

جامعة عمار ثليجي \_ الأغواط  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



## العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز (وحدة الصنوبر) بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا  
تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

د. جقيدل سمية

إعداد الطالبتين:

• نقراب هاجر

• سوفاري هجيرة

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بوشهير هوارى	أستاذ التعليم العالي برتبة بروفيسور	رئيسا
جقيدل سمية	أستاذ التعليم العالي برتبة دكتور	مشرفا ومقررا
حنة الهاشمي	أستاذ التعليم العالي برتبة بروفيسور	مناقشا

السنة الجامعية 2025/2024



# اهراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي ما نجحنا ولا علونا ولا تفوقنا الا برضاه الحمد لله حبا

وشكرا وامتنانا على البدء والختام

(واخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين)

ها أنا اليوم واقفة على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبي أرفع قبعتي بكل

فخر، وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي

الى من كل العرق جبينه إلى السراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي ابداً

واستمدت منه قوتي واعتزازي بذاتي والذي العزيز حفظه الله

الى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان إلى بسمة الحياة وسر

الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى

الحبائب أمي العزيزة حفظها الله

إلى زوجي الغالي وأولادي حفظهم الله لي ورعاهم

إلى من قال فيهم (ستشد عضك بأخيك) أخواتي أمينة وخولة أدامهن الله

وفي الاخير اللهم انفعني بما علمتني وانفع بي

فالحمد لله على حسن التمام والختام

## لقراب هاجر

# اهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي ما نجحنا ولا علونا ولا تفوقنا الا برضاه الحمد لله حبا

وشكرا وامتنانا على البدء والختام

(واخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين)

ها أنا اليوم واقفة على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبي أرفع قبعتي بكل

فخر، وبكل حب اهدي ثمرة نجاحي وتخرجي

الى من كل العرق جبينه إلى السراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي ابداً

واستمديت منه قوتي واعتزازي بذاتي والذي العزيز رحمه الله

الى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان إلى بسمة الحياة وسر

الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى

الحبائب أمي العزيزة حفظها الله

إلى زوجي الغالي وأولادي حفظهم الله لي ورعاهم

الى من قال فيهم (ستشد عضلك بأخيك) إخوتي وأخواتي أدامهن الله

وفي الاخير اللهم انفعني بما علمتني وانفع بي

فالحمد لله على حسن التمام والختام

## سوفاري هجيرة

# شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله الحي القيوم اولا واخيرا وامثالاً لقوله ﷺ

"من لم يشكر الناس لا يشكر الله"

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان إلى الدكتورة الفاضلة

"حقيدل سمية"

على جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لكل الأساتذة الذين درسونا طيلة

مشوارنا الدراسي بجامعة الأغواط

ولا يفوتنا أن نشكر مكتب "Hassane Info Service" الذي خصص لنا من وقته

ولم يبخل علينا أيضا من جهده في كتابة وتنسيق المذكرة

ولا ننسى كل من مد لنا يد العون والمساعدة من قريب كان أو بعيد ونسأل الله

عز وجل ان يجعل ذلك في ميزان حسناتكم انه قريب مجيب - لكم منا

هاجر / هجيرة

# فهرس المحتويات

الصفحة	
أ	إهداء
ج	شكر وعرهان
د	فهرس المحتويات
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الملاحق
ح	الملخص
<b>الإطار النظري</b>	
01	مقدمة
<b>الأدبيات النظرية والتطبيقية</b>	
10	أولاً: الأدبيات النظرية
10	1- الإستقرار الوظيفي
12	2- الأداء الوظيفي
15	ثانياً: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
15	1- دراسات تناولت الإستقرار الوظيفي والاداء الوظيفي
21	2- التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الإطار التطبيقي</b>	
<b>منهجية الدراسة</b>	
26	أولاً: نوع الدراسة وتصميم البحث
27	ثانياً: المشاركون في البحث
33	ثالثاً: الأدوات والإجراءات
<b>عرض نتائج الدراسة</b>	
40	أولاً: عرض نتائج الفرضية العامة

41	ثانيا: عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
42	ثالثا: عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
45	رابعا: عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
46	خامسا: عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
مناقشة نتائج الدراسة	
51	أولا: مناقشة نتائج الفرضية العامة
52	ثانيا: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
53	ثالثا: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
54	رابعا: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
55	خامسا: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
58	الخاتمة
61	قائمة المراجع
64	الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح ملخص للدراسات السابقة	15
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	28
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر	29
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	30
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	31
06	يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس	33
07	يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الإستقرار الوظيفي	33
08	يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي	34
09	صدق الاتساق البنائي للاستبيان	34
10	صدق الاتساق البنائي للاستبيان	35
11	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان	35
12	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان	36
13	يوضح العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة	40
14	يوضح مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة	41
15	يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير السن	42
16	يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس	43
17	يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس الأقدمية	44
18	يوضح مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة	45
19	يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب	46

	متغير السن	
47	يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس	20
48	يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس الأقدمية	21

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
28	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
29	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر	02
30	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	03
31	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
64	الاستبيان	01
67	مخرجات SPSS	02

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز انطلقت الدراسة من فرضية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين.

تم استخدام منهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق أداة الاستبيان، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين متغيري الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، ومن أبرز النتائج:

- يتسم كل من الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمستوى متوسط.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي تعزى إلى متغيري العمر والأقدمية.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس في كل من الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.
- الكلمات المفتاحية:** الإستقرار الوظيفي، الأداء الوظيفي.

**Abstract**

This study aims to investigate the relationship between job stability and job performance among employees at Sonelgaz. The study was based on the hypothesis that there is a statistically significant relationship between job stability and job performance among the employees.

The descriptive-analytical method was used, and a questionnaire was applied as the main data collection tool. The results revealed a strong and positive correlation between the two variables. The main findings include:

- Both job stability and job performance among Sonelgaz employees were found to be at a moderate level.
- Statistically significant differences were observed in both job stability and job performance based on the variables of age and seniority.
- No statistically significant differences were found based on the gender variable in either job stability or job performance.

**Keywords:** Job stability, Job performance.

# الإطار النظري

# مقدمة

يعد العنصر البشري من أهم مقومات نجاح المؤسسات، فهو المحرك الأساسي لكل عملياتها وأنشطتها. ومن هذا المنطلق، تسعى مختلف المؤسسات إلى توفير الظروف المناسبة التي تضمن استقرار العاملين فيها، بما يعزز من ولائهم وانخراطهم في العمل. ويُعد الإستقرار الوظيفي أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في حياة الموظف المهنية، حيث يرتبط مباشرة بشعوره بالأمان والانتماء داخل بيئة العمل.

في المقابل، يمثل الأداء الوظيفي مؤشراً أساسياً لنجاح المؤسسة، فهو يعكس مدى كفاءة العاملين في تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وثيقة بين مدى استقرار الموظف في عمله وبين جودة أدائه، مما يطرح إشكالية تستحق الدراسة والفحص خاصة في ظل التغيرات التي تعرفها بيئات العمل الحديثة، وما تفرضه من تحديات تتعلق بالأمن الوظيفي والضغط النفسي وتغير شروط العمل.

