



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

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة
بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

تحت إشراف الأستاذ:
د. سعدون سمية

من إعداد وتقديم الطلبة:
- بن طيب جويرية اخلاص
- خالدي امينة

تاريخ المناقشة:/..../..

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
زاوي امال	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
زناقي بشير	أستاذة متعاقد	مشرف مساعد
دموش مباركة	استاذ متعاقد	مناقشة

السنة الجامعية 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرهان

وتقزم باسمي عبارات الشكر والتقدير والامتنان الى الاستاذة الفاضلة سعدون سمية، المشرفة الكريمة على هذه المذكرة، لما بذلته من جهد وتفان في التوجيه والمرافقة العلمية والاخلاقية طوال فترة إنجاز هذا العمل سدو الله خطاكن.

الى الاستاذ الفاضل زناقي بشير لقد كان له عمه المستمر، وتوجيهاته السديقة، وملاحظاته القيمة، بالغ الأثر في هذا البحث وإنجازه على الوجه الأكمل، فجزاهما الله عني كل خير، ووجههم في مسيرتهم العلمية والمهنية.

كما لا يسعني إلا أن أعبر عن امتناني العميق لما تحلينا به من صبر وسعة صدر، وما قدمه لي من دعم معنوي كان له بالغ الأثر في خطي الصعوبات ومواجهة التحديات.

اهراء

الى امي قطعة من روحي

رفيقتي الأوفى، كنتِ أنسى الصديقة التي تلبأ إليها روحي، وسري الذي لا يُفشى يا من جعلكِ من حبكِ لي قوّة لا تنكسر، ومن تضحيّاتكِ نوراً يضيء حياتي، أحبكِ ليس فقط لأنك أمي بل لأنك الإنسانة التي أتمنى لو تُنسخ ألف مرة في حياتي. أحبكِ لأنك مرأتبي، ووضوئي، وكل ما يجعل الحياة أكثر احتمالاً والى جدتي العنونة امي الثانية.

الى ابي العزيز

الرجل الصامت بصوته، العالي بثباته، الظل الذي لا يزول، مهما تعبت شمس الأيام. في كل لحظة شعرتُ فيها أنني بخير فقط لأنك موجود. وكل ما في قلبي من امتنان لا يكفيك يا غالي .

الى اخوتي الاعزاء

يا من تقاسمَ معي ضحكتي ودمعتي، كنتم لي أكثر من أخوة، كنتم صدّي لروحي، شكراً لصبركم معي وجودكم في حياتي نعمة، فالحمد لله عليهما كل يوم بالأخص الأخت التي لم تلدها امي اختي حنان.

الى خطيبي

شكراً لأنك لم تكن فقط حاضراً في فرحي، بل كنتَ ظهري في كل لحظة ، كنتَ السند، والأمان. أهديك هذه المذكرة، لأن كل صفحة فيها تحمل أثر دعمك، وكل حرفه منها كُتبت بطمأنينة كنتَ أنتَ السبب فيها.

الى صديقاتي

شكراً لوجودكن في حياتي، لأنكن الدعم الذي يقويني دائماً. أنتن أجمل هدية من الحياة

بن طيب جويرية اخلاص

الوفاء

ارفع هذا العمل المتواضع الي من كانت له لم البداى الاولى في وصولي الي هذه المرحلة

امى الحبيبة

اهديك هذا النجاج فهو ثمرة تعبك، وجهدك فكل ما انا عليه الان ،هو بفضل الله ثم بفضلك كنته سندي في كل لحظة تعب ، و كل دمة ، و كل خطوة وصلت اليها كنته انك فيما بجانبى بدعواتك و حبك و صبرك علي .

ابى الحبيب

شكرا لكل دعم و عون لم تبخل بها علي اسأل الله ان يطيل عمرك ، و يرزقك الصحة و العافية و يجعلك دائما

سندي في هذه الحياة

اخوتي الاعزاء

شكرا لصبركم و تحملكم ، ولانكم لم تتركوني في اصعب الاوقات

خطيبي

اهديك نجاحي لانك كنته نورى في كل لحظات التعب و بوجودك بجانبى شعرت ان المستحيل ممكن دمت لي

سندا و امانا

صديقاتي

شكرا لانكن جعلتن هذه رحلة مغامرة جميلة ، و هذا النجاج هو ثمرة صداقتنا التي لا تقدر بثمن

معرفتكن كانت اجمل مرحلة في هذه الرحلة

خالدي امينة

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية باعتبارها احد العوامل المؤثرة في تحقيق و الاستقرار المهني لدى عاملين جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت اضافة الى تحديد المتغيرات المؤثرة في الثقة التنظيمية و الاستقرار المهني المتمثلة في : السن ، الجنس، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية و من اجل تحقيق اهداف هذه الدراسة قامت الطالبتين باستخدام المنهج الوصفي وللوصول الى البيانات اللازمة قمنا بالاستعانة بالاستبيان الذي يحتوي على 51فقرة موزعة على متغيرين: الثقة التنظيمية،و الاستقرار المهني و تم تطبيق الاداة على عينة مكونة من 80 عامل في جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .

و قد اسفرت هذه الدراسة على النتائج مايلي:

- مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- مستوى الاستقرار المهني مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- تساهم ابعاد الثقة التنظيمية في التنبؤ بالاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرالاستقرار المهني تعزى لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرالثقة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغيرالاستقرار المهني تعزى لمتغير السن الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاستقرار المهني تعزى لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاستقرار المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية ، الاستقرار الوظيفي

Résumé

Cette étude vise à identifier la relation entre la confiance organisationnelle, considérée comme l'un des facteurs influençant la stabilité professionnelle, chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent. Elle cherche également à déterminer les variables influençant la confiance organisationnelle et la stabilité professionnelle, à savoir : l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle.

Afin d'atteindre les objectifs de cette étude, les deux étudiantes ont adopté la méthode descriptive. Pour collecter les données nécessaires, un questionnaire comportant 51 items répartis sur deux variables (la confiance organisationnelle et la stabilité professionnelle) a été utilisé. Cet outil a été appliqué à un échantillon de 80 employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.

Les résultats de cette étude ont montré ce qui suit :

- Le niveau de confiance organisationnelle est élevé chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Le niveau de stabilité professionnelle est élevé chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Les dimensions de la confiance organisationnelle contribuent à prédire la stabilité professionnelle chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib d'Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la confiance organisationnelle attribuables au sexe chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.

- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la stabilité professionnelle attribuables au sexe chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la confiance organisationnelle attribuables à l'âge chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la stabilité professionnelle attribuables à l'âge chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la confiance organisationnelle attribuables au niveau d'instruction chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la stabilité professionnelle attribuables au niveau d'instruction chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la confiance organisationnelle attribuables à l'expérience professionnelle chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans la variable de la stabilité professionnelle attribuables à l'expérience professionnelle chez les employés de l'Université Belhadj Bouchaib à Aïn Témouchent.

Mots-clés : Confiance organisationnelle, Stabilité de l'emploi

Abstract

This study aimed to identify the relationship between organizational trust, as one of the factors influencing professional achievement and job stability, among employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent. Additionally, the study sought to determine the variables affecting organizational trust and job stability, represented by: age, gender, educational level, and professional experience.

To achieve the objectives of this study, the two students used the descriptive method. To collect the necessary data, a questionnaire containing 51 items was used, distributed across two variables: organizational trust and job stability. The tool was applied to a sample of 80 employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.

To test the study hypotheses, the following statistical methods were used: Percentages, standard deviation, arithmetic mean, Pearson correlation coefficient, independent samples t-test, ANOVA test, Cronbach's alpha coefficient, and multiple regression analysis, all conducted using the SPSS program.

The results showed the following:

- The level of organizational trust is high.
- The level of job stability is high.
- The dimensions of organizational trust contribute to predicting job stability among employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Témouchent
- There are no statistically significant differences in organizational trust attributed to gender among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.

- There are no statistically significant differences in job stability attributed to gender among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in organizational trust attributed to age among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in job stability attributed to age among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in organizational trust attributed to professional level among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in job stability attributed to professional level among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in organizational trust attributed to professional experience among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.
- There are no statistically significant differences in job stability attributed to professional experience among the employees at Belhadj Bouchaib University in Ain Temouchent.

Keywords: Organizational trust, Job stability

قائمة المحتويات

أ.....	شكر
ب.....	إهداء
4.....	ملخص البحث:
10.....	قائمة المحتويات
14.....	قائمة الأشكال
15.....	قائمة الجداول
1.....	مقدمة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

5.....	تحديد الاشكالية:
7.....	صياغة الفرضيات
8.....	دواعي اختيار الموضوع :
8.....	اهمية البحث :
9.....	اهداف البحث :
10.....	التعاريف الاجرائية :

الفصل الثاني: الثقة التنظيمية

12.....	تمهيد:
12.....	نشأة وتطور الثقة التنظيمية
13.....	مفهوم الثقة التنظيمية
14.....	فوائد الثقة التنظيمية:
14.....	خصائص الثقة التنظيمية
15.....	انواع الثقة التنظيمية :

16	عوامل ومحددات مؤثرة في الثقة التنظيمية
17	ابعاد الثقة التنظيمية
18	مراحل تحقيق الثقة التنظيمية:
18	معوقات بناء الثقة التنظيمية :
19	خلاصة :

الفصل الثالث: الاستقرار المهني

21	تمهيد:
20	تعريف الاستقرار:
21	أهمية الاستقرار الوظيفي :
23	العوامل المؤثرة في الاستقرار المهني:
26	محددات الاستقرار الوظيفي:
25	اسباب عدم الاستقرار:
26	مظاهر الاستقرار في العمل:
27	فوائد الاستقرار الوظيفي:
29	خلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث

33	تمهيد
33	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
33	تعريف الدراسة الاستطلاعية :
33	أهمية ودواعي الدراسة الاستطلاعية:
33	اهداف الدراسة الاستطلاعية:
33	المجال الزماني و الجغرافي للدراسة:
37	أداة الدراسة:

39 خصائص العينة الاستطلاعية:
41 الخصائص السيكومترية
41 الصدق و الثبات لاداة الدراسة الاستطلاعية
44 ثانيًا: الدراسة الأساسية:
44 أهداف الدراسة الأساسية:
44 منهج الدراسة الاساسية
45 مجتمع الدراسة الأساسية :
45 عينة الدراسة الاساسية
45 خصائص العينة حسب الدراسة الاساسية
49 الصدق و الثبات لاداة الدراسة الاساسية :

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية

53 تمهيد
53 اختبار الفرضية الاولى
54 اختبار الفرضية الثانية
55 اختبار الفرضية الثالثة
67 اختبار الفرضية الرابعة
68 اختبار الفرضية الخامسة
69 اختبار الفرضية السادسة
70 اختبار الفرضية السابعة
70 اختبار الفرضية الثامنة
71 اختبار الفرضية التاسعة
72 اختبار الفرضية العاشرة

73.....	اختبار الفرضية الحادية عشر
73	اساليب المعالجة الاحصائية.....
74.....	خلاصة

الفصل السادس: مناقشة وتحليل النتائج

77	تمهيد:
77	مناقشة نتائج الفرضية الاول:
78.....	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
78.....	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
79.....	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.....
80.....	مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.....
81.....	مناقشة نتائج الفرضية السادسة.....
82.....	مناقشة نتائج الفرضية السابعة:
82.....	مناقشة نتائج الفرضية الثامنة
83.....	مناقشة نتائج الفرضية التاسعة.....
83.....	مناقشة نتائج الفرضية العاشرة.....
84.....	مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر
86	خاتمة:
87.....	الاقتراحات و التوصيات
89	قائمة المراجع

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
01	يوضح نموذج الدراسة الحالية	10
02	يوضح انواع الثقة التنظيمية	16
03	يمثل النسبة المئوية للجنسين	46
04	يمثل اعمدة بيانية لمتغير السن	47
05	يمثل اعمدة بيانية لمتغير الاقدمية	48
06	يبين التوزيع الطبيعي لبيانات متغير المستقل الاول الثقة بالمشرف	58
07	يبين التوزيع الطبيعي لبيانات متغير المستقل الثاني الثقة بالزملاء	60
08	يبين التوزيع الطبيعي لبيانات للمتغير المستقل الثالث الثقة بالادارة العليا	61
09	يبين التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير التابع للاستقرار الوظيفي	63
10	يبين التوزيع مخطط التشتت للمتغير التابع للاستقرار الوظيفي.	64
11	يبين التوزيع الطبيعي للبواقي للمتغير التابع للاستقرار الوظيفي	65

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يمثل مضمون متغير الثقة التنظيمية	37
02	يمثل مضمون متغير الاستقرار الوظيفي	38
03	فقرات ذات اتجاه موجب	39
04	طريقة ترميز متغير الجنس	39
05	طريقة ترميز المستوى السن	39
07	طريقة ترميز المستوى التعليمي	39
08	طريقة ترميز الاقدمية	39
09	توزيع العينة على حسب متغير الجنس للدراسة الاستطلاعية	40
10	توزيع العينة حسب متغير السن للدراسة الاستطلاعية	40
11	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي للدراسة الاستطلاعية	40
12	توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية للدراسة الاستطلاعية	41
13	صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي للدراسة الاستطلاعية	42
14	صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي للدراسة الاستطلاعية	42
15	نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة	42
16	معاملات الارتباط المحاور	43

44	قيمة الفا كرونباخ للاستبيان	17
45	توزيع العينة على حسب متغير الجنس للدراسة الاساسية	18
46	توزيع العينة حسب متغير السن للدراسة الاساسية	19
47	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي للدراسة الاساسية	20
48	توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية للدراسة الاساسية	21
49	صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي للدراسة الاساسية	22
49	صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي للدراسة الاساسية	23
50	نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة	24
50	معاملات الارتباط المحاور	25
51	قيمة الفا كرونباخ للاستبيان ككل	26
53	مستويات ابعاد الثقة التنظيمية	27
54	مستويات ابعاد الاستقرار الوظيفي	28
56	معامل التفلطح و الالتواء لمتغير الثقة بالمشرف (التوزيع الطبيعي)	29
59	معامل التفلطح و الالتواء لمتغير الثقة بالزملاء (التوزيع الطبيعي)	30
60	معامل التفلطح و الالتواء لمتغير الثقة بالادارة العليا (التوزيع الطبيعي)	31
61	معامل التفلطح و الالتواء لمتغير التابع الاستقرار الوظيفي (التوزيع الطبيعي)	32

	الطبيعي)	
65	ملخص نموذج الانحدار للمتغيرات المستقلة على الاستقرار الوظيفي	33
66	تحليل تباين الانحدار بين المتغيرات المستقلة و الاستقرار الوظيفي	34
66	يبين معاملات بيتا (B) للمتغيرات المستقلة ومساهماتهم في الاستقرار الوظيفي	35
67	فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعًا لمتغير الجنس	36
68	فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعًا لمتغير الجنس	37
69	فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعًا لمتغير السن	38
70	فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعًا لمتغير السن	39
71	فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعًا لمتغير المستوى التعليمي	40
71	فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعًا لمتغير المستوى التعليمي	41
72	فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعًا لمتغير الاقدمية	42
73	فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعًا لمتغير الاقدمية	43

مقدمة

تعد الثقة التنظيمية أحد المفاهيم الجوهرية التي نالت اهتماما متزايدا في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، نظرا لما تلعبه من دور اساسي في بناء بيئة عمل تنظيمية وصحية وتحقيق الفاعلية حيث تعتبر دعامة رئيسية في بناء علاقات ايجابية وفعالة بين الأفراد والمؤسسة التي ينتمون إليها. فالثقة لا تقتصر على مستوى العلاقات الشخصية بين العاملين، بل تشمل العلاقة بين الموظف والمؤسسة ككل من حيث الولاء والثقة المتبادلة، بما في ذلك إدارتها العليا، وكذلك الركائز القيمة التي تقوم عليها المؤسسة وتكتسب هذه الثقة أهمية متزايدة في المؤسسات التعليمية، ولا سيما الجامعات، لما لها من دور حاسم وفعال في تقوية الوحدة التنظيمية بتعزيز الروح الجماعية والتعاون، وتحفيز الأداء، وضمان الاستقرار.

كما ذكر الواسي محمد(2018) بعنوان أثر الثقة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، عند شعور الموظف في بيئة عمله بالعدالة والشفافية يلتزم أكثر بأهداف المؤسسة مما يعزز استقراره المهني ويزيد من ولائه والتزامه تجاه اهداف المؤسسة ان الثقة التنظيمية تلعب دورا حاسما في تعزيز الامان الوظيفي.

في حين انه اظهرت الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة وثيقة بين مستوى الثقة التنظيمية التي يشعر بها الموظفون واستقرارهم المهني داخل المؤسسة، وهذا ما يبرز مفهوم الاستقرار المهني الذي يعكس مدى شعور العاملين بالرضا، وانتمائهم العاطفي، مما يقلل من احتمالية الانسحاب الوظيفي ويعزز من تطوير أدائهم المهني، فكلما شعر الموظف بالعدالة والشفافية، والاحترام المتبادل، كلما زاد مستوى التزامه واستقراره الوظيفي.

وبناء على ما سبق، تسعى هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والاستقرار المهني بالمؤسسة الجامعية خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه الجامعات في الاحتفاظ بالكفاءات، وبناء مناخ تنظيمي صحي يدعم التطوير المستمر والأداء الفعال. بالاعتماد على تحليل آراء العاملين فيها واستكشاف مدى تأثير مستوى الثقة في الإدارة والسياسات التنظيمية على استقرارهم واستمرارهم المهني كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تعزيز بيئة العمل الجماعي، ودعم جهود الإدارة في تحقيق مستويات عالية من الثقة، وبالتالي تحقيق استقرار وظيفي مستدام من خلا تطوير بيئة عمل محفزة.

لذلك حاولنا من خلال دراستنا التطرق الى موضوع الثقة التنظيمية والاستقرار المهني لدى عاملين جامعة عين تموشنت في هذا السياق تم الاعتماد على الخطة التالية:

الجانب الاول يتعلق بالإطار النظري وقمنا بتقسيمه الى ثلاث فصول:

الفصل الاول: يتمثل في الاشكالية والدراسات السابقة، الفرضيات، اهمية الدراسة، اهداف الدراسة، مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني: يتضمن المتغير الاول الثقة التنظيمية حيث تطرقنا الى مفهوم الثقة التنظيمية، نشأة وتطور مفهوم الثقة التنظيمية، اهمية الثقة التنظيمية، خصائص الثقة التنظيمية، انواع الثقة التنظيمية، العوامل والمحددات المؤثرة فب الثقة التنظيمية، ابعاد الثقة التنظيمية، مراحل تحقيق الثقة التنظيمية، معوقات الثقة التنظيمية.

الفصل الثالث: يتضمن المتغير الثاني الاستقرار المهني حيث تطرقنا الى تعريف الاستقرار المهني، اهمية الاستقرار المهني، العوامل المؤثرة في الاستقرار المهني، محددات الاستقرار المهني، اسباب عدم الاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني، فوائد الاستقرار المهني.

