



جامعة عمار ثلجي بالأغواط  
كلية العلوم الإجتماعية



قسم : علم إجتماع والديموغرافيا  
عنوان المذكرة

## الدعم التنظيمي وعلاقته بالإستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس - بجامعة الأغواط

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية

تخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة:

د- بداوي محمد

❖ النحوي إبراهيم عبد الخليل

❖ كعبوش محمد الصادق

لجنة المناقشة :

| الصفة       | الإسم واللقب   |
|-------------|----------------|
| رئيسا       | د- جراي حفصة   |
| مشرفا       | د- بداوي محمد  |
| عضوا منافسا | د- زيزاح سعيدة |

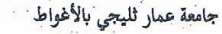
السنة الجـ 2021/2020 ————— معية

اللجنة العلمية



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

### Comité scientifique



كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

اللجنة العلمية

رقم التسجيل: 16163900028.....

التخصص: علم اجتماع تدريس وعمل

أصبح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه

بجهدى الشخصى وفقا للمنهجية المتعارف عليها فى البحث العلمى وبذلك أتحمل

المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما

يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي

للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

توقيع الطالب (ة):







# شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا لإتمام عملنا المتواضع على هذا النحو, عندما نقول: شكرا يقولون الشكر لله عن النبي صلى الله عليه وسلم قال:

**”من لم يشكر الناس لم يشكر الله“**

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل, وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات, ونخص بالذكر الأستاذ المشرف **”محمد بداوي“** الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.. ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر لأساتذة لجنة المناقشة كما نسجل شكرنا وتقديرنا إلى من كان عوناً لنا في يد المساعدة في تقسيم الاستبيان كما نتقدم بالشكر إلى عمال مكتبة الجامعة وإلى كل من شجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامة والدعاء.



إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك ولا يطيب النهار  
إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ..  
إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة ..  
إلى نبي الرحمة .. سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ..  
إلى من كلفه الله بالهبة والوقار .. إلى من علمني العطاء  
بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ..  
أرجو من الله أن يمد في عمره أبي الغالي  
” الحاج بن حرز لله “ إلى من بها أكبر وعليها أعتمد ..  
إلى شمعة ظلمة حياتي .. إلى من بوجودها اكتسب القوة ..  
إلى القلب الناصع .. أمي الحنونة .. إلى أفراد أسرتي  
سندي في الدنيا أخوتي و أخواتي وعائلتهم الكريمة ..  
كما اهديها إلى من كانوا دائما بجانبني في مشواري  
الدراسي أصدقائي رفقائي ... كما لا أنسى أستاذي  
المشرف ” د- محمد بداوي “ الذي لم يبخل علينا  
بعلمه وقوفه على عملنا لحظة بلحظة  
شكرا للجميع وأرجو من الله أن يجعل  
عملي هذا نفعا يستفيد منه جميع  
الطلبة.

محمد

الصادق



# إهداء

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك  
وعظيم سلطانك .. اللهم لك الحمد حتى ترضى  
ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا..  
اللهم صلي على خير البشر والمبعوث رحمة  
للعالمين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم  
التسليم وانطلاقاً من قول الرسول الكريم  
"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"  
إلى والدي حفظه الله وأدامه فوق رؤوسنا..  
إلى من أغلى من أملك في الدنيا إلى من كانت  
شمعة تنير دربي أمي الغالية انه لشرف أن  
أتوجه بخالص عبارات التحية والتقدير إلى  
الأستاذ المشرف "محمد بداوي"  
إلى من أحاطوني بالعون والدعاء إخوتي  
وأخواتي إلى من كانت سند لي  
زوجتي الغالية.

إبراهيم  
عبد الخليل

| الصفحة | المحتويات                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------|
|        | الواجهة                                                       |
|        | كلمة شكر وعرفان                                               |
|        | الملخص باللغة العربية                                         |
|        | الملخص باللغة الأجنبية                                        |
|        | فهرس المحتويات                                                |
|        | قائمة الجداول                                                 |
|        | قائمة الأشكال                                                 |
|        | مقدمة :                                                       |
| (أ_ج)  | الفصل الأول : الجانب المنهجي.                                 |
|        | الفصل الثاني : مدخل نظري للدعم التنظيمي.                      |
| 06     | تمهيد                                                         |
| 07     | أولا : ماهية الدعم التنظيمي.                                  |
| 07     | ثانيا : أهمية الدعم التنظيمي.                                 |
| 08     | ثالثا: أبعاد الدعم التنظيمي.                                  |
| 09     | رابعا : فوائد ومزايا الدعم التنظيمي لكل من الأفراد والمنظمات. |
|        | الفصل الثالث :مدخل نظري للاستقرار الوظيفي.                    |
| 10     | تمهيد                                                         |
| 11     | أولا :ماهية الاستقرار الوظيفي.                                |
| 12     | ثانيا : اهمية الاستقرار الوظيفي.                              |
| 12     | ثالثا : مظاهر الاستقرار الوظيفي.                              |
| 13     | رابعا : مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.                          |
| 14     | خامسا : العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي.                 |
| 15     | خلاصة الفصل.                                                  |
|        |                                                               |
| 25     | تهميد                                                         |
| 30     | اولا: تقديم نبذة تاريخية عن جامعة عمار ثلجي - الاغواط.        |



## فهرس المحتويات:

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| 45 | ثانيا : الإطار المنهجي للدراسة.         |
| 46 | ثالثا :عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.      |
| 47 | رابعا : اختبار الفرضيات وتفسير نتائجها. |
| 55 | خامسا : مناقشة نتائج الدراسة.           |
| 72 | خلاصة الفصل.                            |
| 75 | الخاتمة.                                |
| 77 | قائمة المراجع والمصادر.                 |
|    | الملاحق.                                |

■ قائمة الجداول:

| رقم<br>الجدول | عنوان الجدول                                          | الصفحة |
|---------------|-------------------------------------------------------|--------|
| 1             | يبين درجات المقياس المستخدم لعبارات المقياس.          | 39     |
| 2             | نتائج اختبار معامل كرونباخ لمتغيرات الدراسة.          | 40     |
| 3             | توزيع أفراد العينة على حسب الجنس.                     | 40     |
| 4             | توزيع أفراد العينة حسب السن.                          | 41     |
| 5             | توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.              | 42     |
| 6             | توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.                  | 43     |
| 7             | الدعم التنظيمي - يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "1". | 44     |
| 8             | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "2"                   | 45     |
| 9             | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "3"                   | 45     |
| 10            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "4"                   | 46     |
| 11            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "5"                   | 47     |
| 12            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "6"                   | 48     |
| 13            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "7"                   | 49     |
| 14            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "8"                   | 50     |
| 15            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "9"                   | 51     |
| 16            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "10"                  | 52     |
| 17            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "12"                  | 53     |
| 18            | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "13"                  | 54     |



|    |                                                                                          |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 54 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "14"                                                     | 19 |
| 55 | الاستقرار الوظيفي - يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "1".                                 | 20 |
| 56 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "2".                                                     | 21 |
| 56 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "3".                                                     | 22 |
| 57 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "4".                                                     | 23 |
| 57 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "5".                                                     | 24 |
| 58 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "6".                                                     | 25 |
| 58 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "7".                                                     | 26 |
| 59 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "8".                                                     | 27 |
| 60 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "9".                                                     | 28 |
| 61 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "10".                                                    | 29 |
| 62 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "11".                                                    | 30 |
| 63 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "12".                                                    | 31 |
| 64 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "13".                                                    | 32 |
| 65 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "14".                                                    | 33 |
| 66 | يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "15".                                                    | 34 |
| 67 | جدول الإتجاه العام " تصحيح".                                                             | 35 |
| 68 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الدعم التنظيمي والاتجاه العام للعينة.    | 36 |
| 69 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاستقرار الوظيفي والاتجاه العام للعينة. | 37 |
| 70 | تحليل التباين " Anova " .                                                                | 38 |

|    |           |    |
|----|-----------|----|
| 72 | المعاملات | 39 |
|----|-----------|----|

ا. قائمة الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل                                  | رقم الشكل |
|--------|----------------------------------------------|-----------|
| 35     | الهيكل التنظيمي لجامعة عمار تليجي – الأغواط. | 01        |
| 36     | توزيع أفراد العينة حسب الجنس.                | 02        |
| 37     | توزيع أفراد العينة حسب السن.                 | 03        |
| 38     | توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليم.      | 04        |
| 39     | توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.         | 05        |

اا. قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق                             | رقم الملحق |
|--------|------------------------------------------|------------|
|        | الاستبيان الموزع.                        | 01         |
|        | اختبار ثبات أداة الدراسة (ألفا كرونباخ). | 02         |
|        | خصائص عينة الدراسة.                      | 03         |
|        | التكرارات النسبية.                       | 04         |
|        | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.      | 05         |
|        | تحليل التباين " Anova " والمعاملات       | 6          |

## الملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي- الأغواط، حيث تم توزيع استبيان على عينة تمثلت في ( 107أستاذ) من مختلف المستويات.

وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامجي (Spss19.0, EXCEL2007), وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتمثلة في :

- متوسط إدراك الأساتذة للدعم والاستقرار كان جيداً؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي \_ الأغواط؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي \_ الأغواط.

\_كما تمثلت التوصيات فيمايلي:

- عدل المدير في حل المشاكل والنزاعات التي تحدث داخل العمل وعدله في طريقة تقييمهم من ناحية الأقدمية والكفاءة وهنا تظهر أهمية العدالة التنظيمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي؛
- إهتمام المشرف بآراء التي يتلقاها وإعطاء الحرية للعامل في اتخاذ قرارات وإشراكه فيها تجعل العامل يشعر بروح الانتماء وكذا يحقق ولاء العاملين للمؤسسة وعدم تغيبهم عن عملهم واستبعاد مغادرتهم لعملهم.
- تخصيص جانب من الحوافز والمكافآت مما تزيد من قيمة العامل مما تدفعه بإعطاء جهد أكثر للوظيفة والارتياح فيها.

**الكلمات المفتاحية :**

الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، الحوافز، الاستقرار الوظيفي.



## الملخص باللغة الانجليزية:

The study aimed to identify the relationship of organizational support and job stability among faculty members at Ammar Thleiji University - Laghouat\_, where a questionnaire was distributed to a sample of (107 professors) from various levels.

After processing the data using two programs (Spss19.0, EXCEL2007), and using appropriate statistical methods, a set of **results** were reached, represented in:

Professors' perception of support and stability was good; There is a statistically significant effect at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) of organizational support on the job stability of members of a body Teaching at Ammar Thleiji University, Laghouat.

for the two ( $\alpha \leq 0.05$ ) the level of significance There is a statistically significant effect at stability among the faculty dimensions of organizational justice and incentives on job members at Ammar Thleiji University \_ Laghoua

\_recommendations are as follows The

1/ The manager's fairness in solving the problems and conflicts that occur within the work and his justice in the way they evaluate in terms of seniority and competence. Here, the importance of organizational justice in achieving job stability appears.

2/ The supervisor's interest in the opinions he receives and giving the worker freedom to make decisions and his participation in them makes the worker shineT in the spirit of belonging, as well as achieving the loyalty of the employees to the institution and not being absent from their work and excluding them from leaving their work.

3/Allocating a part of incentives and rewards, which increases the value of the worker, which you pay by giving more effort and satisfaction to the job.

## \_ key words

organizational justice, incentives, job stability ,Organizational support

# المقدمة

يعتبر المورد البشري من أكثر اهتمامات المنظمة، ومن نجاح المنظمة يحتاج إلى الفرد الذي يقوم بالمبادرات واتخاذ القرارات والرقابة والعدالة التنظيمية، وتحمل المسؤولية على درجة من الوعي والتأهيل، وتعد هذه الجوانب المتعلقة بهذا المورد التي تغطيها المنظمة، بدأ من اختيار العامل والتعامل معه وتحقيق التوازن بين احتياجاته واحتياجات المنظمة، وكذا توفير بيئة عمل محببة ومحفزة للعمل، كل هذا سعيًا لتحقيق أهداف المنظمة، فقد ركز الفكر الإداري والسلوكي المعاصر على الاستفادة من البحوث والدراسات الكثيرة التي تدرس سلوكيات الأفراد داخل المنظمة، وقد نالت السلوكيات التنظيمية حظًا وافراً من الدراسات، وبالأخص السلوكيات الإيجابية التي تنطوي على تقديم أعمال إضافية من قبل الأفراد والعاملين بالتنظيم، وعليه فإن الاهتمام بجودة بيئة العمل بات من أولويات المنظمات الحديثة، فقد كان الاهتمام بجودة حياة الوظيفة داخل المنظمات واستقرار الأفراد، وحظي باهتمام المختصين في شتى العلوم من السبعينات القرن الماضي، وذلك لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تشجعهم على القيام بأعمالهم ووظائفهم بشكل أفضل ، تتوفر فيه أشكال مشاركة العاملين، والاهتمام بأساليب الإشراف من جهة أخرى، باعتبارها عنصراً فعالاً لتكوين واستقرار الفرد في عمله، والتميز شأنها أن تزيد طاقة هذا المورد وانغماسه في عمله وتزيد تباعاً من فاعلية المنظمة، ولعل من أبرز هذه المفاهيم الدعم التنظيمي الذي كان ظهوره كمحصلة للسعي نحو تحقيق المفاهيم الإنسانية في المنظمات، والتي بدورها تشعر الفرد براحته واستقراره في المنظمة.

\_ ومن ثم تبلورت إشكاليات التالية :

# الفصل الأول :

## الجانب المنهجي



أولاً: إشكالية الدراسة.

### 1\_الإشكالية الرئيسية:

" ما مدى تأثير الدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_ الاغواط\_؟"

### 2\_ الإشكالية الفرعية:

"هل يوجد تأثير لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_ الاغواط\_ ؟"

ثانياً: فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضيات التالية:

### 1\_الفرضية الرئيسية:

"يوجد تأثير للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_ الاغواط\_."

### 2\_الفرضية الفرعية:

"يوجد تأثير لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_ الاغواط\_."

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية، منهجية، موضوعية.

### 1\_أسباب ذاتية:

إن الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة الاهتمام بالدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى هيئة التدريس ومحاولة ربط هذا الموضوع بالواقع.

★ الرغبة الشخصية في التطلع على الموضوع؛

★ تجسيد مجهوداتنا العلمية الشخصية المحصل عليها طيلة سنوات الدراسة؛

★ إمكانية دراسة الموضوع في آجاله المحددة.

### 2\_أسباب منهجية:

★ إثراء مكتبة الكلية بالمراجع؛

★ التوفر النسبي في المراجع وبالتالي إمكانية كتابة هذا البحث؛

### 3\_أسباب موضوعية:

★ محاولة تقديم مفهوم جديد وإضافة متميزة على الصعيد الأكاديمي والميداني في بيئة تحتاج إلى

معرفة الاستقرار الوظيفي؛

★ إن القضايا المتعلقة بالبعد البشري كثيرة جدا وإدارة الموارد البشرية موضوع معروف وتم التطرق إليها في كتب الإدارة في أشكال كثيرة ومتعددة لكن موضوع الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي مازال لم يأخذ قدرا كافيا من الاهتمام من طرف الباحثين؛

★ الحصول على نتائج تفيد التخصص؛

رابعاً: أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى :

★ التعرف على مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس للدعم التنظيمي؛

★ تحديد مستوى الدعم التنظيمي لدى أساتذة الجامعة؛

★ التعرف على العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي كما يدركه الأساتذة في الجامعة والاستقرار الوظيفي لديهم؛

★ الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تساهم في تبني مبدأ الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية في الجامعات من أجل تحسين أداء وزيادة روح الالتزام والانتماء لدى الأساتذة في الجامعة؛

★ تحديد أثر الدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي.

خامساً: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

★ تسعى هذه الدراسة إلى توجيه الاهتمام إلى مفهومي الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي باعتبارهما أهم العوامل المؤثرة في البيئة التدريسية؛

★ تزويد بالمعلومات النظرية المتمثلة في دراسة الدعم التنظيمي وتناولها لمصطلح الاستقرار الوظيفي؛

★ استمرارية البحث العلمي في هذا المجال، لإثراء الفكر الإداري من خلال التعرف على مفهوم الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي.

سادساً: مرجعية ونموذج الدراسة.

(1) - مرجعية الدراسة:

بالنسبة للجانب النظري: تم الاعتماد في هذه الدراسة المسح المكتبي والإلكتروني.

أما الجانب التطبيقي: فتم الاعتماد على نتائج الإستبانة.

(2) - نموذج الدراسة:

\_ المتغير المستقل: الدعم التنظيمي، (العدالة التنظيمية، الحوافز والمكافآت).

\_ المتغير التابع: الاستقرار الوظيفي وانعكاسه (إيجابيات، العوامل المؤثرة، انعكاسات غياب الاستقرار).

سابعاً :تقسيم الدراسة.

تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول:

### ❖ الجانب النظري

(1)- **الفصل الأول:** تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي تمت فيه صياغة المشكلة البحثية التي تضمنت الإشكالية والفرضيات المتوقعة، كما تطرقنا إلى أهمية الدراسة والأهداف المبتغاة وتحديد المفاهيم الخاصة بها.

(2) - **الفصل الثاني:** تناولنا في هذا الفصل المدخل النظري للدعم التنظيمي، تم التطرق إلى البحث على المتغير المستقل الدعم التنظيمي وأهم العوامل المؤثرة فيه..

(3)- **الفصل الثالث:** تناولنا في هذا الفصل المدخل النظري للمتغير التابع الاستقرار الوظيفي وأهميته، وأثر وانعكاس غياب الاستقرار

### ❖ الجانب الميداني

(4)- **الفصل الرابع:** أسقطنا دراستنا الميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأغواط، من خلال التعرف على المؤسسة نشأتها وهيكلها وأهدافها على خصائص العينة . وعرض واختبار وتحليل الفرضيات الدراسة مع تقديم تفسير لهذه النتائج.

**ثامناً : تحديد المفاهيم.**

### **1\_الدعم التنظيمي :**

- **الدعم لغة:** إسناد الشيء بالشيء لمنعه من السقوط، جاء في المعجم الوسيط دعمه دعماً أسنده بشيء يمنع من السقوط،(المعجم الوسيط ، باب الدال، ص 258/259).

-**الدعم التنظيمي اصطلاحاً :** انه مدى تقدير المنظمة للعاملين بها ، ومساهمتها بالاهتمام برفاهيتهم، ويشمل الدعم التنظيمي بالتوزيع العادل لمكافآت العمل على العاملين مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المنظمة.

