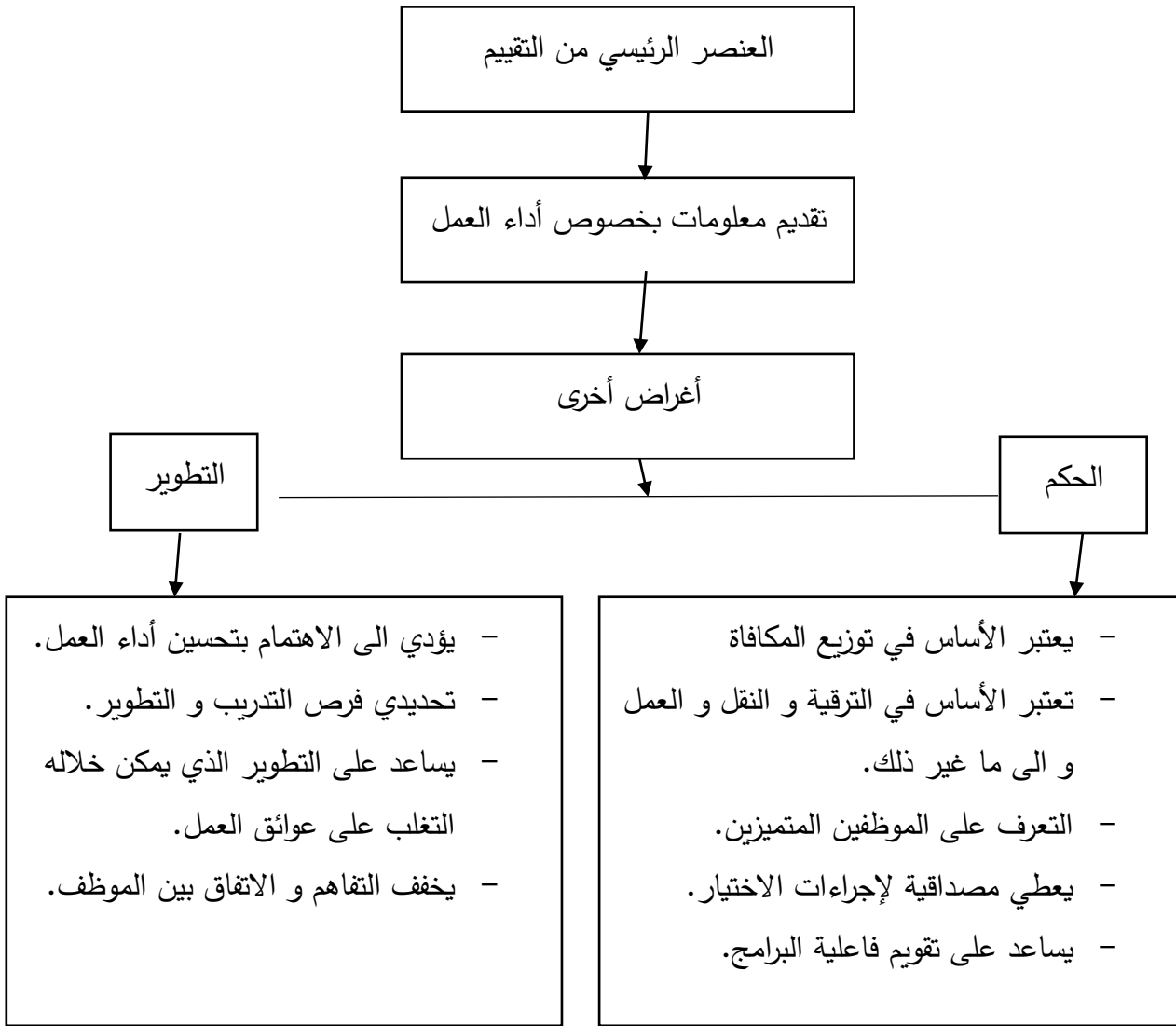
- إيجاد مناخ ملائم من الثقة و التعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوى العاملين تجاه المنظمة.
- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم بما يساعدهم على التقدم و التطور.
- مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة ،تمكنها من الاحتفاظ بالقوة العاملة ذات المهارات والفترات المتميزة(الهيثي، 2005، 200، 201).

2. على مستوى المديرين :

- تطور العلاقات الجيدة مع العاملين و التقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم في العمل.
- دفع المديرين الى تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية حتى يمكنهم التوصل الى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.
- فمواجهة المدير أو المشرف للفرد العامل للحكم على أدائه لا تعتبر عملية سهلة و إنما عملية تتميز بطابع التحدي الذي يدفع المديرين الى تنمية مهاراتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول الى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم ،و هذا ما يدفع باتجاه تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين و التقرب إليهم للتعرف على مساعيهم وصعوباتهم(الصيرفي، 2007، 209).