وفي الجزائر، يُعد قطاع الطاقة من القطاعات الحساسة والاستراتيجية، وتحديداً مؤسسة "سونلغاز"، التي تعتمد على كفاءة واستمرارية أداء موظفيها في ضمان سيرورة خدماتها. ولهذا، يبرز التساؤل حول طبيعة العلاقة بين الإستقرار الوظيفي للعاملين وأدائهم في هذه المؤسسة الاقتصادية.

من هذه المعطيات، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، ومحاولة فهم كيف يؤثر أحدهما في الآخر داخل بيئة العمل.

## 1 - الإشكالية:

تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تستند إليها المؤسسات في تحقيق أهدافها وتطوير أدائها. وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة تتعلق بكيفية الحفاظ على موظفين أكفاء وتحفيزهم على تحقيق أفضل أداء ممكن. إن مناخ العمل، بما فيه من استقرار وظيفي وضمانات مهنية، أصبح عاملاً حاسماً في تحديد مدى التزام العاملين وانخراطهم في النشاط المؤسسي.

الاستقرار الوظيفي لا يقتصر على بقاء الموظف في عمله لفترة طويلة، بل يشمل شعوره بالأمان المهني ووضوح مستقبله داخل المؤسسة، إضافة إلى توافر بيئة عمل داعمة تُقدّر جهوده وتكافئ إنجازاته. وقد أظهرت بعض الدراسات، من بينها دراسة جزائرية أجريت على موظفي قطاع الصحة (بن زينة، 2019)، أن غياب هذا الإحساس بالأمان يؤدي إلى تدنّي الأداء الوظيفي وضعف في الانخراط المهني. كما بيّنت تقارير وطنية صادرة عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي أن تقلّب السياسات التشغيلية ساهم في تراجع الاستقرار الوظيفي لدى فئات واسعة من العمال، خاصة في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

من جهة أخرى، يُعد الأداء الوظيفي حجر الزاوية في قياس فعالية المؤسسة، ويعكس مدى تحقيق الموظف لمهامه بدرجة من الكفاءة والجودة. ويتأثر الأداء بعدة عوامل، منها الظروف التنظيمية، والعلاقات المهنية، ونمط القيادة، إضافة إلى العوامل النفسية والشخصية.

في هذا السياق، تُطرح عدة تساؤلات حول مدى تأثير الاستقرار الوظيفي على أداء الموظف: هل الموظف الذي يحظى باستقرار مهني يحقق أداءً أعلى من نظيره الذي يعمل في بيئة غير مستقرة؟ هذا التساؤل الجوهرى يمثل منطلق هذه الدراسة التي تسعى إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في بيئة العمل.

ومع تزايد الضغوط المهنية والمنافسة داخل سوق العمل، تولي المؤسسات اهتمامًا متزايدًا بفعالية الأداء كعامل حاسم في تحقيق أهدافها. إلا أن عدم الاستقرار، سواء بسبب العقود المؤقتة أو ضعف الأمان الوظيفي أو التغييرات التنظيمية المتكررة، يؤدي غالبًا إلى القلق المهني وتراجع الدافعية، وهو ما ينعكس سلبيًا على جودة الأداء. في المقابل، فإن توفير بيئة مستقرة يخلق مناخًا نفسيًا واجتماعيًا محفزًا يعزز من مردودية العامل.

من هنا تبرز الإشكالية المركزية للدراسة:

■ هل توجد علاقة بين الاستقرار الوظيفي والاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟
- هل توجد فروق في الإستقرار الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الأقدمية)؟
- هل توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الأقدمية)؟

## 2- الفرضيات:

بناءً على الإشكالية المطروحة والتساؤلات المتفرعة عنها، تم صياغة الفرضيات التالية لاختبارها ميدانياً:

### 2-1- الفرضية العامة:

▪ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين.

### 2-2- الفرضيات الفرعية:

- مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط.
- توجد فروق في مستوى الإستقرار الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية).
- مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط.
- توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية).

### 3- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية، وذلك من خلال التعمق في تحليل العلاقة بين متغيرين أساسيين في بيئة العمل، وهما الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، انطلاقاً من الإشكالية المطروحة. وتتمثل الأهداف في ما يلي:

- تهدف الدراسة إلى قياس مدى شعور العاملين بالأمان في مناصبهم، ومدى إدراكهم لوجود فرص الاستمرارية المهنية داخل المؤسسة، مع التركيز على العوامل النفسية والتنظيمية التي تسهم في هذا الاستقرار، مثل طبيعة العقود، الحوافز، بيئة العمل، الدعم الإداري، والرضا الوظيفي.

- التعرف على كفاءة العاملين في تنفيذ مهامهم ومدى التزامهم بالمعايير المهنية، من خلال تقييم الجوانب الكمية والنوعية للأداء، مثل الإنجاز، الدقة، الإنتاجية، التعاون، والالتزام بمواعيد العمل.
- معرفة مدى وجود ارتباط أو تأثير متبادل بين الشعور بالاستقرار من جهة، ومستوى الأداء المهني من جهة أخرى، وذلك من خلال التحليل الإحصائي الدقيق للبيانات الميدانية.
- فهم كيف يؤثر الشعور بالاستقرار على الصحة النفسية للعامل، مستوى رضاه، دافعيته، وشعوره بالانتماء، وهي عوامل تعد أساسية لتحسين الأداء على المدى الطويل.
- تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تساعد مسؤولي الموارد البشرية والمديرين على تعزيز الإستقرار الوظيفي وتحقيق أداء أفضل داخل المؤسسة.

#### 4- أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة على المستويين النظري والتطبيقي، وذلك بالنظر إلى راهنية موضوعها وأثره المباشر على فعالية الأفراد والمؤسسات على حد سواء.

#### 4-1- الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات النفسية والتنظيمية التي تبحث في العلاقة بين متغيرين أساسيين في بيئة العمل، وهما الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، وذلك من خلال معالجة هذه العلاقة في السياق الجزائري، وبالأخص في مؤسسة ذات طابع اقتصادي وحيوي.
- إغناء الحقل المعرفي لعلم النفس التنظيمي والعمل: تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث التي تهدف إلى فهم السلوك الإنساني داخل بيئة العمل، وذلك من خلال ربط

الإستقرار الوظيفي كمفهوم تنظيمي بالأداء الوظيفي كمؤشر سلوكي وعملي. وبالتالي فهي تساهم في تعميق الفهم النظري للعوامل النفسية والتنظيمية المؤثرة في سلوك العاملين.

■ تسليط الضوء على متغيرات مهمة لم تُدرس بكثافة في بيئاتنا المحلية: على الرغم من كثرة الأبحاث حول الأداء الوظيفي، فإن ربطه بالإستقرار الوظيفي في السياق العربي،

■ وبالأخص في قطاعات محددة، لا يزال محدودًا، مما يمنح هذه الدراسة طابع الجِدّة والأصالة.

