

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

قسم علم النفس وعلوم التربية

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز - بالبويرة -

مذكرة مكملّة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير
الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. بلحاج صديق

إعداد الطالبين:

- بوقليمينة محمد.

- حر مالي نسيم.

السنة الجامعية: 2025/2024



قسم علم النفس وعلوم التربية
مصلحة البحث العلمي للقسم

السنة الجامعية: 2024/2025

إذن بإيداع مذكرة التخرج بعد التصحيح

نحن الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة عن المذكرة :

الأستاذ المشرف (ة) :
الأستاذ المناقش (ة) :
الأستاذ الرئيس (ة) :

نأذن بإيداع مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بعد تصحيحها

بعنوان :
.....
والتي أعدها الطالب (ة) :

والطالب (ة) :
والطالب (ة) :

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميدان :
.....

تخصص :
الموسم الجامعي :

إمضاء المشرف

إمضاء المناقش

إمضاء رئيس اللجنة

شكر و تقدير:

النجاح لا تحصل عليه وحدك فهناك العديد من الناس الذين ساهموا معك ووقفوا بجانبك بشكل او باخر او من خلال ما أعده الان وأقم بتدوينه اريد ان اعبر لهم عن الشكر والامتنان للمشرف الدكتور صديق بلحاج الذي كان معنا بالتواصل المستمر والتعاون معنا بالنصائح والنقاشات في كل ما يخص المذكرة خطوة بخطوة واعطائنا الأجوبة على جميع الإشكاليات التي واجهناها اثناء فترة انجاز هذا العمل المتواضع

كما أتوجه بالشكر والعرفان الى كافة الأساتذة الكرام لما قدموه لنا من توجيه وارشاد واعطائنا من وقتهم لتوجيهنا التوجيه الصحيح ولإعطائهم حقهم اسأل الله ان يبارك لهم في عملهم ويجزيهم خير الجزاء.

-محمد- / -نسيم-

إهداء1

اهدي ثمرة جهدي المتواضع

الى من وهبوني الحياة والامل والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة ومن علموني ان
ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

برا واحسانا ووفاء لهما والدي العزيز وامي العزيزة
الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين من كانوا
عونا لي في رحلة بحثي اختي وأخي

الى من كاتفني ونحن نشق طريق النجاح في مسيرتنا العلمية زميلي نسيم
وأخيرا الى كل من ساعدني وكان له دور قريب او بعيد في إتمام هذه الدراسة
سائلا المولى عز وجل ان يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والاخرة

ثم الى كل طالب سعى بعلمه ليفيد الإسلام والمسلمين بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة

محمد

إهداء 2

الشكر والثناء لله عز وجل أولاً على نعمة الصبر والقدرة والصحة والعافية والعزيمة على

انجاز هذه المذكرة، فالحمد لله حمداً كثيراً

شيء جميل أن يسعى الإنسان إلى النجاح فيتحصل عليه والأجمل أن يتذكر من كان له

الفضل في ذلك اهدي ثمرة جهدي إلى

الذي سهر على تعليمي حفظه الله وأطال في عمره "أبي الغالي"

إلى رمز الوفاء وجود العطاء عند البلاء الى التي سهرت الليالي من اجل راحتي "أمي

الغالية" حفظها الله وأطال في عمرها

نسليم

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	
إهداء 1	
إهداء 2	
فهرس المحتويات	
فهرس الأشكال	
فهرس الجداول	
الملخص بالعربية	
الملخص بالإنجليزية	
مقدمة	01

الجانب النظري:

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة	
الإشكالية	
09	1- فرضيات الدراسة
10	2- أهداف الدراسة
10	3- أسباب اختيار الموضوع
11	4- أهمية الدراسة
11	5- تحديد المفاهيم الإجرائية
12	6- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الأمن الوظيفي	
23	تمهيد
24	1- تعريف الأمن الوظيفي
26	2- عناصر الأمن الوظيفي
27	3- أهمية الأمن الوظيفي
28	4- أبعاد الأمن الوظيفي
30	5- أنواع الأمن الوظيفي
32	6- نظريات الأمن الوظيفي
35	7- إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي
37	خلاصة
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.	
39	تمهيد
40	1- تعريف الأداء الوظيفي
41	2- عناصر الأداء الوظيفي
42	3- أهمية الأداء الوظيفي
43	4- أنواع الأداء الوظيفي
44	5- محددات الأداء الوظيفي
46	6- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
47	7- طرق قياس الأداء الوظيفي
50	خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الميداني	
52	1- الدراسة الاستطلاعية
52	2- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
53	3- منهج الدراسة
53	4- مجتمع الدراسة
54	5- عينة الدراسة
54	6- أدوات جمع البيانات
54	7- كيفية جمع البيانات
58	8- أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة	
60	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات.
59	خاتمة
71	قائمة المراجع
76	الملاحق

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح أبعاد الأمن الوظيفي	30
2	يوضح الحاجات الأساسية حسب نظرية ماسلو	34
3	يمثل عناصر الأداء الوظيفي	41

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه	55
2	قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية.	57
3	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد استمرارية الوظيفة والأداء الوظيفي لدى العمال.	61
4	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد الراتب والمزايا ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال.	62
5	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد المركز المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال	64
6	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد ظروف العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال	65
7	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التهديد النفسي الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال	67

الملخص

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالبويرة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي عبر استبيان ميداني. تناولت الدراسة أبعادًا مختلفة للأمن الوظيفي، منها تهديد الاستمرارية والمركز المهني، ظروف العمل، والرتب والمزايا.

أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي بأبعاده المختلفة والأداء الوظيفي، مما يدل على أن أداء الموظفين قد يرتبط بعوامل أخرى وبناءً على ذلك، تم اقتراح جملة من التوصيات لتحسين بيئة العمل، منها توفير برامج تدريبية، تعزيز السلامة المهنية، تشجيع التكوين، ضمان الترقية العادلة، والدعم النفسي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية : الأمن الوظيفي، الأداء الوظيفي، بيئة العمل

Abstract:

This study aimed to explore the relationship between job security and job performance among employees of Sonelgaz in Bouira, using a descriptive-analytical approach through a field questionnaire. The study examined various dimensions of job security, including threats to job continuity and professional position, working conditions, and ranks and benefits.

The results showed no statistically significant relationship between the different dimensions of job security and job performance, indicating that employee performance may be influenced by other factors. Based on these findings, a set of recommendations was proposed to improve the work environment, including providing training programs, enhancing occupational safety, and encouraging professional development, ensuring fair promotion, and offering psychological and social support.

Keywords : Job Security, Job Performance, Work Environment

مقدمة:

يواجه الفرد في رحلة حياته اليومية العديد من التحديات والعقبات التي تهدد استقراره النفسي والجسدي مما يسبب له مشاعر القلق والتوتر، والتي قد تزداد حدة خاصة في بيئة العمل الأمني وهذا ما يدفعنا الى توفير الأمن الوظيفي في بيئة العمل.

يُعد الأمن الوظيفي من أهم العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على رضا الموظفين واستقرارهم داخل بيئة العمل حيث يشعر الموظف الذي يتمتع بالأمن الوظيفي بالاطمئنان على مستقبله المهني، مما ينعكس إيجاباً على سلوكه وأدائه في ظل التغيرات الاقتصادية المتسارعة وتنامي التحديات التنظيمية وأصبحت مسألة الحفاظ على الأمن الوظيفي تمثل أولوية لدى المؤسسات التي تسعى لتحقيق أداء فعال واستغلال أمثل للموارد البشرية.

حيث يعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً رئيسياً على مدى كفاءة الأفراد في تنفيذ مهامهم وتحقيق الأهداف المسندة إليهم وهو عامل حاسم في نجاح المؤسسة واستمراريتها لذا من المهم دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي كأحد محددات البيئة النفسية والمهنية وبين الأداء الوظيفي للموظفين لفهم مدى تأثير الشعور بالاستقرار المهني على جودة وكفاءة العمل المنجز.

ومن خلال هذه الدراسة سنقوم بدراسة الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، حيث جاء ملخص في جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي.

وسيتضمن الجانب النظري ثلاث فصول هي كالتالي:

الفصل الأول: هو فصل تمهيدي للدراسة الذي يشمل إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، وأخيرا سنتطرق للدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع.

الفصل الثاني: عالجنا في هذا الفصل الأمن الوظيفي حيث يضم مفهوم الأمن الوظيفي، أهمية الأمن الوظيفي في بيئة العمل، ابعاد الأمن الوظيفي، أنواع الأمن الوظيفي، النظريات المفسرة للأمن الوظيفي، عناصر الأمن الوظيفي، إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي على العمل.

الفصل الثالث: تناولنا فيه الأداء الوظيفي من حيث توضيح مفهوم الأداء الوظيفي، أهمية الأداء الوظيفي، أنواع الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وأخيرا تطرقنا الى طرق قياس الأداء الوظيفي.

الفصل الرابع: حيث يحتوي هذا الفصل على الإجراءات المنهجية للدراسة بحيث تتضمن الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، أدوات الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: تطرقنا في هذا الفصل الى عرض وتحليل نتائج اختيار الفرضيات حيث يتم عرض نتائج اختبار الفرضية الأولى، اختبار الفرضية الثانية، اختبار الفرضية الثالثة، وسوف نقوم بمناقشة نتائج الفرضيات ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة، الاستنتاج العام.

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة.

الإشكالية.

1- فرضيات الدراسة.

2- أهداف الدراسة.

3- أسباب اختيار الموضوع.

4- أهمية الدراسة.

5- تحديد المفاهيم الإجرائية.

6- الدراسات السابقة

الإشكالية:

تعتبر التغيرات الاقتصادية عملية معقدة و متشابكة تنعكس على جميع جوانب العمل، حيث تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب مناهج جديدة للتكيف والازدهار، وفي عالم العمل المتسارع من الضروري فهم العوامل التي تؤثر على بيئة العمل، وكيف يمكننا بناء أسس قوية لتحقيق النجاح المستدام، ويتطلب ذلك تحليلاً دقيقاً للعناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق التميز، ووضع استراتيجيات فعالة لتحسين العمليات وتعزيز النتائج، ولتحقيق النجاح في هذا السياق يجب أن نولي اهتماماً خاصاً لضمان الأمن وتعزيز الأداء، ولضمان ذلك يجب تطبيق إجراءات أمنية قوية لحماية الموارد والبيانات الحساسة، مع التأكد من أن جميع العمليات تتم وفقاً لأعلى معايير السلامة، في الوقت نفسه يجب تحسين الأداء من خلال تبني أحدث التقنيات وأفضل الممارسات، وتطوير القدرات والمهارات اللازمة لتحقيق التميز في كل ما نقوم به .

يعتبر الأمن الوظيفي على أنه شعور الفرد بالأمان والعاطفة اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته حيث يعتمد هذا الشعور على قدرة الفرد على توفير ما لديه من الأمن النفسي، وكذلك أمن الراتب في المستقبل، والشعور بالاستقرار الوظيفي (كيراد و صفراني، 2021، ص 413)، ويعني انه شعور الفرد بالاستقرار والاطمئنان في وظيفته، وهو نتاج لتلبية احتياجاته النفسية والمالية، ويشمل هذا الشعور الأمان النفسي، وضمان الراتب المستقبلي، والاستقرار في الوظيفة، في حين هو زيادة احتمالية أن يحتفظ الفرد بوظيفته، فهو غير معرض لأن يكون في مصاف العاطلين عن العمل (العزام، 2022، ص 578).

وهذا يدل أن الشخص لديه فرصة أكبر للاحتفاظ بوظيفته الحالية، مما يقلل من خطر فقدان الوظيفة أو البطالة، كذلك اعتبر Satcher & MC Ghee الأمن الوظيفي على انه ثلاث درجات أو مستويات، سمى الأول بالعاطفي Affective والثاني بالمعياري Normative والثالث

بالمستمر Conti nuance ، وقصد بالأول الأمن الحافز، الذي يعتبر حافز للموظف إذ يكون الموظف في هذه المرحلة محتاجا للأمن الوظيفي، لذا فإن إيجاده يكون حافزا للموظف، أما الثاني فهو الأمن الطبيعي وهو أمن الانتماء الذي يشعر معه الموظف بالانتماء للمنظمة، أما الثالث فهو الأمن المستمر الذي يشعر الموظف معه أن خروجه من المنظمة يكلف المنظمة الكثير (مرزوقي، 2016، ص577).

حيث ان الأول هو الأمن العاطفي، وهو الدافع الذي يحفز الموظف، ثم يأتي الأمن المعياري، الذي يعزز شعور الموظف بالانتماء للمنظمة، وأخيرا الأمن المستمر، حيث يشعر الموظف بأن رحيله سيكلف المنظمة الكثير، ويعد الأمن الوظيفي ضروري لاستمرارية المنظمة وتعزيز مكانتها، فهو يخلق شعورا بالاطمئنان والراحة لدى الموظفين، مما يعزز دافعهم للتمسك بالمؤسسة وتحسين أدائهم، مما ينعكس إيجابا على الإنتاجية، كما يزيد من الرضا الوظيفي والرغبة في العمل، ويوفر بيئة عمل ملائمة ونظام مكافآت عادل، بالإضافة إلى ذلك يشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال برامج تدريبية وفرص ترقية، والأهم من ذلك يقلل من معدل دوران الموظفين والتسرب (كيراد و صفراني، 2021، ص413).

فالأمن النفسي عبارة عن أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي للخفض أو التخلص من التوتر وتحقيق الذات و سكون النفس وطمأنينتها عند تعرضها لأزمة تحمل في ثناياها خطرا من الأخطار، كذلك شعور الفرد بأنه محمي من الأخطار الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية المحيطة به، وإلى تحرر المرء من الخوف مهما كان مصدره (هوارى وبشلاغم، 2020، ص242).

و هو يعني انه يشمل آليات يستخدمها العقل للتعامل مع التوتر وتحقيق السلام الداخلي، بالإضافة إلى الشعور بالأمان من المخاطر المحيطة، والتحرر من الخوف، بالإضافة لاستقرار وهو شعور

العمال بالراحة والأمان وعدم توفير تلك الرغبة له في مغادرة عمله بينما تكون له بدائل أخرى ولفظ الراحة والأمان خاصة في حالة الموظف العمومي، تشمل جوانب مختلفة منها النفسية والاجتماعية والاقتصادية (علال و بورقيبة، 2023، ص177).

اي يعني شعور العمال بالراحة والأمان في وظائفهم، مما يقلل من رغبتهم في ترك العمل، خاصة في القطاع العام ويشمل جوانب نفسية واجتماعية واقتصادية، علاوة على ذلك يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وآرائه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها (منية، 2013، ص707) ويقصد على انها كل ما يؤثر على العامل في بيئة العمل، بما في ذلك العوامل المادية والنفسية والاجتماعية، والتي تؤثر على سلوكه ورضاه وإنتاجيته. وفي هذا السياق قام جناوي وآخرون (2022)، بدراسة حول الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية وتم التوصل الى وجود تأثير إيجابي للأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي، حيث يؤدي شعور الأفراد بالأمان الوظيفي إلى رفع مستوى التزامهم وإنتاجيتهم وأدائهم داخل المؤسسات.

يعتبر الاداء الوظيفي سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط ناتجة من داخل الفرد فقط، ولكن نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية للمحيط به (حرايرية، 2015، ص61)، يعني انه سلوك هادف يتأثر بالعوامل الداخلية مثل المهارات والقدرات والعوامل الخارجية مثل بيئة العمل والتدريب، فهو ليس مجرد انعكاس للقوى الداخلية أو الخارجية بل هو تفاعل، في حين فقد عرفه (Schermerhom) بأنه نتاج لتفاعل السمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم لهم من المنظمة، يعنى أنه نتيجة تفاعل معقد يعتمد على سمات الشخصية والجهود التي يبذلها الفرد في عمله، بالإضافة إلى ذلك يتأثر أداء العمل بالدعم الذي يتلقاه الفرد من المؤسسة، ويفسر (Heineman) بأنه مؤشر لحصيلة

الجهود البشرية (الأفراد) من خلال مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، بمعنى أنه ينظر إليه على أنه مؤشر لمدى مساهمة الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة وقياس مساهمة الأفراد في تحقيق رؤية وأهدافها وليس فقط إنجاز المهام وبالتالي يعكس على مدى فعالية وكفاءة الأفراد في تحقيق الأهداف المسطرة (عبد باقر، 2012، ص541)، فالأداء الوظيفي له أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، وتكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب ويمكن القول بأن أداء العاملين في أي مؤسسة لا يعد إلا انعكاس لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضاً، وترجع أهميته إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر مرحلة التميز، مرحلة الريادة، حيث أن تطور المؤسسة من مرحلة نمو الأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء بها ولا تتوقف على مستواها فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أرفيس، 2018، ص481)، فالباحثان علا ميمي وشيلي سويطي (2019) توصلا في دراستهما إلى أن الدرجة الكلية للأداء الوظيفي للعاملين في الديوان جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وخرجت الدراسة بوجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لواقع نظام تقييم الأداء الوظيفي في الديوان، أما دراسة محمد امين رماس وآخرون (2019) توصلت نتائجها إلى وجود علاقات ارتباط متوسطة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد تسويق الموارد البشرية والأداء الوظيفي، مما يدل على أن هناك أثر أبعاد تسويق الموارد البشرية على الأداء، وكذا تأثير للعمل بروح الفريق ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي، لكن هذا التأثير قليل مقارنة بتأثير فرص التطور الوظيفي ونظم الاتصالات وعلاقات العمل، وأشارت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق التسويق للموارد البشرية في مؤسسة

محل الدراسة كان بنسبة متوسطة وحصلت الفقرات الخاصة بمستوى الأداء في مؤسسة محل الدراسة على درجة موافقة متوسطة، كما أوضحت النتائج أيضا على وجود علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد تسويق الموارد البشرية والأداء الوظيفي، وبينت النتائج كذلك على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد تسويق الموارد البشرية والأداء الوظيفي.

تواجه العديد من المؤسسات الجزائرية تحديات كبيرة في تحقيق الأمن الوظيفي لموظفيها، مما يطرح تساؤلات حول مدى انعكاس هذه التحديات على بيئة العمل والصحة النفسية للموظفين، وتبرز هذه التحديات في عدة جوانب، حيث يركز بعض المديرين على أخطاء الموظفين، ويفرطون في التحكم مما يؤدي إلى ضعف المشاركة وتقليل القدرة على التكيف مع التغيرات.

وعدم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وتعدد الأوامر الغامضة، يخلقان بيئة من التوتر والارباك مما يؤثر سلبا على الأداء العام، بالإضافة إلى ذلك يؤدي عدم منح الصلاحيات الكافية للموظفين وإهمال التدريب إلى تدهور جودة العمل وتأثير سلبي على العلاقات بين الزملاء، وهذه العوامل مجتمعة تعيق بناء بيئة عمل مريحة وأمنة ومنتجة، مما يؤثر بشكل مباشر على الأمن الوظيفي للعاملين، ويطرح تساؤلات حول الحاجة إلى تبني استراتيجيات جديدة لتحسين بيئة العمل وتعزيز صحتهم، ومن هذا سلطنا الضوء على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، ومعرفة طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وهذا بتطبيق الدراسة على عينة من العمال في مؤسسة سونلغاز - البويرة - ، وعليه تم طرح التساؤل التالي:

- هل للأمن الوظيفي علاقة ارتباطية بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز - البويرة -؟

ويندرج تحت هذا التساؤل العام التساؤلات الجزئية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين تهديد الاستمرارية الوظيفية والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة

سونلغاز - البويرة -؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرتب والمزايا والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز - البويرة ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين تهديد المركز المهني والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين التهديد النفسي الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة ؟

1- فرضيات الدراسة:

1-1- الفرضية العامة:

للأمن الوظيفي علاقة بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-.