3. على مستوى الفرد العامل :

- دفع العاملين الى العمل باجتهاد و جدية و إخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقدير رؤسائهم.
- شعور العاملين بالعدالة و بأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار .
- تزويد المدراء و متخذي القرار بمستوى أداء الموظفين في المنظمة(الصيرفي، 2007، 210)
- يمكن توضيح الهدف الأساسي والفرعي لعملية التقييم من خلال الشكل الاتي (كريدي وآخرون، 2009، 22)



خلاصة الفصل:

يتضح لنا مما سبق أن الأداء الوظيفي هو عنصر من عناصر الإنتاجية و هو يعبر عن مدى كفاءة العامل و بلوغه مستوى الإنجاز المطلوب منه في عمله و لذا فإن الأداء يحتل مكانة خاصة في المنظمات العامة أو الخاصة باعتباره الناتج النهائي للمحصلة لجميع الأنشطة و تكون المنظمة أكثر استقرارا و ثباتا حين يكون أداء العاملين متميز.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعد ان قمنا بتحديد الاشكالية و فرضياتها و اهمية و دواعي هذه الدراسة و اهدافها في الفصل الاول و تطرقنا الى الاستقرار المهني في الفصل الثاني و من ثم التطرق للأداء الوظيفي في الفصل الثالث ، سنتناول في هذا الفصل عرض الاجراءات الدراسة الميدانية و التي تشمل الدراسة الاستطلاعية و عناصرها اولا ثم الدراسة الاساسية ثانيا .

اولا: الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في اي دراسة علمية كانت خطوة اساسية ينبغي على اي باحث القيام بها قبل اجراءه للدراسة النهائية حيث تكتسي اهمية كونها تمكن من تقديم الصورة الواضحة و بطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية المعتمدة في البحث الميداني بداية من وصف المنهج المستخدم ثم وصف العينة و كيفية اختيارها من مجتمع الدراسة ثم التطرق ادوات جمع البيانات و دراسة مدى صدقها و ثباتها و ملائمتها للدراسة الاساسية .

اهداف الدراسة الاستطلاعية :

- ✓ التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة .
- ✓ التعرف على مجتمع الدراسة و خصائصه.
- ✓ التعرف على ظروف الدراسة الأساسية.

منهج الدراسة الاستطلاعية:

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يدرس الظواهر كما هي في الواقع

المجال الجغرافي و الزماني للدراسة:

- المجال الزماني:

أجريت الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 10 مارس 2022 إلى 25 مارس 2022) استمرت 15 يوما).

المجال الجغرافي:

اجريت الدراسة بمديرية إدارة الغابات بعين تموشنت.

أداة الدراسة الاستطلاعية:

الأدوات المطبقة في الدراسة الاستطلاعية هي ،
استمارة البيانات الشخصية :يشمل استبيان البيانات الشخصية على متغيرات الجنس ،
السن ، الحالة المدنية ، المستوى التعليمي ، الفئة المهنية و سنوات الخبرة.
استبيان الاستقرار المهني : تم الاعتماد على استبيان كأداة للدراسة الميدانية و ذلك بغرض
توضيح علاقة بين المتغيرين لدى عمال إدارة الغابات حيث تضمن الاستبيان للاستقرار المهني
18 فقرة و 3 محاور أساسية التي تمثل الاستقرار المهني كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(1): يوضح مضمون الدراسة

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات
الاستقرار الوظيفي	الرغبة في الاستمرار في العمل	من 01 إلى 06
	المسؤولية اتجاه المؤسسة	من 01 إلى 06
	الانتماء الوظيفي	من 01 إلى 06

- تم انجاز الاستبيان بحيث احتوى على 38 سؤالاً من نوع سلم مقياس ثلاثي ذات درجات الثلاث (دائماً - أحياناً - ابداً) أدرج في مقدمة الاستبيان تمهيد يعرف بطريقة الإجابة حيث طلب من العمال قراءة كل عبارة ثم وضع علامة (X) في الخانة المناسبة ، و هناك كل الفقرات ذات اتجاه موجب. و استعنا في تجسيد هذا الاستبيان بمذكرة الباحثين بن صالح عيشة و سماحي فاطمة الزهراء تحت عنوان الاستقرار الوظيفي و علاقته بدافعية للانجاز دراسة ميدانية بمؤسسة السونالغاز بمسيلة لنيل شهادة الماستر قسم علم النفس تخصص علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية .

ووفقاً للدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في دراستنا الحالية، فإن معظمها تعتمد على سلم مقياس ليكرت الخماسي، بحيث يقابل ملء عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية) :موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً (في حين هناك دراسات تستخدم سلم مقياس ثلاثي بحيث يقابل ملء عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية) :دائماً ، أحياناً ، ابداً) و في دراستنا فإنه استخدمنا هذا المقياس ويرمز لها رقمياً خلال ادخال البيانات في برنامج (spss) ب: دائماً=3 أحياناً =2 أبداً =1.

أما المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي ، وعدد بنوده 20 بنداً و كل فقراته ذات اتجاه موجب وتكون الإجابة على بنود الاستمارة متدرجة بين موافق، محايد، غير موافق، وقد أعطيت لهذه الدرجات الأعداد :موافق =3 ، محايد =2 ، غير موافق =1 .