( rhoades.l,and eisenberger,r,perceived organizational support ;a review of the )  
.literature,journal,2002,vol29,no4

### **2\_الاستقرار الوظيفي :**

- **الاستقرار لغة:** الثبات، ومنه الاستقرار في المكان، الثبات فيه، واستقرار المهر ثبوته ( فقهية). (معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، ص145).

-**الاستقرار الوظيفي اصطلاحاً:** استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه،

(بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير فيعلم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة عمار الحاج لخضر ، باتنة، 2014، ص12).

تاسعاً : الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

سنتطرق لبعض من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي، وتحاول من خلال هذه الدراسات توضيح وجهة النظر المختلفة للباحثين ومعرفة آرائهم حول موضوع الدراسة.

#### ❖ الدراسات المتعلقة بالدعم التنظيمي

##### 1- الدراسات العربية:

أ- دراسة عاشور، طاهر محسن منصور ، محمود شاكر، "الدعم التنظيمي المدرك متغيراً وسيطاً بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي"، مجلة الاقتصادي للخليجي، هدفت هذه الدراسة للكشف عن الدور الوسيط التنظيمي المدرك بين ادارة الاحتواء العالي والالتزام التنظيمي ، حيث تم الاعتماد المنهج الاستنباطي وتم اعتماد المسح التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في هيئة شركة نفط الجنوب وبلغت عينة الدراسة 453 موظفاً، كما تم اعتماد الاستبيان والمقابلة الشخصية والمعايشة الميدانية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي للدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود أثر معنوي وإيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك وبين الالتزام التنظيمي ، أما أهم التوصيات المقترحة فهي ضرورة اهتمام الشركة بشكل كبير بالعوامل التي تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي مثل الأجور، تطوير قدرات الفرد نمط القيادة وغيرها.

ب- دراسة السلوم (2003) بعنوان "أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية".

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدراك الدعم التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود، كما تهدف إلى تحديد مستوى المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك سعود، والبالغ عددهم (4900 عضواً) ، وقد تم اختيار عينة عشوائية، مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن إدراك الدعم التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، وأن ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم جاء بدرجة مرتفعة.

##### 2- الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (N Thevanes and Y Saranraj, 2018) بعنوان:

## The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى كل من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وكذلك اختبار علاقة وأثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة Eastern في سيريلاونكا، وقد تم الاعتماد على الاستبيان في جمع بيانات الدراسة التطبيقية من عينة الدراسة التي حددت بطريقة العينات الطبقية غير المتناسبة كما تم الاعتماد على برنامج spss لاختبار الفرضيات، توصلت نتائج الدراسة لوجود مستوى عال من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة لوجود أثر وعلاقة إيجابية قوية بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي.

-2دراسة

## Yuksel, the effect of organizational support on organizational commitment , Gunduz 2014, Anthropologist

هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الدعم التنظيمي للمعلمين على التزامهم التنظيمي، حيث تم جمع البيانات من 819 من معلمي المدارس الابتدائية في سبع مدن من جميع المناطق الجغرافية في تركيا، حيث تمثلت متغيرات الدراسة في الدعم التنظيمي المدرك الالتزام التنظيمي المدرك، ومن أهم نتائج المتوصل إليها أنه كلما زاد إدراك الدعم التنظيمي للمعلمين كلما زاد الالتزام التنظيمي لديهم، أما أهم التوصيات التي تم تقديمها فهي العمل على زيادة الالتزام التنظيمي لهم من حيث الجودة والكمية والتركيز على العمل الداعم الذي يساعد المعلمين على تطوير الذات.

### ❖ الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي

#### 1- الدراسات العربية :

أ- مذكرة بعنوان " دور إدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين "دراسة حالة شركة سونطراك وادي نومرات ولاية غرداية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاستراتيجيات التي من خلالها تقوم إدارة الموارد البشرية لإدارة ضغوط العمل للمحافظة وتحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال الإحساس بالأمان والرضا الوظيفي وعملت على تشخيص أهم الضغوط والصعوبات والعراقيل التي تقف حائلاً أمام الأفراد العاملين بالإضافة للتعرف على أهم العوامل التنظيمية والمادية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على استقرار الموظفين.

-2دراسة بن منصور رفيقة بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص"



دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، سطيف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة. 2014/2013، هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص، وتقصي العوامل التنظيمية المادية، الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في هذين المتغيرين ومحاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات وخاصة ذات الكفاءة العالية والخبرة فيمنصب العمل، وضرورة المحافظة عليها بوضع نظام للتحفيز بجميع أنواعه لأن فقدان العمالة ذات الخبرات العالية يكلف التنظيم أعباء كبيرة، وتشخيص الصعوبات والعراقيل التي تقف عائقاً أمام العمال، وأجريت هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة خاصة، ويمثل مجتمع البحث 265 عامل وعينة الدراسة 53 عامل، حيث شملت العينة كل الفئات الفاعلة في المؤسسة، عمال الإدارة، عمال الإنتاج، والمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي واعتمدت على الملاحظة المباشرة، المقابلة الحرة، استمارة الاستبيان.

(3) - دراسة علي الضلاعين ونجم العزاوي بعنوان "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية في الأردن"، دراسة ميدانية بقسم إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا سنة . 2010

تهدف دراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية. واعتمدا على المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فبلغ عددها 204 من أصل 3000 عامل وتم اختيارها بطريقة عشوائية، وتم توزيع الإستبانة عليهم بشكل مباشر واستمرت عملية التوزيع والجمع مدة أسبوعين كما استخدم الباحثان بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة منها ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، تحليل الانحدار F، الاعتماد على قيمة التفسيرية Rsquare وهي قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التباين في المتغير التابع وتوصلت دراستهما إلى النتائج التالية: أن هناك تباين في نتائج كل دراسة حيث اتفقت في عدم وجود الاستقرار المهني لدى العمال إلى أنها تباينت في العوامل التي أدت بهم إلى ذلك من بينها، ضعف الأجر المتحصل عليه وعدم تلاؤمه مع العمل الذي يقوم به، عدم تناسب ساعات العمل بالنسبة للعمال، ضعف علاقات العمل بين العمال، بالإضافة إلى اعتمادهما على الأسلوب المنهجي التحليلي.

(4) - دراسة جبلي فاتح بعنوان " : الترقية الوظيفية والاستقرار المهني " ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب بقسنطينة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. 2006.

وهدفنا هذه الدراسة إلى رصد واقع الترقية الوظيفية والتعرف على أبعادها ودلالاتها وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل من خلال إبراز المتغيرات المرتبطة بالترقية وحاجة العامل إلى هذا المنتج ومعرفة مدى انسجام طبيعة الترقية بالمؤسسة مع المعايير والأسس المتبعة في سياسة الترقية والإطلاع والتحقق من كيفية توزيع القوى داخل المؤسسة وإبراز أهمية الاستقرار في العمل في المجال الصناعي وتأثيره على أهداف المؤسسة. والمنهج المتبع هو المسح الاجتماعي ومجتمع الدراسة يتكون من 903 أما عينة الدراسة مقدرة ب 90 مفردة، مختارة بنسبة 10 % وفقا للعملية الحسابية التالية  $903 \times 10/100 = 90.3$  أي 90. مفردة و اعتمد الباحث على العينة الطبقية، حيث استخدم الطريقة العشوائية البسيطة مثلا فئة أعوان التحكم بلغ عدد مفردات عينة البحث 38 مفردة، و أعوان التنفيذ 42 مفردة و الإطارات 10 مفردات ، واستعان الباحث بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، والوثائق والسجلات، أسلوب التحليل الميداني وتوصلت هذه الدراسة الميدانية إلى نتائج تتمثل في أنه يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا والارتياح في عمله.

5-دراسة صالح بن نوار تحت عنوان " :أسباب الاستقرار في العمل في الجزائر" ، وهي دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي بجامعة منتوري قسنطينة، تم إجراء هذه الدراسة في الديوان الجهوي للحليب ومشتقاته للشرق. 1995، واعتمد الباحث في دراسته على استخدام المنهج الوصفي لوصف المؤشرات الموجودة المتعلقة بالأجور وملحقاتها، ونظرا لانعدام التجانس في مجتمع البحث حيث تضم المؤسسة المدروسة فئات مختلفة من حيث المستوى التعليمي والمهني من الإداريين، التقنيين، العمال البسطاء، فرأى الباحث أن العينة العشوائية هي الوسيلة المثلى لجمع البيانات ، فكان المجتمع يتكون من 575 عامل أما عينة الدراسة فتتكون من 69 عامل، وكان عدد العمال الذين طبقت عليهم استمارة البحث حيث أخذ 20 عامل من الإداريين من أصل 152 عامل، و 49 عامل من العمال التقنيين من أصل 423 عامل، تضمهم أقسام الإنتاج المختلفة، فكانت النسبة 12 % من مجموع العمال، أما الأدوات المستعملة في جمع البيانات فكانت الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق، الاستمارة، وتوصلت دراسة صالح بن نوار إلى نتائج حيث لاحظ أن نسبة 31,13 % من أفراد العينة يقع منهم ما بين 20 سنة و 25 سنة، يتمتعون بطموحات وتطلعات كبيرة، فعدم توفر الشروط التي تدفعهم للعمل يكون هذا مؤشر لترك العمل، و 46,26 % متزوجون يطمحون لتحسين أوضاعهم داخل المؤسسة، ويرون أن الأجر المرتفع غاية لهم.

### التعقيب على الدراسات :

جوانب الاستفادة من هذه الدراسات :

- ★ ساعدتني في ضبط وصياغة فرضيات الدراسة الحالية؛
- ★ ساهمت في اختبار المنهج المناسب لدراسة الحالية؛
- ★ كما فضلا عن ذلك استفادة من نتائج هذه الدراسات في تحليل بيانات الدراسة ومقارنة هذه النتائج بنتائج دراسة؛.

★ والمنهج المتبع كان نفس المنهج الذي اتبعته معظم الدراسات ،المنهج الوصفي الذي يتناسب مع معظم الدراسات،كما تم الاعتماد والاستعانة بالأدوات التالية (الاستمارة)، العينة العشوائية، الملاحظة الوثائق،والإحصائيات.

### ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح لنا أن دراستنا \*الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي\* تختلف عن باقي الدراسات التي تناولت سواء الدعم التنظيمي أو الاستقرار الوظيفي بأنها تحاول دراسة وتشخيص أهمية الدعم التنظيمي (المعنى، الأبعاد، النظريات، العوامل المساعدة) وعلاقتهم وأثرهم على باستقرار الموظفين (تحقيق الاستقرار الوظيفي)، كما تحاول إسقاط ذلك على المؤسسات لمعرفة مدى إحساس العاملين بالاستقرار الوظيفي وبالتالي شعورهم بالأمان والثقة في العمل وتأدية مهامهم بكل أريحية، ومن ثم الوصول إلى نتائج يعتمد عليها مستقبلا لزيادة مستوى ثقة العمال وإحساسهم بالأمان لكي يقدمو مردود جيد للجامعة وذلك بنجاح الجامعة وتحصلها على نسب ممتازة.

الفصل الثاني: مدخل نظري للدعم التنظيمي

تمهيد.

أولاً: ماهية الدعم التنظيمي.

ثانياً: أهمية الدعم التنظيمي.

ثالثاً: أبعاد الدعم التنظيمي.

رابعاً: فوائد ومزايا الدعم التنظيمي لكل من  
الأفراد والمنظمات.

خلاصة الفصل.

تمهيد :

إن الدعم التنظيمي يعتبر من العوامل التي تساعد الموظفين بزيادة الاهتمام بهم مما ينعكس أثره في مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها ، فإن الدعم يخلق لدى الموظف شعورا بأن المنظمة مهتمة به وتقدر إسهاماته في نجاحها و إن هذا الاهتمام سوف ينعكس في أداء المنظمة بتحسين الأداء العام للمنظمة.



- يمكن تعريف الدعم التنظيمي بأنه " الدرجة التي يدرك الأفراد أن المنظمة تهتم بهم وتضمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم"<sup>1</sup>
- كما عرفه ( Eisenberger et al,1990) الدعم التنظيمي بأنه الدرجة التي يدرك عندها الفرد أن المنظمة تهتم به وتضمن مجهوداته ومساهماته وتعتني به وترعاه وتفترض نظرية الدعم التنظيمي وجود علاقة معتقدات العاملين بمدى تقدير المنظمة لإسهاماتهم والعناية برفاهيتهم وتتضمن هذه المعاملات الموضوعات المادية والشخصية على حد سواء<sup>2</sup>
- كما يشير الدعم التنظيمي إلى القدر تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة، مساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات و الإنصات لشكاوهم..<sup>3</sup>
- ويمكن تعريفه كذلك " إلى أي مدى تقدر المنظمة مساهمة الموظفين، والعناية برفاهيتهم ".<sup>4</sup>
- أما ( الشنطي , 2015) فقد عرفه بأنه العوامل التي تحيي الموظفين من الآثار الضارة من خلال تعزيز ثقتهم بانفسهم من خلال اهتمام المنظمة بهم وتوفير الرفاهية بهم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> صالح يعن الله القرني، حجي بن سليمان العنزي، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ،د، المجلد01، العدد03، 2018،ص 53.

<sup>2</sup> محمود عبد الرحمن الشنطي ، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية و الأداء الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية، المجلد الأول،العدد03، 2015، ص 124.

<sup>3</sup> عامر قيروان مسدح الشملاني العنزي، الدعم التنظيمي المدرك ودوره في نقل أثر التدريب بإدارة مرور منطقة الرياض ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،السعودية ، 2014، ص 13.

<sup>4</sup> Task Performance ، Job satisfaction ،Ren-tao miao, **Preceived Organizational support** university of science and technology ,and Organizational Citizenship Behavior in china p108..china 2011 ,liaoning anshan

<sup>5</sup> الشنطي، محمود عبد الرحمان ، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية ، المجلد الأول، العدد الثالث، 2015،ص 125،

ثانيا: أهمية الدعم التنظيمي:

- يشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والإنصات لشكواهم.<sup>1</sup>
- ويمكننا القول أن إدراك الدعم التنظيمي لدى الأفراد يعد من المحددات الجوهرية لتحقيق الالتزام التنظيمي وبالتالي يعمل على تنمية الدافع إلى الانجاز، وبذلك يمكن أن يتوسط إدراك الدعم التنظيمي ما بين المحددات الأساسية لإدراك الدعم والتي تتمثل غالبا في العدالة التنظيمية ، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم تأكيد الذات لدى العاملين ، ومابين تنمية الالتزام التنظيمي والدافع إلى الانجاز.<sup>2</sup>
- كما تتجلى أهمية الدعم التنظيمي في تحقيق مايلي<sup>3</sup> :
  - يؤدي الدعم التنظيمي بالأفراد إلى زيادة اجتهادهم لأداء مهام وظيفية خارج ماهو مطلوب منهم ، لتعزيز مشاركتهم في سلوكيات الدور الإضافية.
  - يسهم الدعم التنظيمي في تعزيز إدارة التنوع الثقافي في المنظمات حيث تعزز مبادرات المنظمة الداعمة والطوعية هذا المفهوم.
  - كما يساهم الدعم التنظيمي في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للأفراد.
  - كما تترتب أهمية الدعم التنظيمي<sup>4</sup> أهمية متبادلة بين العاملين والمنظمة وهي يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.
- ✓\_ يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.

<sup>1</sup> jennfer M : (1999) **Organizational BEHAVIOR** N.Y.Addison- Wlsey Publishing ،George company pp 319-320.

<sup>2</sup> جمال عبد الحميد على عبد السميع ، دراسة تحليلية لبعض محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك بالتطبيق على موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية ، مجلة الدراسات المالية والتجارية ، كلية تجارة بني سويف - جامعة القاهرة، 2002، ص ص 349-393.

<sup>3</sup> أحسان دهش جلاب وآخرون، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 13، العدد 39، 2014، ص ص 147\_146

<sup>4</sup> أحمد ديب محمد ماضي، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية، غزة ، 2014، ص 11.

✓تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة، فلقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين إدراك الدعم التنظيمي و ظاهرة الغياب.

- يساعد الدعم التنظيمي في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين<sup>1</sup>
- تؤثر علاقة الفرد برئيسه وإدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين تأثيراً جوهرياً العلاقة على بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي<sup>2</sup>
- إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة وكلما زاد الدعم التنظيمي زاد ارتباط الأهداف مع بعضها البعض<sup>3</sup>

### ثالثاً: أبعاد الدعم التنظيمي.

تعددت أبعاد الدعم التنظيمي واختلفت إذ لم يتم تحديد أبعاد بشكل موحد من قبل الباحثين ولكن بعد الاطلاع المختلف على الدراسات التي تناولت الموضوع تم تحديدها في العناصر التالية :

1. **العدالة التنظيمية:** تعتبر العدالة التنظيمية احد أهم مكونات البيئة الاجتماعية والنفسية للمنظمات كما تعتبر من أهم محددات السلوك التنظيمي ، ويعرف (Saleh 2018) العدالة التنظيمية بأنها التقدير الإنساني للموظفين واحساسهم بالإنصاف في توزيع العوائد التنظيمية فيما بينهم مقارنة بمساهماتهم في المنظمة بالإضافة لسلامة الاجراءات التنظيمية وموضوعية القرارات والمساواة في تطبيقها بين الموظفين.<sup>4</sup>

2. **الدعم القيادي :** إن نجاح المنظمات المعاصرة اليوم يتوقف أساساً على القيادة الفاعلة، حيث أصبح الاهتمام والدعم القيادي المقدم من طرف الرؤساء أمر مهم في الوقت الراهن، "حيث يشير إلى اعتقادات العاملين حول مدى اهتمام المدراء بقيمتهم ومساهماتهم وانجازاتهم ، إذ يعتبر العاملون تعامل المدراء معهم كمؤشر حول دعمهم، ويعني الدعم القيادي مدى ادراك العاملين

<sup>1</sup> العطوي عامر ، دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين، 2010، ص 20.

<sup>2</sup> حامد، سعيد، أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية، 2003، ص 34.

<sup>3</sup> Academic Citation, Katherine Hyatt, "The Influence of Vision on Perceived Organizational Support,"  
Kravis Leadership Institute, Leadership Review, , (2011).Vol 11, PP 157-170.

<sup>4</sup> Awase saleh ibrahim sulaiman al , the impact of organizational justice on the counterproductive work behavior (CWB) ; afield study conducted in the jordan customs departement (JCD) , vol 9 (no 1 ) ,2018, p28.