1-2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تهديد الاستمرارية الوظيفية والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرتب والمزايا والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تهديد المركز المهني والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديد النفسي الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-

2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عن مجموعة من الحقائق التالية

- التعرف على طبيعة العلاقة بين تهديد الاستمرارية الوظيفية والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز -البويرة-

- التعرف على العلاقة بين الرتب والمزايا والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز -البويرة-

- التعرف على العلاقة بين تهديد المركز المهني والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز -البويرة-

- التعرف على العلاقة بين ظروف العمل والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز -البويرة

- التعرف على العلاقة بين تهديد التهديد النفسي الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز -البويرة--

3- أسباب اختيار الموضوع:

- أهمية الأمن الوظيفي في ظل التغيرات الاقتصادية: خاصة في ظل الأزمات المالية أو التحولات الإدارية التي تؤثر في مستقبل الموظف.
- ملاحظة تزايد القلق بين الموظفين خاصة في القطاعات التي تشهد إعادة هيكلة أو خصخصة، مما يؤثر على الأداء العام.
- قلة الدراسات المحلية حول العلاقة المباشرة بين الأمان الوظيفي والأداء في بعض السياقات العربية أو المؤسسات المحلية.
- الرغبة في تطوير مقترحات عملية لتقديم تساعد في تحقيق توازن بين استقرار اوظف وتحقيق أهداف المؤسسة.

4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية البحث في معرفة العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز بالبويرة، كما تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم اقتراحات عملية، وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والتقنية المتسارعة، وما تفرضه من تحديات تتعلق بإعادة الهيكلة وتقليص الوظائف، مما يجعل من الضروري فهم العلاقة بين الشعور بالأمان في العمل والأداء الفعلي للموظف، لتحسين بيئة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة القرار.

5- تحديد المفاهيم الإجرائية:

5-1- الأمن الوظيفي: مدى شعور الموظف بالاستقرار والاستمرارية في عمله داخل المؤسسة، واطمئنانه من عدم فقدان وظيفته في المستقبل القريب، مع توافر ضمانات مهنية تحميه من الطرد أو الفصل التعسفي، وتُشعره بالأمان النفسي والوظيفي بما يعزز ولائه وانتماءه التنظيمي.

5-2- الأداء الوظيفي: هي السلوكيات والنتائج التي يظنها عمال سونلغاز-البويرة- أثناء تأدية مهامهم وهذا من خلال الدرجة التي يحصل عليها العامل بعد تطبيق استبيان الأداء الوظيفي المعد من طرف الباحثين.

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسات المتعلقة بالأمن الوظيفي:

6-1-1- الدراسات العربية:

1- دراسة بونوة وعقيدة (2024) بعنوان : تأثير الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية برج بوعرييج، والتي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير الأمن الوظيفي على أداء الموظفين، وتمثلت عينتها في 40 موظفاً من مديرية الضرائب، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفقاً للمنهج الوصفي، وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: أن الأمن الوظيفي له تأثير كبير على الأداء الوظيفي، حيث أن شعور الموظف بالأمان يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام.

2- دراسة تيشات وآخرون (2023) بعنوان أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الوطنية للترقية العقارية - المديرية الجهوية جنوب - ورقلة، والتي هدفت إلى التعرف على أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي، حيث تمثلت عينتها في 43 موظفاً من المؤسسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفقاً للمنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: وجود علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالأمان أظهروا التزاماً أكبر بأهداف وقيم المؤسسة.

3- دراسة جناوي وآخرون (2022) بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي، وتمثلت عينتها في 30 عوناً من مديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفقاً للمنهج الوصفي، وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة: وجود تأثير إيجابي للأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي، حيث يؤدي شعور الأفراد بالأمان الوظيفي إلى رفع مستوى التزامهم وإنتاجيتهم.

4- دراسة صادفي وخثير (2021) بعنوان: أثر الأمن الوظيفي على ظاهرة الصمت التنظيمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية - دراسة حالة موظفي جامعة خميس مليانة والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي وظاهرة الصمت التنظيمي، حيث تمثلت عينتها في 116 موظفاً من جامعة خميس مليانة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفقاً للمنهج الوصفي فمن بين النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: أن انخفاض الأمن الوظيفي يؤدي إلى زيادة ظاهرة الصمت التنظيمي، في حين أن ارتفاع الأمن الوظيفي

يعزز المشاركة الفعالة للموظفين.

5- دراسة كيرد وصفراني (2021) بعنوان أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط والتي هدفت إلى إظهار أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي. وتمثلت عينتها في 86 موظفاً من مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS و Smart-PLS وفقاً للمنهج الوصفي، حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بأمن وظيفي أعلى يظهرون مستويات عالية من الالتزام التنظيمي، كما تبين وجود ارتباط قوي بين الأمان الوظيفي ومستوى الالتزام بالقيم المؤسسية.

6- دراسة مساعد (2019) بعنوان تأثير الأمن الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي لدى العاملين. والتي هدفت إلى معرفة أثر الأمن الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإقامة الجامعية. وتمثلت عينتها في 30 عامل أمن، واستخدمت المقابلة والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن الأمن الوظيفي يعزز الولاء التنظيمي، حيث أظهر الموظفون الذين يشعرون بالأمان الوظيفي درجة أعلى من الالتزام والارتباط بالمؤسسة.

7- دراسة شلاب (2018) بعنوان الأمن الوظيفي للمورد البشري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الوظيفي والاستقرار الوظيفي. وتمثلت عينتها في 65 عاملاً من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بولاية المسيلة، واستخدمت الاستبانة والملاحظة غير المباشرة كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج

SPSS وفقاً للمنهج الوصفي، وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة

نذكر: وجود علاقة

إيجابية بين الأمن الوظيفي والاستقرار الوظيفي، حيث تبين أن الموظفين الذين يشعرون بالأمان الوظيفي أظهروا مستويات أعلى من الاستقرار.

6-1-2- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Charles Akpan (2013) بعنوان الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والتي هدفت إلى معرفة إلى أي مدى يتنبأ الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي للأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر نيجيريا، وتمثلت عينتها على 290 استاذ محاضر، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS ، وكان من ابرز النتائج التي تم التوصل إليها نذكر: أن كلا من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على الالتزام التنظيمي الأساتذة الجامعة، وفي الأخير أوصى بضرورة قيام الحكومة وإدارة الجامعة بتحسين الاستراتيجيات التحفيزية لضمان الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين ومن أجل تعزيز التزامهم، وتجنب الإجراءات التي تتخذها الحكومة وسلطة الجامعة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تهديدات الأمن الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس لأن ذلك قد يقلل من مستوى التزامهم اتجاهها

2- دراسة blackmore (2011) بعنوان انعدام الأمن الوظيفي ومسبباته والتي هدفت الى فهم انعدام الأمن الوظيفي وإيجاد علاقة بين منظمات الدعم والتوظيف دراسة ميدانية على مجموعة من الموظفين في جنوب إنجلترا، وتمثلت عينتها في 100 موظف، واستخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكان من ابرز النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة ارتباط بين العاملين .

6-2- الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

6-2-1- الدراسات العربية:

1- دراسة العلمي قواسمية وقطر الندى بلكرم (2024) بعنوان الاغتراب الوظيفي وتأثيره على

الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة، والتي هدفت الى التعرف على العلاقة الاغتراب

الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي لموظفي بلدية المزرعة بولاية تبسا، وتمثلت عينتها

25 موظفا واستخدام عينة عشوائية بسيطة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم

اجراء تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، وهذا من اجل معرفة وحساب

إجابات افراد العينة على أسئلة الاستمارة، وفقا للمنهج الوصفي، وكان من ابرز النتائج التي

تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر:

ان الاغتراب الوظيفي له أثر على أداء العاملين الوظيفيين في بلدية المزرعة بولاية تبسا، حيث

أنه كلما زاد الشعور بالاغتراب كلما انخفض مستوى الأداء.

2- دراسة ححات خولة وخيري جمال (2023) بعنوان مساهمة الأداء الوظيفي في تطبيق

إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات الرياضية، والتي هدفت الى التعرف على مساهمة الأداء

الوظيفي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية وتمثلت عينتها في 30

موظفا تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات،

وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS)، معامل الثبات ألفا كرو نباخ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وصدق

الاتساق البنائي، وفقا للمنهج الوصفي وكان من ابرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية

الدراسة نذكر:

للإدارة العليا وتحقيق رضا الموظفين المساهمة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية.

3- دراسة خلوط عواطف (2023) بعنوان أثر أبعاد القيادة الإدارية في الأداء الوظيفي، والتي هدفت الى التعرف على معرفة أثر القيادة الإدارية في الأداء الوظيفي بمؤسسة الخزف "سيرتاف".

مغنية وتمثلت عينتها في 50 عاملا واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وفقا للمنهج الوصفي وكان من ابرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الإدارية والتوجيه وبناء فريق العمل والتحفيز الفني، كما بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية ثلاثية الأبعاد للقيادة الإدارية والفنية.

4- دراسة شوقي مرداسي وسامية معتوق (2022) بعنوان أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي، والتي هدفت الى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الهيئة التدريسية،

وتمثلت عينتها في 326 استاذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وفقا للمنهج الوصفي وكان من أبرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر:

أن مستوى جودة حياة العمل في الجامعة ضعيف، كما تبين وجود معالم الأداء الوظيفي بنسبة ضعيفة باتفاق كبير بين الأساتذة دون تشتت في الإجابات أما عن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان تأثيرا ضعيفا في بعض الأبعاد إلى معدوم في أغلبها إلا أن بعد

الاستقرار والأمن الوظيفي الذي حضي بموافقة ضعيفة كان له تأثير قريب من المتوسط على كل أبعاد الاداء الوظيفي.

5- دراسة شربي بشير (2021) بعنوان الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة، والتي هدفت الى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة، وتمثلت عينتها في 300 موظفا واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام النظام الإحصائي (spss25) وفقا للمنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر:

أن مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة كان مرتفعا، كما أنه لا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي باختلاف الأقدمية والسن.

6- دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي(2014) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي والتي هدفت الى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وتمثلت عينتها في 344 وكانت العينة عشوائية طبقية واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كرسمة إحصائية الإدخال ومعالجة وتحليل البيانات، وفقا للمنهج الوصفي التحليلي، وكان من ابرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات الفئة العمرية، المؤهل العلمي سنوات الخدمة ومدة العمل.

6-2-2- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة kazan halim (2013) بعنوان أداء العاملين بقطاع الخدمات في أحد البنوك الحكومية في تركيا، والتي هدفت إلى التعرف على التعرف إلى أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين في البنك، وتمثلت عينتها في 500 موظف واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS وفقا للمنهج الوصفي وكان من ابرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير إيجابي لشعور العاملين بالانتماء في أداء العاملين في البنك، وكذا أظهرت النتائج أن السلوك القيادي والإشرافي يؤثر في أداء العاملين، بالإضافة أن البيئة المادية والمعنوية تؤثر تأثيرا إيجابيا في أداء العاملين في البنك.

2- دراسة E.O Olorunsola (2012) بعنوان الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات النيجيرية، والتي هدفت الى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات النيجيرية الغربية في جنوب نيجيريا من وجهة نظر المدراء والإدارات، وتمثلت عينتها في 400 موظف وموظفة واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وكان من ابرز النتائج التي تم التواصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: إن الأداء الوظيفي لموظفي هذه الجامعات كان مرتفعا جدا، حيث تجاوز ارتفاع الأداء في مجمل أبعاد الأداء الوظيفي إلى 79% لجميع العوامل المرتبطة بالأداء و أظهرت النتائج أن الارتفاع في الأداء للعاملين قد يكون نتيجة للجودة والقدرة التي أظهرتها القيادة في التعامل مع الآخرين.

6-3- الدراسات المتعلقة بالأمن الوظيفي والأداء الوظيفي:

1- دراسة لكحيله عائشة (2013) بعنوان تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة:

دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحصنة بالمسيلة، والتي هدفت إلى تسليط الضوء على أهمية

الأمن الوظيفي داخل المؤسسة ودرجة تأثيره على أداء العامل، وتمثلت عينتها في عدد من العاملين بمؤسسة مطاحن الحصنة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وفقاً للمنهج الوصفي. وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة نذكر: أن الأمن الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين، حيث أن شعور الموظف بالأمان يعزز من التزامه ويدفعه نحو تحسين الإنتاجية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو معرفة الدور والإمكانية وتأثير ومدى استخدام موضوع الدراسة باستثناء دراسة لكحيلة عائشة التي هدفت لمعرفة العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي والتي عملت على الربط بينهما.
- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث تطبيق الدراسة على عينة من العمال والموظفين وطلاب باستثناء دراسة Charles Akpan ودراسة شوقي مدراسي وسامية معتوق التي طبق على اساتذة
- استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستبيان عموماً لجمع البيانات باستثناء دراسة blackmore ودراسة مساعد حيث استخدموا أداة المقابلة.
- وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي باستثناء دراسة خليل اسماعيل ابراهيم، وشربي بشير ودراسة Blackmore التي استخدموا فيها المنهج الوصفي التحليلي إضافة لدراسة صادفي وخثير حيث استخدمت منهج دراسة حالة لتناسبه مع طبيعة موضوع الدراسة.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق

للمشكلة ومعالجتها بشكل شامل، ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة ما يلي:

- استفادت الدراسة من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بالأمن الوظيفي وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- الاعتماد على الدراسات السابقة من أجل بناء إشكالية الدراسة الحالية.

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة

- وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها خصوصا خلوط عواطف وحتحات خولة وخيري جمال، وكيرد وصفرائي، بونوة عقيدة.

- استفادت الدراسة الحالية من دراسة قواسمية وقطر الندى بلكرم في صياغة أدوات الدراسة.

- استفادت الدراسة الحالية من دراسة تيشات واخرون، وخلوط عواطف، وشربي بشير في إثراء الإطار النظري.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة باستخدامها كمرجع ومصدر لتدعيم الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: الأمن الوظيفي

تمهيد

- 1- تعريف الأمن الوظيفي.
- 2- عناصر الأمن الوظيفي.
- 3- أهمية الأمن الوظيفي.
- 4- أبعاد الأمن الوظيفي.
- 5- أنواع الأمن الوظيفي.
- 6- نظريات الأمن الوظيفي.
- 7- إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي.

خلاصة

تمهيد:

يعد الأمن الوظيفي من المقومات الأساسية التي يحتاجها العامل في مختلف القطاعات، سواء كانت صناعية، تربوية، ثقافية أو غيرها، حيث يرتكز هذا المفهوم على ضمان تلبية حاجات الأفراد ضمن إطار قانوني وتنظيمي يضعه صاحب العمل، ويجسد الأمن الوظيفي من خلال التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة تمكن الموظف من أداء مهامه بكفاءة وفي الآجال المحددة، كما يعد من الدعائم الجوهرية لنجاح أي مؤسسة، إذ يساهم في تعزيز الشعور بالاستقرار والطمأنينة لدى العامل تجاه مستقبله المهني، مما يؤدي إلى تقليل مستويات القلق المرتبطة بعدم الاستقرار الوظيفي.

1- تعريف الأمن الوظيفي:

التعريف اللغوي: أمن الأمان الأمانة، وقد أمنت فأنت أمن، والأمن ضد الخوف والأمانة ضد الخيانة ومعناه أيضا الاطمئنان والسكينة ويعني العيش في سلام (ربيعة وصفراني ،2021، ص 413)
قال تعالى فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وأمنهم من خوف (سورة قريش، الآية 3-4)
وقال الله تعالى أيضا وإذ قال إبراهيم ربي اجعل هذا البلد آمنا وأرزق أهله من الثمرات من أمن منهم بالله واليوم الآخر قال ومن كفر فأمتعه قليلا ثم أضطره إلى عذاب النار وبئس المصير (سورة البقرة، الآية 126)

اصطلاحا: يعد الأمن الوظيفي من المفاهيم المحورية في بيئة العمل، ويُقصد به السلامة والطمأنينة واستمرارية مقومات الحياة المهنية، في ظل غياب مصادر التهديد ومظاهر الخطر، ويرتبط هذا المفهوم بضمان ديمومة العمل واستقراره بما يعزز الإحساس بالاستقرار المهني والنفسي (مرزوقي،2016، ص 577).

ويعرف أيضا بأنه شعور الفرد بالطمأنينة تجاه مصدر دخله واستقراره في عمله، مع غياب التهديدات الناتجة عن الصراعات التنظيمية أو الشخصية، أو ضغوطات العمل.
وأنه الحالة السائدة في المؤسسة، والتي تمكن العامل من الإحساس بالأمان تجاه استمراريته الوظيفية، وتقليل احتمال فقدانه للوظيفة، مما يرفع من مستوى طمأنينته تجاه مستقبله المهني، ويحد من مشاعر القلق المرتبطة به (فتان ،2022، ص 148).

ومن منظور نفسي واجتماعي، يعرف الأمن الوظيفي على أنه حالة مادية ونفسية تمثل أحد أبرز الحاجات الإنسانية الأساسية، وهو نقيض الخوف، فكلما قلّ الإحساس بالتهديد في عناصر الحياة الأساسي (النفس، العرض، العقل، الدين، المال)، ارتفع مستوى الأمان والطمأنينة لدى الفرد والمجتمع

(شأين وخشمون، 2021، ص 1392). كما يُنظر إليه على أنه شعور العاملين بالخضوع لنظام

عادل يضمن لهم حقوقهم من حيث الأجور، العلاوات، والترقيات، مما يعزز لديهم الإحساس

بالاستقرار والإنصاف داخل المؤسسة (صادفي و خيثر ، 2021، ص 404)

ووفق تعريف آخر، فإن الأمن الوظيفي يتمثل في التحرر من القلق الناتج عن احتمال فقدان الوظيفة

دون أسباب موضوعية، نتيجة وجود نظام إداري مستقر يضمن استمرارية العمل، ويُسهّم بذلك في

تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الولاء والانتماء للمنظمة (بوزناق ومدلس ، 2021).

ويرتبط كذلك بإحساس العاملين بالسكينة والاستقرار داخل المؤسسة، مع غياب الشعور بالخوف من

النقص أو التهديد، ما يجعله أحد العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، لا سيما على

مستوى الحاجات النفسية الأساسية (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023)

كما يُعتبر الأمن الوظيفي بمثابة الحالة العامة التي تسود المؤسسة، حيث يشعر الموظف بالأمان تجاه

استمرارية عمله، وتتضاءل فرص إنهاء خدماته، مما يسمح له بأداء مهامه بكفاءة في بيئة عمل

مستقرة ومنتج (ملال ، 2021).

كذلك يقصد به شعور العامل بالوقاية من مختلف مصادر التهديد التي قد تمس راتبه، أو علاقاته

برؤسائه وزملائه في العمل، أو سمعته المهنية، وهو بذلك يشكل تلبية لحاجات ما سلو الأساسية في

بيئة العمل، والمتمثلة في: الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمان، حاجات الانتماء، حاجات التقدير،

وحاجات تحقيق الذات.