جدول: (2)

الفقرات ذات اتجاه موجب
-20-19-18-17-16-15-14-13-12-11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1
.38-37-36-35-34-33-32-31-30-29-28-27-26-25-24-23-22-21

- تبين طريقة ترميز متغير الجنس:

جدول(3)

أنثى	ذكر
2	1

- تبين طريقة ترميز متغير السن:

جدول(4)

50 فما فوق	50-40	40-30	30-22
4	3	2	1

-- تبين طريقة ترميز متغير الحالة المدنية:

جدول(5)

أرمل	مطلق	متزوج	أعزب
4	3	2	1

- تبين طريقة ترميز متغير المستوى التعليمي:

جدول(6)

جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي
4	3	2	1

- تبين طريقة ترميز متغير الفئة المهنية:

جدول (7)

منفذ	متحكم	إطار
3	2	1

- تبين طريقة ترميز متغير الخبرة المهنية:

جدول (8)

أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات
1	2

خصائص العينة الاستطلاعية

لقد تم تطبيق الاستمارة على عيني قوامها 30 عامل بإدارة الغابات و الجداول التالية تبين خصائص افراد عينة الدراسة الاستطلاعية

توزيع العينة على حسب متغير الجنس

جدول (9)

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
36.7	11	ذكر
63.3	19	أنثى
100.0	30	المجموع

- يبين الجدول رقم (9) أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بحيث تقدر نسبتهم 63.3 بالمائة.

- توزيع العينة على حسب متغير السن:

جدول (10)

السن	التكرار	النسبة المئوية
30/22	7	23.3
40/30	12	40.0
50/40	9	30.0
50 فما فوق	2	6.7
المجموع	30	100.0

يبين الجدول رقم (10) أن الفئة العمرية من 30-40 سنة أعلى بنسبة 40% وتليها فئة 50/40 سنة بنسبة 30% و تليها فئة 30/22 سنة بنسبة 23.3% و اقلهم فئة 50 فما فوق بنسبة 6.7%

- توزيع العينة على حسب متغير الحالة المدنية:

جدول (11)

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	9	30.0
متزوج	21	70.0
المجموع	30	100.0

- يبين جدول رقم (11) ان الحالة المدنية للمتزوج اكثر من الاعزب بنسبة 70% من

اصل 30 عينة

جدول(12) - توزيع العينة على حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	22	73.3
جامعي	8	26.7
المجموع	30	100.0

- يبين الجدول رقم (12) ان المستوى التعليمي الثانوي أعلى نسبة ب73.3% من

المستوى التعليمي الجامعي بنسبة 26.7% من اصل 30 عينة

جدول(13) - يبين توزيع العينة على حسب متغير الفئة المهنية:

الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	9	30
متحكم	6	20
منفذ	15	50
المجموع	30	100

- يبين الجدول رقم (13) ان الفئة المهنية الغالبة هي فئة المنفذ بنسبة 50% تليها اقل نسبة ب 30% فئة إطار .

جدول(14) - يبين توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	20
أكثر من 5 سنوات	24	80
المجموع	30	100.0

- يبين الجدول رقم (14) ان سنوات الخبرة الاعلى نسبة هي اكثر من 5 سنوات بنسبة

80% و اقل نسبة 20% الاقل من 5 سنوات .

الخصائص السيكومترية:

أولا الصدق

صدق مقياس الاستقرار الوظيفي: عن طريق حساب الاتساق الداخلي: والذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام، ولقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول(15)

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرغبة في الاستمرار في العمل	0,862**	0.01
المسؤولية اتجاه المؤسسة	0,378**	
الانتماء التنظيمي	0,915**	

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن جميع الأبعاد دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

ب. صدق استبيان الأداء الوظيفي: عن طريق حساب الاتساق الداخلي: والذي يوضح علاقة كل فقرة بالمؤشر العام، ولقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق، حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (16)

معامل الارتباط	الفقرة
0,253*	1
0,223*	2
0,215*	3
0,232*	4
0,268*	5
0,233*	6
0,205*	7
0,244*	8
0,235*	9
0,229*	10
0,225*	11
0,280*	12
0,250*	13
0,231*	14
0,261*	15
0,245*	16
0,222*	17
0,250*	18
0,247*	19
0,238*	20

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن جميع الفقرات دالة عند مستوى الدلالة (0.05)،

ثانيا : الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ، حيث أسفرت النتائج على ما يلي:

جدول(17)

المتغير	معامل الثبات
الاستقرار المهني	0.811

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات لمتغير الاستقرار الوظيفي باستخدام ألفا كرومباخ، بلغت: 0.811 وهو ثبات مقبول.

جدول(18)

المتغير	معامل الثبات
الأداء الوظيفي	0.772

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات لمتغير الاداء الوظيفي باستخدام ألفا كرومباخ، بلغت: 0.772 وهو ثبات مقبول.

ثانيا:الدراسة الأساسية:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية و على ضوء ما كشفت عنه من مدى صلاحية أداة الدراسة و التأكد من صدقها و ثباتها شرعت الباحنتان في القيام بالدراسة الأساسية.

أهداف الدراسة الأساسية:

- ✓ تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية بعدما تم ضبطهما و التأكد من الخصائص السيكومترية .
- ✓ جمع المعطيات و تحليلها احصائيا .
- ✓ اختبار فرضيات الدراسة و بالتالي تأكيدها أو نفيها.

عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية من مجتمع الاصلي بطريقة عشوائية 30 عامل، إذ تكونت عينة الدراسة 80 عامل بمديرية إدارة الغابات بعين تموشنت تم توزيع الاستبيانات بطريقة مباشرة على العمال مع شرح الهدف من الدراسة ، و بعدها تم استرجاع كل الاستبيانات .