■ الربط بين المتغيرات النفسية والتنظيمية: تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها لمتغيرين متكاملين، أحدهما تنظيمي (الإستقرار الوظيفي) والآخر سلوكي/أدائي (الأداء الوظيفي)، مما يفتح آفاقًا جديدة لفهم التفاعلات النفسية داخل المؤسسات.

■ تقدم الدراسة نموذجًا علميًا لفهم تأثير العوامل النفسية والتنظيمية (كالرضا والأمن الوظيفي) على الأداء، ما يسمح للباحثين بمواصلة البحث في هذا المجال من خلال تطوير مقاييس أو تصميم تدخلات موجهة.

#### 4-2- الأهمية التطبيقية:

■ من خلال النتائج التي ستسفر عنها هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات الاستفادة من بيانات دقيقة حول واقع الإستقرار الوظيفي ومستوى الأداء، مما يساعدها في تطوير سياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

■ تُمكن نتائج الدراسة من الكشف عن بعض أوجه القصور في بيئة العمل، والتي قد تساهم في زعزعة الإستقرار الوظيفي وبالتالي التأثير سلبيًا على الأداء، مما يسمح باتخاذ إجراءات تصحيحية مبنية على أسس علمية.

- تساعد نتائج الدراسة إدارات المؤسسات على تحديد العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي، خاصة من خلال العمل على تعزيز بيئة العمل وتوفير جو من الإستقرار والثقة.
- يمكن أن تُسهم التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة في تحسين السياسات الإدارية والتسييرية داخل مؤسسة سونلغاز ومثيلاتها، خاصة فيما يخص تطوير خطط الاحتفاظ بالموظفين وتقليل الدوران الوظيفي.
- تمكّن صناع القرار من الربط بين مؤشرات الأداء والظروف النفسية والتنظيمية، وبالتالي تبني استراتيجيات أكثر فعالية لرفع إنتاجية العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- يُسهم فهم العلاقة بين الإستقرار والأداء في تعزيز جهود المؤسسات الرامية إلى خلق مناخ عمل جاذب، يضمن استمرارية الموظفين الأكفاء، ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي.
- تضع هذه الدراسة بين أيدي المهتمين بميادين علم النفس التنظيمي والعمل إطارًا مرجعيًا يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية، خاصة في ما يتعلق بتطوير أدوات القياس أو توسيع نطاق العينة والمجالات.

## 5- المفاهيم والمصطلحات:

### 5-1- الإستقرار الوظيفي:

أ. **التعريف الاصطلاحي:** يشير الإستقرار الوظيفي إلى شعور الموظف بالأمان والاستمرارية في عمله، وغياب التهديد أو القلق المتعلق بفقدان الوظيفة أو تغييرها بطريقة مفاجئة أو غير متوقعة. ويتضمن هذا المفهوم مجموعة من الأبعاد النفسية والتنظيمية، منها: وضوح المسار المهني، الأمن الاقتصادي، الرضا عن طبيعة العمل، واستمرارية العلاقة مع المؤسسة.

وقد عرّفه بعض الباحثين بأنه: "درجة شعور الفرد بالأمان والاستمرارية في منصبه الوظيفي، دون خوف من التسريح أو النقل غير المبرر، بما ينعكس على استقراره النفسي ومردديته المهنية" (البهي، 2008)

ب. **التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، يُقصد بالاستقرار الوظيفي الدرجة التي يحصل عليها الموظف في الاستبيان المصمم خصيصاً لقياس مدى شعوره بالأمان المهني، ووضوح مستقبله الوظيفي، ورضاه عن استمراريته داخل المؤسسة. ويشمل هذا المؤشر مجموعة من الأبعاد، مثل: طبيعة العقود، الترقية، وضوح الأهداف، والدعم الإداري.

## 5-2- الأداء الوظيفي:

أ. **التعريف الاصطلاحي:** الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف أثناء تأديته لمهامه الوظيفية، والتي تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة. ويُعتبر مؤشراً أساسياً على مدى فاعلية العامل وكفاءته، ويتأثر بعدة عوامل مثل الدافعية، المهارات، بيئة العمل، وطبيعة القيادة.

وقد عرّفه "بارنارد (Barnard, 1938)" بأنه: "درجة تنفيذ الفرد للمهام والمسؤوليات المرتبطة بدوره التنظيمي في المؤسسة، بما يتماشى مع المعايير المتفق عليها للجودة والفعالية."

ب. **التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، يُقاس الأداء الوظيفي بناءً على درجات الموظفين في الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من البنود التي تقيس كفاءتهم في إنجاز المهام، التزامهم بالوقت، قدرتهم على التعاون، المبادرة، وتحقيق الأهداف التنظيمية. ويعكس هذا المؤشر الأداء اليومي للموظف كما يدركه هو داخل بيئة عمله.

# الأدبيات النظرية والتطبيقية

تتناول هذه الدراسة متغيرين أساسيين لهما دور محوري في رفع جودة العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، وهما: الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي. وقد حظي هذان المفهومان باهتمام كبير من قبل الباحثين في علم النفس التنظيمي والعمل، لما لهما من تأثير مباشر على إنتاجية الأفراد وفعالية المؤسسات.

في هذا الفصل، سنقوم بعرض الإطار النظري لهذين المتغيرين بشكل مفصل، ثم ننتقل إلى عرض الأدبيات التطبيقية من خلال الدراسات السابقة ذات الصلة.

### أولاً: الأدبيات النظرية

#### 1- الإستقرار الوظيفي (Job Stability)

##### 1-1- تعريف الإستقرار الوظيفي:

يُعد الإستقرار الوظيفي أحد أهم المفاهيم التي تُعنى بها الدراسات النفسية والتنظيمية الحديثة، نظرًا لما له من تأثير مباشر على أداء الأفراد ورضاهم المهني وولائهم المؤسسي.

ويُقصد به شعور الفرد بالأمان في وظيفته، وغياب القلق من الفصل أو النقل التعسفي، مع توفر مؤشرات استمرارية العمل في المؤسسة على المدى المتوسط والبعيد.

وقد تعددت التعريفات لهذا المفهوم، نذكر منها:

**العبيدي (2005):** "الاستقرار الوظيفي هو شعور العامل بالأمان المهني ووضوح المستقبل

المهني داخل المؤسسة، مما ينعكس على مستوى رضاه والتزامه تجاه العمل."

يعرف **Robbins & Judge (2017)** "الاستقرار الوظيفي هو إدراك الموظف لثبات وضعه داخل المنظمة، وتوفر ضمانات تنظيمية تقلل من احتمالية فقدان العمل أو التعرض للتغيير السلبي غير المتوقع."