كما يتجسد من خلال السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية التي تربط الموظف بمحيطه المهني، بما

في ذلك الرؤساء والزملاء والمرؤوسين، والتي تعزز الشعور بالعدل والأمان والاستقرار الوظيفي

(نهى صفوت محمد وآخرون ، 2023)

2- عناصر الأمن الوظيفي:

2-1- الأجر (Payé): يُقصد بالأجر مجموع المنافع التي يتلقاها الموظف من المؤسسة مقابل الجهد الذي يبذله في أداء عمله. يعتبر الأجر أحد الوسائل الأساسية لتلبية احتياجات الموظف اليومية، حيث يساهم في ضمان استمراره في الحياة بشكل طبيعي، ويوفر له الأمان الاجتماعي والاقتصادي، مما يعزز شعوره بالاستقرار والانتماء داخل المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، يعد الأجر وسيلة حيوية تستخدمها المؤسسات لجذب الكفاءات المؤهلة للعمل بها، ومن ثم ضمان استمرار هذه الكفاءات داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق أداء متميز يساعد المؤسسة على المنافسة في بيئة العمل، وضمان استدامتها على المدى الطويل (بن خضرة و بن يمينه ، 2021-2022) (الإشراف: Supervision) يشير الإشراف إلى الدور الذي تقوم به إدارة المؤسسة في متابعة وتوجيه الأنشطة والمهام التي يتم تنفيذها في بيئة العمل ويهدف إلى ضمان تحقيق الإنتاجية المطلوبة مع الحفاظ على التوازن بين الكم والكيف، والعمل على تقليل التكاليف وترشيد استخدام الموارد المتاحة. الإشراف لا يقتصر فقط على التوجيه، بل يساهم أيضاً في رصد الانحرافات أو الأخطاء المحتملة أثناء تنفيذ الأعمال، مما يتيح الفرصة لتصحيح هذه الانحرافات بشكل فوري ومنع تأثيرها على الأداء العام للمؤسسة. وبالتالي، يشكل الإشراف عنصراً مهماً في تنظيم سير العمل بشكل يضمن تحقيق الأهداف المحددة. (بن خضرة وبن يمينه، 2021-2022)

2-2- الرقابة: (Control) الرقابة هي العملية التي يتم من خلالها متابعة وضبط الأنشطة التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة أثناء تأديتهم لمهامهم. تهدف الرقابة إلى التأكد من أن العمل يتم وفقاً للأهداف المحددة، وفي الوقت نفسه، ضمان التوازن بين أهداف المؤسسة وطموحات الموظف. من خلال الرقابة، يتم اكتشاف أي انحرافات عن الأداء المطلوب فور حدوثها (محمد الفاعوري ، 2008،

ص 19) ، ويتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها في الوقت المناسب الرقابة تساعد في تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، وتضمن استخدام هذه الموارد بأعلى درجة من الفعالية لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل يضمن تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. (بن خضرة وبن يمينه، 2021-2022).

3- أهمية الأمن الوظيفي في بيئة العمل:

يستمد الأمن الوظيفي أهميته من كونه أحد الحاجات الإنسانية الأساسية، حيث يرتبط ارتباطاً مباشراً باستمرار الفرد في عمله وضمان مصدر دخله وقد أشار الرسول صلى الله عليه وسلم إلى أهمية الشعور بالأمان العام، والذي يشمل الأمن الوظيفي، في قوله: "من بات آمناً في سربه، معافى في بدنه، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها"، مما يدل على أن الأمن بمختلف أشكاله، ومنها الأمن المهني، يعد ركيزة من ركائز الحياة الكريمة وتكمن أهمية الأمن الوظيفي في النقاط التالية:

- تعزيز البيئة المناسبة للإبداع والابتكار: حيث يساهم الأمن الوظيفي في توفير مناخ يسوده الهدوء والثقة، مما يدفع العاملين إلى التفكير بطرق مبتكرة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل، ويؤدي إلى تحقيق الكفاءة من حيث الوقت والجهد والتكلفة.

- تحقيق الذات وتحسين الأداء: يساعد الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي في تعزيز حب العمل والانخراط فيه، ما ينعكس إيجاباً على أداء الموظف وزيادة إنتاجيته، ويقلل من الأخطاء الناجمة عن القلق أو الخوف من المستقبل (نهى صفوت محمد وآخرون ، 2023).

- تعزيز القدرة على مواجهة المستقبل: الأمن الوظيفي يُسهم في تقليل المخاوف المرتبطة بالمجهول، ويدفع العاملين ذوي الكفاءة إلى تبني مبادرات جريئة ومخاطرة محسوبة تسعى لتقليل الآثار السلبية المستقبلية عبر إيجاد حلول وأفكار ذكية.

- الاستقرار النفسي والصحي: من منظور علم النفس، فإن غياب الشعور بالأمان الوظيفي وغياب الرضا عن الدخل يؤدي إلى زعزعة الاستقرار النفسي، ويظهر ذلك من خلال اضطرابات كالقلق، الاكتئاب، القولون العصبي، وغيرها من الأعراض النفسية والجسدية. في المقابل، فإن تحقق الأمن الوظيفي يوفر راحة نفسية تسهم في رفع كفاءة الأداء والإبداع المهني.

- رفع الإنتاجية وتقوية الانتماء: لا يمكن تحقيق النجاح المؤسسي والإنتاجية المرتفعة من دون ضمان الأمن الوظيفي لجميع الموظفين، إذ أن تدني مستوى الأمن الوظيفي في المؤسسة غالباً ما يؤدي إلى ضعف الأداء حتى وإن وُجدت كفاءات عالية (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023).

- تهيئة الظروف المناسبة للعمل: من الضروري توفير ظروف عمل مستقرة وأمنة للعامل ليتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه، والشعور بالحرية والأمان ضمن بيئة عمل صحية ومشجعة (ربيعة وصفراني، 2021)

- تأثيره على الاتجاهات والولاء المؤسسي: للأمن الوظيفي دور مهم في تشكيل اتجاهات العاملين نحو وظائفهم، فكلما شعر الموظف بالاستقرار والأمان، كلما زاد رضاه عن عمله وارتفع مستوى انتمائه وولائه للمنظمة، مما يسهم في تحسين الأداء العام وتعزيز الروح الجماعية داخل المؤسسة (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023)

4- أبعاد الأمن الوظيفي:

ينقسم الأمن الوظيفي إلى ثلاثة أبعاد رئيسية، يعكس كل منها جانباً من الجوانب المرتبطة بمفهوم

الأمان والاستقرار في بيئة العمل، وهي:

4-1- البعد الإنساني النفسي:

يُعد الأمن الوظيفي مطلباً أساسياً للموظفين، كونه مرتبطاً بتحقيق الحياة الكريمة التي ينشدها الإنسان ويتجلى هذا البعد في ثلاث ركائز رئيسية:

- إشباع الحاجات الأساسية مثل الغذاء، السكن، العلاج، والتعليم، حيث يسعى الموظف إلى تحقيق حدٍّ أدنى من الاستقرار المعيشي.
- التحرر من القيود غير المشروعة، سواء كانت مادية أو معنوية، والتي قد تحد من الحقوق والحريات الشخصية داخل بيئة العمل.
- الاستثمار في الذات من خلال استغلال الوقت والجهد المتبقي بعد تلبية الاحتياجات الأساسية، للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، الفكرية، والسياسية التي تحقق للفرد الإشباع النفسي والاجتماعي وتكمل إحساسه بالسعادة (نهى صفوت محمد وآخرون 2023)

4-2- البعد الاجتماعي المادي:

يتمثل هذا البعد في العدالة الاجتماعية داخل المنظمة، حيث يُسهم وجود نظام عادل في توزيع الرواتب والمكافآت في تعزيز الأمن الوظيفي، من خلال تقليص الفوارق الطبقيّة وتقريب مستويات العيش بين العاملين. أما في حال غياب هذه العدالة، من خلال التمييز في الحوافز أو التوزيع غير المتوازن للرواتب والمناصب، فإن ذلك يؤدي إلى شعور بالظلم وفقدان الأمن الوظيفي، مما يُضعف الولاء الوظيفي ويقلل من دافعية الأفراد نحو العمل.

4-3- البعد الإيديولوجي بعد العلاقات:

ويُشير إلى الثقافة التنظيمية والقيم السائدة داخل المؤسسة، والتي تلعب دوراً محورياً في توجيه سلوك الأفراد وتشكيل أسلوب تفاعلهم داخل المنظمة فكلما سادت ثقافة إيجابية تقوم على:

- التحفيز على المبادرة والإبداع،

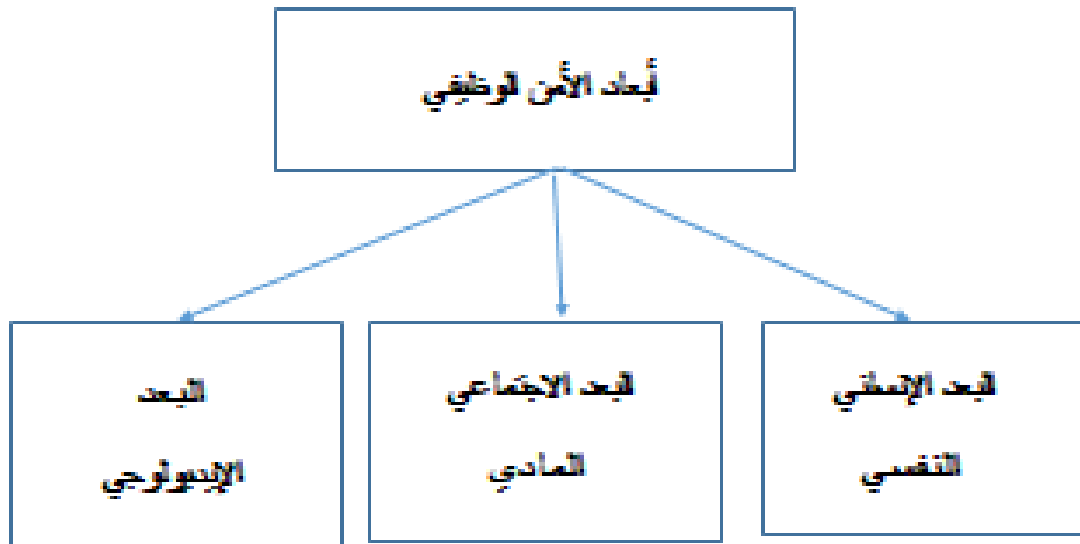
- تشجيع الحوار والتشاور في اتخاذ القرارات،

- منح الموظفين هامشاً من الحرية والمسؤولية،

كلما ساهم ذلك في تعزيز الأمن الوظيفي، من خلال إدماج الأفراد وتعليمهم القيم والسلوكيات التنظيمية، مما يؤدي إلى جعلهم أعضاء فاعلين يشاركون بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.

هذه القواعد تُعدّ بمثابة التهيئة الاجتماعية التي تغرس في العاملين الشعور بالانتماء والأمان الوظيفي

(خلادي، 2022)



الشكل رقم (01): يوضح أبعاد الأمن الوظيفي، من إعداد الطالبين.

5- أنواع الأمن الوظيفي:

يتخذ الأمن الوظيفي أشكالاً متعددة داخل المنظمات، تتفاوت في درجاتها وتأثيرها على الموظف،

ويمكن تصنيفها إلى الأنواع الآتية:

5-1- أمن المنظمة:

يشير إلى شعور الإدارة بأن العاملين في المنظمة لديهم رغبة حقيقية في البقاء والاستمرار في العمل، مما يعكس مستوى رضاهم الوظيفي ويتجلى هذا النوع من الأمن في انخفاض معدلات دوران العمالة، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلاقة الإيجابية بين الموظف والمؤسسة، ويُعزز من ولاء العاملين واستقرارهم.

5-2- الأمن بالحوافز:

يُعد هذا النوع أدنى درجات الأمن الوظيفي، حيث يعتمد على الأداء الفردي للموظف فإذا قدّم الموظف أداءً جيداً ومثمراً، فإن ذلك يمنحه شعوراً بالأمان والاطمئنان نحو استمراريته في العمل أما في حالة الإخفاق أو التقصير، فإن الموظف يُصبح مهدداً بالفصل أو إنهاء الخدمة وبالتالي، فإن الأمن بالحوافز يعتمد على مبدأ "الأمن مقابل الأداء".

5-3- الأمن الطبيعي:

يمثل هذا النوع درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، حيث تشعر المنظمة بالالتزام تجاه موظفيها بعدم التخلي عنهم بسهولة وفي المقابل، يتوفر للموظف قدر من الثقة في بقائه داخل المؤسسة ما دام يؤدي مهامه بشكل معقول ويقع هذا النوع في منزلة وسطى بين الأمن القائم على الحوافز والأمن الاستمراري (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023)

5-4- الأمن الاستمراري:

يُعتبر أعلى درجات الأمن الوظيفي، إذ يشعر فيه الموظف بأن المؤسسة لا يمكن أن تستغني عنه، نظراً لما يمثله من أهمية وخبرة ومهارة داخل المنظمة وفي هذا المستوى، يترسخ لدى الموظف

الإحساس بالاستقرار والديمومة، مما يُعزز من انتمائه المؤسسي ويحفّزه على بذل أقصى جهوده لتحقيق أهداف العمل (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023).

6- نظريات الأمن الوظيفي:

لقد أولى علماء النفس اهتمامًا كبيرًا بدراسة دوافع السلوك الإنساني، ومن بين هذه الدوافع دافع الأمن ومن أبرز الباحثين في هذا المجال "أبراهام ما سلو"، الذي قام بتصنيف الحاجات الإنسانية إلى خمس مستويات متسلسلة على شكل هرم، تبدأ من الحاجات الفيزيولوجية، تليها حاجات الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم حاجات الاحترام والتقدير، وأخيرًا حاجات تحقيق الذات.

كذلك ساهم "هيرزبرغ" من خلال "نظرية العاملين" في تفسير السلوك البشري، حيث قسم العوامل المؤثرة إلى مجموعتين: الأولى ترتبط بالاستقرار الوظيفي، بينما تركز الثانية على الحوافز. كما تبرز "نظرية المساواة" التي توضح أهمية إدراك العدالة والإنصاف في تعزيز الأمن الوظيفي وبذلك، تتعدد النظريات التي يمكن الاعتماد عليها لفهم مفهوم الأمن الوظيفي، ومن أبرزها ما يلي:

6-1- نظرية الحاجات لماسلو:

صنّف ما سلو الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات رئيسية، مرتبة بشكل هرمي، بحيث لا ينتقل الفرد إلى تلبية مستوى معين إلا بعد إشباع المستوى الذي يسبقه وتتمثل هذه الحاجات فيما يلي (متيجي، 2019-2020):

- الاحتياجات الفيزيولوجية: وتشمل الحاجات الأساسية للبقاء مثل الغذاء، الماء، الهواء، المأوى، والملبس ولذلك تسعى المؤسسات إلى تلبية هذه الاحتياجات عبر توفير دخل مادي مناسب، أو تقديم مزايا مثل القروض والسكن.

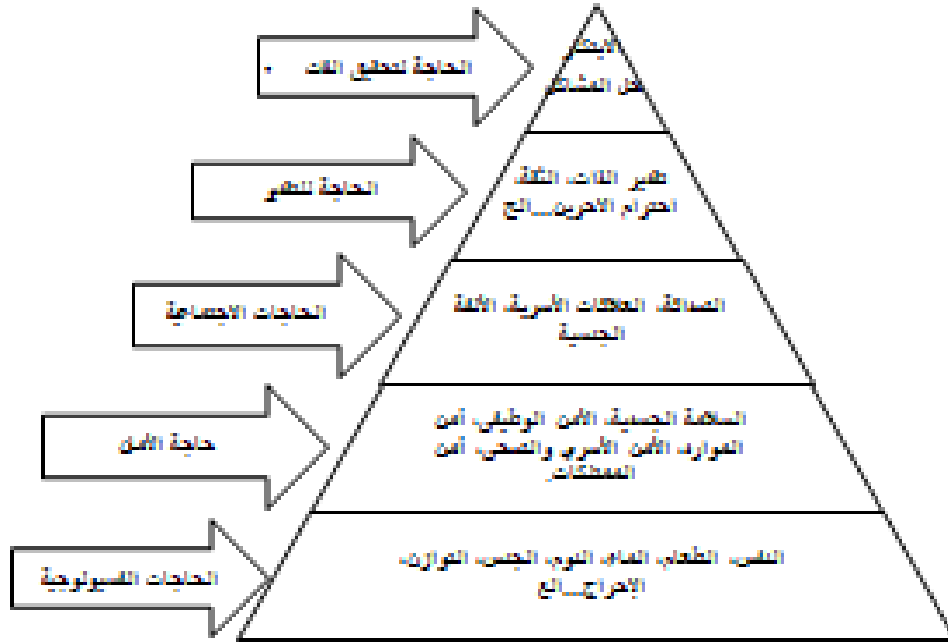
- احتياجات الأمان: تشمل الشعور بالاستقرار النفسي والجسدي، والحماية من المخاطر والتهديدات ويمكن للمؤسسات تلبية هذه الحاجة من خلال توفير بيئة عمل آمنة، وضمان الاستمرارية الوظيفية، وتقديم برامج الرعاية الصحية والمعاشات.

- الاحتياجات الاجتماعية: تتمثل في الحاجة إلى الانتماء وتكوين علاقات اجتماعية وهنا تلعب المؤسسات دورًا في خلق بيئة عمل مشجعة، من خلال تنظيم الأنشطة الاجتماعية وتوفير توازن بين العمل والحياة الأسرية.

- احتياجات التقدير والاحترام: يسعى الفرد بعد تلبية الحاجات السابقة إلى كسب احترام الآخرين، وتحقيق النجاح المهني، والحصول على التقدير المعنوي والمكانة الاجتماعية داخل المؤسسة.

- حاجات تحقيق الذات: في هذا المستوى، يسعى الفرد إلى استغلال إمكانياته الإبداعية وتطوير ذاته والمساهمة بفعالية في العمل، مما ينعكس إيجابًا على المؤسسة ككل.

تمثل هذه النظرية مرجعًا مهمًا في فهم احتياجات الموظفين، وتسعى المنظمات الحديثة إلى تلبية هذه الحاجات كوسيلة لتحفيز الموارد البشرية وتعزيز إنتاجيتها. (نهى صفوت محمد وآخرون ، 2023)



الشكل رقم (02): يوضح الحاجات الأساسية حسب نظرية ماسلو (Bernard Dubois ,1994 , p36)

6-2- نظرية العاملين لهيرزبرغ:

تقسم هذه النظرية العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى مجموعتين:

- العوامل الصحية الأساسية: وتشمل الجوانب التي تؤثر على رضا الموظف في حال توفرها، ولكنها لا تعد محفزات بحد ذاتها، مثل: الاستقرار الوظيفي، العدالة التنظيمية، مستوى الأجر، ظروف العمل المناسبة، جودة الإشراف، وتوافر الأدوات والخدمات الأساسية.
- عوامل التحفيز: ترتبط هذه العوامل بطبيعة العمل ذاته، وتشمل: إثارة العمل، التقدير من الزملاء والرؤساء، فرص الترقية، الشعور بالإنجاز، وتحمل المسؤوليات. وتؤكد النظرية أن التحفيز الحقيقي ينبع من تصميم العمل بشكل يتيح للموظف الإبداع والتطور، وليس فقط من خلال الأجر والترقيات.

وبناءً على هذه النظرية، فإن غياب العوامل الأساسية يسبب الإحباط، في حين أن توفرها لا يُعد محفزاً بالضرورة. أما عوامل التحفيز، فهي التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق الأداء المتكامل (نهى صفوت محمد وآخرون، 2023)

6-3- نظرية المساواة:

تركز هذه النظرية على كيفية إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل، وذلك من خلال مقارنة ما يحصلون عليه من مقابل (الأجر، التقدير، الامتيازات) بالنسبة لما يقدمونه من جهد، مقارنةً بغيرهم ممن هم في أوضاع وظيفية مشابهة.

ويشعر الموظف بالرضا عندما تكون نسب المدخلات كالخبرة، التعليم، الجهد (إلى المخرجات) كالرواتب والحوافز متكافئة مع ما يحصل عليه الآخرون. أما إذا حدث اختلال في هذا التوازن، كأن يحصل على أجر مساوٍ لشخص أقل خبرة، فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بعدم المساواة، مما يؤثر سلباً على الأداء والتحفيز.

7- إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي على العمل:

7-1- إيجابيات الأمن الوظيفي:

يعد الأمن الوظيفي من أبرز العوامل المؤثرة إيجابياً في أداء العاملين وبيئة العمل، حيث يوفر عدة مزايا نذكر منها:

- تعزيز الشعور بالأمان والاستقرار في العمل، مما ينعكس على الحالة النفسية للعامل.

(بوزناق ومدلس، 2021)

- زيادة رضا الموظف الوظيفي، مما يؤدي إلى الإخلاص في العمل ورفع الروح المعنوية.

- تركيز الجهود في أداء المهام دون انشغال أو قلق بشأن المستقبل المهني.
- دعم الابتكار وتطوير العمل، حيث تشجع بيئة الأمان الموظفين على تقديم أفكار جديدة دون خوف من الفشل أو فقدان الوظيفة (مرزوقي، 2016 ، ص590).