الجانب الثاني يتعلق بالإطار التطبيقي وقمنا بتقسيمه الى ثلاث فصول:

الفصل الرابع ويتناول الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية وهذا من خلال التطرق على اجراءات الدراسة الاستطلاعية التي يتم فيها التأكد من صدق وثبات اداة الدراسة الى جانب اجراءات الدراسة الاساسية والفصل الخامس خصص لعرض النتائج والفصل السادس خصص لتحليل النتائج ومناقشتها وختم بتقديم بعض التوصيات والاقتراحات في البحث

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تحديد الإشكالية:

يتميز العصر الحالي بالتغير المستمر في مختلف المجالات، مما يدفع المؤسسات إلى بذل جهود كبيرة للتكيف مع هذه التغيرات. فالمؤسسات القادرة على تجاوز الصراعات والتحديات، واستغلال الفرص من خلال تعزيز نقاط قوتها، تستطيع تحقيق أهدافها الاستراتيجية وأهداف موظفيها في آن واحد. ترتبط المنظمات بتحولات تؤثر على جميع جوانب الحياة المعاصرة، حيث أصبحت تواكب أحدث الاتجاهات في الفكر الإداري. ولضمان استمرارية المؤسسة وتحسين أدائها، يجب عليها تعزيز اهتمامها بالموارد البشرية، نظرًا لما يمتلكه الأفراد من مهارات تسهم في تحقيق الكفاءة والإنتاجية. لذا، يتعين على المؤسسات توفير الظروف الملائمة وخلق بيئة تسودها الثقة.

فالثقة التنظيمية من المواضيع التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي:

كدراسة بوغرارة ، عبدلي(2022) الثقة التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي، وقد اعتمدت في إثبات العلاقة بين الثقة التنظيمية و الاداء الوظيفي على المنهج الوصفي و من ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الثقة لدى العاملين مؤسسة النسيج والتجهيز ببسكرة جاء بدرجات و تميز مستوى أدائهم الوظيفي بالكفاءة ،ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي ، وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين ماعدا بعد الثقة بالإدارة العليا لا توجد علاقة بينه وبين الأداء الوظيفي.

فهمي، زكي(2022) هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة الخادمة على الثقة التنظيمية وقد توصلت النتائج إلي وجود علاقة ارتباط معنوية وطردية بين القيادة الخادمة والثقة التنظيمية وأبعادها الثلاثة .كما أبرزت نتائج الدراسة أن القيادة الخادمة تؤثر بشكل إيجابي في زيادة مستوى الثقة التنظيمية وأبعادها الثلاثة في شركات السياحة .

فالثقة تمثل مدخلاً حديثاً يمكن للمؤسسات الاعتماد عليه لتعزيز الثقة بين موظفيها. في المقابل، فإن غياب هذه الثقة قد يؤدي إلى تدهور العلاقات الشخصية وتصلب المواقف الإنسانية. إن تعزيز الشعور بالثقة التنظيمية يحقق نتائج إيجابية عديدة لكل من المنظمة والفرد، مثل الاستقرار الوظيفي الذي يسهم في اندماج الأفراد مع وظائفهم. التي يمارسونها ويستشعروا بأهميتها وهذا بمثابة هدف استراتيجي لاي مؤسسة تنظيمية،و من الدراسات التي اشارت لهذا الموضوع:

دراسة قسوم، ملوح (2022) العلاقة بين ضغوط العمل والاستقرار، و تم تحصيل عدة نتائج أهمها: وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل في مؤسسة محل الدراسة، وكما أن بعد الهيكل التنظيمي وغموض الدور لهما أثر سلبي على الاستقرار الوظيفي وبينما باقية الأبعاد ليس لها أثر دال إحصائيا في ضغوط العمل، إضافة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية.

دراسة عابد (2023) الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالصراع التنظيمي حيث دلت النتائج على ان موظفي البلدية يتمتع بمستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي وبمستوى منخفض من الصراع التنظيمي، لا توجد علاقة ذات دلالة ارتباطية دالة احصائيا بين الاستقرار الوظيفي والصراع التنظيمي بينما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وعواملها والصراع التنظيمي لدى الموظفين.

اذ يشير الاستقرار الوظيفي إلى إحساس الموظف بالأمان والثقة في إمكانية الاحتفاظ بوظيفته لفترات طويلة، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائه وإنتاجيته. يعتمد هذا الاستقرار على استقرار الشركة وقدرتها على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والسوقية، بالإضافة إلى الدعم والتقدير الذي يحصل عليه الموظف. و يمكن اعتبار الاستقرار الوظيفي مفتاحًا أساسيًا لزيادة القدرات التنظيمية، ولا يمكن الوصول إليه إلا من خلال وجود الثقة. لذا موضوعي الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي يمكن تلخيصهما في اشكالية على حسب الاسئلة الفرعية التالية :

ما هو مستوى الثقة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

ما هو مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

هل تساهم الثقة التنظيمية في التنبؤ بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ؟

صياغة فرضيات:

مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

مستوى الاستقرار الوظيفي مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

تساهم الثقة التنظيمية في التنبؤ بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين

تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس لدى عمال جامعة

بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الجنس لدى عمال جامعة

بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة

بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة

بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عمال جامعة

بلحاج بوشعيب عين تموشنت

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عمال

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

دواعي اختيار الموضوع :

مع التغيرات المستمرة في بيئات العمل، مثل التحولات الرقمية ودوران العمل وإعادة الهيكلة، أصبح من المهم الكشف عن الأسباب الجذرية لذلك وكيف يمكن للثقة ان تؤثر على استجابة الموظفين للتغيير ومدى استقرارهم خلال هذه الفترات في المؤسسة والعمل على تقديم حلول وتوصيات من اجل تحسين الأداء وتعزيز بيئة العمل الصحية والإيجابية .

اسباب ذاتية:

- الرغبة على إنجاز الموضوع كونه أحد المواضيع التي تندرج ضمن مجال التخصص.
- الاهتمام الشخصي بكل المستجدات المتعلقة بميدان علم نفس عمل و تنظيم و تسيير موارد بشرية
- المساهمة في اثراء رصيد المكتبة الجامعية بهذا النوع من الدراسات نظرا لجدة الموضوع
- اثراء رصيدنا المعرفي

اسباب موضوعية :

- اهمية و جودة الموضوع بالنسبة لمجال الاعلام الجديد
- تحليل العلاقة القائمة بين الثقة التنظيمية و الاستقرار الوظيفي
- حداثة الموضوع و قلة الدراسات

اهمية الدراسة :

- تقديم اتجاه عام حول توجه العمالة نحو الاستقرار أو عدم استقرار العمال بالمؤسسة الميدانية للدراسة يخدمها في تحليل القوى العاملة والتخطيط لها.
- تزيل الغموض على مختلف الآراء وتضارب الأقوال حول مدى انضباط واستقرار العمال بالمؤسسات التنظيمية في عملهم
- لفت انتباه الباحثين لتعميق البحث حول الموضوع
- بإمكان هذه الدراسة المساهمة في التعرف على كيفية خلق الثقة التنظيمية وآثارها مما يعطي للعامل بدائل للتغيير التي تحقق الارتياح والاستقرار الوظيفي

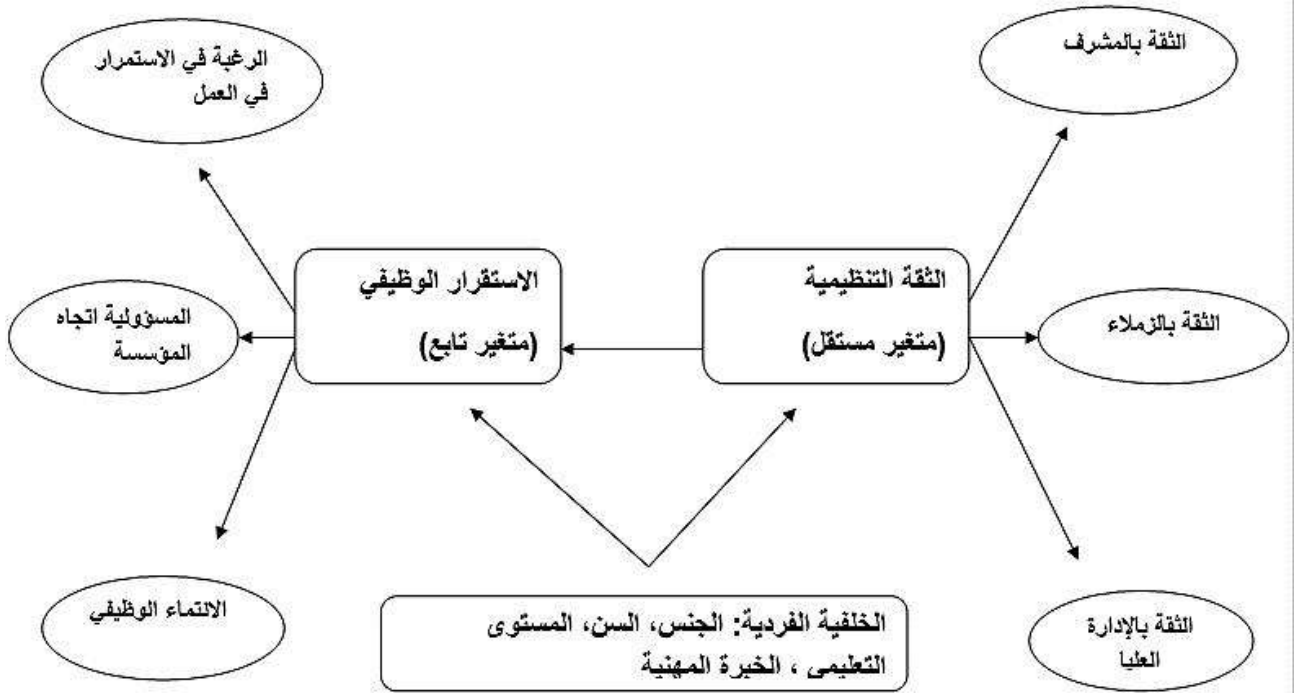
تساهم هذه الدراسة في زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين وكذلك تلفت عناية المسؤولين في المؤسسة إلى ضرورة الوعي بهذه الجوانب وما ينجم عنها.
من خلال هذه الدراسة بإمكان التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد الباحث في هذا الموضوع مستقبلاً.

اهداف الدراسة :

- التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية وتحليلها وكيف تؤثر على الاستقرار الوظيفي.
- التعرف على الفجوات في الأدبيات الحالية حول الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي وكيفية تفاعلها معاً.
- معرفة العوامل التنظيمية والشخصية التي تعزز أو تعيق الثقة التنظيمية.
- تقديم توصيات استراتيجية: الخروج بمجموعة من التوصيات التي تعزز من مستوى الثقة التنظيمية، وتساهم في ضمان وتحسين الاستقرار الوظيفي

التعاريف الاجرائية :

- الثقة التنظيمية: الثقة التنظيمية تُعرف بأنها درجة الإيمان والتوقعات الإيجابية التي يحملها الموظفون تجاه إدارة المؤسسة، والزملاء، والرؤساء المباشرين، والتي تعكس قدرتهم على الاعتماد على بعضهم البعض في أداء المهام وتحقيق الأهداف المشتركة. يتم قياس الثقة التنظيمية من خلال استبيانات تتضمن مقاييس تعكس مشاعر الأمان، الشفافية، والنزاهة في التفاعلات التنظيمية، إلى جانب التقييمات الذاتية للموظفين حول تجاربهم في العمل، ومستوى الدعم الذي يتلقونه من الإدارة والزملاء.
- استقرار الوظيفي: هو الحالة التي يكون فيها الموظف متمسكاً بوظيفته ضمن المؤسسة لفترة طويلة، مع مستوى عالٍ من الرضا والولاء تجاه العمل، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل مدة الخدمة، معدل الدوران الوظيفي، درجات الرضا الوظيفي، ومشاركة الموظف في الأنشطة التنظيمية وهذا ما يعكس ارتباطه وعلاقته بالمؤسسة.



شكل (01) يوضح نموذج الدراسة الحالية

الفصل الثاني: الثقة التنظيمية

تمهيد:

في بيئة العمل المعاصرة التي تتسم بالتغيرات المتسارعة، تعد الثقة التنظيمية من المفاهيم الجوهرية التي تلعب دورا في نجاح المؤسسات من خلال تعزيز التعاون بين الموظفين و الادارة و رفع مستوى الالتزام و الانتماء لدى العاملين و هذا ما ينعكس ايجابيا على جودة بيئة العمل و يقلل من الصراعات الداخلية

نشأة وتطور الثقة التنظيمية

على الرغم من أن الجذور التاريخية لنشأة موضوع الثقة وتطورها تعود إلى عقود بعيدة ارتبطت بنشأة المجتمعات وتطورها، فهي قديمة قدم الأشكال الأولى للروابط الإنسانية، لكن الاهتمام العلمي بالثقة التنظيمية بدأ من بداية الخمسينات من القرن الماضي بوصفها موضوعا رئيسيا في علم النفس. فقد أشار (Erikson) إلى أن الأفراد يختلفون في ميولهم للثقة بالآخرين، وأن هذه الميول تنشأ في طفولتهم المبكرة، وشخصياتهم وتجاربهم في الحياة. (فليج، 2010 ، صفحة 172)

بينما برزت أفكارها في علم الاجتماع في بداية الستينات من القرن الماضي، إذ وصف (Goffman) في دراساته الاجتماعية حول التفاعل الاجتماعي الدور الجوهري للثقة في المحافظة على العمليات الاجتماعية، وخلال مرحلة السبعينات تبلور مفهوم ودور الثقة ضمن السياقات التنظيمية عندما تزايد الاهتمام بمشاركة العاملين ضمن فكرة الديمقراطية الصناعية كخطوة أساسية لتحسين نوعية العمل. والأفكار الأولى لمفهوم الثقة ضمن السياقات التنظيمية قدمت لأول مرة من قبل (Luhman) الذي أكد بدوره على أهمية الثقة داخل العلاقات التنظيمية، والتي تساعد على تحقيق التنسيق الإداري، وكذلك إنجاز فرق العمل للأهداف بكفاءة. وخلال مرحلة التسعينات نال موضوع الثقة اهتماما متزايدا بين علماء الإدارة نتيجة للتطورات والتغيرات المستمرة التي تشهدها المؤسسات. (شاويش، 2013، صفحة 16)

ويمكن الإشارة إلى تطور مفهوم الثقة من خلال المحطات الزمنية الهامة التي مرت بها:

- بداية الخمسينات: ظهر الاهتمام العلمي بالثقة كموضوع رئيسي في علم النفس .
- بداية الستينات: برزت أفكار الثقة في علم الاجتماع ودورها في العمليات الاجتماعية.
- مرحلة السبعينات: تبلور فيها مفهوم ودور الثقة في التنظيم وذلك مع تزايد الاهتمام بمشاركة العاملين ضمن فكرة الديمقراطية الصناعية .

- خلال مرحلة التسعينات : نال موضوع الثقة اهتمام متزايد من علماء الادارة انطلاقا من المدرسة التقليدية مروراً بمدرسة العلاقات الانسانية إلى نظرية النظام التعاوني وغيرها وبذلك تجسد مفهوم الثقة خلال تلك المراحل.

- أما المداخل الحديثة في الفكر التنظيمي والاداري: فقد ركزت على مفهوم الثقة كمعيار للنجاح فالنظرية اليابانية لوليام أوتشي قائمة على ثلاثة مرتكزات : (الثقة، المهارة، المودة) ، حيث تمثل الثقة أحد المبادئ الرئيسية لبناء هذه النظرية. (عطاالله، 2019، صفحة 54)

يمكننا القول إن الثقة تُعتبر من أبرز القيم التنظيمية وأكثرها أهمية، خاصة في ظل التطورات الكبيرة التي يشهدها عالمنا اليوم. فقد أصبحت بيئة المؤسسات أكثر ديناميكية وتعقيداً، مما يزيد من الحاجة إلى اليقين. لذلك، تُعتبر الموارد البشرية في المؤسسات من أهم الأصول، حيث إنها المورد الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تسهم في تعزيز الكفاءة وفعالية أداء المؤسسات.

مفهوم الثقة التنظيمية

الثقة لغة : هي كلمة مشتقة من كلمة يثق ائتمنه و في المعجم الصافي للغة العربية نجد وثاقه وثقة ، وثقت فلانا أي قلت انه ثقة ، و ارض وثيقة أي كثيرة العشب و موثوق بها، و الموثق و الميثاق يقصد به العهد و الموثقة تعني المعاهدة. (خياط، 2024، صفحة 11)

الثقة اصطلاحاً : يمكن القول بأنها تعتمد على سمعة الشركة أو مواردها الجيدة وتتضمن الثقة في المؤسسة رغبة الموظفين في تحقيق أعمال منظماتهم مهما كانت المخاطرة والتكلفة والظروف المحيطة بالعمل". (حامد، 2021، صفحة 121)

و توقعات ومشاعر ايجابية يحملها الافراد يحملها الافراد تجاه المؤسسة التي يعملون فيها ، و المرتبطة بالمؤسسات و السلوكيات الادارية المطبقة ، و التي يراعى فيها الالتزام بالقيم الاخلاقية العامة و الادارية الخاصة، و الابتعاد عن كا مايضر بالمصالح المشتركة. (فليح، 2010، صفحة 174)

مما سبق، يتضح أن الثقة التنظيمية تعني الارتباط الايجابي للعمال بمؤسساتهم و هذا من خلال ايمان العمال ببعضهم البعض و بقيادة و ادارة المؤسسة و من خلال قناعتهم بالعدالة السائدة واتخاذ القرارات الصائبة .

فوائد الثقة التنظيمية:

للثقة التنظيمية أهمية كبيرة تمكن المؤسسة من تحقيق مجموعة من الفوائد من بينها ما يلي:

- تجعل العمل في المؤسسة أكثر تماسكا وتزيد الإنتاجية.
- تؤثر إيجابيا في مستوى الولاء التنظيمي، وتحد من دوران العمل.
- التشجيع على المناقشات المفتوحة وتبادل الآراء بحرية وموضوعية.
- تقبل التجديد والتطوير بدون خوف أو معارضة وتقلل من حدة الصراع.
- وضوح الأهداف والمهام والاتفاق عليها مع الإلتزام بها.
- ارتفاع الروح المعنوية والرضا عن العمل.
- الدافعية للعمل والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية.
- التفاعل والتعامل الصادق المبني على الصدق والصراحة.
- المشاركة الفعالة في إتخاذ القرارات في نشاطات المؤسسة المعتمدة.
- تعتبر الثقة التنظيمية شرط أساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك بين جميع الأطراف لإنجاز المهام والأعمال .
- للثقة التنظيمية تأثير كبير على مخرجات العمل داخل المؤسسة ، كما تعد عامل مهم في تحقيق التكامل للمؤسسة .

من خلال ما سبق يتبين أن للثقة التنظيمية أهمية كبيرة وفائدة، لأنها تساعد على مواكبة التغيرات الحادثة في البيئة المحلية والدولية من عولمة وزيادة التنافسية وانتشار تكنولوجيا المعلومات ولا مركزية صنع القرار، وهو ما يدعو إلى الاهتمام بتنمية مناخ من الثقة يساهم في تحسين إنتاجية المؤسسة وزيادة كفاءة وفعالية الأداء. (عطاالله، 2019، صفحة 57)

خصائص الثقة التنظيمية

يرى " تجاني منصور" عن (Moran & Hoy 2003) أن الثقة التنظيمية تعكس خمس حقائق

وهي:

- الاحسان: من خلال شعور طرف ما بان الطرف الاخر يحسن عليه بالخير ويمده بالعطف.