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول(19) - توزيع العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	31	38.8
أنثى	49	61.3
المجموع	80.0	100.0

يبين من خلال جدول رقم (19) أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بحيث تقدر نسبتها 61.3 % مقارنة بالذكور التي تقدر نسبتهم 38.8%.

جدول(20) - توزيع العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية
30/22	16	20.0
40/30	29	36.3
50/40	28	35.0
50 فما فوق	7	8.8
المجموع	80	100.0

يبين من خلال الجدول رقم (20) ان أعلى نسبة فئة عمرية تصدرها فئة 40/30 سنة حيث تقدر ب36.3% ثم تليها فئة 50/40 سنة و تمثل 35 % ثم الفئة العمرية 30/22 سنة تمثل 20% و اخيرا فئة 50 سنة فما فوق و تمثل 8.8%.

جدول(21) - توزيع العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	24	30
متزوج	25	70
المجموع	80	100

يبين من خلال الجدول رقم (21) ان فئة المتزوجين تقدر نسبتهم ب 56% و هي

اعلى نسبة مقارنة بفئة العزاب التي تقدر نسبتهم ب 24 %

جدول(22) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	1	1.3
متوسط	5	6.3
ثانوي	54	67.5
جامعي	20	25.0
المجموع	80	100

يبين من خلال الجدول رقم (22) ان فئة الافراد الذين لهم مستوى الثانوي و التي تقدر نسبتهم

67.5% هي الأعلى تليها نسبة الافراد الذين لهم مستوى جامعي و التي تقدر ب25% تليها نسبة الافراد

الذين لهم مستوى متوسط ب6.3 % في حين نسبة الأفراد الذي لهم مستوى ابتدائي تقدر 1.3%.

يبين من خلال الجدول رقم (23) أن فئة المنفذين تقدر ب48.8 % و هي أعلى نسبة تليها فئة

الإطار بنسبة 30% و تليها أدنى نسبة تقدر ب21.3% و هي فئة المتحكمين.

جدول(23) توزيع العينة حسب الفئة المهنية:

الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	24	30.0
متحكم	17	21.3
منفذ	39	48.8
المجموع	80	100

جدول (24) توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	18	22.5
أكثر من 5 سنوات	62	77.5
المجموع	80	100

يبين من خلال الجدول رقم (24) أن فئة الذين لهم خبرة أكثر من 5 سنوات بلغت نسبتهم 77.5% و من لديهم أقل من 5 سنوات بلغت نسبتهم ب22.5%

الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الأساسية:

تمثلت هذه الأساليب الإحصائية في :

الإحصاء الوصفي: التكرار ، النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري.

الإحصاء الاستدلالي:

معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة .

اختبار "ت" للدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين

خلاصة:

بعدما تم عرض جميع الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية التي احتوت على اجراءات كل من الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الاساسية ، و تم التأكد في هذا الفصل من صدق و ثبات الأداة المستعملة في الدراسة، و بالتالي ستقوم الباحثتين بعرض النتائج في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد:

ستقوم الباحثتان في هذا الفصل أولاً بعرض النتائج المتعلقة بدراسة العلاقات و ثانياً عرض النتائج المتعلقة بدراسة الفروق.

الفرضية العامة:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي لدى عمال منظمة الغابات لولاية عين تموشنت.

جدول (25)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	
0.05	78	0.239	العلاقة بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي

يتضح من خلال الجدول الذي يبين العلاقة الارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي ان قيمة "ر" المحسوبة تساوي 0.239 عند مستوى الدلالة 0.05 و منه تم قبول فرضية البحث ورفض الفرض البديل و بالتالي فانه يتبين وجود علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي و بالتالي ترى الباحثتين ان الفرضية التي مفادها وجود علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي قد تحققت.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لنتغير الجنس و سنوات الخبرة.

جدول (26) توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	لانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	ذكر	31	45,87	4,985	2.400	0.01
	أنثى	49	42,49	6,761		

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس ان قيمة "ت" المحسوبة تساوي 2.400 عند مستوى الدلالة 0.01. و منه تم قبول فرضية البحث ورفض الفرض البديل و بالتالي فانه يتبين وجود فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس الوظيفي و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس

- توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة

جدول (27)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	1	2,880	112,413	112,413	التباين بين المجموعات	الاستقرار المهني
	78		39,031	3044,387	التباين داخل المجموعات	
	79			3156,800	التباين الكلي	

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة ان قيمة "ف" المحسوبة تساوي 2.880 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 منه تم قبول فرضية البحث ورفض الفرض البديل و بالتالي فانه يتبين وجود فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة قد تحققت.

الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق من حيث الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس و سنوات الخبرة.