7-2- سلبيات الأمن الوظيفي:

- رغم أهمية الأمن الوظيفي، إلا أن المبالغة في تحقيقه دون ضبط أو رقابة قد تؤدي إلى آثار سلبية تظهر من خلال بعض السلوكيات غير المرغوبة في بيئة العمل، ومن أبرزها:
- التذمر والتقصير: قد يتولد لدى بعض الموظفين شعور بالركون والكسل، مما يدفعهم إلى إهمال المهام الموكلة إليهم وتأجيل إنجاز الأعمال.
- ضعف الانتماء المؤسسي: قد يشعر الموظف بعدم الانتماء أو اللامبالاة تجاه مؤسسته، حتى في حال تراجع أدائها مقارنة بالمؤسسات الأخرى.
- توتر العلاقات المهنية: قد تسود أجواء من الانطواء والانعزال بين العاملين، مع غياب روح التعاون والعمل الجماعي (مرزوقي، 2016، ص 591).
- احتكار المعرفة والخبرة: يحتفظ بعض العاملين بمعارفهم ومهاراتهم دون مشاركتها مع الزملاء، باعتبارها مصدر قوة وتمييز داخل المؤسسة.
- التركيز على المصالح الشخصية: قد يُفضّل الموظف مصلحته الخاصة على مصلحة المؤسسة، ما يهدد وحدة الأهداف والرؤية المشتركة.
- هجرة الكفاءات: قد تؤدي بيئة العمل غير التقديرية إلى تراجع أداء الإطارات ذات الكفاءة العالية، مما يدفعها للبحث عن فرص عمل في مؤسسات أخرى أكثر اهتماماً بالإبداع والتمييز وتقدير الجهود (بوزناق ومدلّس، 2021).

خلاصة:

في الختام، يتجاوز الأمن الوظيفي كونه مجرد ضمان للاستمرارية في العمل، ليغدو عنصراً محورياً في تعزيز الاستقرار النفسي والاجتماعي للموظفين، وركيزة أساسية لبناء بيئة عمل صحية ومحفزة. فهو يشمل الحماية من التسريح، وتكافؤ الفرص، والتقدير العادل، وتوفير فرص النمو المهني، مما يعزز الثقة المتبادلة بين الموظف والمؤسسة.

ومن خلال الاستثمار في الأمن الوظيفي، تضمن المؤسسات استدامة الأداء والابتكار، وتؤسس لثقافة مهنية قائمة على الولاء والتحفيز. إنه ليس خياراً إدارياً فحسب، بل رؤية استراتيجية تسهم في بناء رأس مال بشري قوي ومتماسك، قادر على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.

تمهيد

- 1- تعريف الأداء الوظيفي.
- 2- عناصر الأداء الوظيفي.
- 3- أهمية الأداء الوظيفي.
- 4- أنواع الأداء الوظيفي.
- 5- محددات الأداء الوظيفي.
- 6- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- 7- طرق قياس الأداء الوظيفي.

خلاصة

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من بين المفاهيم المحورية في ميدان إدارة الموارد البشرية، كونه يمثل المعيار الأساسي الذي يُقاس به مدى فعالية الموظف في القيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه. فنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية مرهون بدرجة كبيرة بمستوى أداء مواردها البشرية، التي تعد العنصر الأكثر ديناميكية وتأثيراً في مختلف أنشطة المؤسسة كما أن فهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي - سواء كانت تنظيمية، نفسية، أو بيئية - يشكل مدخلاً أساسياً لأي محاولة للإصلاح الإداري أو تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة. لذا، فإن دراسة الأداء الوظيفي لا تقتصر على الجانب الوصفي، بل تتطلب تحليلاً معمقاً للأسباب والنتائج، واقتراح آليات للتحسين المستمر.

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي يمثل مدى تمكن الفرد من إنجاز المهام المندرجة ضمن نطاق وظيفته، ويعكس طريقة تلبية متطلبات العمل المكلف به وغالباً ما يُخلط بين الأداء والجهد، حيث يشير الجهد إلى مقدار الطاقة المبذولة، بينما يقاس الأداء من خلال النتائج المحققة (هروم، 2007، ص 24)

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه مدى التزام الموظف بتنفيذ المهام والمسؤوليات التي توكلها إليه الجهة التي يعمل لديها وهو يتجلى في السلوكيات المهنية التي تعبر عن مدى تحمل الفرد لمسؤولياته الإدارية، واستعداده للاستجابة لمتطلبات العمل بكفاءة وفعالية (عوض ماضي، 2011، ص 76)

وقد أثار مفهوم الأداء الوظيفي جدلاً واسعاً في الأوساط البحثية، نظراً لاختلاف التخصصات التي تناولته وتعدد وجهات النظر بشأن تعريفه فيعرف أنه يتمثل في قدرة الفرد أو الفريق أو المؤسسة على بلوغ الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية. بينما اعتبره العلق القيام بالمهام والواجبات المرتبطة بالوظيفة وفقاً لما هو متوقع من موظف مؤهل ومدرب (مصطفى محمد ، 2018، ص 78).

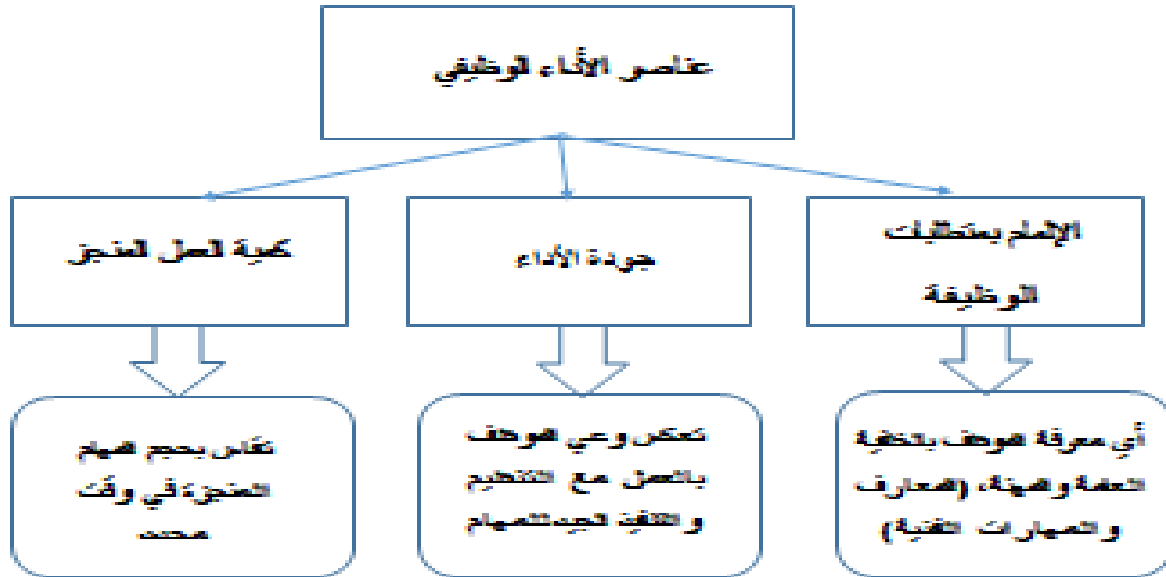
كما يُنظر إلى الأداء الوظيفي على أنه نتيجة الجهود المبذولة من قبل العاملين، والتي تبدأ من قدراتهم وفهمهم لأدوارهم ووظائفهم، وتنتهي بتحقيق وإنجاز المهام المكلفين بها. (العيفة ، 2015، ص 128)

وعليه، يمكن القول إن الأداء الوظيفي هو قيام الموظف بأداء المهام الموكلة إليه ضمن إطار تنظيمي محدد، يسعى من خلاله إلى تحقيق أهداف المؤسسة في وقت مناسب، مع مراعاة أعلى مستويات الكفاءة والفعالية. كما يتضح أن الأداء الوظيفي يمثل النشاط العملي الذي يمارسه الموظف من خلال أداء مسؤولياته الوظيفية على نحو كامل، بما يحقق النتائج المرجوة من المؤسسة (دروزاي، 2010، ص 113)

2- عناصر الأداء الوظيفي:

يتكوّن الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحديد كفاءة الفرد في تنفيذ مهامه، ويمكن إبراز أهمها فيما يلي:

- الإلمام بمتطلبات الوظيفة: يشير إلى مدى معرفة الموظف بالخلفية العامة والمهنية المرتبطة بوظيفته، بما في ذلك المعارف النظرية والعملية، إلى جانب المهارات الفنية ذات الصلة بمجال العمل.
 - جودة الأداء: تعكس مستوى وعي الموظف بطبيعة العمل الموكّل إليه، ومدى توفر الرغبة والمهارات اللازمة لإنجازه بفعالية. كما تشمل قدرته على التنظيم، وحُسن تنفيذ المهام دون ارتكاب أخطاء أو التعرض للمخاطر.
 - كمية العمل المنجز: تُقاس بحجم المهام التي يتمكن الموظف من تنفيذها خلال فترة زمنية محددة وتحت ظروف عمل طبيعية، بالإضافة إلى سرعة الإنجاز التي يتم بها تنفيذ تلك المهام.
- (مارف، 2021، ص12).



الشكل رقم (03): يمثل عناصر الأداء الوظيفي، من إعداد الطالبين.

3- أهمية الأداء الوظيفي:

يُعد الأداء الوظيفي محورًا أساسيًا في أي مؤسسة، كونه يمثل الناتج النهائي الذي يعكس تفاعل مختلف الأنشطة داخلها، وخاصة على مستوى العاملين فكلما كان أداء الموظفين عالي ومتميزًا، زادت درجة استقرار المؤسسة واستمراريتها في السوق.

وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي في عدة جوانب، منها:

- قياس مدى قدرة المؤسسة على استثمار الطاقات البشرية، من خلال توجيه طموحات ومهارات ومعارف العاملين نحو تحقيق أهداف واضحة، إذ يعكس الأداء مدى استعداد وكفاءة الأفراد في إنجاز مهامهم (عوض ماضي، 2011، ص 77)

- تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، وذلك من خلال تحسين الأداء الإبداعي والابتكاري، إلى جانب العمل على تقليل التكاليف وترشيد استخدام الموارد.

- رفع مستوى الجودة سواء في المدخلات أو في النتائج النهائية، مما ينعكس إيجابًا على صورة المؤسسة وكفاءتها.

- اكتشاف مكامن القوة والضعف لدى الموظفين، مما يمكن المؤسسة من تطوير قدرات العاملين وتوجيههم بشكل أفضل.

- تحقيق التوازن بين حاجات الموظفين وأهداف المؤسسة، حيث يسهم الأداء الفعال في تلبية تطلعات العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي، بالتوازي مع تحقيق غايات المؤسسة.

- المساهمة في تطوير أنظمة الحوافز والترقيات، إذ يُستخدم الأداء كمعيار عادل لتحديد المكافآت والأجور، مما يخلق بيئة عمل قائمة على التقدير والإنصاف (عوض ماضي، 2011، ص 78)

4- أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى ثلاث معايير كالاتي:

حسب معيار المصدر: وينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى:

- الأداء الداخلي: هو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على تسيير نشاطها من مواردها الضرورية والتي تتمثل في الموارد البشرية، المالية، المادية، تقنية. (براهمية، صويلح، ومخلوف، 2017، ص 43)

- الأداء الخارجي: هو الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي على المؤسسة هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب كارتفاع رقم الأعمال نتيجة ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين، هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة، وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها.

حسب معيار الشمولية ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى:

- الأداء الكلي: وهو الأداء الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت كل الوظائف الأنظمة الفرعية للمؤسسات في تحقيقها، دون انفراد جزء أو عنصر، ومن خلال الأداء الكلي يمكن الحكم على مدى تحقيق المؤسسة وبلوغها إلى أهدافها الشاملة كالاستمرارية والنمو والربحية... الخ.

- الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الأساسية وينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن تقسم حسب الوظائف إلى أداء وظيفته المالية، أداء وظيفة الإنتاج... الخ.

حسب المعيار الوظيفي: يرتبط هذا المعيار وبشدة التنظيم لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي تمارسها المؤسسة أو حسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى ما يلي:

- أداء الوظيفة المالية: يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على بلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة، فالأداء المالي يتجسد في قدر أنها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها وتحقيق مردودية جيدة وتكاليف منخفضة. (براهمية، صويلح، ومخلوف، 2017، ص 44)

- أداء وظيفة الإنتاج: يتحقق إنتاج المؤسسة عندما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة لإنتاجية مقارنة بمتلها، أو بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه.

- أداء وظيفة الأفراد وتتمثل أهمية أداء هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك الموارد وتوجيهها نحو هدف المؤسسة، فلكي تضمن المؤسسة بقائها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية وتسيرهم تسييرا فعالا.

حساب معيار الطبيعة يمكن تصنيف الأداء حسب هذا المعيار إلى: ويعتمد

- الأداء الاقتصادي: يتم قياس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة. قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة، وكذلك ما تعده من قوائم وتقارير ومن ثم فإن أدوات تقييم الأداء الاقتصادي في تحليل المالي. (براهمية، صويلح، ومخلوف، 2017، ص 45)

- الأداء الاجتماعي: يعرج الأداء الاجتماعي لأي منظمة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية مثلا التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل تبادل الخبرات الفن... الخ (هروم، 2007، ص 26)

5- محددات الأداء الوظيفي:

يتأثر أداء الفرد داخل المؤسسة بجملة من العوامل والمحددات المتداخلة، التي تشكل الإطار العام لسلوكه الوظيفي. ومن أجل إدارة فعالة للموارد البشرية، يصبح من الضروري فهم هذه العوامل التي تساهم في توجيه سلوك الفرد أثناء أداء مهامه.

وقد توصل العديد من الباحثين في مجال الإدارة إلى أن الأداء الوظيفي لا يتحقق بشكل منفصل، بل هو نتيجة لتفاعل أربعة عناصر رئيسية: القدرة، الدافعية، الدعم التنظيمي، والإدراك، ويمكن تمثيل ذلك في المعادلة الآتية:

$$\text{أداء الفرد} = \text{الدافعية} + \text{القدرة} + \text{الدعم التنظيمي} + \text{الإدراك}$$

5-1- الدافعية: تمثل الدافعية المحرك الأساسي للسلوك المهني، إذ تعكس مدى حماس الفرد واستعداده النفسي لأداء مهامه. كما أنها تعبر عن الرغبة الداخلية للموظف في بذل الجهد، والانخراط بفعالية في إنجاز العمل (شريك، 2022، ص 40)

5-2- القدرات: تشير إلى الخصائص الفردية التي يستخدمها الموظف في تنفيذ مهامه، مثل مهارات الاتصال، سرعة الفهم، دقة الاستيعاب، والقدرة على تنفيذ العمل وفق الخطط المحددة. وتُعد هذه القدرات قابلة للتطوير عبر التعلم والتدريب، وينبغي أن تتوافق مع طبيعة الوظيفة التي يُكلف بها الفرد.

5-3- الدعم التنظيمي: يعبر عن مدى اهتمام المؤسسة بالعاملين لديها من خلال توفير بيئة عمل عادلة، وداعمة نفسياً واجتماعياً. ويشمل ذلك الاستماع إلى مشكلاتهم، وتوفير الموارد اللازمة، وتقدير جهودهم، الأمر الذي يعزز شعور الانتماء ويزيد من التزامهم المؤسسي.

5-4- الإدراك: يُمثل الإدراك العملية المعرفية التي من خلالها يستقبل الفرد المعلومات ويفسرها، مما يساهم في تحديد ردود أفعاله تجاه مختلف المواقف المهنية. ويُعد الإدراك عاملاً حاسماً في تفسير سلوك الموظفين، كونه يختلف من شخص لآخر وفقاً لخلفياتهم وخبراتهم الشخصية، لذا من الضروري فهم كيف يُدرك الموظف بيئة عمله ليتم التعامل معه بفعالية (شريك، 2022، ص 42)

6- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل تنظيمية وإدارية وسلوكية، تلعب دوراً أساسياً في تحديد مستوى إنتاجية العاملين، ويمكن إبراز أهمها فيما يلي:

- غياب الأهداف المحددة: عندما تفتقر المؤسسة إلى أهداف واضحة وخطط تفصيلية تنظم سير العمل، يصبح من الصعب قياس الإنجاز أو محاسبة الموظفين. فغياب مؤشرات واضحة للأداء والإنتاج يؤدي إلى مساواة غير منصفة بين العاملين، مما يضعف الحافز لدى الموظف المجتهد ويفقد المؤسسة قدرتها على ضبط الأداء وتطوير (غزول وغزول، 2022، ص 28).

- ضعف المشاركة في الإدارة: إن إقصاء العاملين من المشاركة في عمليات اتخاذ القرار، خاصة ما يتعلق بالتخطيط وحل المشكلات، يؤدي إلى شعور بالتهميش، ويضعف انتماءهم للمؤسسة. هذا الانفصال بين الإدارة العليا والعاملين في المستويات الدنيا يقلل من الإحساس بالمسؤولية ويؤثر سلباً على روح الفريق والعمل الجماعي.

- تفاوت مستويات الأداء: يرتبط الأداء الوظيفي بشكل وثيق بنظام الحوافز والتقدير، وإذا لم تتجح المؤسسة في إيجاد آليات فعالة للربط بين الأداء والمكافآت، فإن ذلك يؤدي إلى ضعف الدافعية لدى الموظفين. غياب التمييز بين الموظف عالي الأداء والموظف المتقاعس يؤدي إلى انعدام العدالة التحفيزية، مما يتطلب تطوير نظام دقيق لتقييم الأداء يضمن مبدأ الاستحقاق.

- مشكلات الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي عاملاً حيوياً في تحسين الأداء.

- انخفاض مستوى الرضا يؤدي إلى تدني الإنتاجية وتراجع الجودة. ويتأثر الرضا الوظيفي بعوامل عدة مثل العمر، المستوى التعليمي، الجنس، العادات الاجتماعية، إلى جانب العوامل التنظيمية كطبيعة المسؤوليات، أسلوب الترقية، ونظام الحوافز داخل المؤسسة (غزول وغزول، 2022، ص 30)

-القصور الإداري: تشير المشكلات الإدارية إلى سوء استخدام وقت العمل، أو إلى ممارسات قيادية غير فعّالة، قد تؤثر سلباً على أداء الفريق بأكمله. ويمكن أن تنشأ هذه المشكلة من ضعف أساليب الإشراف أو من ثقافة تنظيمية سلبية لا تشجع على الانضباط والكفاءة، مما يؤدي إلى التسبب الإداري وغياب الرقابة الفعّالة.

7- طرق قياس الأداء الوظيفي:

تتنوع الأساليب المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي حسب طبيعة المنظمة وأهدافها، وتشمل أهم الطرق ما يلي:

7-1- طريقة الإدارة بالأهداف:

تعتمد هذه الطريقة على إشراك الموظف في تحديد الأهداف والنتائج المتوقعة منه خلال فترة زمنية معينة، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء. يتم تقييم الأداء بناءً على مدى تحقيق الموظف لهذه الأهداف، مع مراعاة الصعوبات التي قد تواجهه أثناء تنفيذ المهام (غزول وغزول، 2022، ص 29)

7-1-1- مزايا الطريقة:

- تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارات المختلفة.
- رفع الروح المعنوية من خلال إشراك العاملين في وضع الأهداف.
- تحمل المسؤولية وزيادة الشفافية في التقييم.

7-1-2- عيوب الطريقة:

- تفترض توافق الأهداف الفردية مع أهداف المنظمة.
- غياب معايير دقيقة وموضوعية لقياس مستوى الإنجاز.
- احتمال عدم دقة التقارير الناتجة عن عملية التقييم (نزار عوني ، 2015 ، ص 53).

7-2- طريقة التوزيع الإجباري:

تقوم هذه الطريقة على مبدأ التوزيع الطبيعي للأداء، حيث يُوزع الموظفون على فئات محددة مسبقاً ضعيف، متوسط، ممتاز. يهدف هذا الأسلوب إلى تجنب الانحياز الذي قد يحدث في بعض الطرق الأخرى، وإبراز التفاوت الفعلي في الأداء (غزول وغزول، 2022، ص30).

7-2-1- مزايا الطريقة:

- تساعد على التمييز بين مستويات الأداء المختلفة.

- تقلل من التحيز الشخصي في التقييم.

7-2-2- عيوب الطريقة:

- قد لا تعكس التوزيعات الواقعية لأداء الموظفين، خاصة إذا كانت الأغلبية فعلاً ذات أداء مرتفع.