- الاعتمادية: وهو المدى الذي يعتمد فيه شخص على شخص آخر أو مجموعة أخرى.
- الجدارة: أي امتلاك المهارة والمعرفة والخبرة.
- الأمانة: أي شخصية وسالمة ونزاهة ومصداقية الطرف المؤمن.
- الانفتاح: أي ليس هناك أي حجب للمعلومات

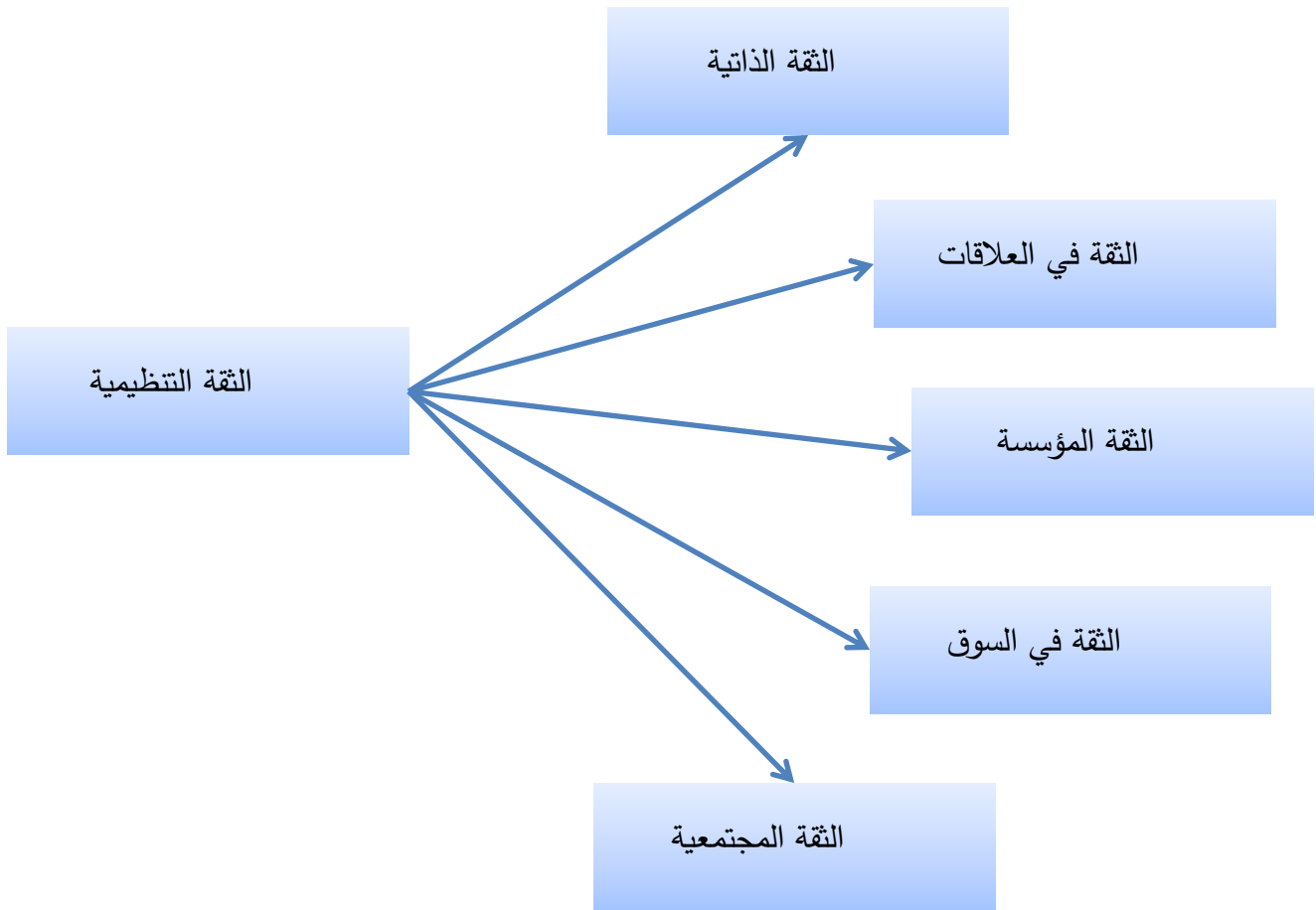
ويضيف كل من " موفق سهام" و "ضيف أحمد" أن هناك العديد من الخصائص تتميز بها الثقة التنظيمية أهمها ما يلي:

- الثقة تقوم على مفهوم الشخصية الايجابية.
- تعد الثقة المتبادلة بين العاملين ورؤسهم المباشر عاملا أساسيا في تحقيق فاعلية الوحدة الإدارية التي ينتمون إليها، بما لها من أثر على أداء العاملين واقبالهم على العمل كفريق .
- تتحقق مستوى من التوقع وقابلية التنبؤ، أي أن الثقة التي تؤدي إلى نتائج مضادة تماما لثقتنا عادة ما تجعل الثقة غير ممكنة، وأن درجة الثقة غير ثابتة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وهذا ما يجعل عملية إدارتها حرجة فهذا يظهر في نهاية إتمام الوظائف التي كلف بها الفرد. (بودكاره، 2023، صفحة 41)

انواع الثقة التنظيمية :

يصنف كل من كوفي وميريل(2014) الثقة إلى خمسة أنواع وهي:

- الثقة الذاتية: وهي تتناول الثقة في النفس، وفي القدرة على تحديد الاهداف وإنجازها ، والحفاظ على الالتزامات، والوفاء بالتعهدات على بث الثقة في الاخرين، ويدعمها المصداقية.
 - الثقة في العلاقات: وهي تتمحور حول كيفية بناء وتنمية رصيد الثقة مع الاخرين، ومبدأها الاساسي هو الاتساق السلوكي من خلال ممارسة ما يصدر من أقوال على أرض الواقع من أفعال .
 - الثقة المؤسسية: وتتمثل في الوسائل والاساليب التي ينتهجها القادة لبناء الثقة داخل منظمة العمل.
 - الثقة في السوق: ومبدأها الاساسي لتحقيق الثقة سمعة المنظمة في سوق العمل.
 - الثقة المجتمعية: وهي خلق قيمة الثقة لدى الاخرين ولدى المجتمع من خلال المشاركة والعطاء.
- (بوبيدي، 2023 ، صفحة 258)



شكل رقم (02) يمثل انواع الثقة التنظيمية

عوامل ومحددات مؤثرة في الثقة التنظيمية

- هناك العديد من العوامل والمؤثرات المتنوعة التي تؤثر في تحقيق الثقة التنظيمية بالمؤسسة، نذكر منها:
- 1- الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، حيث القواعد والقيم والمعتقدات والتوجهات السائدة.
 - 2- أنماط الاتصال ومدى توافر المعلومات الدقيقة وسرعة تدفقها وإتاحتها للجميع .
 - 3- السياسات الادارية السليمة وسيادة القيم التنظيمية الايجابية.

4- السمات والمتغيرات والخصائص الشخصية للقائد أو المدير .

5- المهارات الادارية والقيادية للمدير

يتضح مما سبق أن العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية تنقسم إلى عوامل ترتبط بالمؤسسة ذاتها، ومنها ما يرتبط بالمشرف أو المدير المباشر، ومنها ما يرتبط بطبيعة العلاقة بين الزملاء. (سعد، 2013، صفحة 414)

ابعاد الثقة التنظيمية

تشمل الثقة عدة أنواع، ولكل نوع أبعاده ومحدداته الخاصة، فالثقة التنظيمية تنقسم إلى: الثقة بالزملاء،

الثقة بالمشرفين، والثقة بالمنظمة بأكملها (jiang & chen ,2017, p. 2059). وفيما يلي شرح مختصر لهذه الأبعاد:

- الثقة بالزملاء: هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقف الايجابي بين الافراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشترك في الأفكار والمعلومات و الاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف ، وذلك ب ما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة. وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جدير بثقة الآخرين وتشمل كل من الالتزام في العمل والقيم والمبادئ والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء الآخرين .
- الثقة بالرئيس المباشر: تتمثل بتلك التوقعات الايجابية للمرؤوسين اتجاه رئيسهم المباشر في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث يكتسب الرئيس المباشر ثقة مرؤوسيه، إذا ما كانت تتوافر فيه حقائق الكفاءة، والجدارة، والانفتاح على المرؤوسين ، والاهتمام بمصالحهم واحتياجاتهم ، ودعمهم، والعدالة في التعامل معهم.
- الثقة بالإدارة العليا: تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين ، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم ، و وضوح توقعاتهم وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلا عن التعامل العادل مع كافة الأقسام و الفروع.

فنقص الثقة يجعل العاملين بالقيمة، كما أن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهم و التزامهم التنظيمي. (عيسى نجيمي، 2023) ويلاحظ من أبعاد الثقة التنظيمية أعلاه ، أنه يجب أن تتوفر في الثقة مهما كان نوعها العناصر التالية: الكفاءة، النزاهة، الاعتمادية/الموثوقية، الانفتاح والصدق، الاهتمام بالموظفين، تحديد الهوية، الرضا.

(Paine.K.d, 2003, pp. 5-6).

مراحل تحقيق الثقة التنظيمية:

أولاً: مراحل تحقيق الثقة إن تحقق الثقة التنظيمية بين الأفراد ليس بالأمر السهل، وإن الثقة تمر بثلاث مراحل حتى تتحقق، وتتخلص في ما يلي:

1- الثقة المدركة: تتحقق نتيجة لوجود أسباب عقلانية مدركة تدفعنا بثقة الطرف الآخر والاعتقاد بأنه سيؤدي دوره بشكل مناسب مثل: وعود الطرف الآخر، صدقه وسمعته.

2- الثقة العاطفية: تتضمن مشاعر الرغبة في التعامل مع الطرف الآخر وتطوير علاقة إيجابية معه، وتنتقل الثقة من المدركة إلى العاطفية نتيجة تجربة الطرف الأول للطرف الآخر ونجاح الطرف الآخر في تجربته.

3- الاستعداد: هو الشعور بعدم الحاجة للتحصن من الطرف الآخر، والاستعداد للتضحية من أجله والتعرض لأفعاله، ويحدث نتيجة لتحقق شروط الثقة المدركة والعاطفية معا وبشكل عميق (نور، 2019)

معوقات بناء الثقة التنظيمية :

هشاشة الثقة وضعفها داخل التنظيم: ويكون ذلك بسبب بعض الممارسات السلبية كفرض سياسات وإجراءات إدارية معقدة وعدم إشراك الأفراد في عملية صنع القرار .

استخدام التقنيات التي تضعف الثقة: مثل نظام الإشراف والمراقبة الالكترونية لمتابعة العاملين فيها وكل هذا يقلل من شعورهم بالأمن، يقلل من دافعيتهم للعمل، كما يترتب على ذلك ضعف العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .

الإخلال بالعقد النفسي: ويقصد بذلك توقعات كل من الأفراد والمؤسسة فيما يتعلق بحقوق كل طرف وواجباته وظروف العلاقة المتبادلة بينهم، وسمي بالعقد النفسي لأنه لا يظهر في صيغة مكتوبة ويتضح ذلك من خلال انعكاس بيئة العمل والمناخ التنظيمي السائد على العاملين في المؤسسة .

الشك وعدم الثقة: ويعتبر الشك أحد مسببات انعدام الثقة وانهارها داخل المؤسسات.

تضليل الثقة واستغلالها: فعلى مستوى المؤسسات والأفراد، قد يتعرضون إلى انتهاكات من قبل الأشخاص الأنانيين والمخادعين، فيتم استغلال الثقة بحيث يحرصون على تحقيق مصالحهم الشخصية على حساب الآخرين والمؤسسات التي يعملون بها.

على الرغم من أهمية الثقة التنظيمية داخل المؤسسة وتميزها بخصائص مترابطة ومتكاملة فيما بينها، إلا أنها تواجه صعوبات تحول دون تحقيقها، فعلى المؤسسة معالجتها للوصول إلى الأهداف (نور، 2019)

خلاصة :

من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان الثقة التنظيمية تمثل إحساس الأفراد داخل المنظمة بالاطمئنان تجاه نوايا وتصرفات المشرف و الإدارة وزملاء العمل. وهي تقوم على عناصر أساسية مثل: الصدق، الكفاءة، النزاهة، والعدالة.

هذا المتغير يُعد من العوامل النفسية والتنظيمية ، حيث يُسهم في خلق بيئة عمل صحية، ويُعزز من الاستقرار المهني، ويُقلل من النزاعات والتوترات داخل المؤسسة. إذ تنعكس الثقة التنظيمية إيجابًا على الأداء الفردي والجماعي، وتُعتبر أساسًا لبناء علاقات مهنية مستقرة ومستدامة.

الفصل الثالث :الاستقرار المهني

تمهيد:

يشكل الاستقرار المهني أحد المرتكزات الأساسية في الحياة الوظيفية للفرد، ويعد هذا المفهوم من المفاهيم التي حظيت باهتمام واسع في مجالات علم النفس المهني وعلم الإدارة والموارد البشرية نظرا لما له من اثار على مستوى الاداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل.

ومن جهة اخرى اصبحت المؤسسات تولي اهتماما بتوفير مقومات الاستقرار المهني من خلال تحسين بيئة العمل، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير فرص النمو المهني فكلما زادت هذه العوامل ارتفع مستوى الرضا والاستقرار وانخفضت نسبة التسرب الوظيفي.

تعريف الاستقرار:

يعرف الاستقرار في اللغة بانه: "ثبوت الشيء في مكانه" ويأتي معنى الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة كالاستقرار الاقتصادي والاستقرار السياسي والاستقرار الاجتماعي.

في حين اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكرها:

الاستقرار في العمل هو بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طواعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل، كما يعني تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى. (فتحي بشرى. بدریان سامية، 2020، صفحة 37)

أبرز علوش أن "الاستقرار الوظيفي يشجع العاملين على طرح الأفكار الإبداعية لتطوير العمل، بجانب البحث عن حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل، بجانب الهدوء والثقة داخل العمل، وزيادة قدرتهم على أداء وظائفهم باستقلالية"

أشار فاتح إلى الاستقرار الوظيفي بأنه " الحالة التي تنطوي على بقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول دون تغيير مكان عمله حالة حصوله على بدائل، فهو يشير إلى ارتباط العامل بعمله وتمسكه بالمؤسسة التي ينتمي إليها

يرى العنزي أن " الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا ويعرف الرضا بأنه مفهوم سلوكي يقيسه مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها وبالتالي يعكس درجة سعادة واستقراره فيها وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب أن يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة

ويشير نيو مارك لمفهوم الاستقرار الوظيفي بأنه " الفترة الزمنية التي يبقى فيها الموظف بالعمل وتكون مرتبطة بمدى استمراريتهم وانتمائهم للعمل، فمفحة الموظف تكون ببذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف المؤسسة التي وفرت له الاستقرار والبيئة الملائمة وساعدته في إشباع حاجاته بينما تقتضي منفعة عدادهم بصورة تؤهلهم لتحقيق أهدافها والاحتفاظ ببقائهم بتلك المؤسسة" (فاطمة، 2022، الصفحات 35-36)

أهمية الاستقرار الوظيفي:

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الامن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلاله يحاول الافراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها، فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيط للمعنويات.

أما مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي عن غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الاصابة بحوادث العمل والتعب والاجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح، فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها، فالوafd الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتذبذب محتمل في الاداء وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل محتمل في هذه الحالة. (الشهري، 2023، الصفحات 54-74)

إن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعها ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من

أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي، الجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلا مهنيا لهم. (بن قسوم، ملوح، 2023، ص16)

العوامل المؤثرة في الاستقرار المهني:

1-النقل:

ينبغي دائما التفكير في إمكانية نقل أحد الموظفين إلى المكان الشاغر، وذلك لأن هذا ليس من شأنه احتمال حل المشكلة فحسب، ولكنه من الممكن أن ينطوي على تطوير مفيد للشخص الذي يتم نقله وبطريقة مشابهة فإن هناك دائما سؤالا مطروحا عما إذا كان من الممكن أن يتم شغل المكان الشاغر عن طريق الترقية داخل المؤسسة بدلا من محاولة الاستعانة حد الأشخاص من الخارج أم لا. ومن الممكن أن يكون لذلك فوائد واضحة من حيث عملية تحفيز الافراد العاملين ومن حيث الروح المعنوية. (مرية، 2015)

2-الحوافز:

أحد الدوافع المادية التي تؤثر على أداء الفرد في مكان عمله. ومن هنا تكتسب أهمية خاصة من قبل إدارة الأفراد، والحوافز المشجعة للأداء المتميز تحقق حاجات في الكيان البشري عميقة وتشعره نه إنسان له مكانة وأنه مقدر في عمله وتعتبر الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز. ويفترض هذا التعريف أن الأجر قادر على الوفاء بقيمة الوظيفة، ولتبعية قادر على الوفاء لمتطلبات الأساسية للحياة، وطبيعة الوظيفة، وقيمة المنصب.

كما يفترض هذا التعريف أن الحوافز تركز على مكافأة العاملين عن تميزهم في الأداء، وأن الأداء الذي يستحق الحافز هو أداء غير عادي، أو ربما وفقا لمعايير أخرى تشير إلى استحقاق العاملين إلى تعويض إضافي يزيد عن الأجر. (مرية، 2015)

3-الترقية:

يمكن تعريف الترقية انها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى اعلى عادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكثر، كما انها عادة ما ترتبط بزيادة الاجر.

تلعب الترقية دورا هاما لكل من الفرد والمؤسسة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والرقي وتحقق المؤسسة رغبته في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة وتحصل على أداء ورضا عالي والمهم ان يتم التدرج على أساس (تحقيق التوافق، علم وشرح كامل للعاملين، تأهيل وتدريب العاملين).

كما تعتبر حافزا معنويا بامتياز ففي وقت الذي تحدث فيه الزيادة في الأجور اثرا ماديا ومعنويا في نفس الوقت مما لها من انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني كدلالة على اعتراف الإدارة بمجهوداته وتميزه عن غيره من الزملاء مما يؤثر في معنويات العامل ويعزز انتمائه واستقراره بالمنظمة. (كركابى، شالقو، 2023، صفحة 49)

4- القيادة والاشراف:

تعتبر القيادة والاشراف من العوامل الهامة في التحفيز على العمل والاشراف هو فن العلاقات الإنسانية بين كل من المشرف والعامل.