لاهتمام القادة بقيمهم ومعتقداتهم ومساهماتهم، كونهم يمثلون أهم موارد المؤسسة ويتعاملون بشكل متكرر مع تقييم مساهمة العاملين وحول تحقيق أهداف المنظمة<sup>1</sup>.

3. **المشاركة في اتخاذ القرارات :** من بين أهم الاتجاهات المعتمدة في مؤسسات اليوم التوجه نحو إشراك العاملين في وضع أهداف المؤسسة واتخاذ القرارات، فالموظفين في المستويات الوسطى والتشغيلية لهم القدرة على تقديم أفكار و آراء تساهم في تقليل التكاليف الناجمة عن سوء اتخاذ القرارات ، " فالمشاركة في اتخاذ القرارات تعني مشاركة الموظفين للمديرين في معالجة المعلومات وأخذ القرارات وحل المشكلات، وهناك مشاركة في ممارسة السلطة بين مديري المؤسسات وبين الموظفين<sup>2</sup>.

4. **الحوافز:** للحوافز دور مهم في توجيه سلوك الموظفين ، سواء كانت حوافز مادية أو معنوية، فالموظف يتطلع باستمرار للحصول على مختلف المزايا والمكافآت في العمل من قبل الرؤساء، ولا يوجد سلوك بدون دافع يكمن وراءه، لذا وجب تحريك تلك الدوافع عن طريق الحث والإثارة من خلال أدوات ووسائل معينة يطلق عليها الحوافز، ومن هنا تأتي التفرقة بين الدوافع والحوافز ، فالدوافع تمثل الطاقات الكامنة لدى الفرد أو التي تدفعه لسلوك معين ، أما الحافز فهو المثير الخارجي الذي يحرك في نفس الفرد الدوافع للقيام بعمل معين ، وتستخدم المؤسسة عادة أكثر من نوع من الحوافز حيث يختلف ذلك بالنسبة للفرد الواحد حسب تدرجه الوظيفي ومدة عمله ومكانته ومستواه الإداري، كما تؤثر أيضا إمكانيات المؤسسة وفلسفتها في نوع الحافز الممنوح ، وتبقى المسؤولية على إدارة المؤسسة لاختيار تصنيفات الحوافز المناسبة<sup>3</sup>.

5. **دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين :** يشير دعم وتأكيد الذات إلى اعتقاد الموظفين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المنظمة، ولقد فرق الباحثون بين دعم وتأكيد الذات لدى الموظفين ،ودعم وتأكيد الذات المرتبط بمهام محددة، ذلك أن تأكيد الذات لدى الموظفين يرتبط بالكيان العام والشامل للفرد طيلة فترة داخل المؤسسة، بينما

<sup>1</sup> أردان حاتم خضير، شهناز فاضل احمد ، الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي ،مجلة الدنانير،العدد10، 2017، ص 249.

<sup>2</sup> سني علاء الدين نوح علياء، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص 22.

<sup>3</sup> باديس بوخلوة، سهيلة قمو ، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية ، المجلة الصحية الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، 2016، ص6.

يشير دعم وتأكيد الذات المرتبط بمهام محددة بأنه ذلك الذي ينتهي بمجرد الانتهاء من نشاط أو مهمة معينة أو دور محددة داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

6. **التدريب :** إن اعتماد المؤسسات اليوم على الموارد البشرية في أغلب مهامها وأنشطتها وسعيها المستمر لمواكبة التحديات المختلفة والتغيرات التكنولوجية المتزايدة ، يدفعها باستمرار لتحسين أداء الموارد البشرية والعمل على تطوير مهاراتها ومعارفها بالقدر الذي يمكنها من أداء مهامها الحالية والمستقبلية بكفاءة وفعالية ،ويمكن تعريف التدريب بأنه " جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري وسلوكي ومعرفي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل<sup>2</sup>.

**رابعاً: فوائد و مزايا الدعم التنظيمي لكل من الأفراد و المنظمات:**

إن من بين تلك الفوائد والمزايا مايلي:

يرى شاهين<sup>3</sup> أن الفوائد و المزايا الخاصة بالدعم التنظيمي تتمثل في:

أ .يسهم الدعم التنظيمي في تحقيق التنمية الذاتية للعاملين ، فشعور العاملين وإدراكهم بأن المنظمة تساندتهم يعمل على زيادة اهتمامهم بتنمية خبراتهم سواء عن طريق التدريب الرسمي أو غير الرسمي.

ب .اهتمام المديرين بدعم وتنمية تابعيهم، فالمنظمات التي تبذل جهودها لتنمية مديريها تحقق منافع مزدوجة عن طريق جعل المديرين أكثر التزاماً من جهة، وأكثر ميلاً لتنمية تابعيهم من جهة أخرى.

ج - العمل على تحسين صورة المنظمة والدفاع عنها حيث يؤدي الدعم التنظيمي إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين مما يدفعهم لإتباع سلوكيات بناء الصورة الذهنية الطيبة عن المنظمة أمام الغير والسعي لتحسينها باستمرار.

د .يؤدي الدعم التنظيمي إلى زيادة الجهد المبذول من قبل الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

---

<sup>1</sup> عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، مصر، المكتبة العصرية، 2007، ص 260.

<sup>2</sup> يونس ميا وآخرون ، قياس أثر التدريب في أداء العاملين ، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 01، العدد 31، 2009، ص7.

<sup>3</sup> محمد عبد التواب البكري شاهين، الدعم التنظيمي وعلاقته بكل من : عدالة التوزيع والمشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة الاجتماعية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ملحق العدد الأول، 2002 ، ص16.

بينما حدد<sup>1</sup>. الفوائد في

أ. يسهم الدعم التنظيمي في تحقيق التنمية الذاتية للعاملين.

ب. يؤدي الدعم التنظيمي إلى زيادة الجهد المبذول من الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

ج. العمل على تحسين صورة المنظمة و الدفاع عنها.

د. ينمي الدعم التنظيمي الدافع نحو العمل على زيادة كفاءة الأداء وتحقيق أعلى معدلات عائد متوقعة

هـ. للإدارات والأقسام والمنظمة بصفة عامة.

و. تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة.

ز. زيادة درجة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد.

ح. اهتمام المديرين بدعم و تنمية تابعيهم.

ط. تدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الإبداعي و الابتكاري.

<sup>1</sup> محمد محمد عريشة، بيئة العمل ومعارف ومهارات العالية وأخلاقيات العمل كمتغيرات معدلة للعلاقة بين نطاق الوظيفة والدافعية الداخلية للعمل، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، العدد الثالث، 1994 ،ص78.



لقد اتضح لنا من خلال هذا الفصل أن الدعم التنظيمي من الأساليب الحديثة في الإدارة، و يشير إلى اعتقاد الأفراد و شعورهم باهتمام المؤسسة بأفكارهم من قبل مرؤوسيهم ومساندتهم لهم بمشاركتهم في اتخاذ القرارات خاصة فيما يتعلق بالاستقلالية في أداء المهام الوظيفية، العدالة التنظيمية في جميع أشكالها(عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات). بالإضافة إلى الثقة التنظيمية و دعم وتأكيد الذات لدى العاملين كل هذا يؤدي

بالضرورة إلى زيادة الولاء و الالتزام التنظيمي الذي تسعى كل المؤسسات إلى تحقيقه و بالتالي تحقيق الغايات و الأهداف التنظيمية التي أنشئت من أجلها.

## الفصل الثالث: الإستقرار الوظيفي

تمهيد.

ماهية الاستقرار الوظيفي.:أولا

أهمية الاستقرار الوظيفي.:ثانيا

مظاهر الاستقرار الوظيفي.:ثالثا

مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.:رابعاً

العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:خامساً

خلاصة الفصل.

### تمهيد :

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الإداري بمختلف جوانبه فهو يمثل احد العوامل الأساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الإداري وبالأخص في الوحدات المالية التي يحتاج العمل فيها إلى الاستقرار للأفراد العاملين من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة هذه الوحدات.

## أولاً : ماهية الاستقرار الوظيفي.

- يعرفه على أنه ثبات العامل في عمله، وعدم تنقله لأي تنظيم آخر إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار<sup>1</sup>.
- الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله وعدم مغادرته، إذا كان مكان العمل يوفر له الظروف المناسبة للعمل ويضمن له الشروط التي تجعله راضياً عن هذا التنظيم، فلا يفكر في تركه حتى التقاعد<sup>2</sup>.
- الاستقرار هو إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق<sup>3</sup>.
- الاستقرار الوظيفي حسب " جون ميزفون " هو شعور الفرد في آن واحد بأنه الشخص المستقل عن الآخرين ويكون عضو في مجتمع يحبه ويقدم في سبيله بعض التضحيات<sup>4</sup>.
- هذا التعريف يشير إلى أن الحالة النفسية التي يتمتع بها الفرد تلعب دوراً كبيراً في استقراره داخل المنظمة، وتشكل له شعور بتحقيق الذات والتي من شأنها تعزيز قدراته وأدائه في عمله.
- ونجد علماء الفزيولوجيا في تعريفهم للاستقرار الوظيفي أنه حالة التوازن الداخلي بين عدد كبير من المتغيرات المتوقعة بعضها على بعض في استجابة الكائن للمجهود الخارجي، هذا التوازن يبين العوامل الفعالة الداخلية والخارجية والتي بدونها لا يمكن الاستقرار في العمل<sup>5</sup>.
- بالاستقرار الوظيفي "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحريره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتقديره سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا

<sup>1</sup> عيش، ماهر محمد، دس، إدارة الموارد البشرية، دط ، الكويت، وكالة للمطبوعات، ص 35.

<sup>2</sup> عامر، سعيد ياسين ، عبد الوهاب، علي محمد، الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة ، ط2، القاهرة، مركز وايداليرقيس للاستثمارات والتطوير الإداري، 1997، ص 54 .

<sup>3</sup> أحمد عبد الواسع، عبد الوهاب، علم إدارة الأفراد، ط4، السعودية، دار رياض للنشر والتوزيع ، 1973 ، ص. 8

<sup>4</sup> ميزفون جون، علم النفس الاجتماعي، ترجمة شتون هالة، دط ، بيروت ، دار مكتبة لعيورات، 1974، ص 83 .

<sup>5</sup> مايو، التون، المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك ادريس، دط ، القاهرة، دار الفكر العربي ، 1966

يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه، وطلبات تحويله، ودورات العمل، ومردوبيته<sup>1</sup>.

### ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي.

- بما أن الأفراد يختلفون بعضهم عن بعض في نواح كثيرة منها الشكل والصوت والتعبير والتفكير والذكاء والجنس واللقب ومن جهة أخرى في العادات والتقاليد والثقافة كما أن هناك اختلافات واضحة في استجابات الأفراد النفسية والشخصية تجاه المواقف والنقد والحث والحوافز فضلاً عن التفاوت الكبير في المستويات الثقافية كل هذا التفاوت وذلك الاختلاف ينعكس على ردود فعلهم تجاه مواقف العمل وتعامل الإدارة معهم<sup>2</sup>.
- وإن نجاح خطة التنمية الإدارية في تحقيق أهدافها يتوقف إلى درجة كبيرة على الدقة في اختيار العناصر الصالحة للعمل بالجهاز الإداري إذ يترتب على الاختيار السليم احتمالات أكبر للنجاح في العمل الإداري وإن مهمة الاختيار هي توفير تلك التربة الصالحة.
- وإن مثلنا في هذا الموقف مثل من يريد إقامة بناء مستخدماً مواد أولية غير جيدة إذ مهما كانت روعة التصميم ودقته وعلى الرغم من براعة العمال وخبرتهم فإن النتيجة النهائية لكل تلك الجهود ستكون بناءً رديئاً بسبب رداءة المادة الخام التي يتكون منها الأساس<sup>3</sup>.
- ومن أجل النهوض بالإنتاجية ورفعها في أي منظمة يقتضي العمل على استخدام التكتيك الحديث في العمليات الإنتاجية وفي مقدمتها أسلوب دراسة العمل التي تشتمل في مضمونها على تحسين وسائل انجاز العمل وقياسه واستخدام دراسة العمل تؤدي إلى مستوى الإنتاج وذلك من خلال<sup>4</sup>:
- المحافظة على الجهد البشري؛
- المحافظة على المواد المستخدمة؛

<sup>1</sup> دليو فضل، وآخرون، أسس المنهجية في العلم الاجتماعية، قسنطينة، الجزائر، منشورات جامعة منتوري، دار البحث، 19، ص. 94

<sup>2</sup> جواد، وشوقي ناجي، الرحيم، اياد محمود، وهيب، رضا عبد الرزاق، مبادئ الإدارة، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة موصل، 1992، ص. 147

<sup>3</sup> الدوري حسين، الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، مطبعة العاصمة، بالقاهرة، غير مؤرخ، ص 43.

<sup>4</sup> الجادر، ثابت أحسن، دور الإدارة في عملية النهوض بالإنتاجية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 32، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2000، ص 210.

- إيجاد التوازن بين القوى العاملة (الموازنة بين كمية العمل المستهدف انجازه وبين العمالة المتاحة)؛
- التوصل إلى نماذج خطية سواء مايتعلق بالعنصر البشري ام الالات.
- وان التغيرات المستهدفة في المنظمة قد تشمل التغيرات التكنولوجية ، تغيرات الخدمات المقدمة ، تغيرات الهيكل والنظم وتغيرات الأفراد<sup>1</sup> .

### ثالثا:مظاهر الاستقرار الوظيفي.

يعتبر استقرار الموظف في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها إذ لا يمكن لأية مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة ومن بين مظاهر الاستقرار الوظيفي ما يلي:

#### (01) \_قلة الشكاوي:

تمثل قلة الشكاوي في المؤسسة من مظاهر التذمر وانخفاض الروح المهنية، ومؤشر دال عدم الاستقرار والثبات في العمل، ولتفادي هذا وجب على الإدارة الواعية الإسراع في بحثها بواسطة لجنة تقوم بدراسة الشكاوي والمظالم المقدمة من طرف العمال بالإنصاف لشكواهم، وإيجاد حل للمشكلات قبل انفجارها وبالتالي شعور الموظف باهتمام الإدارة يؤدي إلى الاستقرار<sup>2</sup> .

يعتبر انخفاض الشكاوي في المؤسسة دليل على استقرار ورضا الموظف عن عمله، وعدم وجود المظالم في المؤسسة تشعر الموظف بالعدالة، وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

#### (02) - انخفاض نسبة حوادث العمل:

إن المؤسسة التي تكثر فيها حوادث العمل هي مؤسسة لا تعطي اهتمام لموظفيها، وبالتالي يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار<sup>3</sup>، عكس المؤسسة التي تنخفض فيها نسبة الحوادث، الشيء الذي يطمئن الموظف على

<sup>1</sup> (southwestern, Thomson Learning 1991, Dafit, Richard ,Organization Theory & Design, (7th-ed.), pp254-255.

<sup>2</sup> لطائي يوسف حليم وآخرون ، الموارد البشرية، طبعة 1، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006 ص 470 .

<sup>3</sup> فهمي، منصور، ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، طبعة 3، القاهرة، دار الشعب للنشر والتوزيع، 1976 ، ص 39 .



سلامته من الإصابات وتشعره بالأمن من الأخطار المهنية التي تهدد حياته المهنية، ومنه يمكن اعتبار انخفاض نسبة الحوادث قويا على الاستقرار داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

استنادا إلى هذه الفكرة يعتبر مؤشر حوادث العمل من المؤشرات الهامة داخل المؤسسة والتي تدل على استقرار الموظف أو عدمه، فنسبة حوادث العمل مرتبطة ارتباطا وثيقا بالاستقرار الوظيفي.

### (03) - الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للموظف، فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية، فشعور الموظف بالاطمئنان على استمرار يته في العمل وعلى مستقبله الوظيفي، وعلى صحته وعلى عائلته، وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته فالموظف يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط بظروف مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل والشيخوخة والبطالة، والوفاة، وعند تحقيق هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية وإذا كان أمن الموظف أساس توازنه النفسي، فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي.<sup>2</sup>

### (04) - الكفاية في العمل :

إن الكفاية في العمل مرتبطة بالمناخ التنظيمي السائد حوله، فإذا كان الموظف راض عن المناخ السائد داخل المؤسسة، فمن شأن هذا أن يجعله مستقرا في عمله، فهذا الاستقرار كثيرا ما يدفعه إلى تنمية مهاراته وقدراته وخبراته بهدف الحصول على عوائد مادية إضافية كالعلاوات والترقيات، وهذا لا يأتي إلا ببذل المزيد من الجهد قصد الوصول إلى أفضل كفاية إنتاجية ممكنة توفر عائدا إضافية وتحقق الهدف

<sup>1</sup> بن نوار، صالح، أسباب الاستقرار في العمل في الجزائر، مذكرة شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 1995، ص 51.

<sup>2</sup> الصرايرة، خالد احمد، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 2، العدد 3، جامعة مؤتة الأردن، 2009، ص 6.

المطلوب والعكس من ذلك، فعدم استقرار الموظف في مكان عمله غالباً ما ينجر عنه انخفاض في مستويات الإنتاج لأن الموظف في هذه الحالة يكتفي بالحد الأدنى للعمل<sup>1</sup>.

ينجر عن تحقيق عوامل الاستقرار الوظيفي عدة مظاهر تدل على استقرار الموظف داخل المؤسسة، كقلة الشكاوي والتظلمات، انخفاض نسبة الحوادث، الأمان الوظيفي والكفاية في العمل، هذه المظاهر لها دور هام في تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعود بزيادة المردودية للمؤسسة.

رابعاً: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.

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

#### 1- التغيب :

في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادته و يعرف ناجي سفير التغيب على أنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان العمل في الوقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه<sup>2</sup>، ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل. إن تغيب العمال يؤثر على جداول الإنتاج حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهضة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال، حيث تقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 22.36 دولار في اليوم الواحد، وتكلفة غياب أحد الديرين في أحد البنوك بحوالي 51812 دولار في اليوم الواحد<sup>3</sup>.

وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل وجماعة العمل والإدارة أو اللامعالية في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعدها المسكن من مكان العمل أو ظروف

<sup>1</sup> محمد حسن، عبد الباسط، العلاقات الإنسانية، الطبعة 1، الإسكندرية، دار الجامعة المصرية، 1978، ص 151 .

<sup>2</sup> فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، ماجيستر في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة قسنطينة، 2006/2005، ص 151 .

<sup>3</sup> عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 213 .

العامل الصحية أو الأسرية... الخ. ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والتنظيمية المحيطة بالعامل مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه وولائه للمؤسسة.