- تؤدي أحياناً إلى الإحباط عند تصنيف موظف جيد ضمن الفئة المتوسطة بسبب قيود النسب المحددة مسبقاً.

7-3- طريقة تسجيل الأحداث:

تتمثل هذه الطريقة في تدوين الأحداث البارزة سواء إيجابية أو سلبية التي يقوم بها الموظف أثناء تأديته

للعمل، مع التركيز على كيفية تفاعله مع المواقف الحرجة. (دياب الجنيدي، 2010، ص 59)

7-3-1- مزايا الطريقة:

- تساعد في الكشف عن نقاط القوة والضعف في سلوك الموظف.

- تعتمد على وقائع حقيقية، مما يزيد من موضوعية التقييم.

7-3-2- عيوب الطريقة:

- تتطلب متابعة دقيقة وجهداً مستمراً من المسؤول عن التقييم.
- لا توثق السلوك اليومي للعادي للموظف، بل تركز فقط على الأحداث الاستثنائية.

7-4- طريقة الدرجات:

هذه الطريقة تحدد مجموعة من الخصائص أو المعايير مثل (الكفاءة، الانضباط، الإنتاجية) ويخصص لكل منها درجة رقمية، مما يسمح بترتيب الموظفين بناءً على أدائهم.

7-4-1- مزايا الطريقة:

- توفر مرجعية رقمية لتقييم الأداء.
- تسهل المقارنة بين الموظفين من خلال معايير محددة.

7-4-2- عيوب الطريقة:

- تعتمد بدرجة كبيرة على التقدير الذاتي للمشرف، مما قد يُدخل التحيز.
- قد لا تعكس الدرجات الأبعاد النوعية أو السلوكية للأداء بدقة. (غزول وغزول، 2022، ص 30)

خلاصة:

في الختام، يعد الأداء الوظيفي أساس نجاح أي منظمة من خلال تقييم الأداء بانتظام، وتقديم التغذية الراجعة البناءة، والاستثمار في تطوير الموظفين، يمكن للمؤسسات تحسين إنتاجيتها، وتعزيز رضا الموظفين، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الميداني

تمهيد.

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- منهج الدراسة.

3- حدود الدراسة.

4- مجتمع الدراسة.

5- عينة الدراسة.

6- أدوات جمع البيانات.

7- أساليب المعالجة الإحصائية.

تمهيد

تهدف هذه الدراسة، بعد تأسيس الإطار النظري، إلى توظيفه للإجابة على الأسئلة البحثية، وتقييم مدى تحقيق أهداف البحث، واختبار فرضياته تمهيداً لقرار قبولها أو رفضها.

ونظراً لما تتمثله دراسة الحالة من ركيزة أساسية لأي بحث ومعياري لضبطه العلمي، فقد سعينا إلى نقل المفاهيم النظرية إلى أرض الواقع عبر التركيز على الأمن الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين.

1- الدراسة الإستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أولية ضرورية تهدف إلى جمع بيانات والمعلومات أولية حول موضوع الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي، من خلال التعرف على مدى وعي العاملين بمفهوم الأمن الوظيفي وانعكاسه على أدائهم، إضافة إلى اختبار أداة البحث من حيث الصياغة والوضوح. كما تهدف إلى الوقوف على العوامل المؤثرة في شعور الموظف بالأمان الوظيفي، ومدى إدراكه لتأثير ذلك على مردوديته، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من موظفي مؤسسة سونلغاز، ولذلك لفهم جانب الأمن الوظيفي وعلاقته بأداء الموظفين لدى مؤسسة سونلغاز، وفي ضوء ذلك قمنا بإجراء اختبار أولي لأداة جمع المعلومات وهو الاستبيان، حيث تمثلت في (20) موظف، مع مراعاة تنوع المناصب والأقسام، مما ساهم في ضبط أداة القياس وتوجيه الدراسة الأساسية بشكل أدق.

2- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

هي الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، تم إنشائها سنة 1969 كبديل لشركة EGA شركة غاز الجزائر، وهي شركة منحدر من قوانين فرنسية سنة 1947 فهي تنتج، تنقل وتوزع الكهرباء المستهلكة من طرف بزابائنها في الجزائر وقد استحوذت على سوق إنتاج، نقل وتوزيع على المستوى

الوطني للغاز الطبيعي الموجه للاستهلاك الداخلي للبلاد، إضافة على بيع الطاقة، إنشاء وصيانة الآلات التي تعمل بالغاز أو الكهرباء وهي تسهر كذلك على نشر استعمال الغاز الطبيعي والكهرباء في القطاعات الصناعية، الحرفية.

3- منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع حيث يصفها وصف كمي وكيفي، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة الدراسة ووصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة (سلاطينة والجيلاني، 2012، ص 5)، منه فالمنهج الوصفي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع، ولا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك الى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة، أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة لكونه وصفي (غرابية، 2010، ص33).

4- حدود الدراسة:

الحد الزمني: امتدت الدراسة من منتصف شهر أفريل إلى نهاية شهر ماي.

الحد المكاني: مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز - بالبويرة -.

5- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة في بحثنا هذا هو عمال مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز - بالبويرة-، والبالغ عددهم حوالي (1000) عامل كما صرحت لنا مديرة تسيير الموارد البشرية.

6- عينة الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على عينة عشوائية للعاملين بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة، حيث بلغت (60) عامل، وكان اختيارهم من بين الذين تتوفر لديهم نفس الخصائص فيما يخص تقارب كل من: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، حيث تمثلت من عمال من مجتمع البحث كعينة موزعين على مختلف المصالح في المؤسسة محل الدراسة.

7- أدوات الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة، اذ يعتبر الاستبيان الأداة الأساسية في البحث، فهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتنوعة و المرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه و المشكلة التي اختارها لبحثه، وترسل الاستفسارات المكتوبة إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات الذين اختارها الباحث كعينة لبحثه ومن المفروض الإجابة عن مثل تلك الاستفسارات وتعبئة الاستبيان بالبيانات والمعلومات المطلوبة فيها واعادتها الى الباحث، ويكون عدد الأسئلة التي يشمل عليها الاستبيان كثيرة أو قليلة تبعا للطبيعة الموضوع وحجم البيانات التي يطلب جمعها وتحليلها ولكن المهم أن تكون الأسئلة وافية و كافية لتحقيق أهداف البحث ومعالجة الجوانب المطلوب معالجتها من قبل الباحث (قندينجي، 2018، ص 201).

حيث اعتمد في هذه الدراسة على مقياس الأمن الوظيفي ل (Greenhalgh & Rosenblatt 1984) والذي يحتوي على 33 بند و استبيان الأداء الوظيفي الذي تم بناؤه من طرف الباحثين و الذي يتكون من (33) بندا بالاعتماد على الدراسات السابقة في صورته الأولى وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية أصبح في صورته النهائية ب (30) بند ، دراسات خلوط عواطف وحتحات خولة وخيري جمال.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

صدق الاستبيان يعني التأكد من أن الاستبيان الذي أعد لقياسه، كما يقصد بالصدق الشمولي للاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراته ومفرداته من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد قام الطالبين بالتأكد من صدق آداة الدراسة من خلال صدق المحتوى وذلك بعرض عبارات ومحتوى الاستبيان على مجموعة محكمين ومدى صلاحية العبارات للقياس، كما هو موضح في قائمة المحكمين (الملحق رقم 04).

7-1- مقياس الأمن الوظيفي:

7-1-1- حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه:

جدول رقم (01): معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه.

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
01	,814**	8	,883**	14	,569**	20	,661**	27	,602**
02	,818**	9	,851**	15	,779**	21	,799**	28	,810**
03	,927**	10	,821**	16	,749**	22	,449*	29	,855**
04	,789**	11	,780**	17	,840**	23	,797**	30	,775**
05	,826**	12	,737**	18	,902**	24	,786**	31	,667**
06	,847**	13	,852**	19	,769**	25	,780**	32	,797**
07	,814**					26	,724**	33	,799**

**** دالة عند مستوى 0.01**

*** دالة عند مستوى 0.05**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد لعينة الدراسة الاستطلاعية (N=20)، تراوحت بين (0,60 و 0,85)، وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01 و 0.05).

ثبات المقياس:

1- مقياس الأمن الوظيفي ل (GREENHALGH ROSENBLATT 1984)

من أجل التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها، تم احتساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل من مقياس الأمن الوظيفي واستبيان الأداء الوظيفي، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي، بهدف التأكد من الاتساق الداخلي لمدخلات كل مقياس، ومدى ترابط العبارات فيما بينها في قياس البعد الذي تنتمي إليه.

فبالنسبة لمقياس الأمن الوظيفي، فقد طبق على عينة مكونة من 20 مفردة، دون وجود بيانات مفقودة، عدد العبارات في هذا المقياس 33 عبارة، وقد أظهر معامل ألفا كرونباخ قيمة بلغت (0.969)، وهي قيمة مرتفعة جداً. وتشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات الداخلي، ما يعكس ترابطاً قوياً بين العبارات، ويؤكد أن جميعها تقيس نفس المفهوم المتعلق بالأمن الوظيفي.

7-2- استبيان الأداء الوظيفي:

7-2-1- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (02): قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية.

البعد 01		البعد 02		البعد 03		البعد 04		البعد 05		البعد 06	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	,495*	06	,773**	11	,794**	16	,843**	24	,509*	30	,839**
02	,589**	07	,913**	12	,939**	17	,756**	25	,737**	31	,838**
03	0,340	08	0,413	13	,845**	18	,734**	26	,809**	32	,881**
04	,495*	09	0,039	14	,803**	19	,767**	27	,836**	33	,791**
05	,495*	10	,580**	15	,829**	20	,904**	28	,748**		
						21	,940**	29	,754**		
						22	,887**				
						23	,769**				

** دالة عند مستوى 0.01

* دالة عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبيان لعينة الدراسة الاستطلاعية (N=20)، تراوحت بين (0,41 و0,94)، وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01 و0.05)، ماعدا العبارات رقم (03، 08، 09) التي جاءت نتائجها غير دالة إحصائياً وتم حذفها وأصبح الاستبيان في صورته النهائية 3. بندا.

ثبات المقياس:

أما بالنسبة للأداء الوظيفي، فقد تم تطبيقه كذلك على نفس العينة المكونة من 20 مفردة، دون تسجيل أية حالات فقدان للبيانات. وقد تضمن الاستبيان 33 عبارة، وبلغ معامل ألفا كرونباخ الخاص به (0.940)، وهي قيمة تقع أيضاً ضمن المجال المرتفع جداً، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين العبارات، ويعكس موثوقية عالية للأداة في قياس مستوى الأداء الوظيفي.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن أدوات الدراسة المعتمدة في البحث (مقياس الأمن الوظيفي واستبيان الأداء الوظيفي) تتميز بدرجة ممتازة من الثبات والموثوقية، وتُعد صالحة للاستخدام في جمع البيانات وتحليلها بهدف التوصل إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

8- أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات باستخدام برامج الحاسوب الإحصائية مثل (SPSS)، حيث شملت عملية المعالجة الإحصائية عدة خطوات. أولاً، تم إجراء التحليل الوصفي للبيانات لتلخيص خصائص المجتمع والعينة، وذلك باستخدام مقاييس التكرار، المتوسطات، والانحراف المعياري. بعد ذلك، استخدمت اختبارات العلاقة مثل معامل الارتباط البسيط (Pearson) لفحص وجود العلاقة بين متغير الأمن الوظيفي ومتغير الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى استخدام التحليل الانحدار البسيط أو المتعدد لتحديد مدى تأثير الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي. كما تم التحقق من سلامة الافتراضات الإحصائية اللازمة لإجراء هذه الاختبارات، لضمان دقة وصحة النتائج المستخلصة.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

تمهيد:

بعد الانتهاء من الإطارين النظري والمنهجي للدراسة، يأتي هذا الفصل ليُجسّد الجانب التطبيقي والعملي للبحث من خلال عرض، تحليل، ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها على عينة من موظفي مؤسسة سونلغاز -البويرة-، ويعد هذا الفصل من أهم محاور البحث، كونه يسلط الضوء على مدى تحقق الفرضيات التي تم بناؤها مسبقاً، ويُقيّم العلاقات بين متغيري الدراسة الأساسيين، وهما: الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي.

وقد تم الاعتماد على أدوات إحصائية منها معامل ألفا كرونباخ، والارتباطات البينية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لضمان دقة التحليل وصدق النتائج، كما تم اختبار الفرضيات الجزئية والفرضية العامة بناءً على المعطيات الميدانية، مع ربط النتائج بالمفاهيم النظرية والدراسات السابقة، بما يسمح بتقديم تفسيرات علمية معمقة للظواهر المرصودة.

ويهدف هذا الفصل إلى الإجابة على الإشكالية العامة للدراسة، من خلال استقراء مدى علاقة الأمن الوظيفي بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي للعمال، وهو ما يساعد في الخروج بتوصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل بالمؤسسات الاقتصادية، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تمس طبيعة الاستقرار المهني.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها: " توجد علاقة دالة إحصائية بين

تهديد استمرارية الوظيفة والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -بويرة-". وللتحقق من

هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (03): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد استمرارية الوظيفة والأداء الوظيفي

لدى العمال:

المتغيرات	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
تهديد استمرارية الوظيفة	60	-0,202	0,122	0.01
الأداء الوظيفي				

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (-0,202)، بمستوى الدلالة (0,122) والتي تعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.01)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين تهديد استمرارية الوظيفة ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال، ومنه نستنتج أن الفرضية لم تتحقق. جاءت دراسة علال على (2023) موافقة لدراستنا حيث تساهم الاستمرارية الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز ومستوى إدراك متغير الاستقرار الوظيفي بأبعاده الأمان الوظيفي الاندماجية في العمل التوافق الوظيفي كان متوسطاً، ومستوى إدراك متغير الأداء المتميز كان متوسطاً. فتهديد الاستمرارية الوظيفية هو خطر فقدان العامل لوظيفته أو تعرضه لمخاطر تتعلق ببقائه في وظيفته الحالية ويمكن أن يشمل ذلك التهديد بالفصل أو التسريح، أو تقليل الراتب أو تغيير في المهام أو المسؤوليات بطريقة تجعل من الصعب على الموظف الاستمرار في أداء وظيفته ومن خلال ملاحظتنا لمكان الدراسة توضح ان عمال المؤسسة يتمتعون بالاستمرارية الوظيفية فهو عنصر حاسم في تحقيق النجاح المهني والشخصي و هناك عدة أسباب تدفع العمال إلى البقاء في وظائفهم لفترة طويلة فوجدنا ان المؤسسة توفر الاستقرار المالي والأمان الوظيفي وراحة البال الذي يسمح بالتخطيط للمستقبل، و فرص التطور المهني والتدريب المستمر تشجع الموظفين على البقاء حيث

يمكنهم اكتساب مهارات جديدة وتوسيع خبراتهم، كذلك بيئة العمل الإيجابية والعلاقات الجيدة مع الزملاء والرؤساء تعزز الرضا الوظيفي وتقلل من الرغبة في البحث عن وظائف أخرى، علاوة على ذلك لاحظنا ان هناك توازن بين الحياة العملية والشخصية والمرونة في ساعات العمل والمهام يساهم في الحفاظ على العمال ورفع من إنتاجيتهم ومن جودة الخدمات.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: والتي مفادها: "توجد علاقة دالة إحصائية بين

تهديد الراتب والمزايا ومستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -بالبويرة-". وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد الراتب والمزايا ومستوى الأداء

الوظيفي لدى العمال:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
تهديد الراتب والمزايا	-0,205	0,116	0.05
الأداء الوظيفي			

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (-0,205)، بمستوى الدلالة (0,116) والتي تعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين تهديد الراتب والمزايا و مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال، ومنه نستنتج أن الفرضية لم تتحقق.

اذ جاءت دراسة سامية قداش (2013) معاكسة لدراستنا حيث توصلت إلى أن مستوى عمليات الترقية الوظيفية (الرتب المزاي) بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسطة، وهو ما يشير إلى أن هناك عدد معتبر غير راض بطريقة عن الرتب والمزايا المقدمة.

ففي بيئة العمل يمكن أن يتخذ تهديد الرتب والمزايا أشكالاً متعددة قد يهدد المدبرون بتقييمات أداء سلبية أو فقدان الترقيات لمن لا يلتزمون بسياساتهم أو يختلفون معهم، ويمكن للزملاء استخدام التهديدات لإقصاء الآخرين من المشاريع الهامة أو للحد من فرصهم في الحصول على التقدير وهذه الممارسات تخلق جواً من عدم الأمان والخوف مما ينعكس سلباً على الإنتاجية والابتكار الموظفون الذين يشعرون بالتهديد المستمر قد يختارون الامتنال بدلاً من التعبير عن آرائهم أو المخاطرة بفقدان مكافآتهم مما يعيق نموهم المهني والشخصي ومن خلال ملاحظتنا لمكان الدراسة، تعتبر الرتب والمزايا في المؤسسة من العناصر الأساسية التي تشكل هيكل أي مؤسسة وتؤثر بشكل كبير على تجربة العمال ورضاهم الرتب سواء كانت رسمية أو غير رسمية، وتحدد التسلسل الهرمي للمسؤوليات والسلطات داخل الشركة على سبيل وقد يبدأ الموظف برتبة مبتدئ ثم يتدرج إلى مساعدة مسؤول وصولاً إلى مدير أو رئيس قسم كل رتبة تحمل معها مجموعة من المهام والمسؤوليات، وتنعكس مستوى الخبرة والكفاءة المتوقعة من الفرد

أما المزايا لاحظنا انها تشمل كل ما يحصل عليه الموظف مقابل عمله، بالإضافة إلى الراتب الأساسي وتشمل المزايا من التأمين الصحي وبدلات السكن والمواصلات، والإجازات المدفوعة وبرامج التدريب والتطوير المهني، وفرص الحصول على المكافآت والزيادات في الراتب حيث تهدف هذه المزايا إلى تحسين جودة حياة العمال وزيادة ارتباطهم وولائهم للمؤسسة.

باختصار الرتب والمزايا ليستا مجرد تفاصيل إدارية بل هما جزء لا يتجزأ من ثقافة العمل، وتعكسان قيم المؤسسة وتقديرها للعمال اذ انها تساعد على بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة وتعزز من إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.

3-1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: والتي مفادها: "توجد علاقة دالة إحصائية بين

تهديد المركز المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -بالبويرة-". وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد المركز المهني ومستوى الأداء

الوظيفي لدى العمال:

المتغيرات	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
تهديد المركز المهني	60	-0,244	0,060	0.05
الأداء الوظيفي				

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (-0,244)،

بمستوى الدلالة (0,060) والتي تعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وهذا يدل على عدم

وجود علاقة بين تهديد المركز المهني والأداء الوظيفي لدى العمال، مما يدل على أن الفرضية لم

تتحقق.

ان تهديد المركز المهني للعمال يشير إلى خطر فقدانهم لوظائفهم أو تدهور أوضاعهم المهنية بسبب عوامل مختلفة قد يشمل ذلك تسريح العمال تخفيض الرواتب، تقليص المزايا، أو حتى إغلاق المؤسسات ويمكن أن يكون هذا التهديد ناتجا عن التغيرات الاقتصادية، المنافسة الشديدة، التكنولوجيا

الجديدة، أو حتى قرارات الإدارة بشكل عام، وينعكس هذا التهديد سلبيًا على استقرار العمال المالي والوظيفي وفي أدائهم ورضاهم مما قد يؤدي إلى تأزم الأوضاع الصحية النفسية للعمال، ومما استنتجناه أثناء ملاحظتنا في مؤسسة سونلغاز أن العمال يشعرون بالأمان والاستقرار في وظائفهم، هذا يعني أنهم غير معرضين لخطر فقدان وظائفهم أو تدهور أوضاعهم المهنية ويشمل ذلك ضمانات بعدم تسريح العمال، والحفاظ على الرواتب والمزايا، وبيئة عمل مستقرة، في هذه الحالة، يشعر العمال بالأمان والثقة في مستقبلهم المهني، مما يعزز إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، فهو يمثل حجر الزاوية في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة، يتجاوز هذا المفهوم مجرد الأمان الوظيفي ليشمل مجموعة من العوامل التي تؤثر في رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم، يشمل توفير فرص للنمو والتطور المهني من خلال التدريب والترقية، وتعزيز ثقافة عمل إيجابية تقوم على الاحترام والتقدير عندما يشعر العمال بالأمان والاستقرار، يزداد ولاؤهم للمؤسسة، وتقل معدلات دورانهم مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية، علاوة على ذلك يشجع هذا النهج على الابتكار والإبداع، حيث يشعر الموظفون بالحرية في التعبير عن أفكارهم والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، باختصار يعتبر عدم تهديد المركز المهني في المؤسسة استثمارًا استراتيجيًا يساهم في بناء مؤسسة ناجحة ومزدهرة.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: والتي مفادها: "توجد علاقة دالة إحصائية بين

تهديد ظروف العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-". وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين تهديد ظروف العمل ومستوى الأداء الوظيفي

لدى العمال:

المتغيرات	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
تهديد ظروف العمل	60	-0,221	0,089	0.05
الأداء الوظيفي				

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (-0,221)، بمستوى الدلالة (0,089) والتي تعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين تهديد ظروف العمل والأداء الوظيفي لدى العمال، مما يدل على أن الفرضية لم تتحقق.