وقد كشفت العديد من الدراسات والبحوث في مجال اتجاهات العمال عن الدور الذي يلعبه القادة والمشرفون في ميدان العمل الصناعي، ومن اهم العوامل الرضا والاستقرار المهني بشركة أمريكية في ولاية ميامي انما تدور حول "رغبة العمال في ان تعاملهم السلطات المشرفة برعاية أكثر، وحالة عدم الرضا ترجع الى فشل رئيس القسم ومساعديه في الاعتراف بقيمة العمال كأفراد لهم شخصيتهم وكرامتهم" ومن هنا يمكن التركيز على بعض الطرق التي يجب على القائد والمشرف الكفاء اتباعها والالتزام بها وهي مكافأة العمال النشطين، ومدحهم عند قيامهم بمجهود إضافي لإعطاء أهمية لمقترحاتهم، وبهذه الطرق التي ترفع الروح المعنوية لدى العمال ويزيد ارتباطهم بالمنظمة. (شيماء، 2023، صفحة 41)

5-الاجر:

الأجر هو المقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد فالأجور ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة وتتمثل أهمية الاجور في أنها الوسيلة لإشباع الحاجات المختلفة للفرد سواء كانت أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان وكذلك لشعوره بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها. (شتحونة،، 2022)

6-الاتصال:

يحظى الاتصال بدور كبير في التنظيمات لما له من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المنظمة من خلف الانسجام والتنسيق الداخلي فيها والتكيف مع محيطها الخارجي، المسؤول الناجح هو الذي يستطيع تأثير على مرؤوسيه للقيام بأدوارهم وفي ذات الوقت لا يمكن تجاهل مطالبهم وتهميشهم فهذا من شأنه ان يعمل على تدهور العلاقات الإنسانية في محيط العمل، وبالتالي على التنظيم ان يحسن قنوات الاتصال بأنواعه وخاصة من أسفل الى اعلى حتى يمكن القائمين على التنظيم من التعرف على ميول ومشاعر المستويات الدنيا وبالتالي ضمان استقرارها واستمرارها في العمل. (شتحونة،، 2022)

7-التكوين:

لا توجد عند المسير مشاكل تكوين، بل لديه مشاكل يمكن للتكوين حلها، والهدف ليس تخصيص أيام للتكوين والاتفاق عليها، بل المساهمة في تطوير المؤسسة ومواردها البشرية هذه المشاكل يمكن حصرها في نقطتين:

1-تتمثل في المحافظة على الموجود وتطويره من خلال وضع مخططات التكوين عند تحديد نقائص العمال وحاجاتهم للتكوين والذي يكون على شكل:

- البرامج الخاصة: كان تبرمج ساعات خاصة لتعليم الاعلام الالي للإطارات
- الرسكلة: او إعادة التأهيل كان نقوم بإعادة التأهيل أحد العمال لشغل منصب عمل اخر
- تكوين معمق: يكون في نفس الاختصاص لكسب كفاءة أكبر وقدرات أكثر على التحكم في منصب العمل
- ويبقى التكوين العادي الذي يخص كل الفئات وكل أنواع التكوين والذي يحتاج الى انتداب العمال لمتابعة تكوين طويل المدى ويسمى تكوين خارجي .

2- تسهيل عملية تغيير المناصب والتحضير لها والتكوين ليس هدفا في حد ذاته بل الهدف يتمثل في تطوير القدرات، فهو وسيلة من الوسائل التحسين المتواصل للمؤسسة انطلاقا من الكفاءة الافراد والجماعات، والرفع من مستوى المسؤولية في كل المستويات. (مطيش و سفير، 2022، صفحة 80)

8-الظروف الفيزيكية

ويقصد بها الظروف الطبيعية لمعمل وما تتضمنه من اضاءة، تهوية درجة الحرارة والرطوبة وكذا الضوضاء والأتربة وغيرها

فكما للظروف النفسية والاجتماعية والتنظيمية تأثير على استمرار العامل في العمل، فان الظروف الفيزيكية تلعب دورا هاما في استقراره وثباته في المنظمة، حيث أصبح من الضروري الاهتمام بتوفر ظروف عمل مواتية لان هذا من شأنه ان يساعد على رفع الروح المعنوية للعمال، ويسام في التقليل من حوادث العمل. (مطيش و سفير، 2022)

محددات الاستقرار الوظيفي:

محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبا او ايجابيا في رضا الموظف عن عمله و استقراره فيه.

و قد حددها 1978vroom بالعوامل الستة الآتية:

- Supervision الاشراف
- The work group جماعة العمل او مجموعة العمل
- Content job محتوى العمل
- Wages الاجر الذي يتقاضاه العامل
- Opportunities فرصة الترقية
- hours of works ساعات العمل

فان محددات الاستقرار الوظيفي هي:

مجموعة الاشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة "بقدر ما تمثل هذه الوظيفة من مصدر اشباع لو بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزيد ارتباطه بها.

ويعتبر الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع ب جميع موظفيها، إذ أن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائما ينعكس على إنتاجية تمكن المؤسسة ونجاحها حتى وان كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها. (اقوجيل،وردة، 2023، صفحة 75)

اسباب عدم الاستقرار:

يعود عدم الاستقرار الوظيفي لاسباب التالية:

ان منظمات نفسها اصبحت تمر في حالة تغيير، و تعاني من ركود، و مايدفعها الى استقطاب الموظف لاختراع "وظيفة المهمة"، و التي ما ان تنتهي حتى ينتهي دور الموظف.

-ان مايدفع الموظف باستمرار للبحث عن وظائف جديدة لزيادة الدخل ومحاولة العثور على وظيفة تؤمن له الاستقرار الوظيفي.

-ان اختلاف المنظمات، وطبيعة الظروف، و متطلبات الوظائف كلها تؤدي الى التنقل بين هذه الوظائف، و ينبغي على المنظمات ان تؤمن الاستقرار الوظيفي في مقرها و ان تؤمن ايضا الراتب المناسب و ضرورية حماية فترة التجربة للموظف الجديد بمظلة القانون.

- شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل.
- ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.
- ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي الموظف وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.
- الخلط بين الموظف الجيد والموظف غير الجيد او الفاشل والذي يخلق شعور عدم الاستقرار للموظف الجيد.

حيث يعد الاستقرار الوظيفي من اهم درجات الرضا التي يصل اليها اي موظف في مجال عمله او نطاق العمل من حيث العلاقة بين رؤسائه ومرؤوسيه، التطور المهني المستمر، وجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور و الابداع والتميز. (طويل و مباركى، 2021، صفحة 981)

مظاهر الاستقرار في العمل:

يعد استقرار العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دوراً كبيراً في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحاً وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها. من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي للعمل وسير العملية الإنتاجية، ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار الوظيفي فيما يأتي حيث تذكر منها:

-تماسك جماعة العمل:

تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات تتشكل في جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء، وجماعة الإدارة والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكن جماعة أهدافها ونشاطاتها، لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي، وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل للتمسك ببيئة العمل التي تربط الجماعة.

-الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالأهمية والانتماء والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه، ويظهر الحاجة للأمان عند "ماسلو" بدرجة كبيرة حيث يلح شعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل وعلى رزقه بما يوفره العمل من ضمان لعائلته، ولذلك فإن السعي الكريم لهم يجعله جاهزاً بالعطاء والإبداع.

ولهذا فإن العامل لا يطمئن مادام الخوف وعليه فإن الحاجة للأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فالإنسان أساس الإصلاح الاجتماعي.

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين، ووضع أهداف الجماعة وتحديدها وفي رسم الخطط وتنفيذها، مما يتيح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعالة والتعاون في النشاطات. وتبشر الدراسات والبحوث المختلفة بأن المشاركة بشكل عام هي حالة من الاستقرار في المنظمة.

وقد أشار "بلاك ووكر" إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة، ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق دعم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الانتاجية وحل الكثير من مشكلات العمل. (براهيمي، 2015، صفحة 24)

فوائد الاستقرار الوظيفي:

على المؤسسة:

-توفر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية للمؤسسة على توفير كل ما تحتاجه من العناصر البشرية لعددٍ والمواصفات في الوقت المطلوب.

-التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية بين العناصر البشرية.

-عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة للمؤسسة.

-عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل.

-توفر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد الموظفين لأسباب مختلفة.

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- قدرة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة، وبالمواصفات الفنية المطلوبة فيها.
- قدرة الموارد البشرية على استيعاب البرامج التدريبية الجديدة.
- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين.
- ارتفاع مستوى انتماء العاملين نحو المؤسسة استعدادهم للبذل والعطاء المستمر ومواجهة التحدث التي تواجه المؤسسة.

على الأفراد والعاملين:

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.
- الاستعداد النفسي والعقلي ولمهاراتي للفرد للتعلم ونمو والترقي المستمر.
- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهورها بفعالية على ارتفاع مستوى أدائها في العمل.
- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.
- ثبات الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بمؤسسة.
- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله حرصا عليه وعلى بقاءه بالمؤسسة. (برحيل، 2021، صفحة 68)

خلاصة

من خلال ما سبق يمكن القول بأن مفهوم الاستقرار المهني من المفاهيم الأساسية في بيئة العمل، لما له من دور فعال في تحسين جودة العلاقات المهنية وتعزيز الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي. باعتباره كأحد المحفزات الجوهرية التي ينبغي توفيرها لضمان استقرارية الموظف واستمراريته في المؤسسة. ولا ينعكس ذلك على أداء الفرد فحسب، بل يسهم أيضًا في تحقيق أهداف المؤسسة على المدى البعيد.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

بعد التطرق إلى الجانب النظري وتحديد الإشكالية وفرضياتها، من خلال تناول الثقة التنظيمية في الفصل الأول والاستقرار المهني في الفصل الثاني، سنخصص هذا الفصل لعرض إجراءات الدراسة الميدانية، والتي تتمثل في الدراسة الاستطلاعية ثم الدراسة الأساسية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

تعريف الدراسة الاستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية هي بحث تمهيدي يهدف إلى جمع المعلومات الأولية وتكوين فهم أولي حول المتغيرات ذات العلاقة، كما تهدف إلى اختبار صلاحية أدوات البحث، مثل الاستبيان، وتحديد مدى وضوح الأسئلة ودقة صياغتها قبل تطبيقها على العينة الأساسية.

أهمية ودواعي الدراسة الاستطلاعية :

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية كونها تمكن من تقديم صورة واضحة، وبطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية المعتمدة في البحث الميداني، بداية من وصف المنهج المستخدم، ثم وصف العينة وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة، وبعد ذلك التطرق إلى أدوات جمع البيانات ودراسة مدى صدقها وثباتها وملاءمتها للدراسة الأساسية.

اهداف الدراسة الاستطلاعية:

التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة.
التعرف على طبيعة العينة المستهدفة
التأكد من وضوح الأسئلة و دقة صياغتها

المجال الزمني و الجغرافي للدراسة:

المجال الزمني:

أجريت الدراسة الاستطلاعية ابتداء من يوم 10 افريل الى 10 ماي 2025

المجال الجغرافي :

أجريت الدراسة بجامعة عين تموشنت بلحاج بو شعيب جامعة عين تموشنت، المعروفة رسمياً باسم جامعة بلحاج بوشعيب، هي مؤسسة تعليمية حكومية جزائرية تقع في ولاية عين تموشنت .تأسست الجامعة كمركز جامعي في عام 2009، وتم ترقيتها إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20 338 الصادر في ديسمبر . 2020

تضم الجامعة عدة كليات، منها : كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات و العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكلية التكنولوجيا .توفر الجامعة برامج دراسية في مستويات الليسانس، الماستر، والدكتوراه ضمن نظام LMD(ليسانس -ماستر -دكتوراه).

تسعى الجامعة إلى تعزيز البحث العلمي من خلال مراكز ومخابر بحثية، وتشجع على الابتكار والإبداع في مختلف المجالات .كما توفر مرافق وخدمات متنوعة للطلبة، بما في ذلك مكتبة جامعية، إقامات جامعية، ونشاطات ثقافية ورياضية.

أداة الدراسة:

استمارة البيانات الشخصية (الديموغرافية) يشمل متغير الجنس ،السن،المستوى التعليمي، الخبرة المهنية .

عبارات الثقة التنظيمية تم الاستعانة بهذا الاستبيان من مذكرة دكتورة بودكاره مخطارية تحت عنوان الثقة التنظيمية و علاقتها بالعقد النفسي دراسة ميدانية على عينة من عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم "بوهراڻ»

عبارات الاستقرار المهني تم الاعتماد على استبيان الاستقرار الوظيفي من مذكرة الباحثين عقاد نسرين، ريازي فاطمة الزهراء تحت عنوان الاستقرار المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الغابات بعين تموشنت لنيل شهادة الماستر قسم علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين لدى عمال جامعة عين تموشنت. وقد تضمن الاستبيان محور الثقة التنظيمية من خلال (33) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد اساسية (الثقة في المشرف - الثقة في الزملاء - الثقة في الادارة العليا)، و محور الاستقرار الوظيفي من خلال (18) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد أساسية، تمثل الجوانب المختلفة لهذا المتغير، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يمثل مضمون متغير الثقة التنظيمية

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات
الثقة التنظيمية	الثقة في المشرف	من 1 الى 11
	الثقة في الزملاء	من 12 الى 22
	الثقة في الادارة العليا	من 23 الى 33

و محور الاستقرار الوظيفي من خلال (18) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد أساسية (الرغبة في الاستمرار في العمل - المسؤولية اتجاه المؤسسة - الانتماء الوظيفي)، و هي تمثل الجوانب المختلفة لهذا المتغير كما هو موضح في الجدول الثاني:

جدول رقم (02) يمثل مضمون متغير الاستقرار الوظيفي

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات
الاستقرار الوظيفي	الرغبة في الاستمرار في العمل	من 1 الى 6
	المسؤولية اتجاه المؤسسة	من 7 الى 14
	الانتماء الوظيفي	من 15 الى 18

تضمن استبيان الثقة في دراسته على (33) فقرة على ثلاث ابعاد رئيسية: الثقة بالمشرف،الثقة بالزملاء،الثقة بالادارة العليا و ذلك وفق قياس خماسي ذات درجات خمس (موافق-موافق بشدة-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة)

- تم الاستعانة بهذا الاستبيان من مذكرة دوكتورة بودكاره مخطارية تحت عنوان الثقة التنظيمية و علاقتها بالعقد النفسي دراسة ميدانية على عينة من عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم "بوهران" كما تم استخدام مقياس اخر وهو الاستقرار المهني عدد بنوده 18 بندا على ثلاث ابعاد: الرغبة في الاستمرار في العمل، المسؤولية اتجاه المؤسسة، الانتماء الوظيفي.

تم الاعتماد على هذا الاستبيان من مذكرة الباحثين عقاد نسرين، ريازي فاطمة الزهراء تحت عنوان الاستقرار المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الغابات بعين تموشنت لنيل شهادة الماستر قسم علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

وتعتبر كل فقرات هذا الاستبيان ذات اتجاه موجب. بحيث ورد في مقدمة الاستبيان تمهيد يعرف بطريقة الاجابة بحيث طلب من العمال قراءة كل عبارة ثم وضع علامة (+) في الخانة المناسبة

و على الرغم من ان بعض الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها في بناء هذا البحث اعتمدت على مقياس ثلاثي (دائما-احيانا-ابدا) تم في هذه الدراسة التطرق الى بعض التغييرات باستخدام مقياس خماسي (موافق-موافق بشدة-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) و جاء هذا التعديل بهدف تحقيق دقة اكبر في قياس استجابات المبحوثين ، و توفير مدى اوسع من الخيارات لئتيح لهم التعبير عن درجة اتفاقهم او عدمها . بما يضمن ان المقياس الخماسي يساهم في تحسين صدق و ثبات الاداة و لكونه مناسباً لبرنامج التحليل الاحصائي التي تعتمد على مقياس ليكرث الخماسي .

جدول رقم (04): يمثل فقرات ذات اتجاه موجب

فقرات ذات اتجاه موجب
1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-
24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-
45-46-47-48-49-50-51

جدول رقم (05): طريقة ترميز متغير الجنس

ذكور	انثى
1	2

جدول رقم (06): طريقة ترميز السن

30-22	40-30	52-41	51 فما فوق
1	2	3	4

جدول رقم (07): طريقة ترميز المستوى التعليمي

متوسط	ثانوي	جامعي
1	2	3

جدول رقم (08): طريقة ترميز الإقدمية

اقل من 5 سنوات	اكثر من 5 سنوات
1	2

خصائص العينة الاستطلاعية:

تم تطبيق هذه الاستمارة على عينة قدرها 30 عامل بجامعة عين تموشنت و تم اختيارهم بشكل عشوائي و من خلال تجريب أدوات الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية، فقد تم حساب الصدق والثبات، وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS, V20) ، للتأكد من الخصائص السيكومترية للادوات.

الجدول رقم 09: توزيع العينة على حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	14	46.7
انثى	16	53.3
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول رقم (09) ان نسبة الاناث و التي تقدر ب 53.3% اكثر من نسبة الذكور التي تقدر ب 46.7% وهي نسبة متقاربة بين الجنسين. أي أن عدد الذكور والاناث متقارب في عينة.

الجدول رقم 10: توزيع العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 22 سنة الى 30 سنة	09	30
من 31 سنة الى 40 سنة	12	40

13.3	04	من 40 سنة الى 50 سنة
16.7	05	50 سنة فما فوق
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول رقم (10) ان الفئة العمرية من 31 سنة الى 40 سنة هي اكثر نسبة تقدر ب 40%. ثم تليها الفئة العمرية من 22 سنة الى 30 سنة بنسبة 30% و بعدها الفئة العمرية من 50 سنة فما فوق بنسبة 16.7% . و اقلهم الفئة العمرية من 40 سنة الى 50 سنة و التي تقدر بنسبة 13.3% .

الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
43.3	13	متوسط
30	09	ثانوي
26.7	08	جامعي
100	30	مجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول رقم (11) أن المستوى التعليمي لدى العمال أغلبه مستوى متوسط بنسبة 43.3 وجاءت نسبة العمال في المستوى الثانوي بنسبة 30% و يليها مستوى جامعي بنسبة 26.7% .

الجدول رقم 12: توزيع العينة حسب متغير الاقدمية :

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
43.3	13	اقل من 5 سنوات
56.7	17	اكثر من 5 سنوات
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يمثل الجدول رقم (12) ان الاقدمية تختلف باختلاف مدة العمل في المؤسسة ، حيث يتبين ان الاقدمية الاكثر من 5 سنوات هي النسبة المتفاوتة و التي قدرت ب 56.7% و تليها الاقدمية الاقل من 5 سنوات بنسبة 43.3%

الخصائص السيكومترية للعيينة الاستطلاعية :

من خلال تجريب أدوات الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية، فقد تم حساب الصدق و الثبات،

وذلك باستخدام البرنامج الحصائي (SPSS, V20)، للتأكد من الخصائص السيكومترية

للادوات.

اولا الصدق :

صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لابرز هذا الاتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 13: صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي

المتغير	الثقة في المشرف	الثقة في الزملاء	الثقة في الادارة العليا
الثقة بالمشرف	/		
الثقة بالزملاء	0.510**	/	
الثقة بالادارة	0.145**	0.493**	/

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان جميع الابعاد دالة ** عند مستوى الدلالة (0.01)

ب. صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لابرز هذا الاتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 14: صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي

المتغير	الرغبة في الاستمرار	المسؤولية	اتجاه	الانتماء الوظيفي

	المؤسسة	في العمل	
			الرغبة في الاستمرار في العمل
		**0.637	المسؤولية اتجاه المؤسسة
	**0.746	**0.585	الانتماء الوظيفي

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان جميع الابعاد دالة ** عند مستوى الدلالة (0.01)

ثانيا: الثبات

ثبات ادوات الدراسة :

الجدول رقم 15: نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة

المتغير	العبارات	معامل الفا كرونباخ
الثقة في المشرف	11	0,75
الثقة في الزملاء	11	0,81
الثقة في الادارة العليا	11	0,67
الثقة التنظيمية	33	0,85

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال نتائج الجدول رقم (15) جاءت نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة (0.75، 0.81، 0.67، 0.85) على الترتيب وهي أكبر من 0.70 مما يدل على ان أداة الدراسة و المتعلقة بمتغير الثقة التنظيمية هو ثبات مقبول .

الجدول رقم 16: معاملات الارتباط المحاور

المتغير	العبارات	معامل الفا كرونباخ
الرغبة في الاستمرار في العمل	06	** 0,56
المسؤولية المؤسسة	06	**0,65
الاتمائي الوظيفي	06	**0,73
الاستقرار المهني	18	**0,85

**الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال نتائج الجدول رقم (15) جاءت معاملات الارتباط المحاور و الاستبانة ككل تساوي (0.56 , 0.65 , 0.73 , 0.85) على الترتيب و هي اكبر من 0.7 مما يدل على ان اداة الدراسة و المتعلقة بمتغير الاستقرار المهني مقبولة .