## 2- ترك العمل إراديا:

ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل<sup>1</sup>، وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل التنظيمية، والمادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى المنافسة بين التنظيمات التي تمارس نفس النشاط ولهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين تخطيط مواردها البشرية لأجل المحافظة على رأسمالها البشري والتسرب والانسحاب من البيئة التنظيمية جراء مناخ العمل غير السامح

للاستقرار والثبات في المنظمة الواحدة.

التغير التكنولوجي إن الغير التكنولوجي يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية ولتضمن لنفسها شروط البقاء والاستمرار ومن جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري والآلات والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية ثم يفاجأ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة المكتسبة عديمة الجدوى، وربما يجد العامل نفسه معرضا للاستغناء عنه أو مضطرا إلى كسب مهارة جديدة أخرى أو طراز من العمل لا يعلم إن كان مهياً أو غير مهياً للقيام به<sup>2</sup>، فيصبح هذا العامل عرضة لضغط نفسي يثيره ويهدد شعوره بقيمته وكفاءته ويخفض إحساسه بالأمان والاستقرار في عمله.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، وآخرون، محاضرات في السلوك الاجتماعي ، ط1، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، مصر ، 2002، ص 213 .

<sup>2</sup> موسى فتحي محمد، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهوان للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 211 .

### 3 - الشكاوى والتنظيمات :

تظهر حالة الشكاوي والتنظيمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات ، حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثلا<sup>1</sup>، وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات البيئية بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم، والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل والشكاوي والتنظيمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.

### 4 - الإضراب والاحتجاج:

يعد الإضراب نوع من أركان الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمل تسبقه حركة احتجاجية علنية .نجاح أو تحقيق مطالب العمل دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات... والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة<sup>2</sup>، ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية.

### خامسا : العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر في الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين من واليها الوظيفية وقد أشار كل من إلى ثلاثة عوامل مهمة في المجال هي :

<sup>1</sup> صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي في الجزائر، ماجيستر علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995، ص 54 .

<sup>2</sup> طاهر بلعبور، الاستقرار في العمل، ماجيستر علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، 1994، ص 26 .

السالم، مؤيد وصالح، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية، مكتبة دار العلم، بغداد، 2000، ص ص 302.303 .

**أ- العوامل الشخصية:**

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

**ب-العوامل التنظيمية :**

وهي من أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل أن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم ومنها مثلا الأجر، فرص الترقية، أساليب الإشراف، المنافع المادية، وسائل الاتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل.

**ج-عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته**

ومنها مثلا درجة تنوع العمل، استقلالية العمل، التغذية العكسية عند أداء العمل،مدى خطورة العمل، توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارج ، وقد استخدم الباحثان هذه العوامل الثلاثة كمتغيرات رئيسية للاستقرار الوظيفي في تحديد أهمية الاستقرار الوظيفي وفي قياس علاقة كل عامل من هذه العوامل الثلاثة بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.

لقد اتضح لنا من خلال هذا الفصل أن الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها. وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الإنتاجية. وانطلاقاً من أهمية استقرار المورد البشري في المؤسسة مكان العمل وتحقيق أهداف التنظيم وضمان استمرارية العملية الإنتاجية، بالإضافة للمناخ السائد في المؤسسة والعلاقات الداخلية التي تربط العمال ببعضهم البعض من جهة وإلى العلاقة بين العمال والإدارة من جهة أخرى، وكلما أحس العمال بعدالة الإدارة وملائمة ظروف العمل كلما أحسوا ، بإنتمائهم للمؤسسة وارتفعت الروح المعنوية لديهم وتحقق ذلك الاستقرار الفردي والاستقرار العام.

## الفصل الرابع : دراسة ميدانية

اولا: تقديم نبذة تاريخية عن جامعة عمار ثليجي - الاغواط.

ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة.

ثالثا: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

رابعا: اختبار الفرضيات وتفسير نتائجها.

خامسا: مناقشة نتائج الدراسة.

خلاصة الفصل.



تمهيد :

يمثل الجانب الميداني أهمية بالغة في أي بحث اجتماعي، لأنه يضع إستراتيجية دقيقة منهجية دقيقة ومنظمة تتفق مع التصور النظري للدراسة، كما يساعد على التقصي الصحيح للمعلومات، من خلال الاستعمال الأمثل للمنهج، وأدوات جمع البيانات والاختيار السليم للعينة، وأيا كان نوع البحث فإن الموضوع محل الدراسة يتطلب إتباع الخطوات المنهجية لابد .

أولا : تقديم نبذة تاريخية عن جامعة عمار ثلجي - الأغواط.

1-التعريف بالجامعة :

- أنشأت الجامعة بموجب مرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 19 سبتمبر 2001، وهي تحمل اسم المجاهد علي ثلجي المدعو " رائد سلاح الإشارة في جيش التحرير الوطني"، وقد مرت الجامعة قبل أن تلتحق بمصف الجامعات الوطنية بعدة مراحل.
- إن التعليم الجامعي بولاية الأغواط نشأ وتبلور في بداية الأمر بموجب المرسوم رقم 86-165 المؤرخ في 05 أوت 1986 المتضمن أنشاء المدرسة الوطنية العليا لأساتذة التعليم التقني.
- في 10 ماي 1997 المدرسة العليا للتعليم التقني تتحول إلى مركز جامعي طبقا للمرسوم 157-97 بتاريخ 10 ماي 1997، ضم هذا المركز أربع معاهد : معهد الهندسة الكهربائية، والهندسة الميكانيكية، والهندسة المدنية، والعلوم الاقتصادية.
- وتم فتح فروع أخرى أيضا منها : الكيمياء الصناعية سنة 1997، والمعلوماتية، والحقوق، والتسيير سنة 1998، والبيولوجيا، وعلم النفس سنة 2000.
- إضافة إلى ما تقدم تميزت هذه المرحلة بفتح أولى الدراسات مابعد التدرج سنة 1995 في فرع المواد، تخصصي العلوم وهندسة الأسطح، و مواد الهندسة المدنية.
- لقد ضمت هذه الدراسة في البداية التخصصات التالية : ليسانس تعليم تقني في: الإلكترونيك، الكترولقني، الهندسة ميكانيكية، الهندسة المدنية، حيث بلغ عدد الطلبة بها خلال السنة الجامعية (1986\_1987) 314 طالبا يؤطروهم 23 أستاذ دائما.

- جامعة عمار ثلجي بالأغواط هي اليوم تضم العديد من الكليات يمكن ذكرها كالآتي :

- كلية التكنولوجيا؛
- كلية العلوم ؛
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛
- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛
- كلية الآداب واللغات الأجنبية؛
- كلية الطب؛
- معهد علوم والتقنيات النشاطات البدنية والرياضة؛

## 2- مهام الجامعة :

- طبقا للمرسوم التنفيذي 279-03 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 أوت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

- الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (المادة 2 من المرسوم).

- في إطار مهام المرفق العمومي فان الجامعة تتولى مهام :

III. التكوين العالي.

IV. البحث العلمي والتطور التكنولوجي.(المادة 4 من المرسوم).

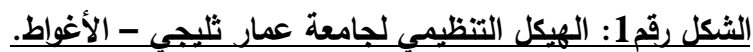
- تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العلمي على خصوص فيما يأتي (المادة 5 من المرسوم) .

• تكوين إطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛

- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبل البحث؛
- المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- المشاركة في التكوين المتواصلة.
- تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على خصوص فيما يأتي . (المادة 6 من المرسوم).
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
- ترقية الثقافية الوطنية ونشرها؛
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛
- تثمين نتائج البحث ونشر الاعلام العلمي والتقني؛
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

### 3- الهيكل التنظيمي للجامعة :

- طبقا للمرسوم التنفيذي 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 أوت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيره.
- طبقا للقرار الوزاري المؤرخ في 8 رجب عام 1425 الموافق 24 أوت سنة 2004 الذي يحدد التعليم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة. (الفصل الأول - من المادة 2 حتى المادة 21).
- طبقا للمرسوم التنفيذي 10-198 المؤرخ في 15 رمضان عام 1431 الموافق 25 أوت سنة 2010 والمتضمن إنشاء جامعة الأغواط الذي يتم ويكمل المرسوم التنفيذي رقم 01-270 ليحدد بذلك نيابة المديرية . (المادة3).



ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة.

يتضمن الإطار المنهجي للدراسة ثلاث خطوات رئيسية وهي:

- تخطيط الدراسة؛

- تصميم وتنفيذ الدراسة؛

- اختبار ثبات الدراسة؛

(1)- تخطيط الدراسة:

1- إشكاليات الدراسة:

1.1 - الإشكالية الرئيسية:

"هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار تليجي \_ الأغواط؟"

2.1 - الإشكالية الفرعية : "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار تليجي \_ الأغواط؟".

2- نموذج الدراسة:

نظرا لأهمية الموضوع حاولنا التعرف على أثر الدعم التنظيمي لأساتذة جامعة عمار تليجي \_ الأغواط \_ على الاستقرار الوظيفي لديهم .

✓ \_ المتغير المستقل: الدعم التنظيمي بأبعاد ( العدالة التنظيمية، الحوافز والمكافآت)

✓ \_ المتغير التابع : الاستقرار الوظيفي .

3- فرضيات الدراسة:

بناءا على مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

3.1- الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط عند مستوى دلالة  $(a \leq 0.05)$  .

2.3\_ الفرضية الفرعية : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط\_ عند مستوى دلالة  $((a \leq 0.05))$ .

#### 4\_منهج الدراسة:

إنطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لدراسة الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_ بالأغواط\_، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة وبيوض خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، كما لا يكفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات.

#### 5\_أحدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية : تقتصر الدراسة على " الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط\_ " .

2. الحدود البشرية: عينة من أساتذة جامعة عمار ثليجي - الأغواط.

3. الحدود المكانية: أجريت الدراسة بجامعة الأغواط " جامعة عمار ثليجي".

4. الحدود الزمنية : أجريت الدراسة في السنة الدراسية 2021/2020 .

#### 02)- تصميم وتنفيذ الدراسة:

##### 1 -مجتمع الدراسة:

ومن خلال ما سبق فقد تمثل المجتمع الأصلي في دراستنا في هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط والبالغ عددهم (107) عينة على مستوى كلية وبطريقة عشوائية وبسيطة .

- **نوع العينة :** عينة عشوائية وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة التي تعني إعطاء فرص متساوية لأفراد المجتمع الأصلي وذلك منح كل فرد فرصة.

## 2-عينة الدراسة :

تم توزيع الاستمارات على مفردات عينة الدراسة، الحجم الكلي الموزع (120) استمارة، حيث وجدنا صعوبة في التوزيع والبحث عن الأساتذة (فترة رمضان ) ، حيث استرجعنا (109) استمارة من (120) استمارة واستمارتين تم إلغائها بعض الأسئلة لم يتم الإجابة عليها وبالتالي تحصلنا على عدد العينة (107عينة).

## 3-أداة الدراسة:

- تمثل أدوات جمع البيانات عنصرا فعالا وبالغ الأهمية في البحوث الاجتماعية فنجاح أي بحث سوسيولوجي يتوقف على الاختبار الأحسن للأدوات الملائمة للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تخدم البحث، مع الالتزام بطبيعة الموضوع، ونوع البيانات المراد جمعها.
- كما تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الوحيدة التي تجمع بين الباحث والمبحوث.
- عليه فقد أكدت الدراسة على بعض الأدوات المختلفة والتي تتكامل فيما بينها حسب ما اقتضته الضرورة وهي :

- **الاستمارة :** وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تبحث عن الإجابة عنها.

- و استخدمنا للاستمارة كأداة لجمع البيانات، كان يفرض الوصول إلى البيانات الأخرى لم نستطيع الوصول إليها من خلال الملاحظة، وأيضا لنمكن من تفريغ البيانات وتبويبها، وقد كانت الأداة المستخدمة عبارة عن الاستمارة، و أردنا من خلالها التعرف على آراء هيئة التدريس، وقد قسمنا الاستمارة إلى :

- **المحور الأول :** خصص للبيانات الشخصية لمفردات عينة الدراسة، حيث تضمن 5 أسئلة تمحورت حول : الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.



▪ المحور الثاني : عبارة عن صياغة أسئلة تخص المتغير المستقل الدعم التنظيمي حيث شملت (14) سؤال.

▪ المحور الثالث : تم فيه صياغة أسئلة التي تخص المتغير التابع الاستقرار الوظيفي حيث شملت (15) سؤال.

✓ وتم استخدام مقياس لكارت الخماسي لقياس الاستبيان :

- ويتألف هذا المقياس من أربعة أسئلة للبيانات الشخصية وثلاثون عبارة يجب عنها المبحوث، وحددت عناصر الإجابة وفق التدرج التالي: ( موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

جدول 1: يبين درجات المقياس المستخدم لعبارة المقياس

| موافق بشدة | موافق  | محايد    | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|--------|----------|-----------|----------------|
| درجة واحدة | درجتين | 03 درجات | 04 درجات  | 05 درجات       |

4-أساليب تحليل البيانات

تم الاستعانة ببرنامج (Excel 2007) في الرسومات البيانية المختلفة، وبرنامج (Spss 19.0) في عملية التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار الفرضيات الدراسة.

5- الادوات الاحصائية : تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

✓ معامل الثبات ألفا كرونباخ ( من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة)؛

✓ التكرارات النسبية( من أجل عرض خصائص العينة ومعرفة مدى موافقة أفرادها على عبارات الاستبيان)؛

✓ المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري (لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة)؛

✓ معامل الارتباط البسيط ( من أجل معرفة درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع)؛

✓ نموذج الإنحدار (لإختبار الفرضيات).

### (3) - صدق ثبات أداة الدراسة:

بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات .

**1- صدق الاستبيان:** يقصد بصدق أداة الدراسة، أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال، الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاول الاستبيان .

**2- ثبات أداة الدراسة(ثبات الاستبيان) :** يقصد بثبات الاستبيان، أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول الموالي :

**جدول رقم 2 :نتائج اختبار معامل كرونباخ لمتغيرات الدراسة.**

| المقياس |        | Cronbach'sAlpha |
|---------|--------|-----------------|
| المقياس | القيمة | عدد العبارات    |
|         | 0.665  | 29              |

■ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ **0.665** وهذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات مقبول مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات و تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين **0-1** ، وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات وإن الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : **0.6**.

ثالثاً: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

سنقوم من خلال هذا بتحليل نتائج الدراسة الميدانية حيث سيتحوي على عرض خصائص العينة المدروسة.

### 1- توزيع خصائص العينة

بعد عملية تفريغ الاستبيان، ومن أجل تحديد خصائص العينة قمنا بتمثيل القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية والخصائص الوظيفية والتي تخص عينة الدراسة باستخدام برنامج (Spss 19.0). حيث تم تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة في المتغيرات التالية ( الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمستوى المهني). وتم جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة على النحو التالي :

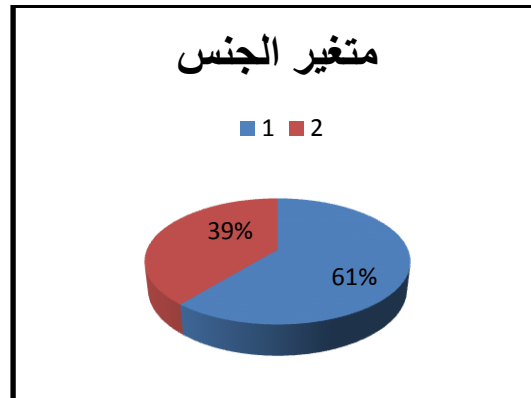
#### 1/1- توزيع أفراد العينة على حسب الجنس :

يمكن توزيع العينة حسب الجنس في الجدول التالي :

| الفئات  | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| الذكور  | 65      | % 61           |
| الإناث  | 42      | % 39           |
| المجموع | 107     | % 100          |

جدول رقم 1 : توزيع أفراد العينة على حسب الجنس.

- وحتى تكون نتائج الجدول أعلاه أكثر وضوحاً قمنا بتمثيلها في الرسم البياني التالي :



الشكل رقم 1 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

- **القراءة الإحصائية :** من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ بأن عدد الذكور في عينة الدراسة (65) مفردة من المجموع الإجمالي (107). ما يمثل نسبة (61%) من العينة. في حين نجد عدد الإناث (42) مفردة أي نسبة (39%).

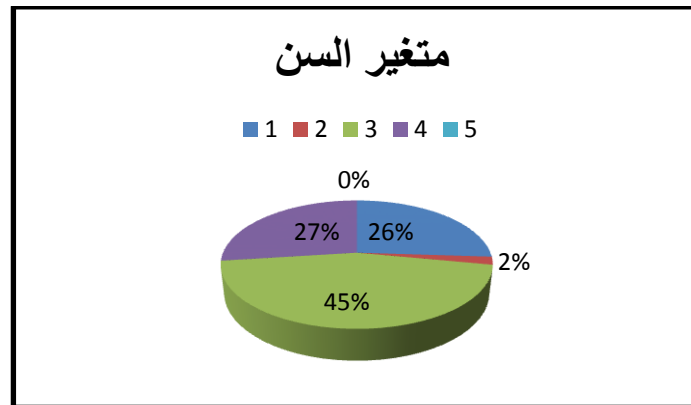
#### 2/1- توزيع العينة حسب السن :

يمكن توزيع العينة حسب السن في الجدول التالي :

| الفئات               | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| أقل من 25 سنة        | 28      | 26%            |
| من 26 إلى 35 سنة     | 2       | 02%            |
| من 36 إلى 45 سنة     | 48      | 45%            |
| من 46 سنة إلى 55 سنة | 29      | 27%            |
| أكثر من 56 سنة       | 00      | 00%            |
| المجموع              | 107     | 100%           |

**جدول رقم 2 :** توزيع أفراد العينة حسب السن.

كما يمكننا توضيح توزيع العينة حسب العمر في الشكل التالي :



**الشكل رقم 2 :** توزيع أفراد العينة حسب السن.

- **القراءة الإحصائية :** من خلال الجدول رقم 02 والشكل أعلاه نلاحظ بأن الفئة العمرية (من 36 إلى 45 سنة) قد بلغت على نسبة 45% من العينة ونجد أن الفئة العمرية (من 46 سنة إلى

55 سنة) قد بلغت على نسبة 27% ونجد أيضا الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) قد بلغت على نسبة 26% ونجد أخيرا الفئة العمرية (من 26 إلى 35 سنة) قد بلغت على نسبة 02% من العينة .