اذ ان دراسة فوزي مهيوبي (2023) معاكسة لدراستنا حيث أسفرت نتائجها على أن نسبة ظروف العمل غير الملائمة تساوي (31.8%)، مقابل (27.3%) ظروف عمل ملائمة، كما لا توجد فروق في مستوى ظروف العمل تعزى للجنس والأقدمية المهنية، وأنه توجد علاقة عكسية دالة بين ظروف العمل والنواتج التنظيمية لدى الممرضين، كذلك جاءت دراسة خلفان رشيد (2012) معاكسة لدراستنا حيث اسفرت نتائجها ان ظروف العمل صعبة ومجهدة وخطيرة لا تتلاءم مع المعايير التي تضمن السلامة والأمن للعمال في العمل.

ومنه فتهديد ظروف العمل يتجاوز مجرد خلق بيئة عمل غير مريحة إنه تكتيك يمكن استخدامه لإضعاف العمال وإخضاعهم يمكن أن يتخذ أشكالا متعددة، من المضايقات اللفظية أو التمر إلى التمييز على أساس العرق أو الجنس أو عوامل أخرى محمية قد يشمل أيضا ممارسات مثل الحرمان من

الترقيات أو التدريب أو تكليف الموظفين بمهام غير معقولة أو غير ذات صلة فالهدف من تهديد ظروف العمل غالبا ما يكون إجبار الموظفين على الاستقالة، مما يوفر على صاحب العمل الحاجة إلى تسريحهم أو دفع تعويضات، يمكن أن يكون له أيضا انعكاس مدمر على الصحة العقلية والجسدية مما يؤدي إلى التوتر والقلق والاكتئاب وحتى المشاكل الصحية الأكثر خطورة بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وزيادة معدل دوران الموظفين، والإضرار بسمعة المؤسسة وتراجع ادائهم لكن أثناء زيارتنا لمكان الدراسة لاحظنا ان بيئة العمل في مؤسسة سونلغاز يسودها جو من الاحترام والتعاون المتبادل والالتزام بسياسات المؤسسة التي تمنع أي شكل من أشكال التهديد أو التخويف، وكذلك أي سلوك يهدف إلى خلق بيئة عمل عدائية أو غير آمنة تسعى الإدارة إلى توفير آليات للإبلاغ عن مثل هذه الحوادث واتخاذ إجراءات فورية لمعالجتها لضمان بيئة عمل إيجابية ومنتجة للجميع، وفي سياق بناء مؤسسة ناجحة، تعتبر تجنب التهديد في ظروف العمل أمرا ضروريا، ولكنه ليس كافيا حيث تسعى لخلق بيئة عمل تشجع على النمو والتطور المستمر وتعزز ثقافة تقدر التنوع والشمولية، حيث يشعر كل عامل بالانتماء والتقدير، وتسعى لتوفير فرص متساوية للتدريب والتطوير، وتشجيع العمال على المشاركة في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى ذلك تركز على بناء فرق عمل متماسكة، تدعم بعضها البعض وتتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال هذه الجهود انتجت بيئة أكثر من مجرد مكان للعمل إلى مؤسسة تدعم التميز والإبداع.

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة: والتي مفادها: "توجد علاقة دالة إحصائية بين

التهديد النفسي الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز -البويرة-". وللتحقق

من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التهديد النفسي الاجتماعي ومستوى الأداء

الوظيفي لدى العمال:

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
التهديد النفسي الاجتماعي	-0,194	0,138	0.01
الأداء الوظيفي			

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (-0,194)، بمستوى الدلالة (0,138) والتي تعد أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.01)، وهذا يدل على أن العلاقة غير دالة احصائياً بين التهديد النفسي الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى العمال، مما يدل على أن الفرضية لم تتحقق.

وهذا راجع إلى أن التهديد النفسي الاجتماعي يشير إلى أي عوامل أو ظروف في بيئة العمل التي تسبب ضغطاً نفسياً وتنعكس سلباً على صحة العمال ورفاههم وعلاقاتهم الاجتماعية، يمكن أن يشمل ذلك التمر، والتحرش، والتمييز، وساعات العمل الطويلة، والمهام غير الواقعية، ونقص الدعم من الزملاء أو المديرين، وانعدام الأمن الوظيفي، هذه التهديدات يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية جسدية وعقلية، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة معدل دورانهم، والإضرار بسمعة المؤسسة ومن خلال ملاحظتنا في مؤسسة سونلغاز أنها تسعى إلى خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، حيث يشعر جميع العمال بالأمان والاحترام، بغض النظر عن خلفياتهم أو آرائهم، وتلتزم بقيادة فعالة تتسم بالعدالة والشفافية، وتوفر فرصاً متساوية في تكوين مساراتهم المهنية، كما توفر آليات فعالة للإبلاغ عن المشاكل وحلها، وتعزيز

التواصل المفتوح والتعاون بين الزملاء، بالإضافة إلى ذلك تهتم بصحة الموظفين ورفاههم من خلال توفير برامج دعم الصحة النفسية، وتشجيع التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والاعتراف بجودهم ومكافأتهم بشكل مناسب وتقوم على تنظيم ورش عمل تدريبية للعمال والمديرين حول كيفية التعرف على السلوكيات السلبية والتعامل معها بفعالية، وتشمل هذه التدريبات مهارات التواصل الفعال، وإدارة النزاعات، وبناء العلاقات الإيجابية، بالإضافة إلى ذلك قياس وتقييم ثقافة العمل بانتظام بإجراء استطلاعات رأي للموظفين لتقييم مستوى رضاهم عن بيئة العمل، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين ويحرصون على أن تكون هذه الاستطلاعات سرية لضمان حصول العمال على فرصة للتعبير عن آرائهم بصراحة، في النهاية عدم التهديد النفسي الاجتماعي يخلق بيئة عمل متطورة حيث يشعرون بالتحفيز والارتباط، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والإبداع والاداء والابتكار، ويعزز سمعة المؤسسة كجهة عمل مفضلة.

استنتاج عام:

من خلال هذه الدراسة التي تناولت علاقة الأمن الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز يتضح لنا مدى أهمية توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة لتعزيز الأداء والإنتاجية في هذا القطاع الحيوي. فالحمل داخل مؤسسة كبرى مثل سونلغاز يتطلب مواجهة تحديات متعددة، تتطلب من العمال الشعور بالأمان الوظيفي ليتمكنوا من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

ولم تمكننا هذه الدراسة من تحقيق الأهداف التي وضعناها ولم تتحقق الفرضيات المتعلقة بعلاقة الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي. و أتاح لنا البحث فرصة التعرف بشكل معمق على واقع العمال في سونلغاز، والتحديات التي تواجههم، بالإضافة إلى الروابط بين الأمن الوظيفي وعوامل أخرى مثل الرضا الوظيفي والتحفيز.

في النهاية نعبر عن أملنا بأننا قد اسهمنا في تسليط الضوء على هذا الموضوع المهم من خلال تقديم نتائج وتوصيات ليستفيد منها الباحثون المستقبليون لتطوير دراسات جديدة تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء في مؤسسات الطاقة الوطنية.

فتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة

سونلغاز بالبويرة

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تهديد الاستمرارية الوظيفية والأداء الوظيفي لدى عمال

مؤسسة سونلغاز -البويرة-

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرتب والمزايا والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة

سونلغاز -البويرة-

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تهديد المركز المهني والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة

سونلغاز -البويرة-

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز

-البويرة-

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهديد النفسي الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى عمال

مؤسسة سونلغاز -البويرة-

وبناء على هذه النتائج يمكن أن نقترح بعض الاقتراحات التي يمكن بها أن نحل بعض المشاكل التي

تواجهها المؤسسة وهي كالتالي:

- توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجالات عملهم.

- توفير فرص للتدريب على السلامة والصحة المهنية الضمان بيئة عمل آمنة.

- تشجيع الحصول على الشهادات المهنية والاعتمادات ذات الصلة.

- توفير فرص للترقية والتطور الوظيفي بناءً على الأداء والخبرة.

- توفير آليات واضحة لتقييم الأداء والتعويضات العادلة.

- إجراء استطلاعات رأي دورية لقياس رضا الموظفين عن الأمن الوظيفي وبيئة العمل.

- توفير الدعم النفسي والاجتماعي للعمال في حالات الطوارئ أو الصعوبات.

قائمة المراجع:

- أرفيس، مريم ،(2018)،الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة دراسة نظرية ، مجلة التغيير الاجتماعي ، العدد 02 جوان 2018
- العيفة، محمد،(2015)، أثر العلاقات الانسانية على الأداء الوظيفي للعاملين، ، مجلة الباحث، العدد 15
- براهيمية، ماجدة، صويلح حمزة ،مخلوف أسامة ،(2017)، مساهمة تكنولوجيا الاعلام و الاتصال الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية مذكرة تخرج ماستر في تخصص اتصال و علاقات عامة، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة
- بلقاسم، سلاطنية و حسان، الجيلاني ، (2012)، أسس المناهج الإجتماعية ، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر و التوزيع ، مصر
- بن خضرة، نسرين و بن يمينه، سميه ، (2022)، المناخ التنظيمي و علاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود محددة المدة مذكرة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، جامعة ابن خلدون تيارت.
- بوزناق، حسن و مدلس، شكري(2021)، الرأس المال البشري ودوره في تحقيق الأمن الوظيفي .المجلة الجزائرية للأمن الانساني ،المجلة الجزائرية للأمن الانساني ، العدد 01
- خلادي، عبد المومن،(2022) ، أثر الأمن الوظيفي و ظغوط العمل على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالمؤسسة التربوية الجزائرية مجلة التمويل و الاستثمار و التنمية المستدامة ، العدد 02

- دروازي، كريم، (2010)، الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بالمناخ التنظيمي في الإدارة الرياضية. مذكرة ماجستير في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية. جامعة الجزائر .
- دياب، الجنيد، (2010)، تقنيات الاتصال الإداري ودورها في تطوير الأداء الوظيفي. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. جامعة الخليل.
- سعد بن ناصر، العزام، (2023) ، أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي ،مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ، العدد 01
- سورة البقرة ، الآية 126.
- سورة قريش، الآية 3-4.
- شاين، نوال و خشمون، محمد،(2021)، أنماط إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأمن الاجتماعي، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، العدد 01.
- شريك، نور الهدى و جناوي، هاجر ، ملاك نور الهدى. (2022) الأمن الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى أفراد الحماية المدنية. جامعة محمد بوضياف المسيلة مذكرة تخرج في تخصص علم النفس تنظيم وعمل.
- صادفي، جمال و خيثر، محمد (2021) اثر الأمن الوظيفي على ظاهرة الصمت التنظيمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية ، مجلة الادارة والتنمية للبحوث و الدراسات، العدد02
- عبد باقر، ندى ، (2012) ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الاساسية ، العدد 73، العراق
- عتيقة، حرايرية ، (2015)، الأداء الوظيفي للعاملين ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، العدد 01

- علال، علي وبورقبة، قويدر ،(2023)، مساهمة الاستقرار الوظيفي في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر رؤساء المصالح بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، العدد 01
- عوض، ماضي و صبري، محمد،(2011)، اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور ادارة المعرفة في الأداء الوظيفي. مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة غزة
- غزول، ريمة وغزول مروة و خميس، عبد العزيز،(2022)، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال محطات البنزين. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة ماستر في تخصص عمل وتنظيم
- فتان، الطيب،(2022)، أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد02
- فوزي، غرايبية و نعيم، دهمش واخرون (2010) أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، الجامعة الاردنية ،الأردن
- كيراد، ربيعة و صفراني، عائشة ، (2021) ، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر ، مجلة الباحث ، العدد 01
- ماريـف، منور، (2021) ،الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا وعلاقته بالأداء الوظيفي .مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية ، العدد 02
- متيجي، رضوان ،(2020)، الأمن الوظيفي وعلاقته باداء العاملين. ص 20: مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة عمار تليجي.
- محمد عيسى، الفاعوري ، (2008) ، الادارة بالرقابة ، الطبعة الأولى ، دار كنوز المعرفة ، عمان، الأردن
- مرزوقي، محمد و مزيان، محمد،(2016)، الادارة الإلكترونية والأمن الوظيفي، مجلة الخلدونية للعلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 09

- مصطفى، محمد ، (2018)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء ، الطبعة الأولى ، دار ابن نفيس للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن
- ملال، خديجة و ملال صافية و محرزى ، مليكة ،(2021)، دراسة فارقية لمستوى الأمن الوظيفي لدى الممرضين في ضوء متغيري التتمير الوظيفي،مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي ، العدد 03
- منية، غريب، (2013) ، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية: مفهومها ، عناصرها ، أنواعها ، أثارها و نتائجها ، دراسة ميدانية بمؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف ، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي و السوسيولوجي ،15و 16 جانفي 2013.
- نزار، عوني اللبدي ، (2015) ، تنمية الأداء الوظيفي و الإداري ، الطبعة الأولى ، دار دجلة ، الأردن
- نهى، صفوت محمد وآخرون،(2023)، متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بمديريات التربية والتعليم ، مجلة مستقبل التربية العربية ، العدد 140
- هروم، عز الدين،(2007)،واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية.مذكرة ماجستير في علوم التسيير .جامعة منتوري قسنطينة.
- هوارى، احلام ، بشلاغم يحيى ،(2020)، مستوى الشعور بالأمن النفسي في ظل بعض المتغيرات : دراسة ميدانية على طلبة جامعة تلمسان، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، العدد 04
- BERNARD، DUBOIS ;(1994) ; comprendre le consommateur ; 2 éme édition ; paris ; dalloz sirey

الملاحق:

الملحق الأول: استبيان الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي قبل التعديل.

الملحق الثاني: استبيان الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي بعد التعديل.

الملحق الثالث: صدق الاستبيان.

الملحق الرابع: قائمة المحكمين.

الملحق الخامس: النتائج الإحصائية.

استبيان الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي

سيدي، سيدتي المحترم (ة) تحية طيبة وبعد:

في إطار القيام بدراسة علمية بغرض البحث العلمي لنا الشرف ان نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف اجراء هذه الدراسة، لذا نرجو المساعدة وأن تكون الاجابة بكل موضوعية ومصادقية. ملاحظة: هذه المعلومات لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

فيما يلي مجموعة من العبارات المطلوب منك ان تضع علامة (x) في العمود الذي يعبر عن رأيك بصراحة وصدق وفق الاختيارات التالية: (أوافق، محايد، لا أوافق)

* المتغيرات الشخصية

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- السن: من 20-30 ☐ من 1-40 ☐ من 41-50 ☐ من 51 سنة فما فوق ☐
- المستوى التعليمي:
- ثانوي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير فما فوق ☐
- الأقدمية: 1- إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 20 سن ☐ من 21 سنة فما فوق ☐
- نمط الوظيفة: إداري ☐ تقني ☐

1- مقياس الأمن الوظيفي ل (1984) GREENHALGH ROSENBLATT

الأبعاد	العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
تهديد الاستمرارية الوظيفية	<p>1- أشعر بعدم اليقين بشأن مستقبلي الوظيفي</p> <p>2- أخشى من فقدان وظيفتي في المستقبل القريب</p> <p>3- أعتقد أن هناك احتمالاً كبيراً أن يتم الاستغناء عني</p> <p>4- أشعر بأن استمراري في هذا المنصب غير مضمون</p> <p>5- التغيرات الأخيرة في المؤسسة تزيد من تخوفي من فقدان العمل</p> <p>6- أشعر بأن دوري في المؤسسة لم يعد يحظى بنفس الأهمية كما في السابق.</p> <p>7- لدي انطباع أن الأمن الوظيفي لم يعد من أولويات المؤسسة</p>			

			<p>8- أخشى أن يتم تقليص راتبي .</p> <p>9- أتوقع فقدان بعض الحوافز التي أتمتع بها حالياً .</p> <p>10- أشعر بأن التعويضات المالية في وظيفتي مهددة .</p> <p>11- سياسات المؤسسة الحالية قد تؤدي إلى تقليل الامتيازات</p> <p>12- أنا قلق بشأن ثبات دخلي الشهري</p> <p>13- أتوقع تأخرًا مستمرًا في دفع الرواتب أو المكافأة</p>	<p>تهديد</p> <p>الراتب</p> <p>والمزايا</p>
			<p>14- أرى أن فرصي في الترقية داخل المؤسسة أصبحت ضعيفة</p> <p>15- أعتقد أن مساري الوظيفي قد يتأثر سلبًا بسبب تغيرات المؤسسة</p> <p>16- أشعر أن مؤهلاتي لا تُقدّر كما ينبغي حالياً .</p> <p>17- أصبحت أقل تفاؤلاً بشأن تطوري المهني في المستقبل</p> <p>18- المؤسسة لم تعد توفر لي فرص نمو كما في السابق .</p> <p>19- لا أرى خطة واضحة لنمو مهني داخل المؤسسة</p>	<p>تهديد</p> <p>المركز</p> <p>المهني</p>
			<p>20- أشعر بأن ظروف العمل الحالية في تدهور .</p> <p>21- لم أعد أشعر بالراحة في بيئة عملي</p> <p>22- هناك تغييرات سلبية في طريقة تنظيم العمل .</p> <p>23- الضغط في العمل أصبح يؤثر على أدائي .</p> <p>24- التغييرات الإدارية المتكررة تؤثر سلبًا على استقرار العمل</p> <p>25- بيئة العمل تتسم بعدم الاستقرار</p> <p>26- أشعر بأن المؤسسة لا تهتم بتحسين بيئة العمل.</p>	<p>تهديد</p> <p>ظروف</p> <p>العمل</p>
			<p>27- شعوري بعدم الارتياح في العمل</p> <p>28- أعاني من توتر وقلق بشأن مستقبلي المهني .</p> <p>29- التفكير في فقدان العمل يزعجني كثيرًا .</p> <p>30- التفكير في مستقبلي المهني يسبب لي الأرق أو اضطراب النوم.</p> <p>31- أخشى من فقدان دعم الزملاء في حال حدوث تغييرات وظيفية.</p> <p>32- أجد صعوبة في التركيز بسبب المخاوف المتعلقة بالوظيفة</p>	<p>التهديد</p> <p>النفسي</p> <p>والاجتماعي</p>

33- التغييرات في العمل أثرت على حياتي الشخصية

2- استبيان الأداء الوظيفي قبل التعديل:

الأبعاد	العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
الأداء المهني	<p>1- أنجز المهام الموكلة إليّ بدقة وكفاءة.</p> <p>2- ألتزم بجودة العمل وفقاً للمعايير المهنية.</p> <p>3- أظهر تركيزاً عالياً أثناء تأدية المهام اليومية.</p> <p>4- أتحمل مسؤولية نتائج عملي بشكل كامل.</p> <p>5- ألتزم بمواعيد تسليم المهام دون تأخير</p>			
الأداء السياقي	<p>6- أبادر بتقديم الدعم لزملائي دون أن يُطلب مني ذلك</p> <p>7- أساهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية وتعاونية</p> <p>8- أحرص على التصرف بنزاهة ومسؤولية خارج نطاق المهام الرسمية.</p> <p>9- أظهر الاحترام لجميع أعضاء الفريق بغض النظر عن مواقعهم الوظيفية.</p> <p>10- أظهر مرونة في التعامل مع الزملاء والمواقف</p>			
الانضباط الوظيفي	<p>11- ألتزم بساعات العمل المحددة دون تأخير أو غياب غير مبرر</p> <p>12- ألتزم بالمواعيد النهائية لتقديم التقارير أو الإنجاز</p> <p>13- ألتزم بتطبيق الأنظمة واللوائح الداخلية للمؤسسة</p> <p>14- أحترم التسلسل الإداري وألتزم بالقنوات الرسمية للتواصل</p> <p>15- أتجنب ارتكاب أي مخالفات تؤثر على بيئة العمل أو سمعة المؤسسة</p>			
الابتكار والتطوير	<p>16- أ طرح أفكاراً جديدة ومقترحات لتحسين جودة العمل</p> <p>17- أستخدم حلولاً مبتكرة عند مواجهة التحديات المهنية</p> <p>18- أشارك في المبادرات التي تهدف إلى تطوير بيئة العمل</p> <p>19- أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي الشخصي.</p> <p>20- أشجع زملائي على تجربة أساليب جديدة في العمل.</p>			

			<p>21- أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي الشخصي.</p> <p>22- أشجع زملائي على تجربة أساليب جديدة في العمل.</p> <p>23- أحرص على مواكبة المستجدات في مجال تخصصي المهني والتقني</p>	
			<p>24- أتكيف بسرعة وفعالية مع التغييرات في بيئة العمل.</p> <p>25- أتعامل مع الضغوط والأزمات المهنية بهدوء ومرونة</p> <p>26- أظهر استعدادًا لتعلّم مهارات جديدة حسب متطلبات العمل</p> <p>27- أقبل المهام الجديدة وأتكيف معها دون مقاومة أو تردد</p> <p>28- أتعامل بفعالية مع المهام المفاجئة أو الطارئة.</p> <p>29- أستطيع تغيير طريقتي في العمل عندما تتطلب الظروف ذلك.</p>	التكيف الوظيفي
			<p>30- أشعر بالولاء والانتماء للمؤسسة التي أعمل بها</p> <p>31- أحرص على تمثيل المؤسسة بصورة إيجابية داخل العمل وخارجها</p> <p>32- أبذل جهدًا إضافيًا للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة</p> <p>33- لدي رغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة على المدى الطويل.</p>	الالتزام التنظيمي

– استبيان الأداء الوظيفي بع التعديل:

الأبعاد	العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
الأداء المهني	<p>1- أنجز المهام الموكلة إليّ بدقة وكفاءة.</p> <p>2- ألتزم بجودة العمل وفقاً للمعايير المهنية.</p> <p>3- أتحمل مسؤولية نتائج عملي بشكل كامل.</p> <p>4- ألتزم بمواعيد تسليم المهام دون تأخير</p>			
الأداء السياقي	<p>5- أبادر بتقديم الدعم لزملائي دون أن يُطلب مني ذلك</p> <p>6- أساهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية وتعاونية</p> <p>7- أحرص على التصرف بنزاهة ومسؤولية خارج نطاق المهام الرسمية.</p>			

			8- أظهر مرونة في التعامل مع الزملاء والمواقف	
			<p>9- ألتزم بالمواعيد النهائية لتقديم التقارير أو الإنجاز</p> <p>10- ألتزم بتطبيق الأنظمة واللوائح الداخلية للمؤسسة</p> <p>11- أحتترم التسلسل الإداري وألتزم بالقنوات الرسمية للتواصل</p> <p>12- ألتجنب ارتكاب أي مخالفات تؤثر على بيئة العمل أو سمعة المؤسسة</p>	الانضباط الوظيفي
			<p>13- أ طرح أفكارًا جديدة ومقترحات لتحسين جودة العمل</p> <p>14- أستخدم حلولاً مبتكرة عند مواجهة التحديات المهنية</p> <p>15- أشارك في المبادرات التي تهدف إلى تطوير بيئة العمل</p> <p>16- أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي الشخصي.</p> <p>17- أشجع زملائي على تجربة أساليب جديدة في العمل.</p> <p>18- أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي الشخصي.</p> <p>19- أشجع زملائي على تجربة أساليب جديدة في العمل.</p> <p>20- أحرص على مواكبة المستجدات في مجال تخصصي المهني والتقني</p>	الابتكار والتطوير
			<p>21- أتكيف بسرعة وفعالية مع التغييرات في بيئة العمل.</p> <p>22- أتعامل مع الضغوط والأزمات المهنية بهدوء ومرونة</p> <p>23- أظهر استعدادًا لتعلم مهارات جديدة حسب متطلبات العمل</p> <p>24- أقبل المهام الجديدة وأتكيف معها دون مقاومة أو تردد</p> <p>25- أتعامل بفعالية مع المهام المفاجئة أو الطارئة.</p> <p>26- أستطيع تغيير طريقتي في العمل عندما تتطلب الظروف ذلك.</p>	التكيف الوظيفي
			<p>27- أشعر بالولاء والانتماء للمؤسسة التي أعمل بها</p> <p>28- أحرص على تمثيل المؤسسة بصورة إيجابية داخل العمل وخارجها</p> <p>29- أبذل جهدًا إضافيًا للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة</p> <p>30- لدي رغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة على المدى الطويل.</p>	الالتزام التنظيمي

قائمة المحكمين:

المحكمين	الرتبة	الجامعة
تمجيات عاشور	أستاذ مساعد أ	جامعة البويرة
سلام يونس	أستاذ محاضر ب	جامعة البويرة
أرزقي عبد النور	أستاذ التعليم العالي	جامعة البويرة
بولبداوي علي	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة
لحميدي عادل	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة

الملحق 01

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,969	33

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,940	33

Corrélations

		مقياس الأمن الوظيفي	تهديد استمرارية الوظيفة	انطباع لدي الأمن أن لم الوظيفي	بأن أشعر في دوري يعد لم المؤسسة	التغيرات في الأخيرة تزيد المؤسسة من تخوفي من العمل فقدان	أن أعتقد احتمالاً هناك يتم أن كبيراً الاستغناء عني	من أخشى فقدان في وظيفتي المستقبل القريب	بعدم أشعر بشأن اليقين مستقبلي	
اليقين بعدم أشعر مستقبلي بشأن الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,842**	,702**	,564**	,656**	,499*	,546*	,814**	,743**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,010	,002	,025	,013	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
فقدان من أخشى في وظيفتي القريب المستقبل	Corrélation de Pearson	,842**	1	,690**	,602**	,644**	,553*	,545*	,818**	,743**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,005	,002	,011	,013	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
هناك أن أعتقد أن كبيراً احتمالاً الاستغناء يتم عني	Corrélation de Pearson	,702**	,690**	1	,694**	,782**	,802**	,734**	,927**	,848**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001		,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
بأن أشعر في استمراري المنصب هذا مضمون غير	Corrélation de Pearson	,564**	,602**	,694**	1	,564**	,622**	,550*	,789**	,562**
	Sig. (bilatérale)	,010	,005	,001		,010	,003	,012	,000	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
التغيرات في الأخيرة تزيد المؤسسة من تخوفي من العمل فقدان	Corrélation de Pearson	,656**	,644**	,782**	,564**	1	,627**	,546*	,826**	,875**
	Sig. (bilatérale)	,002	,002	,000	,010		,003	,013	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
دوري بأن أشعر لم المؤسسة في بنفس يحظى يعد في كما الأهمية السابق	Corrélation de Pearson	,499*	,553*	,802**	,622**	,627**	1	,780**	,847**	,733**
	Sig. (bilatérale)	,025	,011	,000	,003	,003		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أن انطباع لدي الوظيفي الأمن من يعد لم أولويات المؤسسة	Corrélation de Pearson	,546*	,545*	,734**	,550*	,546*	,780**	1	,814**	,727**
	Sig. (bilatérale)	,013	,013	,000	,012	,013	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

استمرارية تهديد الوظيفة	Corrélation de Pearson	,814**	,818**	,927**	,789**	,826**	,847**	,814**	1	,896**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الأمن مقياس الوظيفي	Corrélation de Pearson	,743**	,743**	,848**	,562**	,875**	,733**	,727**	,896**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		فقدان أتوقع بعض أن أخشى تقليص يتم راتبي	بأن أشعر التعويضات في المالية مهدة وظيفتي	سياسات الحالية المؤسسة إلى تؤدي قد الامتيازات تقليل	قلق أنا ثبات بشأن دخلي الشهري	تأخرًا أتوقع في مستمرا الرواتب دفع المكافأة أو	تهديد الراتب والمزايا	مقياس الأمن الوظيفي
يتم أن أخشى راتبي تقليص	Corrélation de Pearson	1	,759**	,587**	,590**	,486*	,905**	,825**
	Sig. (bilatérale)		,000	,007	,006	,030	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
فقدان أتوقع الحوافز بعض بها أتمتع التي حالياً	Corrélation de Pearson	,759**	1	,552*	,717**	,557*	,593**	,846**
	Sig. (bilatérale)	,000		,012	,000	,011	,006	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
بأن أشعر التعويضات في المالية مهدة وظيفتي	Corrélation de Pearson	,587**	,552*	1	,755**	,585**	,623**	,734**
	Sig. (bilatérale)	,007	,012		,000	,007	,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
المؤسسة سياسات تؤدي قد الحالية تقليل إلى الامتيازات	Corrélation de Pearson	,590**	,717**	,755**	1	,379	,481*	,718**
	Sig. (bilatérale)	,006	,000	,000		,099	,032	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20

بشأن قلق أنا دخلي ثبات الشهري	Corrélation de Pearson	,486*	,557*	,585**	,379	1	,569**	,737**	,706**
	Sig. (bilatérale)	,030	,011	,007	,099		,009	,000	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
تأخرًا أتوقع دفع في مستمرا أو الرواتب المكافأة	Corrélation de Pearson	,905**	,593**	,623**	,481*	,569**	1	,852**	,813**
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,003	,032	,009		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
الراتب تهديد والمزايا	Corrélation de Pearson	,883**	,851**	,821**	,780**	,737**	,852**	1	,945**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
الأمن مقياس الوظيفي	Corrélation de Pearson	,825**	,846**	,734**	,718**	,706**	,813**	,945**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

مقياس الأمن الوظيفي	تهديد المركز المهني	خطة أرى لا لنمو واضحة داخل مهني المؤسسة	لم المؤسسة لي توفر تعد نمو فرص في كما السابق	أقل أصبحت بشأن تفاوُلًا تطوري في المهني المستقبل	أن أشعر لا مؤهلاتي كما تُقدّر حاليًا ينبغي	أن أعتقد مساري قد الوظيفي سلبيًا يتأثر تغيرات بسبب المؤسسة	أن أرى في فرص داخل الترقية المؤسسة أصبحت ضعيفة		
فرصي أن أرى الترقية في المؤسسة داخل أصبحت ضعيفة	Corrélation de Pearson	1	,612**	,183	,168	,568**	,235	,569**	,444*
	Sig. (bilatérale)		,004	,439	,480	,009	,318	,009	,050
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
أن أعتقد مساري قد الوظيفي سلبيًا يتأثر تغيرات بسبب المؤسسة	Corrélation de Pearson	,612**	1	,420	,547*	,662**	,394	,779**	,797**
	Sig. (bilatérale)	,004		,066	,013	,001	,085	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

أن أشعر لا مؤهلاتي ينبغي كما تُقدّر حاليًا.	Corrélation de Pearson	,183	,420	1	,803**	,548*	,435	,749**	,711**
	Sig. (bilatérale)	,439	,066		,000	,012	,055	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
أقل أصبحت بشأن تفاؤلاً المهني تطوري المستقبل في	Corrélation de Pearson	,168	,547*	,803**	1	,613**	,660**	,840**	,842**
	Sig. (bilatérale)	,480	,013	,000		,004	,002	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
تعد لم المؤسسة فرص لي توفر في كما نمو السابق.	Corrélation de Pearson	,568**	,662**	,548*	,613**	1	,781**	,902**	,751**
	Sig. (bilatérale)	,009	,001	,012	,004		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
خطة أرى لا نمو واضحة داخل مهني المؤسسة	Corrélation de Pearson	,235	,394	,435	,660**	,781**	1	,769**	,731**
	Sig. (bilatérale)	,318	,085	,055	,002	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
المركز تهديد المهني	Corrélation de Pearson	,569**	,779**	,749**	,840**	,902**	,769**	1	,931**
	Sig. (bilatérale)	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
الأمن مقياس الوظيفي	Corrélation de Pearson	,444*	,797**	,711**	,842**	,751**	,731**	,931**	1
	Sig. (bilatérale)	,050	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

مقياس الأمن الوظيفي	تهديد ظروف العمل	تهدم بتحسين العمل بيئة	بعدم تتسم الإستقرار	التغييرات الإدارية المتكررة سلبًا تؤثر استقرار على العمل	الضغط العمل في أصبح على يؤثر أدائي	هناك تغييرات في سلبية طريقة تنظيم العمل	أعد لم أشعر بالراحة بيئة في عملي	بأن أشعر ظروف العمل في الحالية تدهور
---------------------------	------------------------	------------------------------	------------------------	---	--	--	--	--

بان أشعر ظروف	Corrélation de Pearson	1	,610**	,101	,256	,330	,553*	,545*	,661**	,489*
الحالية العمل	Sig. (bilatérale)		,004	,673	,275	,156	,011	,013	,002	,029
تدهور في	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أشعر أعد لم في الراحة	Corrélation de Pearson	,610**	1	,337	,540*	,442	,552*	,618**	,799**	,699**
عملي بيئة	Sig. (bilatérale)	,004		,146	,014	,051	,012	,004	,000	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
هناك تغييرات	Corrélation de Pearson	,101	,337	1	,607**	,202	,047	,046	,449*	,605**
في سلبية	Sig. (bilatérale)	,673	,146		,005	,392	,844	,846	,047	,005
تنظيم طريقة العمل.	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
في الضغط أصبح العمل	Corrélation de Pearson	,256	,540*	,607**	1	,711**	,435	,368	,797**	,845**
على يؤثر	Sig. (bilatérale)	,275	,014	,005		,000	,055	,111	,000	,000
أدائي	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
التغييرات الإدارية	Corrélation de Pearson	,330	,442	,202	,711**	1	,662**	,442	,786**	,757**
المكررة	Sig. (bilatérale)	,156	,051	,392	,000		,001	,051	,000	,000
سلبًا تؤثر استقرار على العمل	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
العمل بيئة بعدم تتسم	Corrélation de Pearson	,553*	,552*	,047	,435	,662**	1	,616**	,780**	,537*
الإستقرار	Sig. (bilatérale)	,011	,012	,844	,055	,001		,004	,000	,015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
بان أشعر لا المؤسسة	Corrélation de Pearson	,545*	,618**	,046	,368	,442	,616**	1	,724**	,542*
بتحسين تهتم	Sig. (bilatérale)	,013	,004	,846	,111	,051	,004		,000	,014
العمل بيئة	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ظروف تهديد العمل	Corrélation de Pearson	,661**	,799**	,449*	,797**	,786**	,780**	,724**	1	,896**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,047	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الأمن مقياس الوظيفي	Corrélation de Pearson	,489*	,699**	,605**	,845**	,757**	,537*	,542*	,896**	1
	Sig. (bilatérale)	,029	,001	,005	,000	,000	,015	,014	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		من أعاني شعوري بعدم الارتياح العمل في	من أعاني وقلق توتر بشأن مستقبلي المهني	في التفكير فقدان العمل يزعجني كثيرًا	في التفكير مستقبلي يسبب المهني أو الأرق لي اضطراب النوم	من أخشى دعم فقدان في الزملاء حدوث حال تغييرات وظيفية	صعوبة أجد التركيز في بسبب المخاوف المتعلقة بالوظيفة	في التغييرات أثرت العمل حياتي على الشخصية	التهديد النفسي الاجتماعي	مقياس الأمن الوظيفي
بعدم شعوري في الارتياح العمل	Corrélation de Pearson	1	,611**	,389	,178	,085	,501*	,370	,602**	,589**
	Sig. (bilatérale)		,004	,090	,452	,720	,024	,109	,005	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
من أعاني وقلق توتر مستقبلي بشأن المهني	Corrélation de Pearson	,611**	1	,822**	,519*	,309	,449*	,519*	,810**	,874**
	Sig. (bilatérale)	,004		,000	,019	,185	,047	,019	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
في التفكير العمل فقدان يزعجني كثيرًا	Corrélation de Pearson	,389	,822**	1	,632**	,448*	,570**	,632**	,855**	,873**
	Sig. (bilatérale)	,090	,000		,003	,048	,009	,003	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
في التفكير مستقبلي يسبب المهني أو الأرق لي اضطراب النوم	Corrélation de Pearson	,178	,519*	,632**	1	,720**	,511*	,605**	,775**	,604**
	Sig. (bilatérale)	,452	,019	,003		,000	,021	,005	,000	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
من أخشى دعم فقدان في الزملاء حدوث حال تغييرات وظيفية	Corrélation de Pearson	,085	,309	,448*	,720**	1	,577**	,499*	,667**	,570**
	Sig. (bilatérale)	,720	,185	,048	,000		,008	,025	,001	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
صعوبة أجد التركيز في بسبب المخاوف المتعلقة بالوظيفة	Corrélation de Pearson	,501*	,449*	,570**	,511*	,577**	1	,635**	,797**	,611**
	Sig. (bilatérale)	,024	,047	,009	,021	,008		,003	,000	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
في التغييرات أثرت العمل	Corrélation de Pearson	,370	,519*	,632**	,605**	,499*	,635**	1	,799**	,562**

حياتي على الشخصية	Sig. (bilatérale)	,109	,019	,003	,005	,025	,003		,000	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
النفسي التهديد الاجتماعي	Corrélacion de Pearson	,602**	,810**	,855**	,775**	,667**	,797**	,799**	1	,888**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الأمن مقياس الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,589**	,874**	,873**	,604**	,570**	,611**	,562**	,888**	1
	Sig. (bilatérale)	,006	,000	,000	,005	,009	,004	,010	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		المهام أنجز إلى الموكلة وكفاءة	بجودة ألترزم وفقاً العمل للمعايير المهنية	تركيزاً أظهر تأدية أثناء عاليا اليومية المهام	مسؤولية أتحمل بشكل عملي نتائج كامل	بمواعيد ألترزم دون المهام تسليم تأخير	الأداء المهني	استبيان الأداء الوظيفي
المهام أنجز بدقة إلى الموكلة وكفاءة	Corrélacion de Pearson	1	,466*	-,076	-,111	-,111	,495*	-,009
	Sig. (bilatérale)		,038	,749	,641	,641	,027	,971
	N	20	20	20	20	20	20	20
بجودة ألترزم وفقاً العمل المهنية للمعايير	Corrélacion de Pearson	,466*	1	-,107	-,155	-,155	,589**	,049
	Sig. (bilatérale)	,038		,654	,513	,513	,006	,838
	N	20	20	20	20	20	20	20
تركيزاً أظهر تأدية أثناء عاليا اليومية المهام	Corrélacion de Pearson	-,076	-,107	1	-,076	-,076	,340	,084
	Sig. (bilatérale)	,749	,654		,749	,749	,142	,724
	N	20	20	20	20	20	20	20
مسؤولية أتحمل بشكل عملي نتائج كامل	Corrélacion de Pearson	-,111	-,155	-,076	1	1,000**	,495*	,108
	Sig. (bilatérale)	,641	,513	,749		,000	,027	,651