- توجد فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس :

جدول(28)

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاداء الوظيفي	ذكر	31	28,53	5.450	1.384	غير دالة
	أنثى	49	6,78	5.527		

يشير الجدول رقم (28) الذي يبين الفرق بين الذكور و الاناث ان ت المحسوبة تساوي 1.384 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه تم رفض فرض البحث و قبول الفرض الصفري اي لا يوجد فرق بين الذكور و الاناث منه ترى الباحثين ان الفرضية التي تؤكد وجود فروق دالة احصائيا من حيث مستوى الاداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس لدى عمال مديرية ادارة الغابات لم تتحقق

- توجد فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة

جدول(29)

مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	ستوى الدلالة
التباين بين المجموعات	1,817	1,817	0,059	1	غير دالة
التباين داخل المجموعات	2383,677	30,957		77	
التباين الكلي	2385,494			78	

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة ان قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.059 و هي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 منه تم قبول فرضية البحث ورفض الفرض البديل و بالتالي فانه يتبين وجود فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة قد تحققت.

الفصل السادس

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد عرض النتائج في الفصل السابق ستقوم الباحثان في هذا الفصل بمناقشتها وتحليلها .

مناقشة نتائج الفرضيات الارتباطية:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي لدى عمال ادارة الغابات لولاية عين تموشنت.

ظهر من خلال نتائج معامل ارتباط بيرسون حسب الجدول رقم(25) انه توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي ، ذلك لان الاستقرار المهني يؤثر على الاداء لعمال ادارة الغابات .ففي الحقيقة كلما توفر لدى الفرد البيئة المناسبة داخل عمله كلما زاد ادائه ، فعندما يشعر العامل بعدم الانتماء الى المؤسسة أو عدم الرغبة في الاستمرار في العمل ينعكس سلبا على ادائه اذ لا يتصرف بحماس و اقبال نحو عمله، و هذا يجب على المؤسسة تقدير العامل و توفير له الجو الملائم داخل المؤسسة حتى يستقر و يتوازن و الذي يضمن له أداء جيد .و منه الاستقرار المهني المنخفض يكون مرتبطا بوضعية الاحساس بترك المؤسسة و كثرة الغيابات و الفشل و العزلة .

فالعامل بإدارة الغابات عندما لا يستطيع أن يؤدي مهامه على اكمل وجه لا يشعر بانه ليس في المستوى المطلوب و يشعر بالفشل و يؤثر على أدائه .

بزيادة مستويات الاستقرار الوظيفي لدى العمال فإنه تزداد لديهم الرغبة في العمل و بالتالي يرتفع مستوى الأداء .فالاستقرار الوظيفي هو بقاء الموظف في خدمة المؤسسة إدارة الغابات لمدة اطول و إشعاره بالأمن و الاستقرار دون تفكيره في تغيير مكان عمله رغم توفر فرص بديلة ،أما الأداء الوظيفي هو أن العامل يشعر بانه جزء هام في المؤسسة مما يجعله يقوم بعمله بأكمل صورة و يدلي بكافة البيانات و المعلومات التي يلمسها في بيئة عمله ، حتى يمكن للإدارة من خلال هذه المعلومات تطوير ظروف العمل و رفع مستوى أدائه. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة" بن صالح عيشة" 2021/2020 بعنوان الاستقرار الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز توصل إلى وجود علاقة بين الاستقرار المهني و الدافعية للانجاز و التي أشارت أن كلما زاد الاستقرار الوظيفي ارتفع مستوى دافعية للانجاز لدى العمال .و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بن منصور رفيقة2014 بعنوان الاسقرار الوظيفي و علاقته باداء العاملين في القطاع الخاص و التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاستقرار المهني و الاداء الوظيفي و التي توصلت هذه الدراسة إلى ان الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لان العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل و المؤسسة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الوشعي إيمان و الوشعي منال 2020/2019 بعنوان دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار المهني أنه توجد علاقة بين العدالة التنظيمية و الاستقرار المهني و التي اشارت إلى أن العدالة التنظيمية تساهم في تعزيز الاستقرار المهني للعاملين .

مناقشة الفرضيات الفرقية:

الفرضيات الجزئية الأولى: توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس .

يشير الجدول رقم (26) و الذي يبين اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور و الإناث من حيث الاستقرار المهني و تبين لنا أن الذكور أكثر استقرارا ذلك راجع لعدم انشغالهم بالامور الاجتماعية الاخرى حيث سبق الوحيد للرجل هو كسب مكانة اعلى و ارقى في العمل بينما اللاناث يجدن تكريس حياتهن بمجموعة من الضغوطات من جميع انواع الميادين .

مما أكدت هذه الدراسة أن نسبة الأكثر ارتفاعا هي الإناث في مديرية إدارة الغابات. و هذا راجع إلى توفير لها الجو الملائم في المؤسسة و احترامها و إعطائها مكانة اجتماعية راقية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة التي قاما بها الباحثان كنيث و تايلور (2007) كان الهدف من وراءها التنبؤ بأسباب ترك العمل و فدلت النتائج على ان هناك فرق بين مجموعتين من حيث الجنس و اختلفت هذه النتيجة مع دراسة منير زكرياء احمد عدوان (2011) جاءت هذه الدراسة بعنوان واقع الاختيار و التعيين و اثره على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة حيث اسفرت هذه الدراسة على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول سياسة الاختيار و التعيين و اثرها على المسار الوظيفي لمتغير الجنس و أيضا اتفقت هذه النتيجة مع دراسة اعدتها سمية جعيدل (2015) جاءت بعنوان العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من العمال مديرية توزيع الغاز و الكهرباء بمدينة الاغواط جاءت النتيجة انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي لمتغير الجنس.