جدول رقم (17): قيمة الفا كرونباخ للاستبيان

عدد العبارات	قيمة الفا كرونباخ	القرار
51	0.91	دال

يظهر الجدول اعلاه ان قيمة الفا كرونباخ للاستبيان ككل هي 0.91 و هي قيمة ذات ثبات مقبول و عليه يمكن القول ان اداة الدراسة المستعملة الاستبانة تتميز بالصدق و بالثبات المرتفع اذن يمكن الاعتماد على هذه الاداة في الدراسة الميدانية

ثانياً: الدراسة الأساسية:

تمهيد

استنادًا إلى ما أفرزته نتائج الدراسة الاستطلاعية من معطيات تتعلق بمدى صلاحية أدوات البحث من حيث الصدق والثبات ووضوح التعليمات، باشرت الباحثتين في تنفيذ الدراسة الأساسية، بعد إجراء التعديلات الضرورية التي أظهرتها التجربة الميدانية الأولية .

أهداف الدراسة الأساسية:

- تطبيق الأدوات (الاستبيانات والمقاييس) على أفراد العينة الأساسية، بعد التأكد من توافقهم مع الشروط السيكمترية المحددة.
- جمع البيانات ومعالجتها إحصائيًا باستخدام الأساليب المناسبة.
- التحقق من صحة الفرضيات المطروحة من خلال تحليل النتائج، بهدف إثباتها أو نفيها علميًا.

منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع و تحليلها لكونه يناسب موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة الأساسية :

تكون مجتمع الدراسة الأساسية من عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

عينة الدراسة الأساسية :

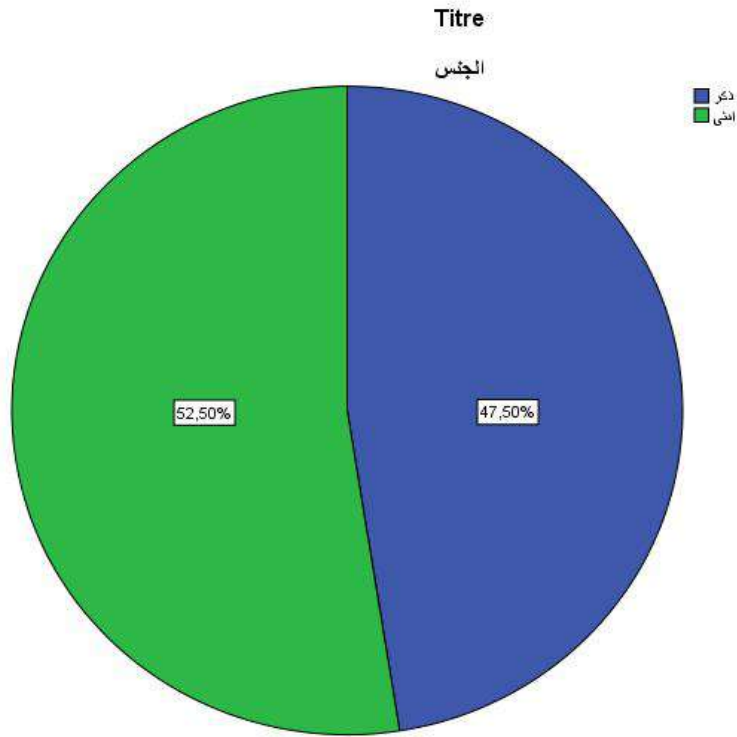
بعد التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة تم اختيار عينة الدراسة الأساسية من المجتمع الأصل بطريقة عشوائية، 30 عاملاً، إذ تكونت عينة الدراسة من 80 عاملاً بإدارة جامعة بعين تموشنت، تم توزيع الاستبيانات بطريقة مباشرة على العمال مع شرح الهدف من الدراسة، وبعدها تم استرجاع كل الاستبيانات.

خصائص عينة الدراسة الأساسية

الجدول رقم (18): توزيع العينة على حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47.5	38	ذكر
52.5	42	انثى
100	80	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20
 يتبين من خلال الجدول رقم (18) ان نسبة الاناث و التي تقدر ب 52.5% اكثر من نسبة الذكور التي تقدر ب47.5% وهي نسبة متقاربة بين الجنسين. أي أن عدد الذكور والاناث متقارب في عينة



شكل (02) يمثل النسبة المئوية للجنسين

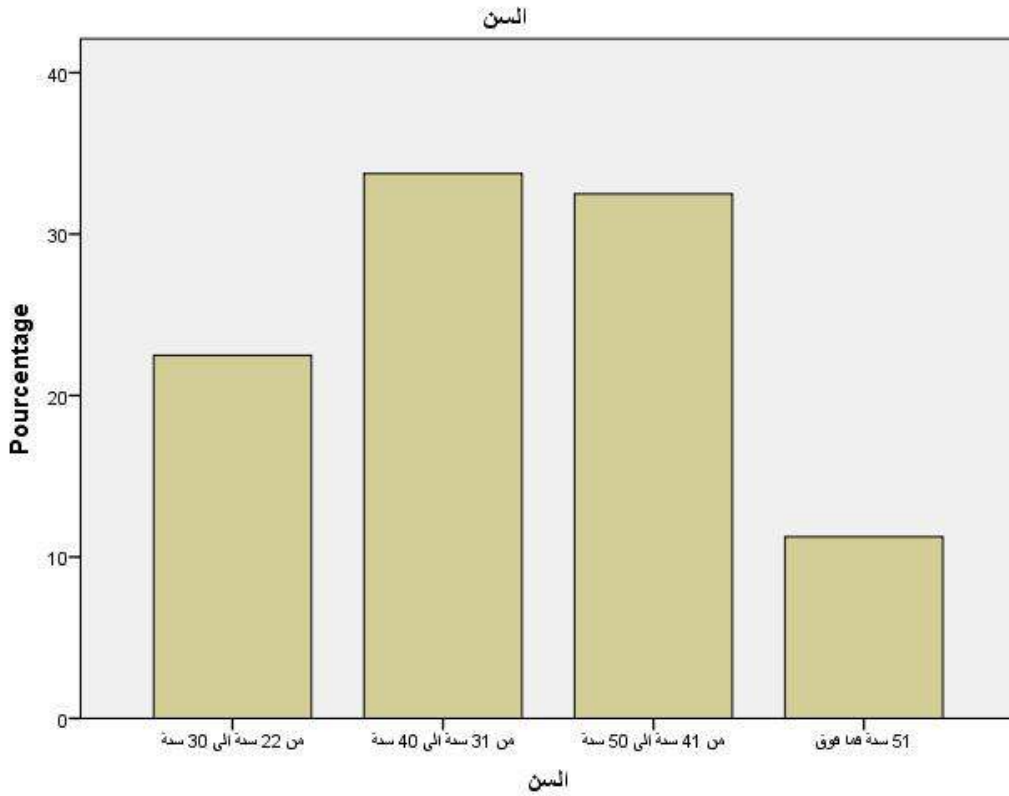
الجدول رقم (19): توزيع العينة حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن
22.5	18	من 22 سنة الى 30 سنة
33.8	27	من 31 سنة الى 40 سنة

32.5	26	من 40 سنة الى 50 سنة
11.3	9	50 سنة فما فوق
100	80	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول رقم (19) ان الفئة العمرية من 31 سنة الى 40 سنة هي اكثر نسبة و التي تقدر بنسبة 33.8%. ثم تليها الفئة العمرية من 40 سنة الى 50 سنة بنسبة 32.5%. و بعدها الفئة العمرية من 22 سنة الى 30 سنة بنسبة 22.5%. و اخيرا الفئة العمرية 50 سنة فما فوق و التي تقدر بنسبة 11.3%.



شكل (03) يمثل اعمدة بيانية لمتغير السن

الجدول رقم (20): توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
----------------	---------	---------

متوسط	22	27.5
ثانوي	29	36.3
جامعي	29	36.3
مجموع	80	100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

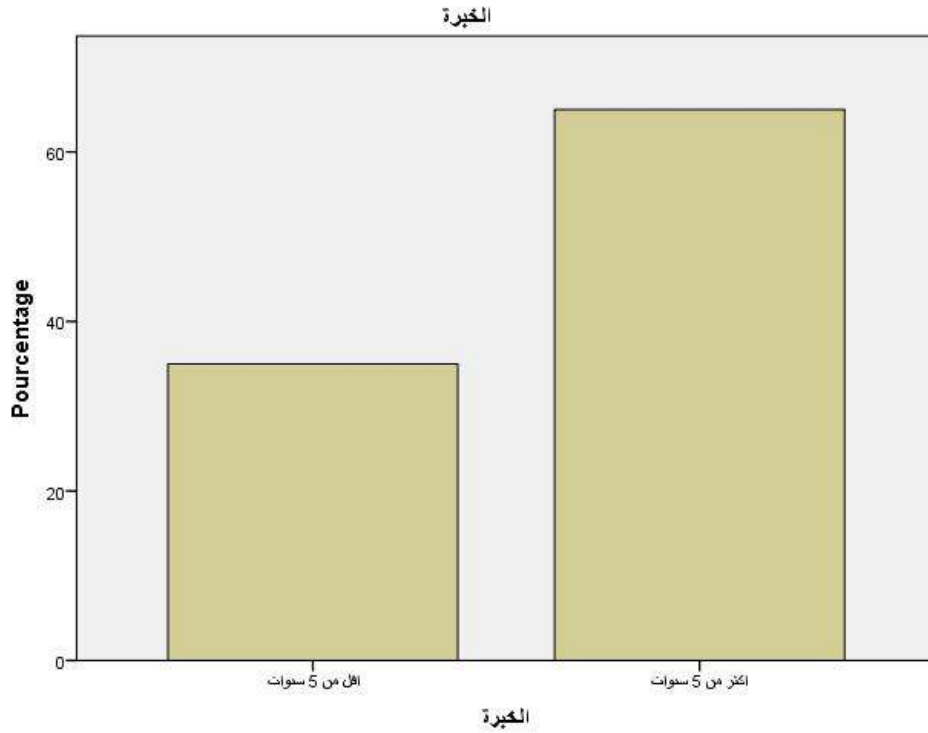
يتبين من خلال الجدول رقم (20) أن المستوى التعليمي لدى العمال أغلبه مستوى ثانوي وجامعي بنسبة 72.6 وجاءت نسبة العمال في المستوى المتوسط بنسبة 27.5

الجدول رقم (21): توزيع العينة حسب متغير الاقدمية :

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	28	35
اكثر من 5 سنوات	52	65
المجموع	80	100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يمثل الجدول رقم (21) ان الاقدمية تختلف باختلاف مدة العمل في المؤسسة , حيث يتبين ان الاقدمية الاكثر من 5 سنوات هي النسبة المتفاوتة و التي قدرت ب 65% و تليها الاقدمية الاقل من 5 سنوات بنسبة 35%



شكل (04) يمثل اعمدة بيانية لمتغير الاقدمية

الصدق و الثبات لاداة الدراسة :

صدق اداة الدراسة :

صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لابرار هذا الاتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (22): صدق مقياس الثقة التنظيمية عن طريق حساب الاتساق الداخلي

المتغير	الثقة في المشرف	الثقة في الزملاء	الثقة في الادارة العليا
الثقة بالمشرف			
الثقة بالزملاء	0.659**		

	**0.654	**0.563	الثقة بالادارة
--	---------	---------	----------------

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

** الابعاد دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

ب. صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي و الذي يوضح علاقة كل بعد بالمؤشر العام و لقد تم اعتماد معامل الارتباط (بيرسون) لابرز هذا الاتساق حيث دلت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): صدق مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي

المتغير	الرغبة في الاستمرار في العمل	المسؤولية اتجاه المؤسسة	الانتماء الوظيفي
الرغبة في الاستمرار في العمل			
المسؤولية اتجاه المؤسسة	**0.708		
الانتماء الوظيفي	**0.710	**0.688	

** الابعاد دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

ثبات ادوات الدراسة :

الجدول رقم (24): نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة

المتغير	العبارات	معامل كرونباخ	الفا
الثقة في المشرف	11	0,80	
الثقة في الزملاء	11	0,80	
الثقة في الادارة	11	0,77	

		العليا
0,90	33	الثقة التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال نتائج الجدول رقم (24) جاءت نتائج معامل الفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة (0.80 , 0.80 , 0.77 , 0.90) على الترتيب وهي أكبر من 0.70 مما يدل على ان أداة الدراسة و المتعلقة بمتغير الثقة التنظيمية تمتاز بدرجة عالية من الثبات .

الجدول رقم (25): معاملات الارتباط المحاور

المتغير	العبارات	معامل الفا كرونباخ
الرغبة في الاستمرار في العمل	06	0,60
المسؤولية اتجاه المؤسسة	06	0,70
الانتمائي الوظيفي	06	0,73
الاستقرار المهني	18	0,87

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال نتائج الجدول رقم (25) جاءت معاملات الارتباط المحاور و الاستبانة ككل تساوي (0.60، 0.70، 0.73، 0.87) على الترتيب و هي اكبر من 0.7 مما يدل على ان أداة الدراسة و المتعلقة بمتغير الاستقرار المهني تمتاز بدرجة عالية من الثبات .

الجدول رقم (26): قيمة الفا كرونباخ للاستبيان ككل

عدد العبارات	قيمة الفا كرونباخ	القرار

دال	0.94	51
-----	------	----

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يظهر الجدول اعلاه ان قيمة الفا كرونباخ للاستبيان ككل هي 0.91 و هي قيمة ذات ثبات مقبول وعليه يمكن القول ان اداة الدراسة المستعملة الاستبانة تتميز بالصدق و بالثبات المرتفع.

الفصل الخامس:

عرض نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

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

عرض نتيجة الفرضية الاولى

مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

الجدول رقم (27): مستويات ابعاد الثقة التنظيمية

المستوى	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
مرتفع	33 = 3 * 11	5.05357	40.42	الثقة بالمشرف
مرتفع	33=3 * 11	4.80228	40.46	الثقة بالزملاء
مرتفع	33=3 * 11	3.44282	43.28	الثقة بالادارة العليا
مرتفع	99 = 3*33	11.56246	124.17	الثقة التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول رقم (27) قيمة المتوسط الحسابي لبعد الثقة بالمشرف و التي قدرت ب : 40.42 و هي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 33 درجة، هذا يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة، في حين قيمة المتوسط الحسابي لبعد الثقة بالزملاء تقدر ب : 40.46 و هي أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 33 درجة، هذا يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة؛ أما قيمة المتوسط الحسابي لبعد الثقة بالادارة العليا ب : 43.28 و هي درجة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 33 درجة، و هذا ما يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة؛ أما بالنسبة للمتغير ككل و هو الثقة التنظيمية فقد بلغت قيمة متوسط حسابه ب : 124.17 و هي درجة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 99 درجة، و هذا ما يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة.

عرض نتيجة الفرضية الثانية

مستوى الاستقرار الوظيفي مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

جدول رقم (28): مستويات ابعاد الاستقرار الوظيفي

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المستوى
الرغبة في الاستمرار في العمل	24.17	2.33723	$18 = 3 * 6$	مرتفع
المسؤولية اتجاه المؤسسة	24.16	2.38372	$18 = 3 * 6$	مرتفع
الانتماء الوظيفي	24.27	2.40240	$18 = 3 * 6$	مرتفع
الاستقرار الوظيفي	72.61	6.37736	$54 = 3 * 18$	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول رقم (28) قيمة المتوسط الحسابي لبعده الرغبة في الاستمرار في العمل و التي قدرت ب : 24.17 و هي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 18 درجة، هذا يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة، في حين قيمة المتوسط الحسابي لبعده المسؤولية اتجاه المؤسسة تقدر ب : 24.16 و هي أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 18 درجة، هذا يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة؛ أما قيمة المتوسط الحسابي لبعده الانتماء الوظيفي ب : 24.27 و هي درجة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 18 درجة، و هذا ما يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة؛ أما بالنسبة للمتغير ككل و هو الاستقرار الوظيفي فقد بلغت قيمة متوسط حسابه ب : 72.61 و هي درجة أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 54 درجة، و هذا ما يعني موافقة من أفراد العينة على هذا المتغير بدرجة مرتفعة.

عرض نتائج الفرضية الثالثة

- والتي كان نصها: تساهم أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالمشرف ،الثقة بالزملاء ،الثقة بالادارة العليا) في التنبؤ بمستوى طبيعة الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت .

قبل عرض نتيجة الفرضية التي تم التوصل إليها باستعمال تحليل الانحدار المتعدد لما له من القدرة على بيان أثر علاقة متغير مستقل أو أكثر على متغير تابع، قامت الطالبتين بالتأكد من الشروط التي يتطلبها هذا النوع من التحليل الإحصائي قبل إجرائه حسب (بايونت-2005) Pallant . وهي كالتالي:

❖ حجم العينة (size sample) .

❖ عدم وجود الارتباطات عالية بين المتغيرات المستقلة . (Multicolinéarité)

❖ التوزيع الطبيعي للبيانات (المتغيرات المستقلة والتابعة) .

❖ العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (Liniarité) .

❖ التوزيع الطبيعي للدواقي

1) حجم العينة (sample size) : يجب التأكد من أن حجم العينة يسمح بإجراء تحليل الانحدار كما يلي : ن (حجم العينة) = 50+8×، حيث أن (×) = عدد المتغيرات المستقلة (سعدون ،2020ص 197)

و بما أن عدد المتغيرات المستقلة = 3 فإن ن= 50+ 24 = 74 و عليه فإن حجم العينة في الدراسة الحالية 80 < 75 ، و عليه حجم العينة يسمح بإجراء تحليل الانحدار .

2) عدم وجود ارتباطات عالية بين المتغيرات المستقلة (Multicolinéarité) : اذ لا يجب أن تتجاوز (0,80) ، حيث تم التأكد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الولاء التنظيمي ، العضوية ، التشابه) ، و ذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون ، ودلت النتائج على ما يلي :

الجدول (29): قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة

المتغير	الثقة في المشرف	الثقة في الزملاء	الثقة في الإدارة العليا
الثقة بالمشرف			
الثقة بالزملاء	0.659		
الثقة بالإدارة	0.563	0.654	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يظهر الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة تراوحت ما بين 0,563 و 0,659 عند مستوى الدلالة 0,05 و هي قيم أصغر من 0,80 .