	N	20	20	20	20	20	20	20
بمواعيد التزم دون المهام تسليم تأخير	Corrélacion de Pearson	-,111	-,155	-,076	1,000**	1	,495*	,108
	Sig. (bilatérale)	,641	,513	,749	,000		,027	,651
	N	20	20	20	20	20	20	20
المهني الأداء	Corrélacion de Pearson	,495*	,589**	,340	,495*	,495*	1	,137
	Sig. (bilatérale)	,027	,006	,142	,027	,027		,564
	N	20	20	20	20	20	20	20
الأداء استبيان الوظيفي	Corrélacion de Pearson	-,009	,049	,084	,108	,108	,137	1
	Sig. (bilatérale)	,971	,838	,724	,651	,651	,564	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		بتقديم أبادر لزملائي الدعم يُطلب أن دون ذلك مني	في أساهم بيئة تعزيز إيجابية عمل وتعاونية	على أحرص بنزاهة التصرف خارج ومسؤولية المهام نطاق الرسمية	الاحترام أظهر أعضاء لجميع بغض الفريق مواقعهم عن النظر الوظيفية	مرونة أظهر مع التعامل في الزملاء والمواقف	استبيان الأداء الوظيفي	الأداء السياقي
الدعم بتقديم أبادر أن دون لزملائي ذلك مني يُطلب	Corrélacion de Pearson	1	,749**	-,099	-,072	,480*	,773**	,134
	Sig. (bilatérale)		,000	,678	,762	,032	,000	,574
	N	20	20	20	20	20	20	20
تعزيز في أساهم إيجابية عمل بيئة وتعاونية	Corrélacion de Pearson	,749**	1	,455*	-,096	,336	,913**	,142
	Sig. (bilatérale)	,000		,044	,686	,147	,000	,551
	N	20	20	20	20	20	20	20
على أحرص بنزاهة التصرف خارج ومسؤولية المهام نطاق الرسمية	Corrélacion de Pearson	-,099	,455*	1	-,072	-,206	,413	-,022
	Sig. (bilatérale)	,678	,044		,762	,384	,070	,927
	N	20	20	20	20	20	20	20

الاحترام أظهر أعضاء لجميع النظر بغض الفريق مواقعهم عن .الوظيفية	Corrélation de Pearson	-,072	-,096	-,072	1	-,150	,039	,064
	Sig. (bilatérale)	,762	,686	,762		,527	,869	,788
	N	20	20	20	20	20	20	20
في مرونة أظهر الزملاء مع التعامل والمواقف	Corrélation de Pearson	,480*	,336	-,206	-,150	1	,580**	,250
	Sig. (bilatérale)	,032	,147	,384	,527		,007	,289
	N	20	20	20	20	20	20	20
السياقي الأداء	Corrélation de Pearson	,773**	,913**	,413	,039	,580**	1	,199
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,070	,869	,007		,400
	N	20	20	20	20	20	20	20
الأداء استبيان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,134	,142	-,022	,064	,250	,199	1
	Sig. (bilatérale)	,574	,551	,927	,788	,289	,400	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		بمساءات ألتزم المحددة العمل أو تأخير دون ميرر غير غياب	بالمواعيد ألتزم لتقديم النهائية أو التقارير الإنجاز	بتطبيق ألتزم الأنظمة واللوائح الداخلية للمؤسسة	التسلسل ألتزم والتزم الإداري بالقنوات الرسمية للتواصل	أي ارتكاب ألتجنب تؤثر مخالفات أو العمل بيئة على المؤسسة سمعة	استبيان الأداء الانضباط الوظيفي	استبيان الأداء الوظيفي
بمساءات ألتزم دون المحددة العمل غياب أو تأخير ميرر غير	Corrélation de Pearson	1	,645**	,537*	,508*	,587**	,794**	,722**
	Sig. (bilatérale)		,002	,015	,022	,006	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
بالمواعيد ألتزم لتقديم النهائية الإنجاز أو التقارير	Corrélation de Pearson	,645**	1	,853**	,749**	,690**	,939**	,877**
	Sig. (bilatérale)	,002		,000	,000	,001	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20

بتطبيق التزام واللوائح الأنظمة للمؤسسة الداخلية	Corrélation de Pearson	,537*	,853**	1	,508*	,587**	,845**	,752**
	Sig. (bilatérale)	,015	,000		,022	,006	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
التسلسل أحترم والتزام الإداري	Corrélation de Pearson	,508*	,749**	,508*	1	,732**	,803**	,781**
الرسمية بالقنوات للتواصل	Sig. (bilatérale)	,022	,000	,022		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
أي ارتكاب أتجنب على تؤثر مخالفات	Corrélation de Pearson	,587**	,690**	,587**	,732**	1	,829**	,777**
أو العمل بيئة المؤسسة سمعة	Sig. (bilatérale)	,006	,001	,006	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
الوظيفي الانضباط	Corrélation de Pearson	,794**	,939**	,845**	,803**	,829**	1	,925**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
الأداء استبيان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,722**	,877**	,752**	,781**	,777**	,925**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

Correlations											
		أشجع زملائي	أشجع زملائي	أحرص مواكبة على	أشجع زملائي	أحرص مواكبة على	أشجع زملائي	أحرص مواكبة على	أشجع زملائي	أحرص مواكبة على	أشجع زملائي
		أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على	أبحث على
		تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة	تجربة
		أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب	أساليب
		لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين	لتحسين
		جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة	جديدة
		في	في	في	في	في	في	في	في	في	في
		المهني	المهني	المهني	المهني	المهني	المهني	المهني	المهني	المهني	المهني
		والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني	والتقني
		الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار	الابتكار
		التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير	التطوير
		الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي	الوظيفي
أطرح	Corrélation	1	,562**	,530*	,674**	,801**	,749**	,891**	,458*	,843**	,830**
جديدة أفكارًا	de										
و مقترحات	Pearson										

لتحسين العمل جودة	Sig. (bilatérale)		,010	,016	,001	,000	,000	,000	,042	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أستخدم حلولاً عند مبتكرة	Corrélacion de Pearson	,562**	1	,553*	,332	,542*	,715**	,484*	,750**	,756**	,721**
مواجهة التحديات المهنية	Sig. (bilatérale)	,010		,011	,153	,014	,000	,031	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
في أشارك المبادرات تهدف التي تطوير إلى العمل بيئة	Corrélacion de Pearson	,530*	,553*	1	,668**	,669**	,608**	,474*	,419	,734**	,720**
	Sig. (bilatérale)	,016	,011		,001	,001	,004	,035	,066	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أبحث باستمرار طرق عن لتحسين أدائي الشخصي	Corrélacion de Pearson	,674**	,332	,668**	1	,849**	,584**	,690**	,330	,767**	,808**
	Sig. (bilatérale)	,001	,153	,001		,000	,007	,001	,155	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أشجع زملائي تجربة على أساليب في جديدة العمل	Corrélacion de Pearson	,801**	,542*	,669**	,849**	1	,824**	,824**	,515*	,904**	,894**
	Sig. (bilatérale)	,000	,014	,001	,000		,000	,000	,020	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أبحث باستمرار طرق عن لتحسين أدائي الشخصي	Corrélacion de Pearson	,749**	,715**	,608**	,584**	,824**	1	,883**	,809**	,940**	,857**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,004	,007	,000		,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أشجع زملائي تجربة على أساليب في جديدة العمل	Corrélacion de Pearson	,891**	,484*	,474*	,690**	,824**	,883**	1	,632**	,887**	,844**
	Sig. (bilatérale)	,000	,031	,035	,001	,000	,000		,003	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
أحرص مواكبة على المستجدات	Corrélacion de Pearson	,458*	,750**	,419	,330	,515*	,809**	,632**	1	,769**	,708**

مجال في تخصصي المهني والتقني	Sig. (bilatérale)	,042	,000	,066	,155	,020	,000	,003		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
الابتكار والتطوير	Corrélacion de Pearson	,843**	,756**	,734**	,767**	,904**	,940**	,887**	,769**	1	,965**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
استبيان الأداء الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,830**	,721**	,720**	,808**	,894**	,857**	,844**	,708**	,965**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		استبيان الأداء الوظيفي	تغيير أستطيع في طريقي عندما العمل تتطلب ذلك الظروف	أتعامل مع بفعالية المهام أو المفاجئة . الطارئة	المهام أقبل الجديدة معها وأتكيف مقاومة دون تردد أو	استعدادًا أظهر مهارات لتعلم حسب جديدة متطلبات العمل	مع أتعامل الضغوط والأزمات بهدوء المهنية ومرونة	بسرعة أتكيف مع وفعالية في التغييرات . العمل بيئة
بسرعة أتكيف مع وفعالية في التغييرات . العمل بيئة	Corrélacion de Pearson	,508*	,509*	,179	,243	,137	,449*	1
	Sig. (bilatérale)	,022	,022	,449	,302	,566	,047	,350
	N	20	20	20	20	20	20	20
مع أتعامل الضغوط والأزمات بهدوء المهنية ومرونة	Corrélacion de Pearson	,596**	,737**	,361	,447*	,734**	,416	,221
	Sig. (bilatérale)	,006	,000	,118	,048	,000	,068	,350
	N	20	20	20	20	20	20	20
استعدادًا أظهر مهارات لتعلم حسب جديدة العمل متطلبات	Corrélacion de Pearson	,793**	,809**	,729**	,465*	,605**	,416	,449*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,039	,005	,068	,047
	N	20	20	20	20	20	20	20

المهام أقبل وأتكيف الجديدة	Corrélation de Pearson	,137	,734**	,605**	1	,553*	,632**	,836**	,588**
دون معها تردد أو مقاومة	Sig. (bilatérale)	,566	,000	,005		,011	,003	,000	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
بفعالية أتعامل المهام مع أو المفاجئة الطارئة.	Corrélation de Pearson	,243	,447*	,465*	,553*	1	,503*	,748**	,521*
	Sig. (bilatérale)	,302	,048	,039	,011		,024	,000	,018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
تغيير أستطيع في طريقي عندما العمل تتطلب ذلك الظروف	Corrélation de Pearson	,179	,361	,729**	,632**	,503*	1	,754**	,601**
	Sig. (bilatérale)	,449	,118	,000	,003	,024		,000	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
الوظيفي التكيف	Corrélation de Pearson	,509*	,737**	,809**	,836**	,748**	,754**	1	,813**
	Sig. (bilatérale)	,022	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
الأداء استبيان الوظيفي	Corrélation de Pearson	,508*	,596**	,793**	,588**	,521*	,601**	,813**	1
	Sig. (bilatérale)	,022	,006	,000	,006	,018	,005	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Corrélations

		بالولاء أشعر والانتماء التي للمؤسسة بها أعمل	تمثيل على أحرص بصورة المؤسسة العمل داخل إيجابية وخارجها	إضافيًا جهدًا أبذل في للمساهمة أهداف تحقيق المؤسسة	في رغبة لدي في بالعمل الاستمرار على المؤسسة هذه الطويل المدى	استبيان الأداء الالتزام التنظيمي	الوظيفي
والانتماء بالولاء أشعر أعمل التي للمؤسسة بها	Corrélation de Pearson	1	,735**	,595**	,525*	,839**	,833**
	Sig. (bilatérale)		,000	,006	,017	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
تمثيل على أحرص بصورة المؤسسة	Corrélation de Pearson	,735**	1	,721**	,439	,838**	,880**

العمل داخل إيجابية و خارجها	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,053	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
إضافيًا جهدًا أبذل تحقيق في للمساهمة	Corrélation de Pearson	,595**	,721**	1	,610**	,881**	,782**
المؤسسة أهداف	Sig. (bilatérale)	,006	,000		,004	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
في رغبة لدي في بالعمل الاستمرار	Corrélation de Pearson	,525*	,439	,610**	1	,791**	,683**
على المؤسسة هذه الطويل المدى	Sig. (bilatérale)	,017	,053	,004		,000	,001
	N	20	20	20	20	20	20
التنظيمي الالتزام	Corrélation de Pearson	,839**	,838**	,881**	,791**	1	,939**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
الوظيفي الأداء استبيان	Corrélation de Pearson	,833**	,880**	,782**	,683**	,939**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

الملحق 02

Statistiques

	N				
	Valide	Manquant	Moyenne	Ecart type	Somme
الوظيفي مستقبلي بشأن اليقين بعدم أشعر	60	0	1,85	,840	111
القريب المستقبل في وظيفتي فقدان من أخشى	60	0	1,75	,795	105
عني الاستغناء يتم أن كبيرًا احتمالًا هناك أن أعتقد	60	0	1,73	,800	104
مضمون غير المنصب هذا في استمراري بأن أشعر	60	0	1,90	,838	114
العمل فقدان من تخوفي من تزيد المؤسسة في الأخيرة التغيرات	60	0	1,98	,892	119
السابق في كما الأهمية بنفس يحظى يعد لم المؤسسة في دوري بأن أشعر	60	0	1,67	,816	100
المؤسسة أولويات من يعد لم الوظيفي الأمن أن انطباع لدي	60	0	1,85	,799	111
راتبي تقلص يتم أن أخشى	60	0	1,92	,889	115

حاليًا بها أتمتع التي الحوافز بعض فقدان أتوقع	60	0	1,95	,872	117
مهدة وظيفتي في المالية التعويضات بأن أشعر	60	0	1,85	,860	111
الامتيازات تقليل إلى تؤدي قد الحالية المؤسسة سياسات	60	0	1,93	,841	116
الشهري دخلي ثبات بشأن قلق أنا	60	0	1,93	,880	116
المكافأة أو الرواتب دفع في مستمرًا تأخرًا أتوقع	60	0	2,00	,902	120
ضعيفة أصبحت المؤسسة داخل الترقية في فرصي أن أرى	60	0	1,80	,755	108
المؤسسة تغيرات بسبب سلبًا يتأثر قد الوظيفي مساري أن أعتقد	60	0	2,03	,863	122
حاليًا ينبغي كما تُقدّر لا مؤهلاتي أن أشعر	60	0	1,90	,838	114
المستقبل في المهني تطوري بشأن تفاؤلاً أقل أصبحت	60	0	1,87	,812	112
السابق في كما نمو فرص لي توفر تعد لم المؤسسة	60	0	1,93	,821	116
المؤسسة داخل مهني لنمو واضحة خطة أرى لا	60	0	1,93	,861	116
تدهور في الحالية العمل ظروف بأن أشعر	60	0	2,00	,883	120
عملي بيئة في بالراحة أشعر أعد لم	60	0	1,88	,846	113
العمل تنظيم طريقة في سلبية تغييرات هناك	60	0	1,90	,838	114
أدائي على يؤثر أصبح العمل في الضغط	60	0	2,32	,854	139
العمل استقرار على سلبًا تؤثر المتكررة الإدارية التغييرات	60	0	2,17	,847	130
الاستقرار بعدم تنسم العمل بيئة	60	0	2,07	,841	124
العمل بيئة بتحسين تهتم لا المؤسسة بأن أشعر	60	0	1,92	,850	115
العمل في الارتياح بعدم شعوري	60	0	2,02	,911	121
المهني مستقبلي بشأن قلق وتوتر من أعاني	60	0	2,08	,869	125
كثيرًا يزعجني العمل فقدان في التفكير	60	0	2,12	,865	127
النوم اضطراب أو الأرق لي يسبب المهني مستقبلي في التفكير	60	0	1,95	,852	117
وظيفية تغييرات حدوث حال في الزملاء دعم فقدان من أخشى	60	0	1,93	,821	116
بالوظيفة المتعلقة المخاوف بسبب التركيز في صعوبة أجد	60	0	2,02	,873	121
الشخصية حياتي على أثرت العمل في التغييرات	60	0	1,93	,899	116

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type	Somme
	Valide	Manquant			
وكفاءة بدقة إلي الموكلة المهام أنجز	60	0	2,87	,343	172
المهنية للمعايير وفقًا العمل جودة ألنزم	60	0	2,75	,474	165
اليومية المهام تأدية أثناء عاليًا تركيزًا أظهر	60	0	2,65	,633	159
كامل بشكل عملي نتائج مسؤولية أتحمل	60	0	2,63	,610	158
تأخير دون المهام تسليم بمواعيد ألنزم	60	0	2,68	,567	161
ذلك مني يُطلب أن دون لزملائي الدعم بتقديم أبادر	60	0	2,60	,643	156
وتعاونية إيجابية عمل بيئة تعزيز في أساهم	60	0	2,72	,454	163
الرسمية المهام نطاق خارج ومسؤولية بنزاهة التصرف على أحرص	60	0	2,75	,541	165
الوظيفية مواقعهم عن النظر بغض الفريق أعضاء لجميع الاحترام أظهر	60	0	2,67	,601	160
والمواقف الزملاء مع التعامل في مرونة أظهر	60	0	2,38	,613	143
ميرر غير غياب أو تأخير دون المحددة العمل بساعات ألنزم	60	0	2,52	,748	151

الإيجاز أو التقارير لتقديم النهائية بالمواعيد التزم	60	0	2,60	,616	156
للمؤسسة الداخلية واللوائح الأنظمة بتطبيق التزم	60	0	2,63	,663	158
للتواصل الرسمية بالقنوات والتزم الإداري التسلسل أحترم	60	0	2,73	,482	164
المؤسسة سمعة أو العمل بيئة على تؤثر مخالفات أي ارتكاب أتجنب	60	0	3,18	3,964	191
العمل جودة لتحسين ومقترحات جديدة أفكارًا أ طرح	60	0	2,67	,542	160
المهنية التحديات مواجهة عند مبتكرة حلولًا أستخدم	60	0	2,60	,588	156
العمل بيئة تطوير إلى تهدف التي المبادرات في أشارك	60	0	2,68	,504	161
الشخصي أدائي لتحسين طرق عن باستمرار أبحث	60	0	2,58	,671	155
العمل في جديدة أساليب تجربة على زملائي أشجع	60	0	2,68	,567	161
الشخصي أدائي لتحسين طرق عن باستمرار أبحث	60	0	2,62	,640	157
العمل في جديدة أساليب تجربة على زملائي أشجع	60	0	2,57	,647	154
والتقني المهني تخصصي مجال في المستجدات مواكبة على أحرص	60	0	2,53	,747	152
العمل بيئة في التغييرات مع وفعالية بسرعة أتكيف	60	0	2,40	,694	144
ومرونة بهدوء المهنية والأزمات الضغوط مع أتعامل	60	0	2,43	,698	146
العمل متطلبات حسب جديدة مهارات لتعلم استعدادًا أظهر	60	0	2,62	,613	157
تردد أو مقاومة دون معها وأتكيف الجديدة المهام أقبل	60	0	2,37	,780	142
الطارئة أو المفاجئة المهام مع بفعالية أتعامل	60	0	2,32	,770	139
ذلك الظروف تتطلب عندما العمل في طريقتي تغيير أستطيع	60	0	2,65	,659	159
بها أعمل التي للمؤسسة والانتماء بالولاء أشعر	60	0	2,58	,671	155
وخارجها العمل داخل إيجابية بصورة المؤسسة تمثيل على أحرص	60	0	2,68	,537	161
المؤسسة أهداف تحقيق في للمساهمة إضافيًا جهداً أبذل	60	0	2,57	,673	154
الطويل المدى على المؤسسة هذه في بالعمل الاستمرار في رغبة لدي	60	0	2,33	,705	140

الملحق 03

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	22	36,7	36,7	36,7
	أنثى	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 20-30	38	63,3	63,3	63,3
	سنة 31-40	14	23,3	23,3	86,7
	سنة 41-50	8	13,3	13,3	100,0

Total	60	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

		المستوى التعليمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	4	6,7	6,7	6,7
	ليسانس	23	38,3	38,3	45,0
	ماستر	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 1-10	39	65,0	65,0	65,0
	سنة 11-20	18	30,0	30,0	95,0
	فوق فما سنة 21	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

		نمط الوظيفة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إداري	47	78,3	78,3	78,3
	تقني	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا المعضي أسفله. السيد(ة) حرماني نسيم الصفة: طالب. استاذ. باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعرف الوطنية: 405245131 والصادرة بتاريخ 2023-03-20
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية، إنسانيا قسم علم النفس وعلوم النفس البشرية
والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي
تحت إشراف الأستاذ(ة): يلعاج هديق
أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.
التاريخ: 2023/06/08 توقيع المعني(ة) لح

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 13,7 %





نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة) بوفلينة محمد الصفة: طالب، استاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطني(ة) 10000030901284000 والصادرة بتاريخ 2023/10/03
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية
والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: أمن الوظيفي وعما قته بأداء الوظيفي
تحت إشراف الأستاذ(ة): بلحاج مديني
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.
التاريخ: 2023/10/03 توقيع المعني(ة) [Signature]

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 13,7 %

الأمضاء:
رئيسة قسم علم النفس والتربية
والد محمد بوفلينة