### 1-2- أبعاد الإستقرار الوظيفي :

يمكن تفصيل الإستقرار الوظيفي إلى عدد من الأبعاد الأساسية التي تعكس تجلياته في واقع العمل، من بينها:

- الأمن المهني: ويقصد به شعور العامل بأنه محمي من الطرد أو الفصل دون مبرر
- الاستمرارية في العمل: أي وضوح الأفق الوظيفي وغياب التهديدات المستقبلية لوضع العامل.
- الترقية والتطور المهني: حيث يشعر الموظف بوجود فرص للنمو والتقدم داخل المؤسسة.
- وضوح الدور الوظيفي: ويعني فهم الموظف لمسؤولياته وحدود مهامه بوضوح.
- العدالة التنظيمية: شعور العامل بالإنصاف في التقييم والتعامل مقارنة بزملائه.

### 1-3- النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي:

- نظرية الاحتياجات لماسلو: تعتبر الحاجة إلى الأمان (التي يُمثلها الإستقرار الوظيفي) من الحاجات الأساسية التي تسبق الأداء المرتفع.
- نظرية العدالة التنظيمية (Adams): يفترض أن شعور العامل بالعدالة، وخاصة في القرارات المتعلقة بالترقية، يدعم استقراره الوظيفي.
- نظرية التوقع (Vroom): حيث يرى أن الموظف يستقر ويؤدي بشكل أفضل عندما يرى أن بقاءه في العمل سيقود إلى نتائج مرغوبة مثل الأمان، التقدير، أو المكافأة.

#### 1-4- العوامل المؤثرة في الإستقرار الوظيفي

- نوع العقود: العقود الدائمة توفر استقراراً أكبر من العقود المؤقتة أو الموسمية.
- نمط القيادة: القائد العادل والدايم يعزز الشعور بالاستقرار أكثر من القائد السلطوي أو المتسلط.
- سياسات الموارد البشرية: وجود سياسات واضحة وشفافة للتوظيف والترقية والتحفيز.
- الثقافة التنظيمية: المؤسسات ذات الثقافة المرنة والمنفتحة تشجع العامل على البقاء.
- الوضع الاقتصادي للمؤسسة: المؤسسات المستقرة مالياً تمنح إحساساً أكبر بالأمان الوظيفي.

#### 1-5- آثار الإستقرار الوظيفي على الفرد والمؤسسة:

- على الفرد: ارتفاع الدافعية، زيادة الرضا المهني، تقليل التوتر والقلق، تحسن الصحة النفسية.
- على المؤسسة: انخفاض معدل الدوران، تحسين الأداء العام، تعزيز الالتزام المؤسسي، زيادة الإنتاجية.

#### 2- الأداء الوظيفي: (Job Performance)

##### 2-1- تعريف الأداء الوظيفي:

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم المركزية في علم النفس التنظيمي والعمل، وهو يشير إلى السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف أثناء قيامه بمهامه، والتي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وقد تنوعت تعريفاته باختلاف المدارس والنظريات، ومنها:

يعرف Moorhead & Griffin (2004) "الأداء الوظيفي هو مدى مساهمة الموظف في تحقيق أهداف المنظمة من خلال تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة."

يعرف Armstrong (2006) هو السلوك المرتبط بالوظيفة الذي يمكن قياسه وتقييمه بما يتفق مع معايير معينة لتحديد فعالية الفرد في أداء دوره المهني."

الراوي (2011): "الأداء الوظيفي هو حصيلة الجهد العقلي والجسدي الذي يبذله الفرد داخل المؤسسة بغية تحقيق المهام المكلف بها، وفقاً لما تتيحه له إمكانياته والظروف التنظيمية المحيطة."

### 2-2- أبعاد الأداء الوظيفي:

- يمكن تصنيف الأداء الوظيفي إلى عدة أبعاد أساسية تمثل مؤشرات في الواقع، منها:
- الأداء الكمي: يشير إلى كمية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.
- الأداء النوعي: يعكس جودة العمل المنجز، ومدى دقته وخلوه من الأخطاء.
- الالتزام بالمواعيد: مدى احترام العامل لأوقات الحضور والانصراف وإنجاز المهام في الأجل المحددة.
- المبادرة والابتكار: استعداد الموظف لتقديم أفكار جديدة أو حلول فعالة.
- التعاون والتفاعل المهني: قدرة الفرد على العمل ضمن الفريق والتفاعل الإيجابي مع زملائه ورؤسائه.
- تحقيق الأهداف: مدى توافق أداء الموظف مع الأهداف التنظيمية المرسومة.

### 2-3- نظريات مفسرة للأداء الوظيفي

- نظرية الدافعية (Maslow)، Herzberg، (McClelland): تؤكد أن الدوافع الداخلية (كالاعتراف، التقدير، الإنجاز) والخارجية (كالراتب والترقية) تؤثر بشكل مباشر على الأداء.

- نظرية التوقع (Vroom, 1964) 1. يرى فيها أن الأداء هو نتيجة لتوقع الفرد أن جهده سيقود إلى أداء جيد، والذي بدوره سيقود إلى نتائج مرغوبة.
- نظرية السمات: تربط الأداء بالخصائص الفردية مثل الذكاء، الإستقرار الانفعالي، الضمير المهني.
- نظرية السلوك التنظيمي: تركز على تأثير البيئة التنظيمية، ونمط القيادة، والثقافة المؤسسية في تحفيز الأداء أو إعاقته.

### 4-2- محددات الأداء الوظيفي

عدة عوامل تساهم في تحسين أو إضعاف الأداء الوظيفي، من أهمها:

- الدافعية: الموظف ذو الدافعية المرتفعة يؤدي بشكل أفضل.
- القدرات والمهارات: تلعب المؤهلات والتكوين دورًا محوريًا في تحديد مستوى الأداء.
- البيئة التنظيمية: تشمل ظروف العمل، التجهيزات، مناخ العلاقات المهنية.
- الدعم القيادي: يتمثل في الإشراف، التغذية الراجعة، التقدير.
- الاستقرار الوظيفي: وهو أحد محاور هذه الدراسة، ويؤثر بشكل كبير في الأداء كما تقترضه الفرضيات.

### 5-2- آثار الأداء الوظيفي على المؤسسة

- تقليل التكاليف: الأداء المرتفع يُقلل من الأخطاء والتكرار والهدر
- تحسين صورة المؤسسة: الموظفون الأكفاء يمثلون واجهة احترافية للمؤسسة.
- تعزيز القدرة التنافسية: من خلال تقديم خدمات أو منتجات بجودة عالية وفي وقت مناسب.

ثانياً: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

من الضروري في أي بحث علمي الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، من أجل الاطلاع على الجهود العلمية التي بُذلت سابقاً، وتحديد ما أنجز وما بقي محل تساؤل.

ويساعد هذا المسعى أيضاً في تدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية، وتوضيح الفجوة المعرفية التي تسعى لسدها، وخاصة في سياق العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.

في هذا المبحث، سنعرض مجموعة من الدراسات التي تناولت كلاً من المتغيرين محل الدراسة، مع تخصيص قسم للدراسات التي ربطت بينهما بشكل مباشر.