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

لقد ظهر من خلال تحليل التباين الأحادي أنه يوجد فروق من حيث الاستقرار المهني ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة هذا لأن العامل ذو خبرة طويلة يكون الأكثر تجربة في العمل من خلال معرفته التي اكتسبها مع مرور السنوات . لأن العامل أقل خبرة يكون مستوى الاستقرار المهني لديه منخفض بسبب بداية تكوينه و الضغوط التي يمر بها أثناء مساره المهني عكس أصحاب الخبرة المهنية الطويلة و التي قد مروا بها سابقاً .

عارضت هذه النتيجة دراسة منال فالح شامان السرحان بعنوان درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في القصة المفرق و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي ، أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة.

حيث جاءت نتيجة هذه الدراسة معارضة مع دراسة أعدتها صابرين مراد نمر أبو جاسر (2010) بعنوان لأثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة ميدانية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في غزة. حيث أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين للعدالة التنظيمية و أبعاد الأداء السياقي من حيث سنوات الخبرة.

و قد عارضت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة زياد محمد علي الصمادي و فراس محمد الرواشدة (2009) بعنوان محددات الرضا و الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن، و جاءت نتيجة هذه الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محددات الرضا و الاستقرار الوظيفي لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق من حيث الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس .

يشير الجدول رقم (28) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث الأداء الوظيفي و هذه النتيجة جاءت عكس توقع فرضية البحث التي توقعت وجود فروق بين مجموعتين و هذا يعود إلى ظروف العمل المشتركة لكلا الجنسين و أنهم ينتمون إلى بيئة عمل مشتركة و بالتالي تطبق عليهم نفس قوانين المؤسسة و هذا ما يجعلهم يختلفون في مستوى فعاليتهم في الاداء .

كما وافقت هذه النتيجة الدراسة التي أجراها أبو سمهدانه (2010) هدفت إلى التعرف على درجة تأثير العدالة التنظيمية على الاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مؤتة حيث جاءت نتيجة عدو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي .

عارضت هذه نتيجة دراسة صفاء جعافرة و منيرة الشرمان (2014/2013) بعنوان درجة الرضا الوظيفي لأداء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة و علاقته بمستوى أدائهم الوظيفي.

الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق من حيث الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من خلال الجدول رقم (29) الذي يبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

كما وافقت هذه النتيجة دراسة سليم حمي و صليحة سيلين (2018/2017) بعنوان واقع الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي ، جاءت نتيجة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث الاداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة .

عارضت هذه نتيجة دراسة صفاء جعافرة و منيرة الشرمان (2014/2013) بعنوان درجة الرضا الوظيفي لاداء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة و علاقته بمستوى أدائهم الوظيفي.

وقد وافقت هذه النتيجة الدراسة منال فالح شامان السرحان بعنوان درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال قي القصبة المفرق و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي ، أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل المتعلق بمناقشة وتحليل نتائج الدراسة التي توصلنا إليها نكون أمام آخر محطة يصل إليها بحثنا بعد الاختبار الميداني لما تم تناوله في الفصول السابقة ، و توصلنا من خلال الدراسة الميدانية بعد عرض الجداول وتحليلها ، إلى صياغة مجموعة من النتائج والتي من خلالها اختبرنا فرضيات الدراسة ، من خلال أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة ، و المتمثلة في الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات الميدانية ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة ، والأسلوب الذي تم به إختيار مفردات البحث. ومن ثم خرجنا بالنتائج العامة للموضوع حول الاستقرار المهني و علاقته بالأداء الوظيفي لعمال مديرية إدارة الغابات ، مراعاة في ذلك الاعتبارات الخصوصية لمجتمع الدراسة .

خاتمة

الخاتمة:

و في الأخير و من خلال دراستنا لموضوع الاستقرار المهني و علاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مديرية إدارة الغابات لولاية عين تموشنت و الذي يعتبر ذو أهمية كبير داخل المنظمات من أجل تحقيق مختلف أهدافها و ذلك نتيجة و جود استقرار مهني لدى العمال و بناء على ما تم تناوله في هذه الدراسة فإن موضوع الاستقرار المهني من المواضيع المهمة التي يجب تناولها بالدراسة و التحليل من أجل التعميق هذا المفهوم بشكل جيد لدى الأفراد العاملين في مؤسساتهم التي يعملون بها ، و على هذا الاعتبار فإن الاستقرار المهني يساعد العمال في تحقيق العديد من الأغراض المهنية و التي يعتبر الأداء الوظيفي واحدا من هذه الأغراض ، فللاستقرار المهني أهمية بالغة في المؤسسة يبحث العمال عنه لتحقيق الأداء الوظيفي .

ومن خلال إدراك هذه الأهمية التي تربط بين متغيري الدراسة ، والتي اتضحت مبدئيا في الجانب النظري فإن البحث العلمي يجب أن يخضع للتحقق الميداني ، ولذلك تم النزول إلى مديرية إدارة الغابات ومن خلالها تم الوصول إلى أن هناك علاقة بين الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي ، إذ يولي الأفراد عناية لمستقبلهم الوظيفي إذا كانوا مرتاحين في وضعياتهم المهنية ويتمتعون بالاستقرار اللازم ، حيث أفضت نتائج الدراسة إلى أن الفرد لا يمكنه التنبؤ بمستقبله الوظيفي إذا كان يعاني من عدم الأمان الناجم عن عدم استقرار المهني.