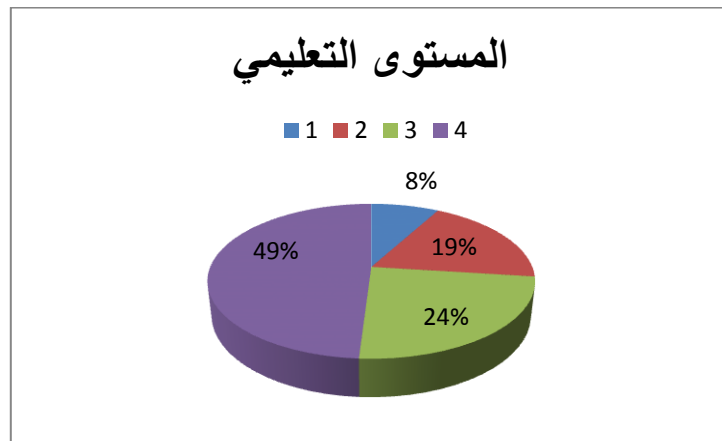
### 3/1-توزيع العينة حسب المستوى التعليمي :

يمكن توزيع العينة حسب المؤهل العلمي في الجدول التالي :

| الفئات  | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ليسانس  | 8       | 08%            |
| ماستر   | 20      | 19%            |
| ماجستير | 26      | 24%            |
| دكتورا  | 53      | 49%            |
| المجموع | 107     | 100%           |

### جدول رقم 3 : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

كما يمكننا توضيح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي في الشكل التالي :



### الشكل رقم 3 : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

- القراءة الإحصائية : من خلال الجدول رقم 03 نرى أن فئة المستوى التعليمي (دكتورا) قد بلغت على نسبة 49% من العينة ونجد أن فئة المستوى التعليمي (ماجستير) قد بلغت على نسبة 24% ونجد أيضا فئة المستوى التعليمي (الماستر) قد بلغت على نسبة 19% ونجد أخيرا فئة المستوى التعليمي (ليسانس) قد بلغت على نسبة 08% من العينة.

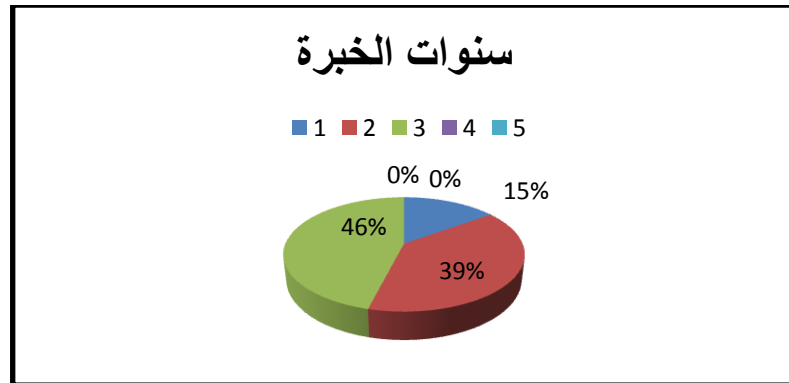
#### 4/1- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة :

يمكن توزيع العينة حسب المؤهل العلمي في الجدول التالي :

| الفئات               | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| أقل من 03 سنوات      | 16      | 15%            |
| من 04 إلى 10 سنة     | 42      | 39%            |
| من 11 إلى 15 سنة     | 49      | 46%            |
| من 16 سنة إلى 20 سنة | 00      | 00%            |
| أكثر من 20 سنة       | 00      | 00%            |
| المجموع              | 107     | 100%           |

#### جدول رقم 4 : توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

كما يمكننا توضيح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في الشكل التالي :



#### الشكل رقم 4 :توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

- **القراءة الإحصائية :** من خلال الجدول رقم 04 نرى أن فئة سنوات الخبرة (من 11 إلى 15 سنة) قد بلغت على نسبة 46% من العينة ونجد أن فئة أقل من 03 سنوات (من 04 إلى 10 سنة) قد بلغت على نسبة 39% ونجد أيضا فئة أقل من 03 سنوات (أقل من 03 سنوات) قد بلغت على نسبة 15 %.

## 2-تفريغ وتحليل بيانات المحور الثاني المتعلق المتغير المستقل " الدعم التنظيمي".

بعد تفريغ بيانات الاستثمارات الصالحة للدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي و استعمال البرنامج الإحصائي (Statistical Package for Social Science)، لتحليلها ومعالجتها من أجل مناقشة الفرضيات على ضوء أهداف البحث، قمنا بحساب التكرار والنسب لجميع عبارات الاستبيان. كما هي موضح في الجداول التالية :

- **العبرة رقم 01:** " يشجع المدير روح المبادرة بين الأساتذة ويناقش أفكارهم".

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 13      | 12,1   |
| موافق          | 44      | 41,1   |
| محايد          | 14      | 13,1   |
| غير موافق      | 30      | 28,0   |
| غير موافق بشدة | 6       | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 1 : يوضح التكرار النسبي للعبرة رقم "1"

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 01 نجد أن أعلى نسبة وهي 41.1% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 28% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 13.1% للاحتمال " محايد" و نسبة 12.1% للاحتمال " موافق بشدة ".

-العبارة رقم 02: " يترك المدير الأساتذة يؤدون مهامهم بالطريقة التي يرونها أفضل".

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 14      | 13,1   |
| موافق          | 51      | 47,7   |
| محايد          | 16      | 15,0   |
| غير موافق      | 23      | 21,5   |
| غير موافق بشدة | 3       | 2,8    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 2 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "2"

• **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 02 نجد أن أعلى نسبة وهي 47.7% للاحتمال

"موافق « ونجد نسبة 21.5% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 15% للاحتمال " محايد " و نسبة

13.1% للاحتمال "موافق بشدة " و نسبة 2.8% للاحتمال "غير موافق بشدة ".

-العبارة رقم 03: " أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية."

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 11      | 10,3   |
| موافق          | 69      | 64,5   |
| محايد          | 15      | 14     |
| غير موافق      | 11      | 10,3   |
| غير موافق بشدة | 01      | 0,9    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 3 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "3"

• **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 03 نجد أن أعلى نسبة وهي 64.5% للاحتمال

"موافق " ونجد نسبة 10.3% للاحتمالين "موافق بشدة و غير موافق " و نسبة 14% للاحتمال "

محايد " و نسبة 0.9% للاحتمال "غير موافق بشدة ".



-العبارة رقم 04: " أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 38      | 35,5   |
| موافق          | 69      | 64,5   |
| محايد          | 00      | 00     |
| غير موافق      | 00      | 00     |
| غير موافق بشدة | 00      | 00     |
| المجموع        | 44      | %100   |

الجدول رقم 4 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "4"

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 04 نجد أن أعلى نسبة وهي 64.5% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 35.5% للاحتمال "موافق" .

-العبارة رقم 05: " إنني اتخذ معظم القرارات دون الرجوع إلى المرؤوسين"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 05      | 4,7    |
| موافق          | 26      | 24,3   |
| محايد          | 20      | 18,7   |
| غير موافق      | 52      | 48,6   |
| غير موافق بشدة | 04      | 3,7    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 5 : يوضح التكرار النسبي "5"

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 05 نجد أن أعلى نسبة وهي 48.6% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 24.3% للاحتمال "موافق" و نسبة 18.7% للاحتمال " محايد" و نسبة 4.7% للاحتمال " موافق بشدة" و نسبة 3.7% للاحتمال "غير موافق بشدة"

-العبارة رقم 06 : " يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكارى في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائهم "

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 04      | 3,7    |
| موافق          | 31      | 29,0   |
| محايد          | 37      | 34,6   |
| غير موافق      | 34      | 31,8   |
| غير موافق بشدة | 01      | 0,9    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 6 : يوضح التكرار النسبي رقم "6"

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 06 نجد أن أعلى نسبة وهي 34.6% للاحتمال "محايد " ونجد نسبة 31.8% للاحتمال "غير موافق " و نسبة 29% للاحتمال " موافق " و نسبة 3.7% للاحتمال " موافق بشدة " و نسبة 0.9% للاحتمال "غير موافق بشدة " .

-العبارة رقم 07: " احصل من عملي على الحوافز والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضائي عن العمل "

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 03      | 2,8    |
| موافق          | 54      | 50,5   |
| محايد          | 23      | 21,5   |
| غير موافق      | 21      | 19,6   |
| غير موافق بشدة | 06      | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 7 : يوضح التكرار النسبي رقم "7".

➤ **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 07 نجد أن أعلى نسبة 50.5% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 21.5% للاحتمال "محايد" و نسبة 19.6% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 5.6% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 2.8% للاحتمال "موافق بشدة".

-**العبارة رقم 08:** " أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الإبداع بشكل مستمر"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 06      | 5,6    |
| موافق          | 60      | 56,1   |
| محايد          | 18      | 16,8   |
| غير موافق      | 20      | 18,7   |
| غير موافق بشدة | 03      | 2,8    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 8 : يوضح التكرار النسبي رقم "8".

• **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 08 نجد أن أعلى نسبة 56.1% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 18.7% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 16.8% للاحتمال "محايد" و نسبة 5.6% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 2.8% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-**العبارة رقم 09:** " تنوع المهارات المطلوبة في تخصصي تدفعني لاكتساب المهارات باستمرار"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 31      | 29,0   |
| موافق          | 57      | 53,3   |
| محايد          | 17      | 15,9   |
| غير موافق      | 02      | 1,9    |
| غير موافق بشدة | 00      | 00     |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 9: يوضح التكرار النسبي رقم "9".

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 09 نجد أن أعلى نسبة 53.3% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 29% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 15.9% للاحتمال " محايد " و نسبة 1.9% للاحتمال "غير موافق".

-**العبارة رقم 10:** " اشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 10      | 9,3    |
| موافق          | 35      | 32,7   |
| محايد          | 34      | 31,8   |
| غير موافق      | 22      | 20,6   |
| غير موافق بشدة | 06      | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 10 : يوضح التكرار النسبي رقم "10".

- **القراءة الاحصائية:** من خلال الجدول رقم 10 نجد أن أعلى نسبة 32.7% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 31.8% للاحتمال "محايد" و نسبة 20.6% للاحتمال " غير موافق " و نسبة 9.3% للاحتمال " موافق بشدة" و نسبة 5.6% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-**العبارة رقم 11:** " يتم تقسيم الأساتذة على أساس الأقدمية"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 08      | 7,5    |
| موافق          | 41      | 38,3   |
| محايد          | 41      | 38,3   |
| غير موافق      | 11      | 10,3   |
| غير موافق بشدة | 06      | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 11 : يوضح التكرار النسبي رقم "11".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 11 نجد أن أعلى نسبة 38.3% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 38.3% للاحتمال "محايد" و نسبة 10.3% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 7.5% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 5.6% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-العبارة رقم 12: "يتم تقسيم الأساتذة على الكفاءة المهنية"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 10      | 9,3    |
| موافق          | 51      | 47,7   |
| محايد          | 37      | 34,6   |
| غير موافق      | 08      | 7,5    |
| غير موافق بشدة | 01      | 0,9    |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 12 : يوضح التكرار النسبي رقم "12".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 12 نجد أن أعلى نسبة 47.7% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 34.6% للاحتمال "محايد" و نسبة 9.3% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 7.5% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 0.9% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-العبارة رقم 13: "يتم تقسيم الأساتذة على المؤهل العلمي".

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 05      | 4,7    |
| موافق          | 30      | 28,0   |
| محايد          | 34      | 31,8   |
| غير موافق      | 23      | 21,5   |
| غير موافق بشدة | 15      | 14,0   |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 13 : يوضح التكرار النسبي رقم "13".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 13 نجد أن أعلى نسبة 31.8% للاحتمال "محايد" ونجد نسبة 28% للاحتمال "موافق" و نسبة 21.5% للاحتمال " غير موافق "و نسبة 14% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 4.7% للاحتمال " موافق بشدة ".

-العبارة رقم 14: " يأخذ المدير قرار متعلق بوظيفتك مع منتهى الصراحة."

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 06      | 5,6    |
| موافق          | 30      | 28,0   |
| محايد          | 36      | 33,6   |
| غير موافق      | 22      | 20,6   |
| غير موافق بشدة | 13      | 12,1   |
| المجموع        | 107     | 100    |

الجدول رقم 14 : يوضح التكرار النسبي رقم "14".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 14 نجد أن أعلى نسبة 33.6% للاحتمال "محايد" ونجد نسبة 28% للاحتمال "موافق" و نسبة 20.6% للاحتمال " غير موافق "و نسبة 12.1% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 5.6% للاحتمال " موافق بشدة ".

3-تفريغ وتحليل بيانات المحور الثالث المتعلق بالمتغير التابع " الاستقرار الوظيفي".

-العبارة رقم 01: " عند قيامك بعملك تشعر برضا وظيفي"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 53      | 49,5%  |
| موافق          | 47      | 43,9%  |
| محايد          | 02      | 1,9%   |
| غير موافق      | 05      | 4,7%   |
| غير موافق بشدة | 00      | 00%    |
| المجموع        | 107     | 100%   |

الجدول رقم 1 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "1".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 01 نجد أن أعلى نسبة وهي 49.5% للاحتمال "موافق بشدة ونسبة 43.9% للاحتمال " موافق "ونجد نسبة 4.7% للاحتمال " غير موافق " ونجد نسبة 1.9% للاحتمال " محايد ".

-العبارة رقم 02: " عند قيامك بعملك تشعر بحماسة الإنجاز "

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 49      | 45,8   |
| موافق          | 52      | 48,6   |
| محايد          | 04      | 3,7    |
| غير موافق      | 02      | 1,9    |
| غير موافق بشدة | 00      | 00     |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 2 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "2".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 02 نجد أن أعلى نسبة وهي 48.6% للاحتمال "موافق " ونجد نسبة 45.8% للاحتمال " موافق " و نسبة 3.7% للاحتمال " محايد " و نسبة 1.9% للاحتمال "غير موافق ".

-العبارة رقم 03: " عملك في الجامعة هو واجب تقوم به "

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 51      | 47,7   |
| موافق          | 46      | 43,0   |
| محايد          | 07      | 6,5    |
| غير موافق      | 03      | 2,8    |
| غير موافق بشدة | 00      | 00     |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 3 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "3".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 03 نجد أن أعلى نسبة وهي 47.7% للاحتمال "موافق بشدة" ونجد نسبة 43% للاحتمال "موافق" و نسبة 6.5% للاحتمال " محايد " و نسبة 2.8% للاحتمال "غير موافق".

-العبارة رقم 04: " في حال توفر فرص عمل أفضل أخرى ستغادر الجامعة حالياً"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 25      | 23,4   |
| موافق          | 13      | 12,1   |
| محايد          | 19      | 17,8   |
| غير موافق      | 29      | 27,1   |
| غير موافق بشدة | 21      | 19,6   |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 4 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "4".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 04 نجد أن أعلى نسبة وهي 27.1% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 23.4% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 19.6% للاحتمال " غير موافق بشدة" و نسبة 12.1% للاحتمال " موافق".

-العبارة رقم 05: " ترى أن هناك غموض حول مستقبلك الوظيفي"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 04      | 3,7    |
| موافق          | 22      | 20,6   |
| محايد          | 23      | 21,5   |
| غير موافق      | 49      | 45,8   |
| غير موافق بشدة | 09      | 8,4    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 5 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "5".



- **القراءة الإحصائية :** من خلال الجدول رقم 05 نجد أن أعلى نسبة وهي 45.8% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 21.5% للاحتمال "محايد" و نسبة 20.6% للاحتمال " موافق" و نسبة 8.4% للاحتمال " غير موافق بشدة" و نسبة 3.7% للاحتمال " موافق بشدة".

-**العبارة رقم 06:** " أنت مرتاح في محيط عملك"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 18      | 16,8   |
| موافق          | 53      | 49,5   |
| محايد          | 23      | 21,5   |
| غير موافق      | 08      | 7,5    |
| غير موافق بشدة | 05      | 4,7    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 6 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "6".

- **القراءة الإحصائية :** من خلال الجدول رقم 06 نجد أن أعلى نسبة وهي 49.5% للاحتمال " موافق" ونجد نسبة 21.5% للاحتمال "محايد" و نسبة 16.8% للاحتمال " موافق بشدة" و نسبة 7.5% للاحتمال " غير موافق" و نسبة 4.7% للاحتمال "غير موافق بشدة"

-**العبارة رقم 07:** " توافق على أن المكافآت والتحفيزات تؤثر على عدم تغيبك في العمل"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 26      | 24,3   |
| موافق          | 35      | 32,7   |
| محايد          | 22      | 20,6   |
| غير موافق      | 18      | 16,8   |
| غير موافق بشدة | 6       | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 7 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "7".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 07 نجد أن أعلى نسبة 32.7% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 24.3% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 20.6% للاحتمال " محايد " و نسبة 16.8% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 5.6% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-العبارة رقم 08: " كل القوانين والتعليمات واضحة بالنسبة لك"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 7       | 6,5    |
| موافق          | 64      | 59,8   |
| محايد          | 17      | 15,9   |
| غير موافق      | 17      | 15,9   |
| غير موافق بشدة | 2       | 1,9    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 8 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "8".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 08 نجد أن أعلى نسبة 59.8% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 15.9% للاحتمالين "محايد" و " غير موافق" و نسبة 6.5% للاحتمال " موافق بشدة" و نسبة 1.9% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-العبارة رقم 09: " تعاني من خلافات مهنية مع زملائك في العمل"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 05      | 4,7    |
| موافق          | 15      | 14,0   |
| محايد          | 24      | 22,4   |
| غير موافق      | 47      | 43,9   |
| غير موافق بشدة | 16      | 15,0   |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 9 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "9".

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 09 نجد أن أعلى نسبة 43.9% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 22.4% للاحتمال "محايد" و نسبة 15% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 14% للاحتمال "موافق" و نسبة 4.7% للاحتمال "موافق بشدة".

-**العبارة رقم 10:** " يتدخل المسؤولون بأداء عملك"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 07      | 6,5    |
| موافق          | 27      | 25,2   |
| محايد          | 19      | 17,8   |
| غير موافق      | 51      | 47,7   |
| غير موافق بشدة | 03      | 2,8    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 10 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "10".

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 10 نجد أن أعلى نسبة 47.7% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 25.2% للاحتمال "موافق" و نسبة 6.5% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 2.8% للاحتمال "غير موافق بشدة".