التوزيع الطبيعي للبيانات (المتغيرات المستقلة والتابعة) (Normalité) : تم ذلك من خلال حساب معاملي الالتواء والتفلطح:

1- بالنسبة لمتغير الثقة بالمشرف :

جدول رقم (30) يبين معاملي التفلطح والالتواء لمتغير الثقة بالمشرف:

الفقرات	الالتواء	التفلطح
01	-0.996	0.857
02	-0.824	0.598
03	-1.140	0.573
04	-0.349	-0.562
05	-0.545	0.536
06	-0.331	0.198

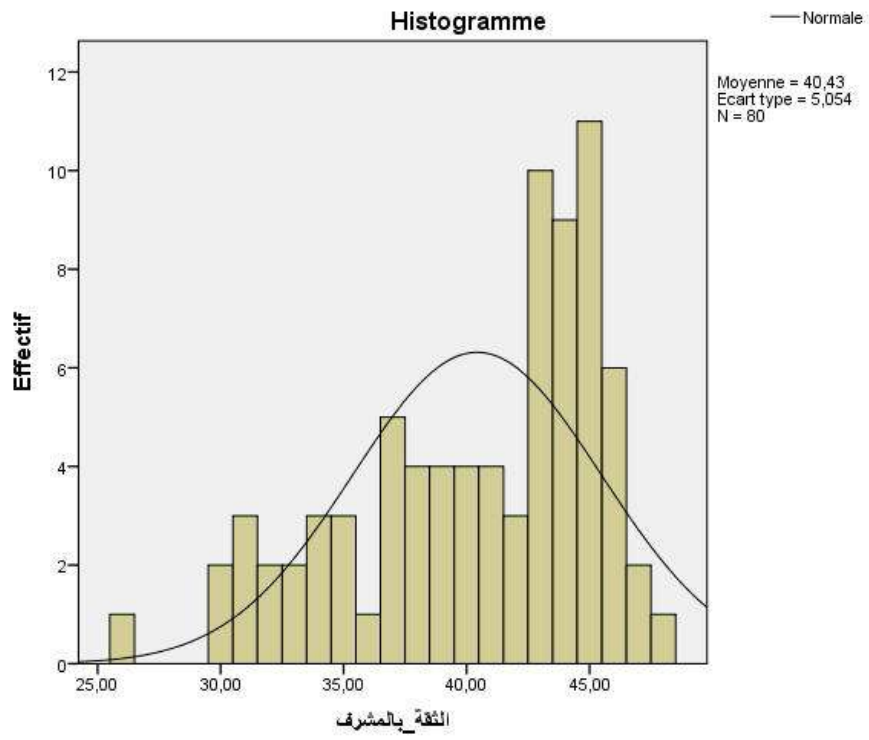
0.654	-1.141	07
1.008	-1.259	08
0.592	-1.159	09
0.268	-0.589	10
1.470	-0.847	11

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن كل معاملات الالتواء تراوحت من (-0,331 إلى -1,259) ، وجاءت كل الفقرات سالبة، وكل المعاملات تقع في المجال {3،-3} ، أما بالنسبة للتفلطح فإن معاملاته تراوحت من (-0,562 الى 1,470) أي أن معاملات التفلطح منها ما كانت سالبة و أخرى موجبة ، وكل معاملات التفلطح تقع في المجال { 3 ، -3}.

يتضح مما سبق أن متغير الثقة بالمشرف يتميز بالتوزيع الطبيعي، كون أن كل المعاملات محصورة بين مجال {3، -3} والشكل الموالي يبين ذلك

الشكل رقم (05) يبين التوزيع الطبيعي لبيانات متغير المستقل الأول الثقة بالمشرف



الثقة بالزملاء:

الجدول رقم(31): يبين معاملي التفلطح والالتواء لمتغير الثقة بالزملاء

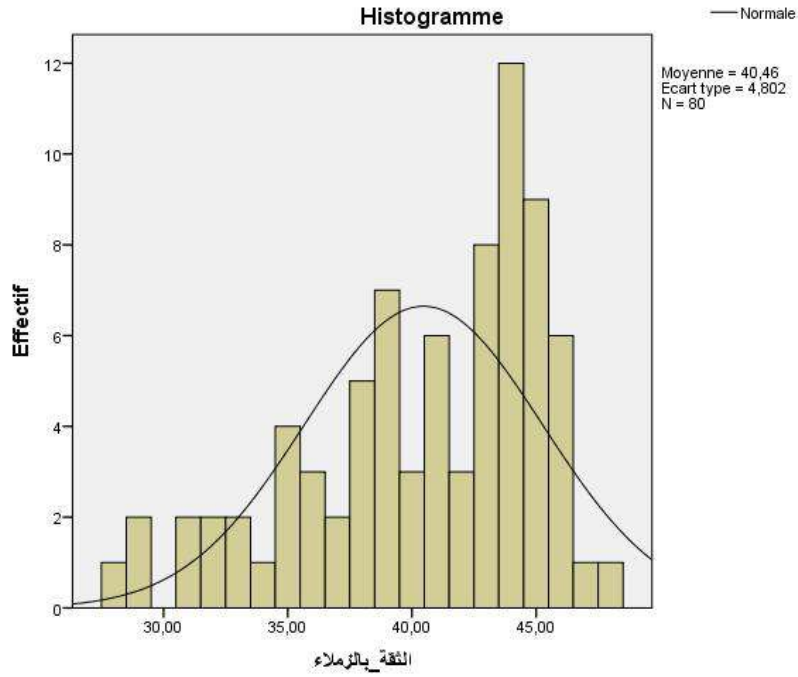
المتغير	الالتواء	التفلطح
01	-0.292	0.281
02	-0.730	0,253
03	-0.848	0.793
04	0.035	-0.192
05	-0.393	0.152
06	-0.669	0.302
07	-0.240	-0.023
08	-1.411	1.781
09	-1.019	0.393
10	-0.761	0.400
11	-1.152	1.397

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن كل معاملات الالتواء تراوحت من (-1.411 إلى 0,035) ، وجاءت كل الفقرات سالبة ما عدا الفقرة 04 ، وكل المعاملات تقع في المجال {3,-3} ، أما بالنسبة للتفلطح فإن معاملاته تراوحت من (-0,192 إلى 1,781) أي أن معاملات التفلطح منها ما كانت سالبة و أخرى موجبة ، وكل معاملات التفلطح تقع في المجال {3, -3} .

يتضح مما سبق أن متغير الثقة بالزملاء يتميز بتوزيع طبيعي، كون أن كل المعاملات وقعت في المجال {3, -3} والشكل الموالي يبين ذلك :

الشكل رقم (06) يبين التوزيع الطبيعي لبيانات متغير المستقل الثاني الثقة بالزملاء



الثقة بالادارة العليا :

الجدول رقم(32) يبين معاملي التفلطح والالتواء للمتغير الثالث الثقة بالادارة العليا

التفلطح	الالتواء	الفقرات
0.673	-0.299	01
2.514	-0.706	02
1.744	-0.363	03
2.389	-0.535	04
3.922	-1.125	05
2.210	0.000	06
1.452	-0.586	07
1.889	-0.442	08
1.542	-0.426	09
2.284	-0.875	10

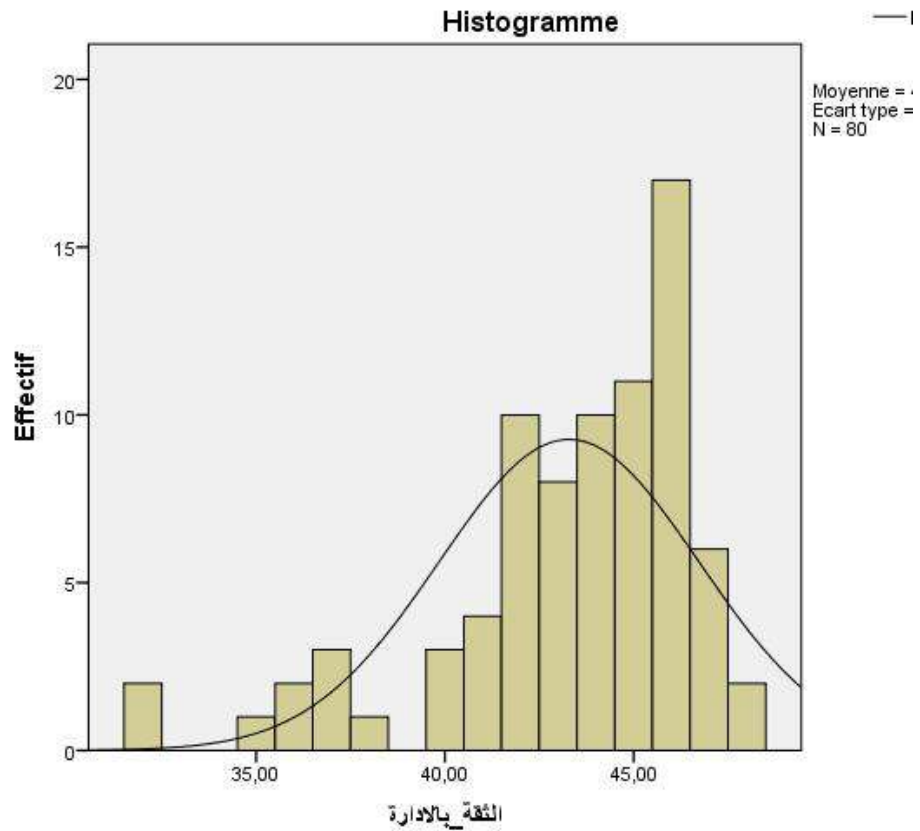
1.758	-0.815	11
-------	--------	----

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن كل معاملات الالتواء تراوحت من (-1.125 إلى -0.363) ، وجاءت كل الفقرات سالبة، وكل المعاملات تقع في المجال {3,-3} ، أما بالنسبة للتقلطح فإن معاملاته تراوحت من (0,673 الى 3.922) أي أن معاملات التقلطح كلها كانت موجبة ، وكل معاملات التقلطح تقع في المجال {3, -3} ، ما عدا الفقرة الخامسة تجاوزت 3 .

يتضح مما سبق أن متغير الثقة بالادارة العليا يتميز بتوزيع طبيعي، كون أن معظم المعاملات وقعت في المجال {3, -3} والشكل الموالي يبين ذلك :

الشكل رقم (06) يبين التوزيع الطبيعي لبيانات للمتغير المستقل الثالث الثقة بالادارة العليا



الجدول رقم (33): يبين معاملي التفلطح والالتواء للمتغير التابع الاستقرار الوظيفي :

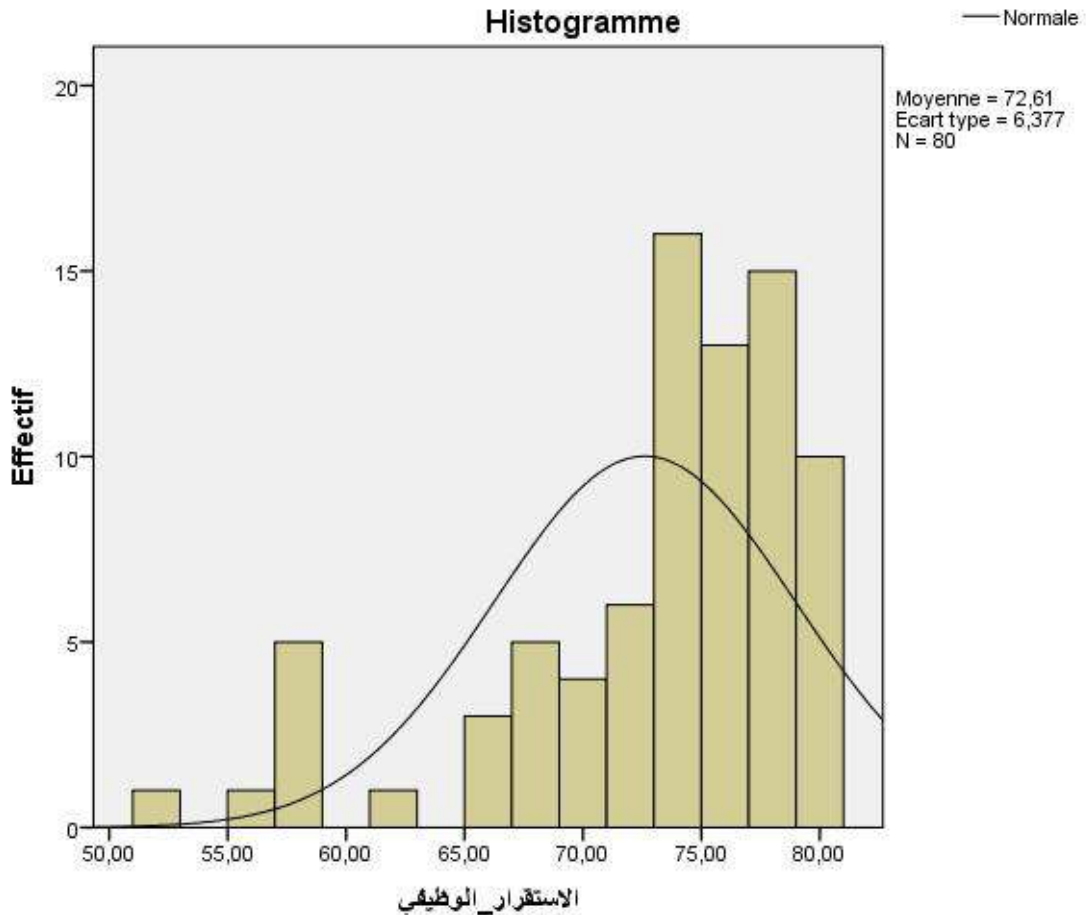
الفقرات	الالتواء	التفلطح
01	-0.811	1.452
02	-0.681	2.119
03	-0.384	1.384
04	-0.569	1.015
05	-0.569	1.307
06	-0.681	2.119
07	-0.395	0.444
08	-0.394	1.561
09	-0.146	-0.395
10	-0.685	2.084
11	-0.685	2.084
12	-0.472	1.754
13	-0.566	1.299
14	-0.384	1.384
15	-0.745	1.486
16	-0.341	3.230
17	-0.376	1.302
18	-1.116	4.051

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن كل معاملات الالتواء تراوحت من (-0,146 إلى -1,116) ، وجاءت كل الفقرات سالبة، وكل المعاملات تقع في المجال {3,-3} ، أما بالنسبة للتفلطح فإن معاملاته تراوحت من (-0,395 إلى 4.051) أي أن معاملات التفلطح موجبة ما عدا الفقرة 09 ، وكل معاملات التفلطح تقع في المجال {3 ، -3} ، ما عدا الفقرة الثامنة عشر .

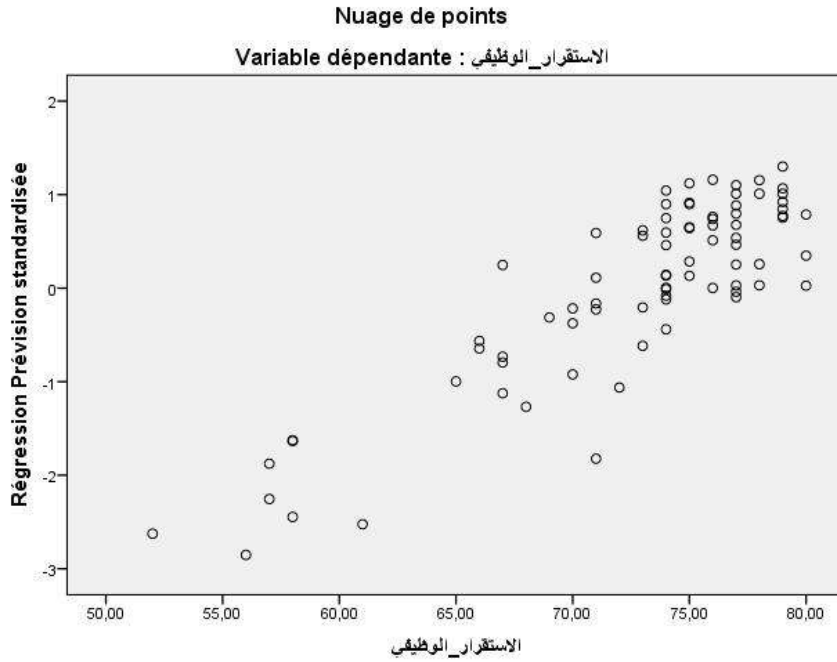
يتضح مما سبق أن متغير الاستقرار الوظيفي يتميز بتوزيع طبيعي، كون أن معظم المعاملات وقعت في المجال $\{-3, 3\}$ والشكل الموالي يبين ذلك :

الشكل رقم (07) يبين التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير التابع للاستقرار الوظيفي



- العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (Linarité): تم التأكد منها من خلال مخطط التشتت (Scatterplot) الذي يعتبر كمؤشر على هذه العلاقة كما هو مبين في الشكل الموالي:

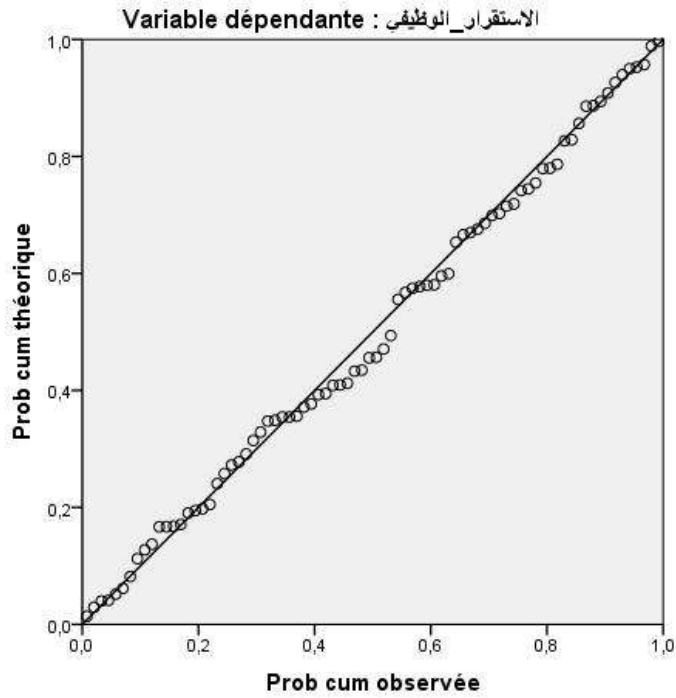
الشكل رقم (08) يبين التوزيع مخطط التشتت للمتغير التابع الاستقرار الوظيفي.



1- التوزيع الطبيعي للبواقي: تم التأكد من التوزيع الطبيعي للبواقي من خلال الشكل رقم (08)، حيث يلاحظ أن النقاط تتجمع حول خط مستقيم من أسفل اليسار إلى أعلى اليمين، وعليه فإن البيانات (البواقي) تتوزع توزيعاً طبيعياً.

الشكل رقم (09) يبين التوزيع الطبيعي للبواقي للمتغير التابع للاستقرار الوظيفي

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



الجدول رقم (34) يبين ملخص نموذج الانحدار للمتغيرات المستقلة على للاستقرار الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R²	معامل التحديد المعدل R-2	الخطا المعياري للتقدير	اختبار دورين واتسن
	0.873	0.762	0.753	3.17193	1.955

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

تدل النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة اختبار "دورين واتسن" تساوي $1 > 1.955 > 3$ وهذا يعني أن نموذج الانحدار مقبول وتحقق شرط استقلال البواقي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي R بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع 0.873 ، بينما بلغ معامل التحديد R² 0.762 في حين بلغ معامل التحديد المعدل R⁻² قيمة ب 0.753 ، أما خطأ التقدير فبلغ 3.17193 ، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة (الثقة بالمشرف، الثقة بالزملاء، الثقة بالادارة العليا) استطاعت تفسير 75% من التباين الموجود في الاستقرار الوظيفي أما الباقي فيعزى لمتغيرات أخرى. وللتحقق من الدلالة الإحصائية للنموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (35) يبين تحليل تباين الانحدار بين المتغيرات المستقلة و الاستقرار الوظيفي:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الانحدار	2448.343	816.114	81.116	3	0.000
المتبقي	764.645	10.061		76	
الكلية	3212.987			79	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه تحليل تباين الانحدار، حيث نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة 0,000 وهي أقل من 0,05 وهو ما يدل على أن معادلة الانحدار جيدة ، وبالتالي فنموذج الانحدار دال إحصائياً، مما يعني أن هذا النموذج بمتغيراته المستقلة صالح للتنبؤ بالمتغير التابع .