حيث اعتمدنا في دراستنا على استراتيجيات منهجية تستجيب لأهداف البحث بغرض التأكد من مدى الصدق الداخلي للفرضية العامة و الفرضيات الجزئية التي نزلنا بها إلى الميدان مستخدمين مجموعة من التقنيات لجمع البيانات و التي تم التوصل من خلالها لجملة من النتائج الميدانية و التي أكدت صدق الفرضيات ، و على هذا الأساس اتضح أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاستقرار المهني و الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية إدارة الغابات أي كلما زاد الاستقرار المهني ارتفع مستوى الأداء لدى العمال.

الاقتراحات و التوصيات:

بعد الاستعراض أهم ماجاء في هذه الدراسة لابد من الخروج ببعض التوصيات المساعدة على ضمان الاستقرار المهني و كذا تحسين أداء العمال داخل المؤسسة ، و ذلك من خلال:

التوصيات العملية

- ✓ الاستقرار المهني من مؤشرات نجاح المؤسسة لهذا يجب الاهتمام به
- ✓ الاهتمام بالموارد البشري و تحفيزه ماديا و معنويا لتحقيق الكفاءة و الأداء الجيد.
- ✓ توفير المناخ الملائم ليساعد في تحسين الأداء و الرغبة في البقاء.
- ✓ الاعتراف بالمهارات و القدرات الإبداعية و الفكرية و الخبرات المتراكمة لدى العمال و السماح لهم بالإفصاح عن أفكاره و توفير فرص الإبداع له
- ✓ ضرورة المشاركة العمال في تسيير المؤسسة و تحديد أهدافها مما يساهم في تدعيم قيم الاعتراف و التقدير للعامل .
- ✓ زيادة الشعور بالانتماء و الولاء للمؤسسة و تقوية الدافعية للأفراد في الأداء.
- ✓ ربط المكافآت بمستوى أداء الأفراد مع مراعاة الفروق الفردية و الجهود المبذولة
- ✓ تطبيق العدالة داخل المؤسسة يولد و يشجع العمال على تقديم أداء مرضي.
- ✓ على المؤسسة تنمية و تطوير قدرات العمال لكي تستطيع مواكبة المتغيرات الجديدة

التوصيات العلمية :

- ✓ إجراء المزيد من الدراسات و البحوث للتعرف على العوامل التي تساعد في رفع من مستوى الأداء الوظيفي.
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات و البحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على تحسين الموارد البشرية
- ✓ دراسة العلاقة بين الاستقرار المهني و مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

- أحمد ماهر.(2007)، إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية ، الدار الجامعية.
- أحمد مختار ،عمر .(2008). معجم اللغة العربية ، ط1 ، القاهرة ، دار عالم الكتب.
- بخلي ، ريمة.(2016). علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي ،مذكرة ماستر ، جامعة الصديق بن يحي ،جيجل.
- بن صالح ، عيشة ، سماحي ، فاطمة الزهراء.(2021). الاستقرار الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز ، مذكرة ماستر ، جامعة أم بواقي.
- بن منصور ،رفيقة .(2014). الاستقرار الوظيفي و علاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، رسالة ماجيستر ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة.
- بن نوار ، صالح .(1995). أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجيستر ، جامعة قسنطينة.
- بوحنية ، قوي ، الامام ، سلمى . (2006) ، المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الادارية ، الرياض ، جمعية السعودية الادارة .
- بوعطيط جلال الدين.(2009) ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستر ، جامعة قسنطينة.
- جبلي ، فاتح .(2006). الترقية الوظيفي و الاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية ، رسالة ماجيستر ، جامعة منتوري قسنطينة.
- حسن ، رواية محمد .(2001) ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، (ط2) ، القاهرة ، دار الجامعية للنشر و التوزيع.
- حمو، مرية .(2020). صراع الدور و علاقته بالاستقرار المهني ، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة.

قائمة المراجع

- خطاب عايدة_،(1989)، التخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال و الخدمات ، الاسكندرية ، دار المركزي الاسكندرية.
- دحلة ، فيصل ، عبد الرزاق . (2001) ،تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم و أساليب القياس و نماذج، عمان المكتبة الوطنية عمان
- الديب ، ابراهيم ، رمضان .(2003) . دليل إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع .
- الديب، ابراهيم ، رمضان .(2006) .دليل إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع .
- زهاني ، وسام .(2016). نظام الحوافز و استقرار المورد البشري في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجيستر ، جامعة قسنطينة.
- شتا ، السيد .(1997) .تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، السكندرية ، مركز الاسكندرية للكتاب.
- الشريف طلال عبد المالك.(2004) ، الأنماط القيادية و علاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة ، رسالة ماجيستر ، جامعة ناي العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الصحاف، حبيب .(1997) . معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين ، (عربي، انجليزي) ، (ط1)، بيروت ، لبنان ، مكتبة لبنان ناشرون.
- الصحاف، حبيب .(1997) . معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين ، (عربي، انجليزي) ، (ط1)، بيروت ، لبنان ، مكتبة لبنان ناشرون.
- الصريفى محمد.(2007) ،إدارة الموارد البشرية ،دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية.
- عباس ، سهيلة مُجد . (2003) ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، (ط1)، عمان ، دار وائل للنشر و التوزيع.