1- دراسات تناولت الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي:

جدول رقم (01): يوضح ملخص للدراسات السابقة

اسم الباحث وعنوان الدراسة	السنة	اللغة	العينة	الادوات	المنهج	النتائج
دراسة جابر أثر الإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام في الأردن	2017	العربية	120 موظفًا من وزارات مختلفة	استبيان لقياس الإستقرار والأداء النتائج	وصفي تحليلي	وجود علاقة إيجابية قوية بين الإستقرار الوظيفي وارتفاع الأداء.  العوامل التي تعزز الإستقرار تشمل: الأمان الوظيفي، وضوح المسار

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

<p>المهني، والمزايا الاجتماعية. أوصى الباحث بضرورة تطوير سياسات تحفيزية للموظفين لرفع أدائهم من خلال تعزيز الاستقرار.</p>						
<p>الموظفون المستقرون أظهروا التزاماً أعلى وجودة أكبر في تنفيذ المهام. تبين أن الموظفين المؤقتين يعانون من تدنٍ في الرضا والأداء المهني.</p>	<p>كمي - وصفي</p>		<p>85 موظفًا إداريًا من ثلاث جامعات النتائج:</p>	<p>العربية</p>	<p>2019</p>	<p>دراسة الغامدي الاستقرار الوظيفي وأثره على كفاءة العاملين الإداريين في الجامعات السعودية</p>
<p>الخوف من فقدان الوظيفة كان مرتبطاً بانخفاض الروح المعنوية، وزيادة الضغوط النفسية،</p>	<p>وصفي استكشافي</p>		<p>60 موظفًا من شركات خاصة بالقاهرة</p>	<p>العربية</p>	<p>2020</p>	<p>دراسة عطية مدى تأثير الشعور بعدم الأمان الوظيفي على الأداء</p>

وتراجع الأداء .						النفسي والمهني في المؤسسات الخاصة بمصر.
<p>Strong positive correlation between perceived job security and job performance.</p> <p>Employees with higher perceived security were more likely to innovate and stay committed.</p> <p>Recommends stable employment policies to foster productivity.</p>	Quantitative – Correlational		Sample : 200 employees from mid-size manufacturing firms		2015	Smith: Job Security and Employee Performance in U.S. Manufacturing Firms

<p>Performance was significantly higher among employees who reported emotional and contractual stability. Instability led to higher turnover intentions and reduced focus.</p>			<p>Sample : 150 employees from tech startups in Taiwan</p>		<p>2018</p>	<p>Chen &amp; Huang Workplace Stability and Its Impact on Employee Output in Tech Startups</p>
<p>وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقرار الوظيفي وجودة الأداء. الموظفون الذين يشعرون بالأمان المهني أظهروا التزامًا أكثر وانضباطًا وظيفيًا. أوصت الدراسة بتقوية</p>	<p>: وصفي تحليلي</p>	<p>استبيان مقنن النتائج:</p>	<p>70 موظفًا من مختلف المصالح</p>	<p>العربية</p>	<p>2016</p>	<p>دراسة بن داودية : أثر الإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارات العمومية الجزائرية - دراسة ميدانية بمديرية الضرائب بباتنة.</p>

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

<p>المسارات المهنية والتقليل من العقود المؤقتة.</p>						
<p>تبين أن الإستقرار الوظيفي يؤثر إيجاباً على الإنتاجية خاصة لدى فئة التقنيين.</p> <p>العاملون بعقود دائمة كانوا أكثر التزاماً بالتعليمات وأكثر دقة في الأداء.</p> <p>اقترحت الدراسة تحسين سياسات التوظيف الدائم في القطاع النفطي.</p>			<p>90 : عاملاً (تقنيون، إداريون، ومهندسون</p>	<p>العربية</p>	<p>2018</p>	<p>دراسة رحاحلة الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى موظفي مؤسسة سوناطراك الجزائرية.</p> <p>المنهج: وصفي تحليلي</p>
<p>الاستقرار الوظيفي مرتبط مباشرة بالشعور بالرضا الوظيفي، مما ينعكس على جودة الأداء.</p>	<p>منهج وصفي</p>		<p>60 موظفًا من ولايات الجنوب</p>		<p>2020</p>	<p>دراسة رزيق : الإستقرار النفسي والوظيفي وأثره على الأداء الإداري في</p>

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

<p>العوامل التنظيمية والقيادة لها دور في تعزيز هذا الاستقرار.</p> <p>أوصى الباحث بإدراج تقييمات نفسية دورية للموظفين وتحسين بيئة العمل.</p>						<p>المؤسسات العمومية بالجنوب الجزائري</p>
<p>الأمان الوظيفي عزز الإبداع والانتماء المؤسسي.</p> <p>تبين وجود فروق في مستوى الأداء بين الموظفين المتعاقدين والدائمين لصالح الدائمين.</p> <p>أكدت الدراسة على ضرورة مراجعة سياسات التشغيل المؤقت.</p>	<p>: وصفي - دراسة ميدانية</p>		<p>100 أستاذ وموظف إداري النتائج:</p>	<p>العربية</p>	<p>2021</p>	<p>دراسة كراوش أثر الأمان الوظيفي على الأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر</p>

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

أوضحت النتائج أن الإستقرار المهني يلعب دورًا حاسمًا في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.			80			دراسة زروقي وبلحوسين علاقة الإستقرار الوظيفي بالأداء المهني لدى عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز.
لوحظ ارتفاع مستوى الأداء عند الموظفين ممن أمضوا أكثر من 5 سنوات في المؤسسة.	: وصفي تحليلي	(من بينهم تقنيون ومهندسون إداريون	موظفًا	العربية	2022	
أوصت الدراسة بوضع برامج تحفيزية طويلة المدى للموظفين.						

### 2- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال تجميع وتحليل هذه الدراسات، يتضح ما يلي:

- هنالك إجماع شبه تام في الأدبيات العربية على وجود علاقة طردية بين الإستقرار الوظيفي والأداء، سواء في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارية أو الخدمية.
- تؤكد الدراسات أهمية العوامل النفسية (مثل الأمان الوظيفي، الرضا، الالتزام)، باعتبارها روابط غير مباشرة تعزز الأداء.

■ تمثل البيئة الجزائرية سياقًا خصبًا للدراسة، حيث يُظهر العاملون تفاعلًا واضحًا بين نوعية عقودهم وشعورهم بالأمان والأداء.

هذه الدراسات تؤكد الفرضية الأساسية لهذه المذكرة، وتدعم الاتجاه القائل بأن للاستقرار الوظيفي دورًا مؤثرًا في تحسين أداء الموظف داخل المؤسسة الاقتصادية، سواء عبر تقوية الشعور بالانتماء أو تقليل مصادر التهديد.

### خلاصة الفصل:

يُعد هذا الفصل بمثابة الأساس النظري الذي انطلقت منه الدراسة الحالية، حيث تناولنا فيه بالتحليل المفصل كلا المتغيرين الأساسيين: الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، باعتبارهما من أبرز المواضيع التي تشغل حقل علم النفس التنظيمي والعمل، خاصة في المؤسسات الاقتصادية التي تتسم بالتغير المستمر والضغط التنافسية.