ولمعرفة المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في تفسير تباين المتغير التابع تم حساب معاملات

بيتا (B)

الجدول رقم (36) يبين معاملات بيتا (B) للمتغيرات المستقلة ومساهمتهم في الاستقرار

الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معامل B	الخطأ المعياري	قيمة معامل B المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الثابت	9.845	4.520		2.178	0.032
الثقة بالمشرف	0.485	0.097	0.384	5.017	0.000
الثقة بالزملاء	0.348	0.111	0.262	3.139	0.002
الثقة بالادارة	0.672	0.141	0.363	4.769	0.000

$$\text{الاستقرار الوظيفي} = 9,845 + (0,48 \times \text{الثقة بالمشرف}) + (0,34 \times \text{الثقة بالزملاء}) + (0,67 \times \text{الثقة بالادارة})$$

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات بيتا لكل من المتغيرات المستقلة دالة إحصائياً، وبالتالي فهم يساهمون في التنبؤ بالاستقرار الوظيفي . يرتبط الاستقرار الوظيفي بعلاقة طردية بمتغيرات: الثقة بالمشرف ، الثقة بالزملاء ، الثقة بالادارة العليا ، حيث يتضح أن الثقة بالمشرف تساهم بـ 48% ، وتساهم الثقة بالزملاء بـ 34% و كذا تساهم الثقة بالادارة العليا بـ 67%، وهذا يعني أن الاستقرار الوظيفي كمتغير تابع يعزى إلى المتغيرات المستقلة: الثقة بالمشرف، الثقة بالزملاء ، الثقة بالادارة العليا . وعليه فان الفرضية التي مفادها: تساهم أبعاد الثقة التنظيمية في التنبؤ بمستوى طبيعة الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت قد تحققت .

عرض نتيجة الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

الجدول رقم (37): فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	ذكر	38	123.28	11.217	-0.651	غير دالة
	انثى	42	124.97	11.943		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق دالة إحصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة بنسبة -0.651 عند مستوى دلالة 0.01، و منه تم رفض

فرضية البحث و قبول فرضية العدم وبالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق.

عرض نتيجة الفرضية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

جدول رقم (38): فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	ذكر	38	71.97	6.486	-0.849	غير دالة
	انثى	42	73.19	6.298		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة بنسبة -0.849 عند مستوى دلالة 0.01، و منه تم رفض فرضية البحث و قبول فرضية العدم وبالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق.

عرض نتيجة الفرضية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

جدول رقم (39): الفروق من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير السن

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	التباين بين المجموعات	167.249	55.750	0.408	3	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	10394.301	136.767			
	التباين الكلي	10561.550	79			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الفروق من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير السن أن قيمة "ف" المحسوبة بلغت 0.408، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه، نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تُعزى إلى متغير السن، و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق .

عرض نتيجة الفرضية السابعة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

الجدول رقم (40): الفروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير السن

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	التباين بين المجموعات	176.307	58.769	1.471	3	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	3036.681	39.956		76	
	التباين الكلي	3212.988			79	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الفروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير السن أن قيمة "ف" المحسوبة بلغت 1.471، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه، نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تُعزى إلى متغير السن، و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق .

عرض نتيجة الفرضية الثامنة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

جدول رقم (41): الفروق من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	التباين بين المجموعات	160.215	80.107		2	غير دالة

	77	0.593	135.082	10401.335	التباين داخل المجموعات	الثقة التنظيمية
	79			10561.550	التباين الكلي	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الفروق من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي أن قيمة "ف" المحسوبة بلغت 0.593، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه، نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تُعزى إلى متغير المستوى التعليمي، و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق .

عرض نتيجة الفرضية التاسعة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

الجدول رقم (42): الفروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	التباين بين المجموعات	22.359	11.179	0.270	2	غير دالة
	التباين داخل المجموعات	3190.629	41.437		77	
	التباين الكلي	3212.988			79	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الفروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي أن قيمة "ف" المحسوبة بلغت 0.270، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05.

وبذلك، تكون الفروق بين متوسطات في الاستقرار الوظيفي دالة إحصائيًا. وعليه، نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تُعزى إلى المستوى التعليمي، و بالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق .

عرض نتيجة الفرضية العاشرة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

الجدول رقم (43): فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية

المتغير	الأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	اقل من 5 سنوات	28	124.21	11.855	0.022	غير دالة
	اكثر من 5 سنوات	52	124.15	11.518		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الاقدمية، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة بنسبة 0.022 عند مستوى دلالة 0.01، و منه تم رفض فرضية البحث و قبول فرضية العدم وبالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق .

عرض نتيجة الفرضية الحادية عشر:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت :

الجدول رقم (44): فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية

المتغير	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	اقل من 5 سنوات	28	73.28	5.746	0.724	غير دالة
	اكثر من 5 سنوات	52	72.25	6.718		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين فروق دالة إحصائية من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة بنسبة 0.724 عند مستوى دلالة 0.01، و منه تم رفض فرضية البحث و قبول فرضية العدم وبالتالي ترى الباحثين ان الفرضية التي مفادها وجود فروق من حيث الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت لم تتحقق

اساليب المعالجة الإحصائية

بعد تطبيق ادوات البحث (الاستبيان) و تفرغ البيانات قامت الباحثين باستخدام برنامج spss (النسخة 20) و هو اختصار العبارة : statistical package for social sciences - التي تعني الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية- في معالجة البيانات ، حيث قامت الباحثين بادخال البيانات للحاسوب ، ثم استخدمنا مجموعة من الاساليب الاحصائية في معالجة معطيات البحث ، حيث تمثلت هذه الاساليب الاحصائية في :

- الاحصاء الوصفي : التكرارات- النسب المئوية - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري.

- الاحصاء الاستدلالي :

* معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة

* تحليل الانحدار المتعدد

* اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين

* اختبار ANOVA تحليل التباين الاحادي لدراسة الفروق بين اكثر من مجموعتين .

خلاصة :

لقد تعرضت الباحثين الى اجراءات الدراسة الميدانية ، و التي تضم اجراءات الدراستين :

الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الاساسية ، حيث تبين من خلال هذا الفصل ان ادوات الدراسة على قدر من الصدق و الثبات و هو ما يؤكد مدى صلاحيتها في جمع البيانات و سيتم مناقشة و تحليل النتائج في الفصل الموالي .



الفصل السادس:
مناقشة وتحليل النتائج

تمهيد:

بعد عرض النتائج في الفصل السابق ستقوم الباحثتان في هذا الفصل بمناقشتها وتحليلها

مناقشة نتائج الفرضيات :**مناقشة نتيجة الفرضية الاولى :**

مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

اظهرت نتائج لتحليل الاحصائي للمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد الثقة التنظيمية هي قيم اعلى من المتوسط مما يشير الى وجود مستوى مرتفع من الثقة لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت و هذا مايوضحه الجدول رقم(27)

كما اظهرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للمتغيرات الديموغرافية مما يعكس هذا ثبات الثقة بين الفئات المختلفة و على وجود علاقة ايجابية بين الموظفين و اداراتهم و شعورهم بالامان و الدعم خاصة فيما يتعلق هذا بالكفاءة و التواصل و تعكس هذه نتيجة بيئة عمل صحية تتسم بالتواصل و المشاركة في اتخاذ القرار و توفر بيئة عمل مستقرة

و لقد جاءت هذه النتائج مشابهة لدراسة عبد الرحمان (2019) بعنوان: اثر الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية الاردنية في حين انها بينت وجود مستوى مرتفع في الثقة التنظيمية .

ووافقتها ايضا دراسة الخطيب،نهاده عبد الرحمان (2017) بعنوان:الثقة التنظيمية و علاقتها بالتمكين الاداري لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة اظهرت ان مستوى الثقة كان جاء مرتفعا .

في حين ان دراسة الصبيحي (2014) عنوان :الثقة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة التربية و التعليم الاردنية توصلت انه كان مستوى الثقة من متوسط الى مرتفع .

مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

مستوى الاستقرار المهني مرتفع لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي للمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد الاستقرار الوظيفي هي قيم اعلى من المتوسط مما يشير الى وجود مستوى مرتفع من الاستقرار لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت و هذا ما يوضحه جدول رقم (28)

كما ان التقارب بين المتوسطات الحسابية للابعاد الثلاثة يدل ذلك على شعور الموظف بالرضا و الانتماء و الرغبة في الاستمرار في العمل ، و هذا ما يعكس توازنا في العوامل المؤثرة في الاستقرار مع توفر مناخ تنظيمي يتميز بالاتزان و الدعم المؤسسي بتوفير بيئة عمل ايجابية تتسم بالعدالة التنظيمية ، و احترام الحقوق الوظيفية بحيث يشعر الموظف انه محل اهتمام و رعاية من الادارة مما يعزز ذلك التزامهم و شعورهم بالامان الوظيفي .

و تتسق هذه النتيجة مع دراسة الخليفي(2016) بعنوان :الاستقرار الوظيفي و علاقته بالرضا المهني لدى معلمي مرحلة الثانوية في السعودية على وجود مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي .

و اتفقت مع دراسة الصويغ ابراهيم (2014)بعنوان:اثر الرضا الوظيفي على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في المصاريف السعودية حيث اكدت النتائج على وجود مستوى مرتفع من الاستقرار و الميل للبقاء في وظائفهم ،و مع دراسة عباينة علي (2013) بعنوان :اثر القيادة التحويلية على الاستقرار الوظيفي:دراسة ميدانية في الجامعات الاردنية و كانت من اهم النتائج وجود تاثير ايجابي على رفع مستويات الاستقرار الوظيفي

ووافقتها كذلك دراسة احمد، مصطفى (2017) بعنوان:العلاقة بين الامن الوظيفي و الاستقرار الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي و توصلت النتائج الى وجود مستوى مرتفع من الاستقرار

مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تساهم الثقة التنظيمية في التنبؤ بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

أسفرت نتائج الدراسة من خلال التحليل الاحصائي (اختبار الانحدار المتعدد) عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، مما يدل على أن ارتفاع مستوى الثقة داخل المؤسسة ينعكس إيجاباً على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي. هذه النتيجة منطقية بالنظر إلى الدور المحوري الذي تلعبه الثقة في العلاقة بين الموظف والمؤسسة التي ينتمي إليها.

اذ عندما يشعر الموظف أن إدارته تتسم بالشفافية، والعدالة، وتحترم الالتزامات المتبادلة، فإن ذلك يعزز من شعوره بالأمان الوظيفي والانتماء المؤسسي. فالثقة التنظيمية تخلق بيئة عمل إيجابية يتفاعل فيها الفرد بارتياح، ويكون أكثر استعداداً للاستمرار، والمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة. وهذا الشعور بالثقة يُقلل من نوايا ترك العمل، ويُعزز من استقراره في وظيفته.

من جهة أخرى، غياب الثقة أو ضعفها قد يؤدي إلى حالة من القلق، التردد، وعدم الرضا، وهي مشاعر تضعف من الالتزام وتزيد من احتمال السعي لفرص عمل بديلة. لذا، يمكن القول إن الثقة التنظيمية ليست مجرد عنصر نفسي أو عاطفي، بل هي ركيزة أساسية من ركائز الاستقرار المؤسسي وفاعلية الموارد البشرية.

ويمكن تفسير هذا التأثير أيضًا من خلال البعد الإدراكي؛ إذ يُدرك الموظفون أن المؤسسة التي تثق بهم وتمنحهم التقدير، تستحق منهم الولاء والالتزام، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تعزيز حالة الاستقرار الوظيفي. وبالتالي، فإن تعزيز مناخ الثقة داخل الجامعة لا يُعد ترفاً إدارياً، بل هو ضرورة إستراتيجية لضمان الحفاظ على الكفاءات البشرية وتخفيض معدلات الدوران الوظيفي.

و قد ايدت دراسة تحليل تلوي بواسطة علي توسن (2022): شمل هذا التحليل 33 دراسة وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، مع التأكيد على أن هذه العلاقة قد تتأثر بمتغيرات مثل بيئة العمل وجائحة كوفيد-19.

كما وافقت دراسة مراد باش (2020): أظهرت هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، مما يدعم الفرضية القائلة بأن زيادة الثقة داخل المنظمة تعزز من رضا الموظفين واستقرارهم.

و عارضت دراسة سرقيا وكارا (2022): وجدت هذه الدراسة أن الثقة في الزملاء والإدارة تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، بينما لم تكن الثقة في أصحاب المصلحة الخارجيين مؤشراً معنوياً، مما يشير إلى أن نوع الثقة داخل المنظمة قد يؤثر بشكل مختلف على الاستقرار الوظيفي.

مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

يشير الجدول رقم (37) والذي يبين اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث من حيث الثقة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، و هذا ما يشير الى ان الذكور و الاناث يمتلكون تصورات متقاربة تجاه بيئتهم التنظيمية و مدى موثوقيتهم في المؤسسة التي اصبحت في ظل التغيرات الحديثة تتبنى مبدئ المساواة و عدم التمييز .

و تتفق مع دراسة نجاح نوح (2023) بعنوان: الثقة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى اساتذة التعليم الثانوي بحيث اظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الثقة التنظيمية تعزى بمتغير الجنس .

و كذلك دراسة صبرينة غربي،نورة البدوي،شفيقة قانون (2023) بعنوان: الثقة التنظيمية في ظل بعض المتغيرات الشخصية لدى موظفي قطاع الوظيفة العمومية اظهرت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الثقة التنظيمية تعزى بمتغير الجنس

و اتفقت ايضا مع دراسة حمزة معمري (2022) بعنوان: واقع الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية اظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار المهني تعزى لمتغير الجنس لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت.

يشير الجدول رقم (38) والذي يبين اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث من حيث الاستقرار المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت ،و يمكن تفسير هذا انه ان الاستقرار المهني لا يتحدد بالغالب بعامل الجنس بقدر ما يتاثر بمجموعة من العوامل التنظيمية و المهنية المشتركة بين الجنسين مما يجعل سعيهم نحو تحقيق الاستقرار مشتركا و متشابها في خصائصه و دوافعه

ووافقت ايضا دراسة الجبيري ،فهد عبد الله محمد(2020) بعنوان اثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار على العاملين بمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ،مما يشير ان الجنس لا يؤثر بشكل كبير على الاستقرار المهني في هذه البيئة .في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عقاد نسرين و ريازي فاطمة الزهراء (2022) بعنوان الاستقرار المهني و علاقه بالاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الغابات بعين تموشنت فقد اشارت الدراسة بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس حيث اظهرت النتائج ان الذكور يتمتعون بمستوى اعلى من الاستقرار المهني مقارنة بالاناث .

و قد اختلفت ايضا مع دراسة حاج علي ،حكيم و حماش حسين (2022)تاثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمركز الاستشفائي بولاية تيزي وزو و اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس حيث اظهرت النتائج ان الذكور يتمتعون بمستوى اعلى من الاستقرار المهني مقارنة بالاناث .

و قد اختلفت ايضا مع دراسة حاج علي ،حكيم و حماش حسين (2022)تاثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمركز الاستشفائي بولاية تيزي وزو و اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار المهني تبعا لمتغير الجنس حيث اظهرت النتائج ان الذكور يتمتعون بمستوى اعلى من الاستقرار المهني مقارنة بالاناث .

فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار المهني لدى النساء العاملات نتيجة تعرضهن للتحرش الجنسي مع تاثيرات متفاوتة .

مناقشة نتيجة الفرضية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

تبين من خلال تحليل التباين الاحادي و مايبينه الجدول رقم (39) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى الثقة التنظيمية تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، اي ان الموظفين باختلاف اعمارهم يتقاربون في مستوى الثقة التي يضعونها في مؤسستهم

تطابقت هذه النتائج مع دراسة بن رطال عبد القادر (2022) بعنوان الثقة التنظيمية كمتغير وسيط بين ادارة المعرفة و تحسين اداء هيئة التدريس بجامعة الاغواط بحث اكدت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تاثير ادارة المعرفة على الاداء بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط نعزى لمتغير السن.

و جاءت موافقة مع دراسة غربي صبرينة ،البدوي نورة ،قنون شفيقة (2023) بعنوان مستوى الثقة التنظيمية في ظل بعض التغيرات الشخصية لدى موظفي قطاع الوظيفة العمومية بورقلة و اظهرت النتيجة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة تعزى لمتغير السن.

و تطابقت ايضا مع دراسة بالفار علي ،بقادير عبد الرحمان (2022) بعنوان تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى اساتذة التعليم المتوسط بلدية الروسيات ورقلة اظهرن النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الثقة يعزى لمتغير السن

تشير هذه النتيجة الى ان مستوى الثقة التنظيمية لا ينحصر على فئة عمرية فقط بل تمس اغلبية الموظفين بمختلف اعمارهم و هذا راجع الى النمط السائد داخل المؤسسة .

مناقشة نتيجة الفرضية السابعة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار المهني تعزى لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

تبين من خلال تحليل التباين الاحادي و مايبينه الجدول رقم (40) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث مستوى الاستقرار تبعا لمتغير السن لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت، هذه النتيجة تعكس على ان الشعور بالاستقرار لا يعتمد بالضرورة على العمر مما يخلق توازنا نفسيا وسلوكيا بين مختلف الاعمار من حيث الشعور بالاستقرار .

واختلفت هذه النتائج مع دراسة د.قيس كاظم الجنابي (2021) بعنوان :الاستقرار الوظيفي و علاقته

بقيم العمل على موظفي جامعة الاغواط بحيث اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية يعزى لمتغير السن .

وعارضتها كذلك دراسة جديد سعاد، دبيان سيهام (2023) بعنوان :جودة حياة في العمل و علاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري بتيزي وزو ،اظهرت النتائج ايضا وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير السن .

تشير هذه النتائج الى ان مستوى الاستقرار المهني قد لا يكون مرتبطا بشكل مباشر بعمر الموظف بل بعوامل اخرى اكثر تاثيرا مثل وجود بيئة عمل مستقرة و عادلة و توفر شعورا متساويا بالمان لجميع الموظفين بغض النظر عن اعمارهم .

مناقشة نتيجة الفرضية الثامنة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

يتضح من خلال الجدول رقم(41) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

عارضت هذه النتائج دراسة حسان اسماعيل ،احمد وراق (2016) بعنوان اثر تطوير المسار المهني في الثقة التنظيمية ،دراسة ميدانية عن المصارف الخاصة العاملة في مدينة دمشق ،بسوريا مما قد

اشارت هذه النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المستوى المهني .

و خالفها ايضا دراسة بلقاسم بوزيدي (2019) بعنوان:الثقة التنظيمية لدى عمال الادارة المحلية و علاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية توصلت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الثقة التنظيمية تعزى للمستوى المهني

و يمكن تفسير هذه النتائج بان ظاهرة الثقة التنظيمية لا ترتبط بالمستوى التعليمي فقط بقدر ما ترتبط على الشفافية و التواصل و الثقة المتبادلة بين العمال.

مناقشة نتيجة الفرضية التاسعة :

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار المهني تعزى لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

يتضح من خلال الجدول رقم(42) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى المهني لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

و هذه النتيجة جاءت معارضة لدراسة مزياني الوناس ،دبي بشيرة (2015) بعنوان:الاستقرار المهني و علاقته بالابداع الاداري لدى العاملين :دراسة ميدانية بكلية الرياضيات و علوم المادة جامعة قاصدي مربح بحيث اظهرت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المستوى المهني .