-**العبارة رقم 11:** " تعاني من صعوبة إقناع الطلبة في تدريسهم"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 00      | 00     |
| موافق          | 19      | 17,8   |
| محايد          | 10      | 9,3    |
| غير موافق      | 61      | 57,0   |
| غير موافق بشدة | 17      | 15,9   |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 11 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "11".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 11 نجد أن أعلى نسبة 57% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 17.8% للاحتمال "موافق" و نسبة 15.9% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 9.3% للاحتمال "محايد".

-العبارة رقم 12: "تضطر للغياب بسبب كثرة العمل"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 01      | 0,9    |
| موافق          | 19      | 17,8   |
| محايد          | 09      | 8,4    |
| غير موافق      | 51      | 47,7   |
| غير موافق بشدة | 27      | 25,2   |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 12 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "12".

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 12 نجد أن أعلى نسبة 47.7% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 25.2% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 17.8% للاحتمال "موافق" و نسبة 8.4% للاحتمال "محايد" و نسبة 0.9% للاحتمال "موافق بشدة".

-العبارة رقم 13: " لديك فترات كافية للراحة"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 07      | 6,5    |
| موافق          | 65      | 60,7   |
| محايد          | 16      | 15     |
| غير موافق      | 13      | 12,1   |
| غير موافق بشدة | 06      | 5,6    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 13 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "13".

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 13 نجد أن أعلى نسبة 60.7% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 15% للاحتمال "محايد" و نسبة 12.1% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 6.5% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 5.6% للاحتمال "موافق بشدة".

-**العبارة رقم 14:** " ترى حجم الساعات التدريس يتلاءم مع وظيفتك"

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 12      | 11,2   |
| موافق          | 77      | 72,0   |
| محايد          | 04      | 3,7    |
| غير موافق      | 09      | 8,4    |
| غير موافق بشدة | 05      | 4,7    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 14 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "14".

- **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول رقم 14 نجد أن أعلى نسبة 72% للاحتمال "موافق" ونجد نسبة 11.2% للاحتمال "موافق بشدة" و نسبة 8.4% للاحتمال "غير موافق" و نسبة 4.7% للاحتمال "غير موافق بشدة" و نسبة 3.7% للاحتمال "محايد".

-**العبارة رقم 15:** " تشكل المهام المطلوب منك القيام بها ضغط حقيقي عليك".

| الاحتمالات     | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|
| موافق بشدة     | 05      | 4,7    |
| موافق          | 41      | 38,3   |
| محايد          | 08      | 7,5    |
| غير موافق      | 48      | 44,9   |
| غير موافق بشدة | 05      | 4,7    |
| المجموع        | 107     | 100,0  |

الجدول رقم 15 : يوضح التكرار النسبي للعبارة رقم "15".

7. القراءة الإحصائية: من خلال الجدول رقم 15 نجد أن أعلى نسبة 44.9% للاحتمال "غير موافق" ونجد نسبة 38.3% للاحتمال "موافق" و نسبة 7.5% للاحتمال " محايد " و نسبة 4.7% للاحتمالين "غير موافق بشدة" و نسبة 2.3% للاحتمال " موافق بشدة "

#### 4- عرض نتائج الدراسة :

يتم عرض نتائج الدراسة من خلال جدول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان, وذلك بحساب المتوسط الحسابي للتعرف على الاتجاه العام لأداء أفراد العينة, وذلك بالاعتماد على الجدول التالي :

| المجال    | الاتجاه العام  | المعنى         |
|-----------|----------------|----------------|
| [1.8-01]  | غير موافق بشدة | غير متوفر بشدة |
| [2.6-1.8] | غير موافق      | غير متوفر      |
| [3.4-2.6] | محايد          | محايد          |
| [4.2-3.4] | موافق          | متوفر          |
| [05-4.2]  | موافق بشدة     | متوفر بشدة     |

#### الجدول رقم :جدول الاتجاه العام " تصحيح"

-المصدر وليد عبد الرحمان, خالد الفراء, " تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي Spss, إدارة البرامج والشؤون الخارجية , قمنا بتحويلها على النحو التالي :

1- اتجاه العبارات بالنسبة للدعم التنظيمي

| رقم العبارة | العبارة                                                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة     |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------|
| 01          | يشجع المدير روح المبادرة بين الأساتذة ويناقش أفكارهم.                       | 2,73            | 1,16              | محايد      |
| 02          | يترك المدير الأساتذة يؤدون مهامهم بالطريقة التي يرونها أفضل.                | 2,53            | 1,05              | موافق      |
| 03          | أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية.      | 2,27            | 0,81              | موافق      |
| 04          | أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال.                               | 1,64            | 0,48              | موافق بشدة |
| 05          | إنني اتخذ معظم القرارات دون الرجوع إلى المرؤوسين.                           | 3,22            | 1,01              | محايد      |
| 06          | يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكاري في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائهم. | 2,97            | 0,89              | محايد      |
| 07          | احصل من عملي على الحوافز والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضائي عن العمل.       | 2,74            | 0,99              | محايد      |
| 08          | أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الإبداع بشكل مستمر.                    | 2,57            | 0,95              | موافق      |
| 09          | تنوع المهارات المطلوبة في تخصصي تدفعني لاكتساب المهارات باستمرار.           | 1,90            | 0,72              | موافق      |
| 10          | أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال.                               | 2,80            | 1,05              | محايد      |
| 11          | يتم تقسيم الأساتذة على أساس الأقدمية.                                       | 2,68            | 0,95              | محايد      |
| 12          | يتم تقسيم الأساتذة على الكفاءة المهنية.                                     | 2,42            | 0,80              | موافق      |
| 13          | يتم تقسيم الأساتذة على المؤهل العلمي.                                       | 3,12            | 1,11              | محايد      |
| 14          | يأخذ المدير قرار متعلق بوظيفتك مع منتهى الصراحة.                            | 3,05            | 1,09              | محايد      |
| المجموع     |                                                                             | 2,62            | 0,93              | محايد      |

الجدول رقم 1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الدعم التنظيمي والاتجاه العام للعينة.

- القراءة الإحصائية: من خلال الجدول لمتوسط وانحراف العبارات للمحور الثاني نجد أن العبارات ( 01-05-06-07 - 10-11-13-14 ) قد بلغ متوسطها ما بين 2.61 إلى 3.40 والذي يعود لصالح الاحتمال ( محايد ) بينما نجد العبارات ( 02-03-08-09-12 ) بلغ متوسطها ما بين 1.18 إلى 2.60 والذي يعود لصالح الاحتمال ( موافق ) وأخيرا نجد العبارة (04) كانت بمتوسط 1.64 لصالح الاحتمال ( موافق بشدة ) .

"ونجد أن المجموع الكلي للمتوسطات قد بلغ 2.62

- ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن العبارات ( 02-03-08-09-12 ) و ( 04 ) التي من خلالها يشعر الأساتذة بروح المسؤولية اتجاه عملهم وذلك من خلال دعمهم من طرف رئيس الجامعة وقرارات الوزارية التي تكون في صالحهم وشعورهم بارتياحية اتجاه عملهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات



2- اتجاه العبارات بالنسبة للاستقرار الوظيفي

| رقم العبارة | العبارة                                                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة     |
|-------------|---------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------|
| 01          | عند قيامك بعملك تشعر برضا وظيفي.                              | 1,61            | 0,74              | موافق بشدة |
| 02          | عند قيامك بعملك تشعر بحماسة الإنجاز.                          | 1,61            | 0,65              | موافق بشدة |
| 03          | عملك في الجامعة هو واجب تقوم به.                              | 1,64            | 0,73              | موافق بشدة |
| 04          | في حال توفر فرص عمل أفضل أخرى ستغادر الجامعة حاليا.           | 3,07            | 1,45              | محايد      |
| 05          | ترى أن هناك غموض حول مستقبلك الوظيفي.                         | 3,34            | 1,01              | محايد      |
| 06          | أنت مرتاح في محيط عملك.                                       | 2,33            | 0,99              | موافق      |
| 07          | توافق على أن المكافآت والتحفيزات تؤثر على عدم تغيبك في العمل. | 2,46            | 1,19              | موافق      |
| 08          | كل القوانين والتعليمات واضحة بالنسبة لك.                      | 2,46            | 0,90              | موافق      |
| 09          | تعاني من خلافات مهنية مع زملائك في العمل.                     | 3,50            | 1,05              | غير موافق  |
| 10          | يتدخل المسؤولين بأداء عملك.                                   | 3,14            | 1,04              | محايد      |
| 11          | تعاني من صعوبة إقناع الطلبة في تدريسهم.                       | 3,71            | 0,94              | غير موافق  |
| 12          | تضطر للغياب بسبب كثرة العمل.                                  | 3,78            | 1,04              | غير موافق  |
| 13          | لديك فترات كافية للراحة.                                      | 2,49            | 0,98              | موافق      |
| 14          | ترى حجم الساعات التدريس يتلاءم مع وظيفتك.                     | 2,23            | 0,92              | موافق      |
| 15          | تشكل المهام المطلوب منك القيام بها ضغط حقيقي عليك.            | 3,06            | 1,10              | محايد      |
| المجموع     |                                                               | 2,70            | 0,987             | محايد      |

الجدول رقم 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاستقرار الوظيفي والاتجاه العام للعينة.

• **القراءة الإحصائية:** من خلال الجدول لمتوسط وانحراف العبارات للمحور الثاني نجد أن العبارات (03-02-01) قد بلغ متوسطها ما بين 1.61 إلى 1.64 والذي يعود لصالح الاحتمال (موافق بشدة) بينما نجد العبارات (12-11-09) بلغ متوسطها ما بين 3.50 إلى 3.87 والذي يعود لصالح الاحتمال (غير موافق) ونجد العبارات (05-04-15-10) كانت بمتوسط ما بين (2.61-3.40) لصالح الاحتمال ( محايد ) وأخيرا نجد العبارات (06-07-08-13-14) قد بلغ متوسطها ما بين 1.80 إلى 2.60 و الذي يعود لصالح الاحتمال (موافق)

• ونجد أن المجموع الكلي للمتوسطات قد بلغ 2.70

• ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن العبارات (03-02-01) و العبارات (06-07-08-13-14) بأن الكفاءات والتحفيزات تشجع الأستاذ وتجعله حريص على عمله وعدم التغيب وشعورهم بالراحة التامة في عملهم مما تجعله يعطي كل ماله من كفاءة .

رابعا: اختبار الفرضيات وتفسير نتائجها.

سنقوم من خلال هذا المطلب بإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة الميدانية، وذلك من أجل قبول الفرضيات أو رفضها، وقد استعملنا في ذلك نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، وذلك عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) ، (بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss ) ، وقد تم الحصول على النتائج التالية:

### 1\_ اختبار الفرضية الرئيسية:

**H0:** "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط\_ عند مستوى دلالة ( $a \geq 0.05$ )".

**H1:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_ الأغواط\_ عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ )".

لاختبار الفرضية الرئيسية " يوجد تأثير للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط" نستخدم تقنية الانحدار البسيط *régression linéaire simple* ، ونستخدم برنامج *spss*

X: الدعم التنظيمي ، y1: الاستقرار الوظيفي

جدول رقم 1: تحليل التباين Anova

| ANOVA <sup>a</sup>             |            |                  |     |             |       |                   |
|--------------------------------|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Modèle                         |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
| 1                              | Régression | ,631             | 1   | ,631        | 5,451 | ,021 <sup>b</sup> |
|                                | Résidu     | 12,154           | 105 | ,116        |       |                   |
|                                | Total      | 12,785           | 106 |             |       |                   |
| a. Variable dépendante : y     |            |                  |     |             |       |                   |
| b. Prédictors : (Constante), x |            |                  |     |             |       |                   |

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن (sig=0.21<0.05) وهذا يدل على أن نموذج الانحدار ملائم للبيانات.

جدول رقم 2: المعاملات

| Coefficients <sup>a</sup>  |             |                               |                 |                           |        |      |
|----------------------------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| Modèle                     |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|                            |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1                          | (Constante) | 2,318                         | ,200            |                           | 11,586 | ,000 |
|                            | x           | ,176                          | ,075            | ,222                      | 2,335  | ,021 |
| a. Variable dépendante : y |             |                               |                 |                           |        |      |

نلاحظ من خلال الجدول أن (sig=0.21<0.05)، لذا يمكننا القول بأن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a≤0.05). ومنه نرفض الفرضية الصفرية H0، ونقبل الفرضية البديلة H1 القائلة "بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار تليحي \_الأغواط\_".

#### تفسير نتائج الفرضية الرئيسية:

تم التوصل إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار تليحي \_الأغواط\_ عند مستوى دلالة (a≤0.05)، إلى جانب وجود ارتباط موجب بين الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي.

نعبّر عن معادلة الانحدار كالتالي:  $\hat{y}_1 = 2.318 + 0.176x$ .

X: الدعم التنظيمي.

Y: الاستقرار الوظيفي.

تفسير معادلة الانحدار : بمعنى أنه كلما يزيد مستوى الدعم التنظيمي بوحدة واحدة تزيد من استقرار الأساتذة لوظيفتهم بنسبة (23.18%).

اختبار معنوية نموذج الانحدار :

$$\begin{cases} H_0: \text{نموذج الانحدار غير معنوي} \\ H_1: \text{نموذج الانحدار معنوي} \end{cases}$$

ومن هذا نستنتج مايلي:

يمكننا استخدام القيمة الاحتمالية  $P\text{-value}$ ، من جدول تحليل التباين ANOVA نجد  $\alpha = 0.05 > sig = 0.021$  وبالتالي رفض  $H_0$  وقبول  $H_1$ ، أي أن نموذج الانحدار معنوي وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على : " يوجد تأثير للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_ .

## 2\_ اختبار الفرضية الفرعية:

لاختبار الفرضية الفرعية نستخدم اختبار الانحدار المتعدد  $t$  ، من أجل معرفة أثر المتغيرات المستقلة في أبعاد الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية، والحوافز ) على المتغير التابع (الاستقرار الوظيفي).

**H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_ عند مستوى دلالة  $(a \leq 0.05)$ ."

**H1:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_ عند مستوى دلالة  $(a \leq 0.05)$ ."

\_ من خلال (جدول رقم 2:المعاملات )، نلاحظ أن  $\alpha = 0.05 > sig = 0.021$  ، وبالتالي رفض  $H_0$  وقبول  $H_1$ ، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_ عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq a)$ ."

خامسا: مناقشة نتائج الدراسة.

1-مناقشة نتائج الفرضية القائلة " يوجد تأثير لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار ثلجي\_الأغواط\_ "

لفرض الوصول إلى نتائج الفرضية الفرعية والوقوف على أهم المحددات الكفيلة لبناء عدالة تنظيمية داخل المؤسسة وكذا التعرف على أهم الآليات اوالميكانيزمات التي تحفز في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كشفت المعطيات الإحصائية التي تم استقصائها من الدراسة الميدانية :

- تعد طريقة مناقشة المدير لقرارات مع العمال تزيد من الإحساس بالانجاز الفعلي للعمال عند قيامهم بأعمالهم بطريقة جيدة وشعورهم براحة في عملهم بعيدا هن الضغوطات مما يؤدي إلى تطوير المؤسسة وتحقيق رضا المشرف والمؤسسة، وهذا يعد مؤشر كافي عن مدى رضا العاملين داخل المؤسسة.

- عدل المدير في حل المشاكل والنزاعات التي تحدث داخل العمل وعدله في طريقة تقييمهم من ناحية الأقدمية والكفاءة وهنا تظهر أهمية العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا العمالي.

- إن اهتمام المشرف بآراء التي يتلقاها وإعطاء الحرية للعامل في اتخاذ قرارات وإشراكه فيها أوضحت أن العلاقة القائمة بين المشرف والزلاء علاقة طيبة تجعل العامل يشعر بروح الانتماء وكذا يحقق ولاء العاملين للمؤسسة وعدم تغيبهم عن عملهم واستبعاد مغادرتهم لعملهم.

- كما تبين أنه لاتوجد ضغوطات في العمل ولديهم وقت كافي للراحة .

- وعلى ضوء هذا الطرح يتضح لنا أن الفرضية الفرعية محققة بنسبة عالية هذا ما تم استقصائه من النسب التي جمعها من الجداول الإحصائية فيمكن القول أن " يوجد تأثير لبعدي الدعم التنظيمي ( العدالة التنظيمية ،الحوافز ) في تفعيل الاستقرار الوظيفي".

## 2 - نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة

من خلال مجموعة النتائج الجزئية التي توصلنا إليها نصل إلى نتيجة عامة، كمحاولة رامية للإجابة على التساؤل الرئيسي للإشكالية البحث القائلة : " ما مدى تأثير الدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار تليجي\_الأغواط\_".

من خلال المعالجة النظرية والميدانية لموضوع دراستنا الذي يتمحور حول الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى هيئة التدريس بالجامعة، اتجهت دراستنا للكشف عن واقع العلاقة بين هذين المتغيرين، كما هدفت لمعرفة العوامل الدافعة لتحقيق الاستقرار الوظيفي، وكذا الكشف عن فوائد التي يمكن أن يحققها الدعم التنظيمي من خلال تحقيق الاستقرار الوظيفي، وانطلاقاً من تفسير الفرضية الفرعية التي أكدت صحتها وإتباع مجموعة من المعايير، تبين أن فرضية الرئيسية لدراسة محققة بنسبة عالية، هذا ما أثبتت أن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة لها دور في تحقيق الاستقرار وتفعيل الالتزام هذا بدوره يؤدي إلى تحقيق فعالية تنظيمية تقوم على الثقة والشعور بالانتماء والتي ترجع بالإيجاب على المؤسسة والعاملين على حد سواء.

إذن طبيعة العلاقة بين متغير الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي هي علاقة سببية فالعامل إذا شعر باهتمام في عمله ثبت واستقر فيه وبذل جهداً في أداء المهام الموكلة إليه مما يزيد من درجة رضاه والتزامه في المؤسسة وبالتالي يحقق أداءه وتميزه.

خلاصة الفصل:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى دراسة ميدانية من خلال إسقاط الجانب النظري على جامعة عمار ثليجي \_ الأغواط\_ ، حيث تم إعطاء تقديم عام عن المؤسسة، ثم التطرق إلى الدراسة التطبيقية وذلك من اختبار الفرضيات، حيث تم قبول الفرضية الرئيسية القائلة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي\_الأغواط عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq a)$  )، وقبول الفرضية الفرعية القائلة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_ عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq a)$  )، كما تم إعطاء تفسير لهذه النتائج ، حيث تم الوصول الى طبيعة العلاقة بين متغير الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي هي: علاقة سببية فالعامل اذا شعر باهتمام في عمله ثبت واستقر فيه وبذل جهدا في أداء المهام الموكلة إليه مما يزيد من درجة رضاه والتزامه في المؤسسة وبالتالي يحقق أداءه وتميزه.