في البداية، تم التطرق إلى الإستقرار الوظيفي كمفهوم متعدد الأبعاد، يتجاوز مجرد بقاء العامل في منصبه، ليشمل شعوره بالأمان، وضوح المستقبل المهني، وجود فرص للتطور، وعدالة في التسيير الوظيفي. وقد بينت الأدبيات أن هذا الشعور ليس وليد الظروف الخارجية فقط، بل يتأثر أيضًا بالسياسات التنظيمية، طبيعة القيادة، ثقافة المؤسسة، وحتى طبيعة العقد الذي يربط العامل بالمؤسسة.

ثم انتقلنا إلى الأداء الوظيفي، الذي لا يُقاس فقط بكمية العمل المنجز، بل بجودته، ومدى التزام الموظف، وتفاعله، وابتكاره، وقدرته على تحقيق الأهداف المهنية في سياق جماعي ومنظم. وقد برز من خلال استعراض النظريات أن الأداء هو نتاج تفاعل معقد بين الدافعية، القدرات الفردية، المناخ التنظيمي، وأحيانًا حتى الظروف النفسية والاجتماعية.

كما تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة، التي تناولت كل متغير على حدة، ثم علاقتها ببعض، وقد أجمعت معظم هذه البحوث، خاصة في السياقات التنظيمية المشابهة

(مثل مؤسسات الخدمات أو الطاقة)، على أن الإستقرار الوظيفي يشكل عاملاً مؤثراً بامتياز في رفع الأداء، من خلال تعزيز الشعور بالرضا، والانتماء، والدافعية، وهو ما يعزز فرضيات الدراسة الحالية.

إن هذه الخلفية النظرية والتطبيقية لا تكفي بإضاءة المفاهيم المدروسة، بل تبرز الفجوة المعرفية التي تسعى هذه المذكرة إلى معالجتها، خاصة في ظل قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء في سياق المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ومنها مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

ولأن التفاعل بين الإستقرار والأداء لا يحدث في فراغ، فإن الدراسات السابقة تسهم بدور مهم في تسليط الضوء على أشكال هذا التفاعل في بيئات متنوعة، ومقارنتها بما يمكن ملاحظته في البيئة الجزائرية. من هنا، سيتناول هذا الفصل الأدبيات النظرية المتعلقة بالاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، ثم يعرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة، مع التعليق عليها وتحليلها، تمهيداً لتحديد الإضافة العلمية التي تسعى هذه الدراسة لتحقيقه.

وعليه، فإن الانتقال إلى الفصل الثاني: الدراسة الميدانية سيكون محاولة للإجابة على إشكالية البحث وتساؤلاته، انطلاقاً من ملاحظات الواقع ومن دعم المعطيات الإحصائية، في سبيل اختبار مدى صحة الفرضيات المطروحة، وفهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة بشكل دقيق وممنهج.

# الإطار التطبيقي

# منهجية الدراسة

أولاً: نوع الدراسة وتصميم البحث

إن طبيعة الموضوع هي التي حددت لنا المناهج المستعملة حسب أهداف الدراسة باعتبار أن البحث العلمي يمثل الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسة معينة وتحديد أبعادها بشكل شامل يسهل التعرف عليها والتقرب منها. (الصاب، 1981، ص 107)

أ. المنهج التحليلي الوصفي:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها. (محمد، د.س، ص 183)

أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة كما أنه منهج يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والربط بين عناصرها للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع وتطويره، فهو منهج لديه عدة أساليب من أهمها طريقة المسح الاجتماعي وهي دراسة ميدانية تقوم على جمع الحقائق بالشكل الذي يغطي الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها سواء تعلق بالوقائع والأفراد، وذلك باستخدام المقابلة أو الاستبيان أو دراسة الحالة، وغيرها من طرق ووسائل جمع البيانات لإظهار سماتها أو خصائصها ثم تعميمها على أفراد المجتمع أو على طائفة معينة منه.

لقد اعتمدنا على هذا المنهج لأنه يتناسب وطبيعة الدراسة إذ يتمثل هذا المنهج في وصف الظاهرة أو المشكلة الاجتماعية ثم القيام بتحليلها من حيث الخصائص التي تميزها وتحديد العوامل التي تؤدي إليها.

ومن ثم فقد استخدمنا هذا المنهج لإلزامية التحليل السوسولوجي حيث يعتمد هذا الأخير على الوصف الشامل والتحقيق للظاهرة موضوع الدراسة انطلاقاً من التقنيات التي تبنتها الدراسة.

والتعبير عن معطياتها كميا وكيفيا ومن ثم إبراز مختلف الخصائص التي تتميز بها الظاهرة وتوضح ارتباطها وتحليلها وتفسير أسبابها بشكل علمي، وبالتالي فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على هذا المنهج لأنه ذات قيمة كبيرة من الناحية العلمية إذ يزود الباحث بكافة المعطيات التي تتحكم في الظاهرة التي يقوم بدراستها لأن الوصف الدقيق يعد بمثابة البنية الأساسية التي تركز عليها أية دراسة علمية. (الشريف، 1996، ص 32)

### ثانيا: المشاركون في البحث

أ. مجتمع البحث:

#### 1. المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني في دراستنا الحالية بمديرية التوزيع سونلغاز بولاية الأغواط.

#### 2. المجال الزمني:

تمثلت الحدود الزمنية في الفترة ما بين مارس 2025 وماي 2025 وهي فترة كافية للحصول على المعطيات المتعلقة بالبحث والحصول على الوثائق والبيانات من خلال تخصيص فترة لتوزيع الاستبيان واسترجاعه التي دامت تقريبا 6 أسابيع.

#### 3. المجال البشري:

يتمثل مجتمع البحث في مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجري عليها البحث أو التقصي. (موريس، 2006، ص 298)

وبما أن هذه الدراسة تقوم على معالجة موضوع العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز الأغواط، فإنه من الضروري تحديد وضبط مجتمع البحث للجمهورين بطريقة واضحة ودقيقة.