و يمكن تفسير هذه النتيجة على ان الشعور بالاستقرار لا يرتبط بشكل مباشر بالمرتبة او المستوى المهني فقد يكون الاستقرار المهني متأثرا بعوامل خرى مثل بيئة العمل و التي تطبق بشكل موحد على جميع الموظفين بغض النظر عن مستواهم .

مناقشة نتيجة الفرضية العاشرة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

يتضح من خلال الجدول رقم(43) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

و اختلفت هذه النتيجة مع الدراسة ناصرى نذير (2019) بعنوان: الثقة التنظيمية و علاقتها بالاداء الوظيفي لدى عاملين مؤسسة سونالغاز توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة

و خالفها كذلك دراسة محمد مصطفى عبد القادر (2021) بعنوان: الثقة التنظيمية لدى المدارس الثانوية و اظهرت النتائج على وجود فروقات دلالة احصائية من حيث الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الاقدمية

و كذلك بالنسبة الى دراسة نجاح نوح (2023) بعنوان: الثقة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى اساتذة التعليم الثانوي بحيث اظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الثقة التنظيمية تعزى بمتغير الاقدمية .

يمكن تفسير هذه الظاهرة ان الثقة التنظيمية لا تتشكل بالضرورة بناء على اقدمية الموظف و انما ترتبط بعوامل تنظيمية اكثر .

مناقشة نتيجة الفرضية الحادية عشر:

توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

يتضح من خلال الجدول رقم(44) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية من حيث الاستقرار المهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت.

و اتفقت هذه النتائج مع دراسة مزياني الوناس ،دبي بشيرة (2015) بعنوان:الاستقرار المهني و علاقه بالابداع الاداري لدى العاملين :دراسة ميدانية بكلية الرياضيات و علوم المادة جامعة قاصدي مريح بحيث اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الاقدمية

و أيدتها دراسة نوار نور الدين ،صوفي عبد الوهاب (2024)بعنوان:جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري بدراسة ميدانية بمؤسسة العمومية منطال تلمسان و قد توصلت الى وجود فروق في الحياة المهنية يعزى بمتغير الاقدمية .

في حين عارضتها دراسة عقاد نسرین ،و ريازي فاطمة الزهراء (2022) بعنوان : بعنوان الاستقرار المهني و علاقه بالاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الغابات بعين تموشنت فقد اشارت الدراسة بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار المهني تبعا لمتغير الاقدمية.

يمكن تفسير هذع الظاهرة أن تبعا لاختلاف سنوات الاقدمية قد يعزى استقرار بيئة العمل و سريان سياسات تنظيمية موحدة تطبق على جميع الموظفين مما يؤدي الى الشعور بالثقة لدى مختلف الفئات

الخاتمة

خاتمة :

و في الختام و من خلال دراستنا اصبحنا ندرك ان نجاح المنظمات مرتبط بسلوكيات و اعتقادات الافراد وثقتهم بها وهذا ما يعد من العوامل الاساسية التي تؤثر بشكل كبير في سلوك الموظفين و استقرارهم ، فالثقة التنظيمية تنمو عبر الشفافية، العدالة والمساواة مما يعزز من ولاء الموظفين و ارتباطهم بالمنظمة ، اما الاستقرار المهني، فهو يترجم الى شعور الموظف بالامان الوظيفي و هذا ما يزيد من دافعيته في الاستقرار و ارتفاع جودة الاداء الوظيفي.

وفي الختام، ومن خلال دراستنا أصبحنا ندرك أن نجاح المنظمات مرتبط بسلوكيات واعتقادات الأفراد وارتباطهم بها، وهذا ما يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في سلوك الموظفين، فالثقة التنظيمية تنمو عبر الشفافية، العدالة، والمساواة، مما يعزز من ولاء الموظفين وارتباطهم بالمنظمة. أما الاستقرار المهني، فهو يترجم إلى شعور الموظف بالأمان الوظيفي، وهذا ما ينعكس بشكل إيجابي في الاستقرار وارتفاع جودة الأداء الوظيفي.

وهذا ما تم اكتشافه من خلال الدراسة، أي وجود علاقة ترابطية متكاملة بين الثقة التنظيمية والاستقرار المهني لدى العاملين بالمؤسسة، بحيث يؤثر كل منهما على الآخر، إذ إن وجود الثقة يعزز الاستقرار ويقلل من المسار الوظيفي في حين أن غياب الثقة قد يؤدي إلى ضعف الولاء التنظيمي وانجذاب الفرد نحو المؤسسة، أو يؤدي إلى ارتفاع نسب الدوران الوظيفي أو الميل إلى الانسحاب.

ومن خلال هذه العلاقة التفاعلية، فإن توافر الثقة والاستقرار العديد من الآثار الإيجابية في تحقيق مستويات عالية من الرضا والانتماء، حيث يعمل كل من عاملي الثقة والعلاقة التنظيمية على دعم الارتباط الوظيفي، مما يسهم في تحقيق أهداف الإدارة والأداء، وهذا ما يتطلب من المؤسسات أن تولي أهمية كبيرة لتوفير البيئة التنظيمية المحفزة والملائمة للعمل.

ولدى المنظمات التي تطمح إلى تحقيق نجاح طويل الأمد، لا بد أن تولي اهتمامًا كبيرًا لبناء ثقة تنظيمية قائمة على الصدق، الاحترام، والعدالة، إلى جانب تبني استراتيجيات واضحة لدعم الاستقرار المهني وتطوير الموارد البشرية. فنجاح المؤسسة يقاس بمدى قدرتها على خلق بيئة عمل آمنة ومستقرة وعادلة تعزز من إمكانيات موظفيها وتدفعهم نحو الإبداع والتميز.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن نجاح المؤسسة لا يعتمد فقط على الإمكانيات المادية أو الموارد التقنية، بل يرتكز بدرجة أكبر على الاستقرار المهني والشعور بالانتماء والرضا لدى العاملين فيها. إن بناء بيئة عمل محفزة يتطلب رؤية استراتيجية تدمج بين البعد الإنساني والتنظيمي، وتمنح الموظف دورًا محوريًا في منظومة الأداء. كما أن ترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على الثقة المتبادلة والتواصل الفعال، يعزز من الولاء المؤسسي ويحد من ظاهرة التسرب الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على استمرارية الأداء وتنافسية المؤسسة في محيطها الخارجي. لذلك، فإن الاستثمار في تنمية رأس المال

البشري وتعزيز الثقة التنظيمية يجب أن يكون خيارًا استراتيجيًا في كل مؤسسة تطمح إلى الاستدامة والتميز.

الاقتراحات و التوصيات :

على ضوء النتائج المتحصل عليها تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات و الاقتراحات التي يمكن ان تساهم في تطوير بيئة العمل :

- تجسيد الافكار و الاقتراحات التي يقدمها الموظفي لتعزيز الثقة في قدراتهم و افكارهم .
- تعزيز العدالة التنظيمية في التقييم و الترقية و التكليف بالمهام
- تقديم المكافآت المادية و المعنوية لتحفيز الموظفين .
- تشجيع ثقافة الاحترام المتبادل داخل المؤسسة .
- تعزيز الثقة بالادارة العليا من خلال الانفتاح على الموظفين، والوفاء بالوعود المقدمة وتقديم المساعدة لهم، وتطبيق القوانين بعدالة ومهنية.
- تطبيق العدالة و المساواة داخل المؤسسة لتشجيع العمال على تقديم اداء مرضي .
- توفير بيئة عمل داعمة نفسيا و مهنيا .

التوصيات العلمية :

- اجراء دراسات مماثلة في قطاعات مختلفة
- دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية و مدى تاثيرها على الاستقرار المهني
- تنظيم ورشات و دورات تكوينية لفائدة المسؤولين الاداريين لتعزيز مهارات التواصل و بناء الثقة

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- اسماء محمد الشهري، عوض ريم ابو داهش آل سلطان بيان عبد الله.حسين سارة.(2023).اثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي.مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية القانوني .
- البدوي نورة.قنوش شفقة.غربي صبرينة.(2023).مستوى الثقة التنظيمية في ظل بعض التغيرات الشخصية لدى موظفي قطاع الوظيفة العمومية (مذكرة ماستر).جامعة قاصدي مرباح .ورقلة .
- الخطيب، نهاد عبد الرحمان.(2017).الثقة التنظيمية و علاقتها بالتمكين الاداري لدى عاملين الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير) .الجامعة الاسلامية،غزة .
- الخليفي نورة .(2016).الاستقرار الوظيفي و علاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في السعودية ،المجلة التربوية السعودية ، 32(2)،150-172.الصويغ،إ.(2014).
- السيدة محمود ابراهيم سعد، العلاقة بين الثقة التنظيمية و الاداء الابتكاري لدى مديري الجهاز الاداري دراسات تربوية و نفسية مجلة كلية التربية بزقازيق جامعة الاسكندرية العدد 81 مصر 2013.
- الشريفة اقوجيل .حقاوي وردة.(2023).دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار(مذكرة
- الصبيحي هالة محمد.(2014)الثقة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة التربية و التعليم الاردنية .مجلة دراسات العلوم الادارية ، 41(2)،215-240.
- الصويغ ابراهيم.(2014).ثر الرضا الوظيفي على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين فيالمصارف السعودية .مجلة العلوم الادارية و الاقتصادية ، 6(1)،97-112.
- بالفارعلي. بقادير عبد الرحمان .(2022).تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى اساتذة التعليم الثانوي. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية الاقتصادية ، 11(02)،705-726.
- براهمي سهام .(2015).ظروف العمل و تاثيرها على الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر).جامعة محمد يوضياف .المسيلة .
- برحيل رشيدة سارة .(2021).الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصناعية الاقتصادية (ماستر).جامعة عين تموشنت
- بلقاسم بوزيدي .(2019).دراسة الثقة التنظيمية لدى عمال الادارة المحلية (مذكرة ماستر)جامعة قسنطينة2،الجزائر .

- بودكاره مخطارية دكتورة سنة 2023 الثقة التنظيمية و علاقتها بالعقد النفسي دراسة ميدانية على عينة من عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم "بوهان"
- جديد سعاد.دبيان سيهام. (2023) جودة الحياة في العمل و علاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر).جامعة معمري تيزي وزو.
- جلولي شيماء.(2023) حوادث العمل و تأثيرها على استقرار العامل (ماستر).جامعة ابن خلدون تيارت .
- حسان إسماعيل، أحمد وراق. (2015).اثر تطوير المسار المهني في الثقة التنظيمية دراسة ميدانية بالمصارف الخاصة بدمشق. مجلة جامعة تشرين،(37)،(3).
- حكمت محمد فليح تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد و الرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت مجلة الادارة و الاقتصاد العدد 83 الجامعة المستنصرية العراق 2010 .
- حمو مرية.(2015).صراع الدور و علاقته بالاستقرار المهني لدى العمال (مذكرة ماستر).جامعة المسيلة
- خلفاتي وئام.عومارة فاطمة.(2022).اثر تنمية المسار المهني على الاستقرار الوظيفي (ماستر).جامعة ميله
- خياط اميرة،2024, دكتورة الثقة التنظيمية و علاقتها بالصمت التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية الحروش.
- سالم اسماء،أ.شتحونة إخلاص.(2022).اثر حوادث العمل و الامراض المهنية على الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر).جامعة ورقلة .
- سعاد بن قسوم.ريحانة ملوح.(2023).تأثير ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي (ماستر).جامعة توقرت عين مليلة .
- سفير فايزة.مطيش نجاه.(2022).علاقات العمل و دورها في الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر)جامعة جيجل.
- شيماء حلمي شحاته حامد،2021.الثقة التنظيمية وانعكاساتها على السلوك الابداعي للعاملين "دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مستشفى حميات دمنهور" مجلة كلية التربية جامعة عين الشمس.

- طويل حسونة. مبارك صفاء.(2021). اثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين. مجلة العلوم الانسانية ،21(02)،976-1002.
- عبد الرحمان خالد.(2019). اثر الثقة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية الاردنية .المجلة الاردنية في إدارة الاعمال،15(1)،65-82.
- عقاد نسرین.ريازي فاطمة الزهراء.(2022).الاستقرار المهني و علاقته بالاداء الوظيفي(مذكرة ماستر).جامعة بلحاج بوشعيب. عين تموشنت .
- عيسى نجيمي, جهيد بوطالب , 2023 أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين دراسة تطبيقية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.المجلد 06 ، العدد: 01 (2023) -393 412، مجلة أبحاث إقتصادية معاصر .
- فتحي بشرى.بديان سامية.(2020).الحوادث المهنية و تأثيرها على الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر). جامعة ادرار .
- مجلة ابحاث اقتصادية معاصرة،6(1)،393-412.
- محمد مصطفى عبد القادر .(2021)الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في ضوء بعض المتغيرات .مجلة كلية التربية جامعة المنصورة 102.
- مزياي النوناس.دبي بشيرة.(2015). الاستقرار المهني و علاقتها بالابداع الاداري (مذكرة ماستر).جامعة قاصدي مرباح، ورقلة
- معمري حمزة.(2022).واقع الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية .مجلة آفاق علمية،14(02)،123-144.
- ناصري نذير. (2019).الثقة التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي (ماستر).جامعة ورقلة،الجزائر.
- نجاح نوح. (2023).الثقة التنظيمية و علاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية (ماستر).جامعة الوادي،الجزائر.
- نسرین غانم ابو شاويش2013 محددات الثقة التنظيمية و اثارها دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث و تشغيل اللاجئين رسالة ماجستير الجامعة الاسلامية غزة .
- نوار نور الدين. صوف عبد الوهاب. (2024).جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري .مجلة الروائز ،08،(1)،122-143.

- نور سيرى محمود طه، درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الخليل للقيادة الموزعة وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، برنامج ماجستير إدارة أعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2019.
- هيثم حسام الدين كركابي، ه. محمد الحسن شالقو. (2023). دولا النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي (مذكرة ماستر). جامعة الاغواط .
- يوسف بن عطا الله، دور المؤسسة الاجتماعية لادارة الموارد الاجتماعية لادارة الموارد البشرية في بناء الثقة التنظيمية في المؤسسة مذكرة ماستر تخصص العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2018-2019 .
- يوسف بن عطا الله دور المسؤولية الاجتماعية لادارة الموارد البشرية في بناء الثقة التنظيمية في المؤسسة ماستر 2019.

- Paine Katie Delahaye 2003 .Guidelines for Measuring Trust in Organizations .The Institute for Public Relations: Copyright.
- Yi Jiang, Wen-Ke Chen .)2017(.Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity .EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education .2068-2057،)6(13،

الملاحق

استبيان البحث

في إطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية نضع بين ايديكم امام العبارة التي تناسبك (X) هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا، راجين منكم التعاون معنا مع العلم انه لا توجد اجابة خاطئة واخرى صحيحة وسنحلل النتائج بسرية تامة ولن تستعمل الا لغرض البحث العلمي فقط. وشكرا على تعاونكم مسبقا.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر انثى
- السن: 22-30 سنة 31-40 41-50 سنة 51 سنة فما فوق
- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات اكثر من 5 سنوات

المحور الأول: الثقة التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أستطيع التحدث مع مشرفي المباشر بكل سهولة وبدون أي حواجز حول الأمور المتعلقة بالعمل					
02	يجب مشرفي المباشر في العمل للآخرين ما يجب لنفسه					
03	معرفة مشرفي المباشر لأمر العمل الدقيقة تجعلني اثق به					
04	يمتلك مشرفي المباشر ما يكفي من المعرفة					

					والمهارات المتعلقة بالعمل
					05 اشعر بالراحة اتجاه قرارات مشرفي المباشر في العمل لكونه يتصرف بطريقة عادلة ومنصفة.
					06 مشرفي المباشر يعتبر مشاكل الآخرين مشاكله ويوليها الاهتمام نفسه
					07 اثق بنزاهة رئيسي المباشر في حل النزاعات بين العمال
					08 اثق في الاقتراحات المقدمة من قبل مشرفي المباشر فيما يخص العمل
					09 مشرفي المباشر في العمل يقدم العون والإسناد للآخرين بعيدا عن دافع الكسب المادي والمعنوي
					10 مشرفي المباشر يقدر جهود العمال في الوظيفة و يثمنها
					11 أستطيع التحدث بحرية مع مشرفي المباشر حول المشاكل التي تواجهني في نطاق العمل مع علمي المسبق بأنه سوف يستمع لي
					12 يقوم زملائي بواجباتهم حتى لو لم يكن المدير موجود في مكان العمل
					13 أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل

					لتنوع مهاراتهم ومعارفهم	
					14 تربطني مع زملائي علاقات اجتماعية جيدة	
					15 أتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد في حل المشكلات	
					16 يسعى زملائي في العمل للتوافق معي دون تفضيل مصالحهم الذاتية	
					17 أثق في القرارات التي يتخذها زملائي في العمل نيابة عني	
					18 زملائي في العمل قادرون على إنجاز أعمالهم في مختلف الظروف	
					19 تربطني صداقة طيبة مع زملائي في العمل.	
					20 زملائي يسهلون علي عملي عندما يتطلب تنفيذ المهمة الكثير من الانتباه	
					21 أشعر بأن زملائي في العمل يعدون المشاكل التي أواجهها وكأنها مشاكلهم الخاصة بهم	
					22 لا داعي لأن أكون حذرا مع زملائي لأنهم يستحقون ثقتي	
					23 تقوم ادارة مؤسستي بدعمي ومكافئتي طالما أؤدي عملي على أكمل وجه	
					24 إدارة هذه المؤسسة تتعامل بصدق ونزاهة مع جميع العاملين.	

					25	تسعى ادارة مؤسستي لإقامة وتوسيع الاتصالات بين جميع العاملين سعيا لفهم المشترك.
					26	إدارة هذه المؤسسة تنظر بعين الاعتبار لمصالح الآخرين عند اتخاذها القرارات.
					27	معرفة إدارة مؤسستي بدقة الأمور تجعلني اثق فيها
					28	إدارة هذه المؤسسة توفى بالوعد التي تقدمها للعاملين فيما يخص العمل.
					29	أثق بسياسات هذه المؤسسة تجاه الموظفين.
					30	أثق بقدرة إدارة هذه المؤسسة على حل المشاكل التي تواجهني في العمل.
					31	إدارة هذه المؤسسة تنظر إلى الجوانب الإيجابية في شخصية العاملين.
					32	تتخذ ادارة مؤسستي قرارات صارمة على جميع المقصرين في العمل.
					33	تسعى إدارة هذه المؤسسة الى كسب ثقة العاملين في قراراتها بشكل مستمر

المحور الثاني: الاستقرار المهني

الرقم	العبرة	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 انا 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
			07 أقوم بتأدية عملي على أكمل وجه
			08 التزم بممارسة الأعمال التي تتوافق مع تعليمات المؤسسة
			09 أخذ المسؤوليات اتجاه المؤسسة مأخذ الجد
			10 أقوم بإنجاز الوظيفة في وقتها
			11 أشعر بأنني متهاون في الانجاز
			12 انجز وظائفني دون الاعتماد على الغير
			13 أشعر بالفخر كوني أحد أفراد هذه المؤسسة
			14 اعتبر مشاكل المؤسسة هي مشاكلني شخصيا
			15 من واجبي المحافظة على سمعة المؤسسة
			16 أشعر بالاعتزاز كوني أحد عمال هذه المؤسسة
			17 أدافع عن سياسة المؤسسة في حواراتي الخاصة
			18 اشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها

ملحق رقم 01 يمثل استبيان المعتمد في الدراسة