# خاتمة

من خلال ما سبق يمكننا القول بأنه يتوجب على المنظمة أن تولي أهمية كبيرة للعنصر البشري فيها، كونه المحدد الرئيسي لنجاحها أو فشلها، نظراً للدور الذي يلعبه في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي منظمة تسعى لتحقيق الميزة التنافسية، من خلال التركيز على القدرات والمهارات التي يتمتع بها، ووضعها في الإتجاه الصحيح، لمواجهة التحديات والضغوط التي تعترض لأدائها نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إليها.

حيث أن مفهوم الدعم التنظيمي يساعد الإدارة على معالجة بعض المشاكل وتوسيع مشاركة العاملين في وضع الأهداف والخطط واتخاذ القرارات، مما يؤدي لرفع مستوى أدائهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي والالتزام العالي في العمل ورفع أداء المنظمة ككل، إلا أن التحدي الذي يواجه المؤسسات في تطبيق هذا المفهوم، هو كيفية تطبيقه كونه يتميز بالتداخل بين مكوناته وعناصره، حيث أن نجاحه يعتمد على تبني ثقافة تنظيمية ملائمة من قبل المنظمة.

وإذا ما نجحت المنظمة في تطبيق هذا المفهوم فإن الأفراد العاملين يبادلون إدراكهم للدعم بإظهار السلوكيات الاختيارية والتطوعية، والتي لا تندرج ضمن المهام والمسؤوليات الموكلة لهم، بالإضافة إلى قبولهم لخوض مهمات وتحديات إضافية، إلى جانب مساعدة الزملاء في العمل، وتجنب إثارة المشاكل، مما يسهم في رفع مستوى فعالية المنظمة، وسنورد فيما يلي أهم النتائج والتوصيات التي خلصت إليها الدراسة:

#### أولاً: نتائج الدراسة.

من خلال الدراسة التي قمنا بها تم التوصل الى النتائج التالية:

#### 1\_النتائج النظرية:

✓ وجود تأثير لبعدي العدالة التنظيمية والحوافز والمكافآت على الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار تليحي\_الأغواط\_.

✓ اتضح لنا أن الفرضية الفرعية محققة بنسبة عالية هذا ما تم استقصائه من النسب التي جمعها من الجداول الإحصائية فيمكن القول أن " يوجد تأثير لبعدي الدعم التنظيمي ( العدالة التنظيمية ،الحوافز ) في تفعيل الاستقرار الوظيفي".

## 2\_لنتائج التطبيقية:

✓\_قبول الفرضية الرئيسية القائلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) للدعم التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار ثليحي \_الأغواط\_.

✓\_قبول الفرضية الفرعية القائلة "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) لبُعدي العدالة التنظيمية والحوافز على الاستقرار الوظيفي لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة عمار ثليحي\_الأغواط\_.

## ثانيا:التوصيات.

في ضوء نتائج الدراسة ، تم اقتراح مجموعة من التوصيات والمتمثلة في :

✓\_ ضرورة العمل بروح الفريق والإدارة بالمشاركة؛

✓\_ الاهتمام بتنمية إدراك العاملين لأبعاد الدعم التنظيمي وخاصة في المستويات الإدارية الدنيا من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات والنظر إلى أخطائهم كفرص للتعلم؛

✓\_ التركيز على إدراك العاملين على بعد الحوافز والمكافآت في المؤسسة؛

✓\_ توضيح الإستراتيجية والقوانين المعتمد عليها في المؤسسة، وذلك من خلال تزويد الأفراد العاملين بمهام ومسؤوليات واضحة للحد من الغموض وعدم التأكد؛

✓\_ توفير أكبر قدر ممكن من المعلومات اللازمة حول طريقة أداء عملهم، قصد مساهمتهم في نجاح المنظمة ؛

✓\_ تحفيز العاملين على التعلم والتطور الذاتي من خلال تكثيف البرامج التكوينية والملتقيات؛

✓\_ تعزيز قنوات الإتصال وتنمية مهارات العاملين على الاتصال الفعال؛

✓\_ إشراك العاملين في إتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم؛

✓ \_ ضرورة توفير مناخ تنظيمي ملائم للعاملين يسمح بتبادل الأفكار والآراء والمقترحات، والذي من شأنه التحسين في المنظمة؛

✓ \_ ضرورة تبني نظام عادل للمكافآت والحوافز، والقائم على أسس ومعايير مهنية؛

### ثالثاً: آفاق البحث.

بما أن للدعم التنظيمي أهمية بالغة في التأثير على العديد من السلوكيات التنظيمية، كما أن هناك محددات تتسبب في ظهور أو عدم ظهور الاستقرار الوظيفي، نقترح إجراء المزيد من الدراسات حول هذين المتغيرين، ففيما يتعلق بالدعم التنظيمي نقترح على سبيل المثال: أثر الدعم التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية ، الدعم التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي، دور الدعم التنظيمي في رفع مستوى الجودة لدى المؤسسة.

وفيما يتعلق بالاستقرار الوظيفي فنقترح إجراء دراسات حول محددات هذا السلوك، كظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي، كدور التحفيز في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دور إدارة ضغوط العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المراجع :

### • قائمة المراجع بالعربية

- 1-المعجم الوسيط، باب الدال.
- 2-معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي
- 3- منصور رفيقة، " الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014.
- 4- عاشور، طاهر محسن منصور ، محمود شاكر، " الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي"، مجلة الاقتصاد الخليجي ، 2016.
- 5- السلوم، " أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية"، بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، 2003
- 6- علي الضلاعين، نجم العزاوي، " العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية في الأردن"، دراسة ميدانية بقسم إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010.
- 7- جبلي فاتح، " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني" ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب بقسنطينة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2006.
- 8- صالح بن نوار، " أسباب الاستقرار في العمل في الجزائر"، دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي بجامعة منتوري قسنطينة، . 1995
- 9- صالح يعن الله القرني، حجي بن سليمان العنزي، " مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 01، العدد 03، 2018 .
- 10- محمود عبد الرحمن الشنطي، " دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية و الأداء الوظيفي"، مجلة جامعة القدس المفتوحة الأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد 03، 2015.
- 11- عامر قيروان مسدح الشملاني العنزي، " الدعم التنظيمي المدرك ودوره في نقل أثر التدريب بإدارة مرور منطقة الرياض"، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2014.

## قائمة المراجع :

- 12- جمال عبد الحميد على عبد السميع، "دراسة تحليلية لبعض محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك بالتطبيق على موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية تجارة بني سويف - جامعة القاهرة، . 2002
- 13- إحسان دهش جلاب وآخرون، "دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، العدد 39، 2014.
- 14- أحمد ديب محمد ماضي، "أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية، غزة، 2014.
- 15- العطوي عامر، "دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين"، 2010 .
- 16- حامد، سعيد، "أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية"، 2003،
- 17- أردان حاتم خضير، شهناز فاضل احمد، "الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي"، مجلة الدنانير، العدد 10، 2017.
- 18- علياء، حسيني علاء الدين نوح ، "أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية"، دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق، . 2013
- 19- سني علاء الدين نوح علياء، "أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية"، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- 20- باديس بوخلوة، سهيلة قمو، "أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية"، المجلة الصحية الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، 2016.
- 21- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، "المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، مصر، المكتبة العصرية، 2007.
- 22- يونس ميا وآخرون، "قياس أثر التدريب في أداء العاملين"، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات ، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 01، العدد 31، 2009.

## قائمة المراجع :

- 23- محمد عبد التواب، البكري شاهين، " الدعم التنظيمي وعلاقته بكل من عدالة التوزيع والمشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة الاجتماعية"، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ملحق العدد الأول، 2002 .
- 24- محمد عريشة، " بيئة العمل ومعارف ومهارات العالية وأخلاقيات العمل كمتغيرات معدلة للعلاقة بين نطاق الوظيفة والدافعية الداخلية للعمل"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، العدد الثالث، 1994 .
- 25- عليش، ماهر محمد، د س، "إدارة الموارد البشرية"، دط، الكويت، وكالة للمطبوعات.
- 26- عامر، سعيد ياسين، عبد الوهاب، علي محمد، "الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة "، ط2 ، القاهرة، مركز وايداليرقيس للاستثمارات والتطوير الإداري، 1997 .
- 27- أحمد عبد الواسع، عبد الوهاب، " علم إدارة الأفراد"، ط4، دار رياض للنشر والتوزيع، السعودية، 1973 .
- 28- مايو، التون، " المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية"، ترجمة مبارك إدريس، القاهرة، دار الفكر العربي ، 1966.
- 29- دليو، فضيل وآخرون، " أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية"، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار البحث، 1999 .
- 30- جواد، وشوقي ناجي، الرحيم، إياد محمود، وهيب، رضا عبد الرزاق، " مبادئ الإدارة"، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة موصل، 1992.
- 31- الدوري، حسين ، " الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق" ، مطبعة العاصمة، بالقاهرة، غير مؤرخ.
- 32- الجادر، ثابت أحسن، " دور الإدارة في عملية النهوض بالإنتاجية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 32، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2000.
- 33- قجة، رضا، "النظرية الوظيفية البنائية"، مقياس نظريات علم الاجتماع، السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2017 .
- 34- الطائي يوسف حليم وآخرون ، " الموارد البشرية"، طبعة 1، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006 .



## قائمة المراجع :

- 35- فهمي، منصور، "ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، طبعة 3، القاهرة، دار الشعب للنشر والتوزيع، 1976 .
- 36- بن نوار، صالح، "أسباب الاستقرار في العمل في الجزائر"، مذكرة شهادة الماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة، 1995.
- 37- الصرايرة، خالد احمد، "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 2، العدد 3، جامعة مؤتة الأردن، 2009.
- 38- محمد حسن، عبد الباسط، "العلاقات الإنسانية، الطبعة 1، الإسكندرية، دار الجامعة المصرية، 1978.
- 39- فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة قسنطينة، 2006/2005 .
- 40- عبد الغفار ، " السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية "، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 41- عبد الغفار حنفي وآخرون، "محاضرات في السلوك الاجتماعي" ، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 2002.
- 42- موسى فتحي محمد، "العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية"، دار زهوان للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
- 43- صالح بن نوار ، " أسباب الاستقرار في العمل الصناعي في الجزائر " ، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995.
- 44- السالم، مؤيد وصالح، عادل حرحوش، "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة دار العلم، بغداد، 2000.
- 45- طاهر بلعير ، "الاستقرار في العمل"، ماجستير علم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 1994.
- 46- عمار بوحوش، محمد محمود الذبيات، "مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1999.
- 47- الجريدة الرسمية عدد 53 بتاريخ 19 سبتمبر 2001.

## المراجع الاجنبية

48-rhoades.l,and eisenberger,r,perceived organizational support ;a review of the literature,journal,2002.

- 
- 49\_ N Thevanes and Y Saranraj, The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff, 2018.
- 50\_ Gunduz , Yuksel, the effect of organizational support on organizational commitment , Anthropologist ,2014.
- 51\_ Ren- tao miao, Preceived Organizational support. Job satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in china, university of science and technology liaoning anshan, china 2011.
- 52-George, jennfer M, Organizational BEHAVIOR N.Y.Addison- Wlsey Publishing company ,1999.
- 53-Academic Citation, Katherine Hyatt, “The Influence of Vision on Perceived 2011. ,Vol11,Organizational Support,” Kravis Leadership Institute, Leadership Review
- 54\_ Awase saleh ibrahim sulaiman al , the impact of organizational justice on the counterproductive work behavior (CWB) , afield study conducted in the jordan customs departement (JCD) , vol 9 (no 1 ) ,2018.
- 55\_Dafit, Richard, Organization. Theory & Design, (7th-ed.) ,(southwestern, Thomson .2001. ,Learning

الملاحق

الملحق رقم 01 :الاستبيان الموزع.

جامعة عمار ثليجي - الأغواط-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

سنة ثانية: ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

إستبيان

في إطار التّحضير لمذكرة نهاية الدّراسة للحصول على شهادة الماستر تخصّص علم اجتماع تنظيم وعمل

حول موضوع: "الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي \_الأغواط\_".

نرجو منكم الإجابة على أسئلة الاستبيان بكلّ دقّة وموضوعية علما أنّ الأجوبة ستكون لفائدة البحث العلمي وستعامل بكلّ سرّيّة، كما نشكر لكم حسن التفهم والمساعدة في إنجاز هذه الدّراسة.

- من إعداد الطلبة:

- كعبوش محمد الصادق.

- نحوي ابراهيم عبد الخليل.

المحور الأوّل: المعلومات الشّخصيّة

يهدف هذا الجزء لتقديم معلومات عامة عن العامل، الرجاء وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة.

1- الجنس:

☐ أنثى

☐ ذكر

2- السن:

- ☐ أقل من 25 سنة      ☐ من 25 إلى 35 سنة      ☐ أكثر من 55 سنة
- ☐ من 35 إلى 45 سنة      ☐ من 45 إلى 55 سنة

3- المستوى التعليمي:

- ☐ ليسانس      ☐ ماستر      ☐ ماجيستر      ☐ دكتوراء

4- سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 3 سنوات      ☐ من 3 إلى 10 سنوات      ☐ من 10 إلى 15 سنة
- ☐ من 15 إلى 20 سنة      ☐ أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: الأسئلة عن المتغير المستقل " الدعم التنظيمي "

الرجاء تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك العبارات التالية من خلال وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة لاختياركم.

| المقياس            |       |       |              |                      | العبارات |                                                                            |
|--------------------|-------|-------|--------------|----------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------|
| موافق<br>ق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |          |                                                                            |
|                    |       |       |              |                      | 01       | يشجع المدير روح المبادرة بين الاساتذة ويناقش أفكارهم.                      |
|                    |       |       |              |                      | 02       | يترك المدير الاساتذة يؤدون مهامهم بالطريقة التي يرونها أفضل.               |
|                    |       |       |              |                      | 03       | أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية.     |
|                    |       |       |              |                      | 04       | أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنخره من أعمال                               |
|                    |       |       |              |                      | 05       | انني اتخذ معظم القرارات دون الرجوع الى المرؤوسين .                         |
|                    |       |       |              |                      | 06       | يشجعني رؤسائي على التعبير عن افكاري في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع ارائهم |
|                    |       |       |              |                      | 07       | احصل من عملي على الحوافز                                                   |

|  |  |  |  |  |                                                                      |    |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضائي عن العمل                          |    |
|  |  |  |  |  | اعيش حياة مستقرة في عملي<br>تساعدني على الابداع بشكل مستمر           | 08 |
|  |  |  |  |  | تنوع المهارات المطلوبة في تخصصي<br>تدفعني لاكتساب المهارات باستمرار. | 09 |
|  |  |  |  |  | اشعر باهمية وظيفتي من خلال ما<br>أنجزه من أعمال                      | 10 |
|  |  |  |  |  | يتم تقسيم الأساتذة على أساس<br>الاقدمية                              | 11 |
|  |  |  |  |  | يتم تقسيم الأساتذة على الكفاءة<br>المهنية                            | 12 |
|  |  |  |  |  | يتم تقسيم الأساتذة على المؤهل العلمي                                 | 13 |
|  |  |  |  |  | يأخذ المدير قرار متعلق بوظيفتك مع<br>منتهى الصراحة.                  | 14 |

المحور الثالث: الأسئلة عن المتغير التابع " الاستقرار الوظيفي "

الرجاء تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك العبارات التالية من خلال وضع إشارة (x) في الخانة المناسبة لاختياركم.

| العبارات |                                                              | المقياس    |       |       |           |                |
|----------|--------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
|          |                                                              | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 01       | عند قيامك بعملك تشعر برضا وظيفي                              |            |       |       |           |                |
| 02       | عند قيامك بعملك تشعر بحماسة الإنجاز                          |            |       |       |           |                |
| 03       | عملك في الجامعة هو واجب تقوم به.                             |            |       |       |           |                |
| 04       | في حال توفر فرص عمل أفضل أخرى ستغادر الجامعة حالياً.         |            |       |       |           |                |
| 05       | ترى أن هناك غموض حول مستقبلك الوظيفي.                        |            |       |       |           |                |
| 06       | أنت مرتاح في محيط عملك                                       |            |       |       |           |                |
| 07       | توافق على أن المكافآت والتحفيزات تؤثر على عدم تغيبك في العمل |            |       |       |           |                |
| 08       | كل القوانين والتعليمات واضحة بالنسبة لك                      |            |       |       |           |                |
| 09       | تعاني من خلافات مهنية مع زملائك                              |            |       |       |           |                |



## الملاحق

|  |  |  |  |  |                                                    |    |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | في العمل                                           |    |
|  |  |  |  |  | يتدخل المسؤولين بأداء عملك                         | 10 |
|  |  |  |  |  | تعاني من صعوبة إقناع الطلبة في تدريسهم.            | 11 |
|  |  |  |  |  | تضطر للغياب بسبب كثرة العمل                        | 12 |
|  |  |  |  |  | لديك فترات كافية للراحة                            | 13 |
|  |  |  |  |  | ترى حجم الساعات التدريس يتلاءم مع وظيفتك           | 14 |
|  |  |  |  |  | تشكل المهام المطلوب منك القيام بها ضغط حقيقي عليك. | 15 |

شكرا على حسن تعاونكم ... تقبلو منا فائق الاحترام والتقدير

الملحق رقم 2 : اختبار ثبات اداة الدراسة (ألفا كرونباخ).

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15  
q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE.