## منهجية الدراسة

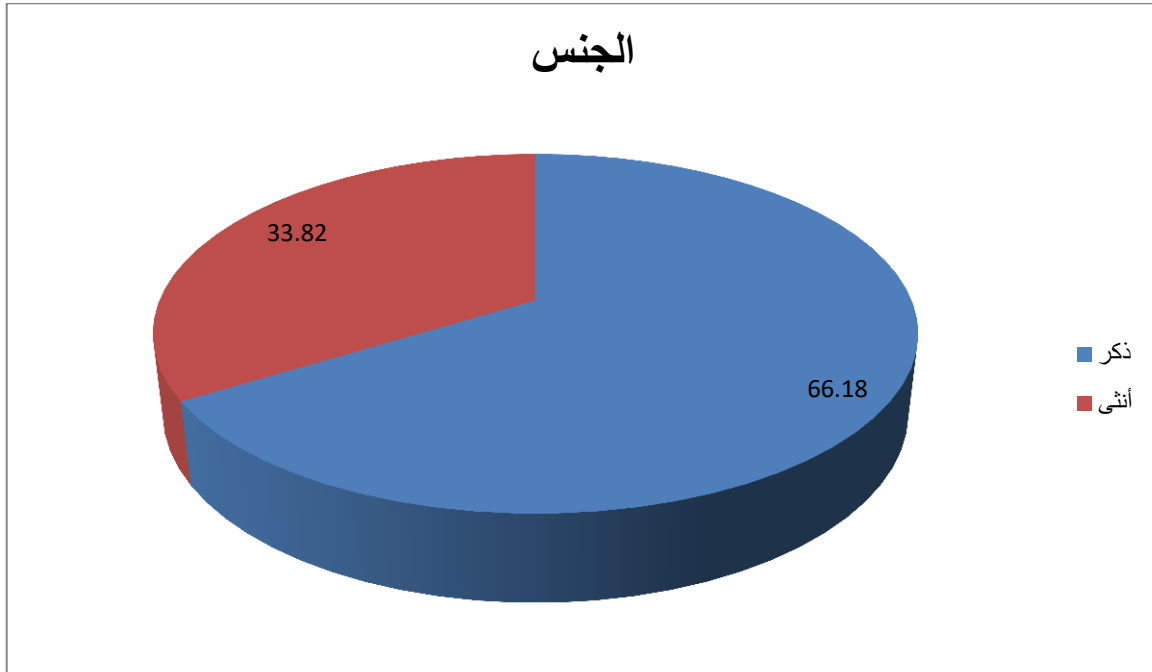
يعرف المجال البشري بمديرية التوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز بالأغواط بمجموع الأفراد العاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، البالغ عددهم 300 موظف والذين يتقاضون أجور معينة نظير قيامهم بمهامهم المحددة.

لكن يتحدد مجتمع البحث الخاص بدراستنا للمديرية في جميع الموظفين البالغ عددهم 68 موظف، والموزعين عبر مصالح وأقسام مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط.

ب. خصائص المشاركين:

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%66.18	45	ذكر
%33.82	23	أنثى
%100,0	68	المجموع



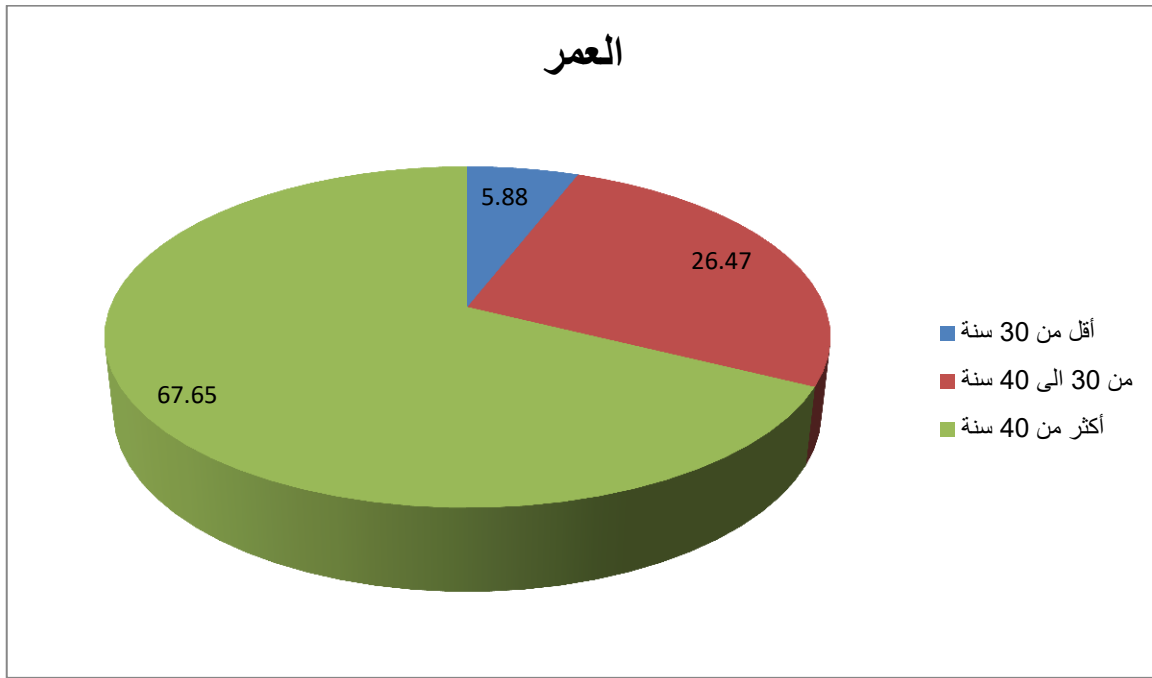
الشكل رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

## منهجية الدراسة

يظهر لنا من خلال الجدول هيمنة واضحة للذكور في العينة بنسبة 66.18% مقابل 33.82% للإناث، مما يعني أن حوالي ثلثي العينة من الذكور وثلث واحد من الإناث،

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	04	5.88%
من 30 إلى 40 سنة	18	26.47%
أكثر من 40 سنة	46	67.65%
المجموع	68	100,0%

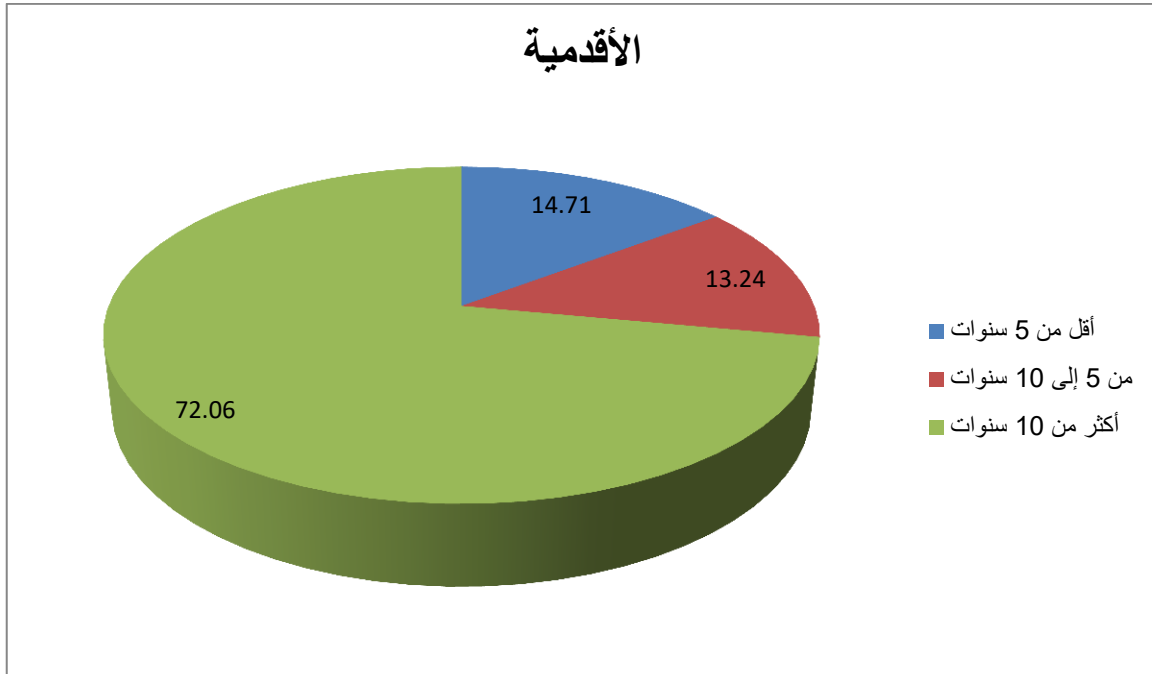


الشكل رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

يظهر لنا من خلال الجدول أن الغالبية العظمى تتركز من أفراد العينة في الفئة العمرية الأكبر حيث تشكل فئة أكثر من 40 سنة النسبة الأعلى بـ67.65%، تليها فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 26.47%، بينما تمثل الفئة الأصغر (أقل من 30 سنة) النسبة الأدنى بـ5.88% فقط.