قائمة المراجع

- عبد الباقي ، صلاح الدين .(2002) ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، (ط1)، الاسكندرية ، الدار الجامعية الجديدة.
- عبد الوهاب، أحمد عبد الواسع .(1973) . علم إدارة الأفراد ، الرياض.
- عشيش ، ريم .(2018) ، حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني ، مذكرة ماستر ، جامعة أم بواقى.
- العوامل ، نائل .(2004) ، الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية و العولمة ، دراسات العلوم الإنسانية ، 31 ، 3.
- غربي علي .(2007) ، تنمية الموارد البشرية ، (ط 1) ، القاهرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع
- الغصين ، إيهاب ربحي .(2012) ، إثر الأعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة ، رسالة ماجيستر غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- كريدي، عباس ، العطوي ، عامر .(2009) ، اتجاهات قيادات التعليم العالي نحو مشكلات عملية تقويم الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية في جامعة قادسية.
- محمد علي، محمد .(1973) . مجتمع المصنع،دراسة علم الاجتماع التنظيمي ، مصر ، الهيئة المصرية للكتاب.
- الهيبي خالد عبدالرحمن .(2005) ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، (ط2) ، الأردن ، دار وائل للنشر و التوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Geher , glen . (2004) ، measuring emotional intelligence ، Nova ,science publisher ,inc , New York.
- Schmitt et al . (2001), handbook of psychology–volume 12 , industrial and organizational psychology , USA, john wiley and sons

قائمة الملاحق

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة و بعد

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجيتين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات صلة ببحثنا ، فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان و ذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك مع العلم أنه ليس هناك إجابة خاطئة و أخرى صحيحة ، ولن تستخدم النتائج إلا لغرض البحث العلمي فقط و التحليل يتم بسرية تامة.

- و شكرا على تفهمكم و تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية:

- الجنس أنثى ذكر
- السن : 30-22 سنة 40-30 سنة 50-40 سنة 50 سنة فما فوق
- الحالة المدنية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- المستوى التعليمي : إبتدائي متوسط ثانوي جامعي
- الفئة المهنية : إطار متحكم منفذ
- _ الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

- متغير الاستقرار المهني:

البعد الأول: الرغبة في الاستمرار في العمل			
العبارة	أحيانا	دائما	أبدا
01			سأكون سعيدا إذا استمررت في المؤسسة التي أعمل بها
02			مستعد أن أقبل أي وظيفة أكلف بها في المؤسسة مقابل الاستمرار في العمل
03			أنا مسرور في وظيفتي في المؤسسة
04			أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص عمل بديلة
05			يساعدني جو العمل على الاستمرار في المؤسسة
06			أنا متردد في ترك العمل في هذه المؤسسة
البعد الثاني : المسؤولية اتجاه المؤسسة			
01			أقوم بتأدية عملي على أكمل وجه
02			التزم بممارسة الأعمال التي تتوافق مع تعليمات المؤسسة
03			أخذ المسؤوليات اتجاه المؤسسة مأخذ الجد
04			أقوم بإنجاز الوظيفة في وقتها
05			أشعر بأنني متهاون في الانجاز
06			انجز وظائفني دون الاعتماد على الغير
البعد الثالث: الانتماء الوظيفي			
01			أشعر بالفخر كوني أحد أفراد هذه المؤسسة
02			أعتبر مشاكل المؤسسة هي مشاكلي شخصيا
03			من واجبي المحافظة على سمعة المؤسسة
04			أشعر بالاعتزاز كوني أحد عمال هذه المؤسسة
05			أدافع عن سياسة المؤسسة في حواراتي الخاصة
06			اشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها

- متغير الأداء الوظيفي:

العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	تتلقى عبارات شكر من المشرف		
02	تبذل مجهود كبير في أداء عملك		
03	لديك رغبة في التحدي أثناء عملك		
04	تخطط مسبقا للوصول إلى الأداء الجيد		
05	لديك الاستعداد و التحمل لمسؤوليات أعلى		
06	تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في وقتها دون تأخير.		
07	تفكر في الحلول لمختلف المشاكل خلال أدائك لعملك.		
08	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها		
09	لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعبة		
10	تستفيد من رصيد ما تعلمته و ما .		
11	يعتمد عليك المشرف في أداء بعض.		
12	تمتلك القدرة على تخطيط لنجاح عملك.		
13	أدائك في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر بالكفاءة		
14	تهتم بحضور الدورات التكوينية المختصة		
15	يستشيرك زملاؤك في الكثير من الأمور التي يجهلونها لالمامك الواسع بكل صغيرة و كبيرة		
16	لا تتردد في القيام بالأعمال الشديدة الصعوبة		
17	تترقب بشغف ان يعهد عليك بعمل جديد.		
18	تتناقش مع زملائك بهدف تحسين الأداء .		
19	يعتبر تقييم الأداء لأدائك عملية مهمة		
20	اهتمام الإدارة زاد من إخلاصك في عملك		