## Remarques

|                                |                                                                                                                                  |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Résultat obtenu                | 16-avr.-2021 11:15:07                                                                                                            |
| Commentaires                   |                                                                                                                                  |
| Entrée                         | Données                                                                                                                          |
|                                | D:\spss\107 عطية\Sans titre1.sav                                                                                                 |
|                                | Ensemble de données actif                                                                                                        |
|                                | Ensemble_de_données1                                                                                                             |
|                                | Filtrer                                                                                                                          |
|                                | <aucune>                                                                                                                         |
|                                | Poids                                                                                                                            |
|                                | <aucune>                                                                                                                         |
|                                | Scinder fichier                                                                                                                  |
|                                | <aucune>                                                                                                                         |
|                                | N de lignes dans le fichier de travail                                                                                           |
|                                | 107                                                                                                                              |
|                                | Entrée de la matrice                                                                                                             |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de valeur manquante                                                                                                   |
|                                | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.                                                |
|                                | Observations prises en compte                                                                                                    |
|                                | Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure. |

|            |                     |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Syntaxe    |                     | <b>RELIABILITY</b><br><br>/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5<br>q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13<br>q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20<br>q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27<br>q28 q29<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,016                                                                                                                                                                                                                                              |
|            | Temps écoulé        | 00:00:00,006                                                                                                                                                                                                                                              |

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\107 عطية\Sans titre1.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

|                     | N   | %     |
|---------------------|-----|-------|
| Observations Valide | 107 | 100,0 |
| Exclus <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
| Total               | 107 | 100,0 |

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

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,665              | 29                |

## Statistiques d'item

|     | Moyenne | Ecart-type | N   |
|-----|---------|------------|-----|
| q1  | 2,7383  | 1,16016    | 107 |
| q2  | 2,5327  | 1,05792    | 107 |
| q3  | 2,2710  | ,81923     | 107 |
| q4  | 1,6449  | ,48081     | 107 |
| q5  | 3,2243  | 1,01227    | 107 |
| q6  | 2,9720  | ,89504     | 107 |
| q7  | 2,7477  | ,99141     | 107 |
| q8  | 2,5701  | ,95277     | 107 |
| q9  | 1,9065  | ,72075     | 107 |
| q10 | 2,8037  | 1,05006    | 107 |
| q11 | 2,6822  | ,95757     | 107 |
| q12 | 2,4299  | ,80226     | 107 |
| q13 | 3,1215  | 1,11347    | 107 |
| q14 | 3,0561  | 1,09744    | 107 |
| q15 | 1,6168  | ,74789     | 107 |
| q16 | 1,6168  | ,65365     | 107 |
| q17 | 1,6449  | ,73011     | 107 |
| q18 | 3,0748  | 1,45823    | 107 |
| q19 | 3,3458  | 1,01964    | 107 |
| q20 | 2,3364  | ,99947     | 107 |
| q21 | 2,4673  | 1,19209    | 107 |
| q22 | 2,4673  | ,90406     | 107 |
| q23 | 3,5047  | 1,05842    | 107 |
| q24 | 3,1495  | 1,04434    | 107 |
| q25 | 3,7103  | ,94179     | 107 |
| q26 | 3,7850  | 1,04636    | 107 |
| q27 | 2,4953  | ,98454     | 107 |
| q28 | 2,2336  | ,92736     | 107 |
| q29 | 3,0654  | 1,10121    | 107 |

الملحق رقم 03 : خصائص عينة الدراسة.

GET

FILE='D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav'.

DATASET NAME Ensemble\_de\_données1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUTFILE='D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav'

/COMPRESSED.

SAVE OUTFILE='D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav'

/COMPRESSED.

FREQUENCIES VARIABLES=الخبرة المستوى السن الجنس

/ORDER=ANALYSIS.

## Effectifs

## Remarques

|                                |                                        |                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | Résultat obtenu                        | 15-avr.-2021 17:52:56                                                              |
|                                | Commentaires                           |                                                                                    |
| Entrée                         | Données                                | D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav                                                   |
|                                | Ensemble de données actif              | Ensemble_de_données1                                                               |
|                                | Filtrer                                | <aucune>                                                                           |
|                                | Poids                                  | <aucune>                                                                           |
|                                | Scinder fichier                        | <aucune>                                                                           |
|                                | N de lignes dans le fichier de travail | 107                                                                                |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition des valeurs manquantes      | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.  |
|                                | Observations prises en compte          | Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides |
|                                | Syntaxe                                | FREQUENCIES VARIABLES=الجنس<br>الخبرة المستوى السن<br><br>/ORDER=ANALYSIS.         |
| Ressources                     | Temps de processeur                    | 00:00:00,016                                                                       |
|                                | Temps écoulé                           | 00:00:00,014                                                                       |

[Ensemble\_de\_onnées1] D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav

## Statistiques

|   | متغير الجنس | السن | المستوى التعليمي | سنوات الخبرة |
|---|-------------|------|------------------|--------------|
| N | Valide      | 107  | 107              | 107          |
|   | Manquante   | 0    | 0                | 0            |

## Tableau de fréquences

## متغير الجنس

|            | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide ذكر | 65        | 60,7        | 60,7               | 60,7               |
| أنثى       | 42        | 39,3        | 39,3               | 100,0              |
| Total      | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

## السن

|                     | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide من 25 الى 35 | 28        | 26,2        | 26,2               | 26,2               |
| من 36 الى 45        | 2         | 1,9         | 1,9                | 28,0               |
| من 45 الى 55 سنة    | 48        | 44,9        | 44,9               | 72,9               |
| اكثر من 56 سنة      | 29        | 27,1        | 27,1               | 100,0              |
| Total               | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

## المستوى التعليمي

|               | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide ليسانس | 8         | 7,5         | 7,5                | 7,5                |
| ماستر         | 20        | 18,7        | 18,7               | 26,2               |
| ماجستير       | 26        | 24,3        | 24,3               | 50,5               |
| دكتورا        | 53        | 49,5        | 49,5               | 100,0              |
| Total         | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

سنوات الخبرة

|                        | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide أقل من 03 سنوات | 16        | 15,0        | 15,0               | 15,0               |
| من 03 الى 10 سنوات     | 42        | 39,3        | 39,3               | 54,2               |
| من 10 الى 15 سنة       | 49        | 45,8        | 45,8               | 100,0              |
| Total                  | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

التكرارات النسبية: الملحق رقم 4

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19  
q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29

## Effectifs

## Remarques

|                                |                                        |                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | Résultat obtenu                        | 16-avr.-2021 11:16:34                                                                                                                                    |
|                                | Commentaires                           |                                                                                                                                                          |
| Entrée                         | Données                                | D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav                                                                                                                         |
|                                | Ensemble de données actif              | Ensemble_de_données1                                                                                                                                     |
|                                | Filtrer                                | <aucune>                                                                                                                                                 |
|                                | Poids                                  | <aucune>                                                                                                                                                 |
|                                | Scinder fichier                        | <aucune>                                                                                                                                                 |
|                                | N de lignes dans le fichier de travail | 107                                                                                                                                                      |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition des valeurs manquantes      | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.                                                                        |
|                                | Observations prises en compte          | Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides                                                                       |
|                                | Syntaxe                                | FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29<br><br>/ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources                     | Temps de processeur                    | 00:00:00,000                                                                                                                                             |
|                                | Temps écoulé                           | 00:00:00,007                                                                                                                                             |

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\عطية 107\Sans titre1.sav



## Statistiques

|           | q1  | q2  | q3  | q4  | q5  | q6  | q7  |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N Valide  | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 |
| Manquante | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

## Statistiques

|           | q8  | q9  | q10 | q11 | q12 | q13 | q14 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N Valide  | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 |
| Manquante | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

## Statistiques

|           | q15 | q16 | q17 | q18 | q19 | q20 | q21 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N Valide  | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 |
| Manquante | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

## Statistiques

|           | q22 | q23 | q24 | q25 | q26 | q27 | q28 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N Valide  | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 | 107 |
| Manquante | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

## Statistiques

|           | q29 |
|-----------|-----|
| N Valide  | 107 |
| Manquante | 0   |

## Tableau de fréquences

q1

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 13        | 12,1        | 12,1               | 12,1               |
|        | موافق          | 44        | 41,1        | 41,1               | 53,3               |
|        | محايد          | 14        | 13,1        | 13,1               | 66,4               |
|        | غير موافق      | 30        | 28,0        | 28,0               | 94,4               |
|        | غير موافق بشدة | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q2

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 14        | 13,1        | 13,1               | 13,1               |
|        | موافق          | 51        | 47,7        | 47,7               | 60,7               |
|        | محايد          | 16        | 15,0        | 15,0               | 75,7               |
|        | غير موافق      | 23        | 21,5        | 21,5               | 97,2               |
|        | غير موافق بشدة | 3         | 2,8         | 2,8                | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q3

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 11        | 10,3        | 10,3               | 10,3               |
|        | موافق          | 69        | 64,5        | 64,5               | 74,8               |
|        | محايد          | 15        | 14,0        | 14,0               | 88,8               |
|        | غير موافق      | 11        | 10,3        | 10,3               | 99,1               |
|        | غير موافق بشدة | 1         | ,9          | ,9                 | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q4

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 38        | 35,5        | 35,5               | 35,5               |
| موافق             | 69        | 64,5        | 64,5               | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q5

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 5         | 4,7         | 4,7                | 4,7                |
| موافق             | 26        | 24,3        | 24,3               | 29,0               |
| محايد             | 20        | 18,7        | 18,7               | 47,7               |
| غير موافق         | 52        | 48,6        | 48,6               | 96,3               |
| غير موافق بشدة    | 4         | 3,7         | 3,7                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q6

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 4         | 3,7         | 3,7                | 3,7                |
| موافق             | 31        | 29,0        | 29,0               | 32,7               |
| محايد             | 37        | 34,6        | 34,6               | 67,3               |
| غير موافق         | 34        | 31,8        | 31,8               | 99,1               |
| غير موافق بشدة    | 1         | ,9          | ,9                 | 100,0              |

q6

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 4         | 3,7         | 3,7                | 3,7                |
|        | موافق          | 31        | 29,0        | 29,0               | 32,7               |
|        | محايد          | 37        | 34,6        | 34,6               | 67,3               |
|        | غير موافق      | 34        | 31,8        | 31,8               | 99,1               |
|        | غير موافق بشدة | 1         | ,9          | ,9                 | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q7

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 3         | 2,8         | 2,8                | 2,8                |
|        | موافق          | 54        | 50,5        | 50,5               | 53,3               |
|        | محايد          | 23        | 21,5        | 21,5               | 74,8               |
|        | غير موافق      | 21        | 19,6        | 19,6               | 94,4               |
|        | غير موافق بشدة | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q8

|        |            | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة | 6         | 5,6         | 5,6                | 5,6                |
|        | موافق      | 60        | 56,1        | 56,1               | 61,7               |
|        | محايد      | 18        | 16,8        | 16,8               | 78,5               |

|                |     |       |       |       |
|----------------|-----|-------|-------|-------|
| غير موافق      | 20  | 18,7  | 18,7  | 97,2  |
| غير موافق بشدة | 3   | 2,8   | 2,8   | 100,0 |
| Total          | 107 | 100,0 | 100,0 |       |

q9

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 31        | 29,0        | 29,0               | 29,0               |
| موافق             | 57        | 53,3        | 53,3               | 82,2               |
| محايد             | 17        | 15,9        | 15,9               | 98,1               |
| غير موافق         | 2         | 1,9         | 1,9                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q10

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 10        | 9,3         | 9,3                | 9,3                |
| موافق             | 35        | 32,7        | 32,7               | 42,1               |
| محايد             | 34        | 31,8        | 31,8               | 73,8               |
| غير موافق         | 22        | 20,6        | 20,6               | 94,4               |
| غير موافق بشدة    | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q11

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 8         | 7,5         | 7,5                | 7,5                |
| موافق             | 41        | 38,3        | 38,3               | 45,8               |
| محايد             | 41        | 38,3        | 38,3               | 84,1               |
| غير موافق         | 11        | 10,3        | 10,3               | 94,4               |
| غير موافق بشدة    | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q12

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 10        | 9,3         | 9,3                | 9,3                |
| موافق             | 51        | 47,7        | 47,7               | 57,0               |
| محايد             | 37        | 34,6        | 34,6               | 91,6               |
| غير موافق         | 8         | 7,5         | 7,5                | 99,1               |
| غير موافق بشدة    | 1         | ,9          | ,9                 | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q13

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 5         | 4,7         | 4,7                | 4,7                |
| موافق             | 30        | 28,0        | 28,0               | 32,7               |
| محايد             | 34        | 31,8        | 31,8               | 64,5               |

|                |     |       |       |       |
|----------------|-----|-------|-------|-------|
| غير موافق      | 23  | 21,5  | 21,5  | 86,0  |
| غير موافق بشدة | 15  | 14,0  | 14,0  | 100,0 |
| Total          | 107 | 100,0 | 100,0 |       |

q14

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 6         | 5,6         | 5,6                | 5,6                |
| موافق             | 30        | 28,0        | 28,0               | 33,6               |
| محايد             | 36        | 33,6        | 33,6               | 67,3               |
| غير موافق         | 22        | 20,6        | 20,6               | 87,9               |
| غير موافق بشدة    | 13        | 12,1        | 12,1               | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

5

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 53        | 49,5        | 49,5               | 49,5               |
| موافق             | 47        | 43,9        | 43,9               | 93,5               |
| محايد             | 2         | 1,9         | 1,9                | 95,3               |
| غير موافق         | 5         | 4,7         | 4,7                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q16

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 49        | 45,8        | 45,8               | 45,8               |
| موافق             | 52        | 48,6        | 48,6               | 94,4               |
| محايد             | 4         | 3,7         | 3,7                | 98,1               |
| غير موافق         | 2         | 1,9         | 1,9                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q17

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 51        | 47,7        | 47,7               | 47,7               |
| موافق             | 46        | 43,0        | 43,0               | 90,7               |
| محايد             | 7         | 6,5         | 6,5                | 97,2               |
| غير موافق         | 3         | 2,8         | 2,8                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q18

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 25        | 23,4        | 23,4               | 23,4               |
| موافق             | 13        | 12,1        | 12,1               | 35,5               |
| محايد             | 19        | 17,8        | 17,8               | 53,3               |
| غير موافق         | 29        | 27,1        | 27,1               | 80,4               |
| غير موافق بشدة    | 21        | 19,6        | 19,6               | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |



q19

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 4         | 3,7         | 3,7                | 3,7                |
| موافق             | 22        | 20,6        | 20,6               | 24,3               |
| محايد             | 23        | 21,5        | 21,5               | 45,8               |
| غير موافق         | 49        | 45,8        | 45,8               | 91,6               |
| غير موافق بشدة    | 9         | 8,4         | 8,4                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q20

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 18        | 16,8        | 16,8               | 16,8               |
| موافق             | 53        | 49,5        | 49,5               | 66,4               |
| محايد             | 23        | 21,5        | 21,5               | 87,9               |
| غير موافق         | 8         | 7,5         | 7,5                | 95,3               |
| غير موافق بشدة    | 5         | 4,7         | 4,7                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q21

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 26        | 24,3        | 24,3               | 24,3               |
| موافق             | 35        | 32,7        | 32,7               | 57,0               |
| محايد             | 22        | 20,6        | 20,6               | 77,6               |
| غير موافق         | 18        | 16,8        | 16,8               | 94,4               |
| غير موافق بشدة    | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q22

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 7         | 6,5         | 6,5                | 6,5                |
| موافق             | 64        | 59,8        | 59,8               | 66,4               |
| محايد             | 17        | 15,9        | 15,9               | 82,2               |
| غير موافق         | 17        | 15,9        | 15,9               | 98,1               |
| غير موافق بشدة    | 2         | 1,9         | 1,9                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q23

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 5         | 4,7         | 4,7                | 4,7                |
|        | موافق          | 15        | 14,0        | 14,0               | 18,7               |
|        | محايد          | 24        | 22,4        | 22,4               | 41,1               |
|        | غير موافق      | 47        | 43,9        | 43,9               | 85,0               |
|        | غير موافق بشدة | 16        | 15,0        | 15,0               | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q24

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 7         | 6,5         | 6,5                | 6,5                |
|        | موافق          | 27        | 25,2        | 25,2               | 31,8               |
|        | محايد          | 19        | 17,8        | 17,8               | 49,5               |
|        | غير موافق      | 51        | 47,7        | 47,7               | 97,2               |
|        | غير موافق بشدة | 3         | 2,8         | 2,8                | 100,0              |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q25

|        |           | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | موافق     | 19        | 17,8        | 17,8               | 17,8               |
|        | محايد     | 10        | 9,3         | 9,3                | 27,1               |
|        | غير موافق | 61        | 57,0        | 57,0               | 84,1               |

|                |     |       |       |       |
|----------------|-----|-------|-------|-------|
| غير موافق بشدة | 17  | 15,9  | 15,9  | 100,0 |
| Total          | 107 | 100,0 | 100,0 |       |

q26

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 1         | ,9          | ,9                 | ,9                 |
| موافق             | 19        | 17,8        | 17,8               | 18,7               |
| محايد             | 9         | 8,4         | 8,4                | 27,1               |
| غير موافق         | 51        | 47,7        | 47,7               | 74,8               |
| غير موافق بشدة    | 27        | 25,2        | 25,2               | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q27

|                   | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide موافق بشدة | 7         | 6,5         | 6,5                | 6,5                |
| موافق             | 65        | 60,7        | 60,7               | 67,3               |
| محايد             | 16        | 15,0        | 15,0               | 82,2               |
| غير موافق         | 13        | 12,1        | 12,1               | 94,4               |
| غير موافق بشدة    | 6         | 5,6         | 5,6                | 100,0              |
| Total             | 107       | 100,0       | 100,0              |                    |

q28

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage<br>valide | Pourcentage<br>cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 12        | 11,2        | 11,2                  | 11,2                  |
|        | موافق          | 77        | 72,0        | 72,0                  | 83,2                  |
|        | محايد          | 4         | 3,7         | 3,7                   | 86,9                  |
|        | غير موافق      | 9         | 8,4         | 8,4                   | 95,3                  |
|        | غير موافق بشدة | 5         | 4,7         | 4,7                   | 100,0                 |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0                 |                       |

q29

|        |                | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage<br>valide | Pourcentage<br>cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| Valide | موافق بشدة     | 5         | 4,7         | 4,7                   | 4,7                   |
|        | موافق          | 41        | 38,3        | 38,3                  | 43,0                  |
|        | محايد          | 8         | 7,5         | 7,5                   | 50,5                  |
|        | غير موافق      | 48        | 44,9        | 44,9                  | 95,3                  |
|        | غير موافق بشدة | 5         | 4,7         | 4,7                   | 100,0                 |
|        | Total          | 107       | 100,0       | 100,0                 |                       |

**جدول تحليل التباين Anova**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                  |     |             |       |                   |
|--------------------|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Modèle             |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
| 1                  | Régression | ,631             | 1   | ,631        | 5,451 | ,021 <sup>b</sup> |
|                    | Résidu     | 12,154           | 105 | ,116        |       |                   |
|                    | Total      | 12,785           | 106 |             |       |                   |

a. Variable dépendante : y

b. Prédicteurs : (Constante), x

## المعاملات

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                               |                 |                           |        |      |
|---------------------------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| Modèle                    |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|                           |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1                         | (Constante) | 2,318                         | ,200            |                           | 11,586 | ,000 |
|                           | x           | ,176                          | ,075            | ,222                      | 2,335  | ,021 |

a. Variable dépendante : y