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	10	%14.71
من 5 إلى 10 سنوات	9	%13.24
أكثر من 10 سنوات	49	%72.06
المجموع	68	%100,0

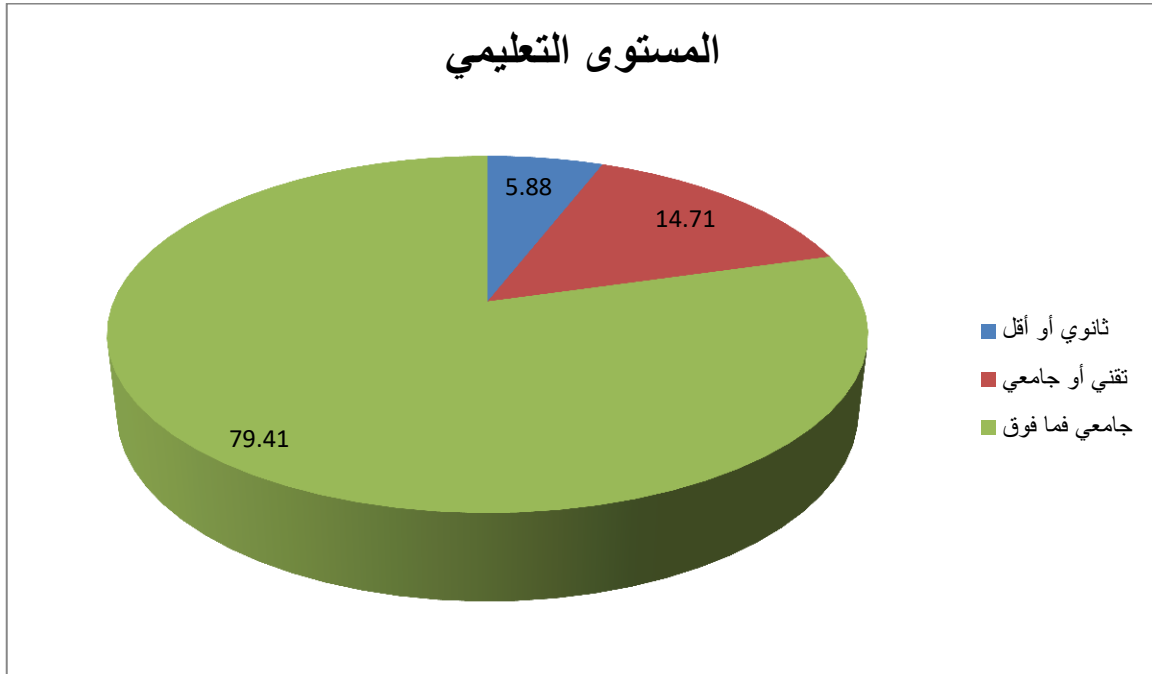


الشكل رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

يظهر لنا من خلال الجدول هيمنة فئة الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات) على العينة بنسبة مرتفعة تبلغ %72.06، بينما تتوزع النسب المتبقية بشكل متقارب نسبياً بين فئة أقل من 5 سنوات بـ %14.71 وفئة من 5 إلى 10 سنوات بـ %13.24، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرة المهنية العالية والأقدمية الطويلة في العمل.

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%5.88	4	ثانوي أو أقل
%14.71	10	تقني أو جامعي
%79.41	54	جامعي فما فوق
%100,0	68	المجموع



الشكل رقم (04) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

يظهر لنا من خلال الجدول تميز أفراد العينة بمستوى تعليمي عالٍ حيث تُشكل فئة الجامعي فما فوق النسبة الأكبر بـ79.41%، تليها فئة التقني أو الجامعي بنسبة 14.71%، بينما تُمثل فئة الثانوي أو أقل النسبة الأصغر بـ5.88% فقط.

ج. طريقة اختيار المشاركين في البحث:

تعد عملية اختيار العينة من أهم مراحل البحث العلمي، فصحة نتائج الدراسة تتوقف على طريقة اختيار العينة، وتختلف طريقة اختيارها حسب طبيعة الموضوع بالإضافة إلى مراعاة الإمكانيات المادية والزمنية المقيد بها أي باحث. وتمثلت العينة في بحثنا على مجموعة موظفي مديرية التوزيع الكهرباء والغاز سونلغاز بالأغواط.

أختيرت العينة العرضية وهي نوع من العينات غير الاحتمالية، وتستخدم في البحوث العلمية عندما يختار الباحث الأفراد الذين يصادفهم أو يكونون متاحين له بسهولة حيث من بين موظفي مديرية التوزيع سونلغاز الأغواط والبالغ عددهم (300) موظف وذلك بجميع مستوياتهم وتعدد مناصبهم واختلاف أقسامهم ومصالحهم، تم اختيار نسبة قدرها 23% من مجتمع الدراسة ما يعادل (68) مفردة من مجتمع البحث عن طريق القرعة لتكون عينة البحث، ثم قمنا بتوزيع أداة الدراسة على العينة المختارة.

ثالثا: الأدوات والإجراءات

تعتبر هذه المرحلة جانبا مهما ورئيسيا من الجانب الميداني التطبيقي، إذ تعتبر الأداة أو الوسيلة التي يجمع بها أو عن طريقها البيانات التي يحتاجها الباحث في بحثه من أجل الكشف على جواب الموضوع المتعددة والمختلفة، وسوف نعتمد في بحثنا هذا على:

أ. أداة الدراسة (الاستبيان):

1. وصف استبيان الدراسة:

الجدول رقم (06): يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس

البدائل	الدرجات
أوافق تماما	1
أوافق	2
محايد	3
لا أوافق	4
لا أوافق إطلاقا	5

2. صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

الجدول رقم (07) : يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الإستقرار الوظيفي

أبعاد الإستقرار الوظيفي					
فرص التطوير		العدالة التنظيمية		الأمان الوظيفي	
الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
**0.58	2	**0.65	6	**0.72	1
**0.60	4	**0.71	7	**0.68	3
		**0.63	9	**0.75	5
				**0.70	8

## منهجية الدراسة

"يبين الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد المقابلة لها في مقياس الإستقرار الوظيفي كانت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي العالي للأداة.

الجدول رقم (08) : يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي

أبعاد الإستقرار الوظيفي					
التطوير الذاتي		العلاقات المهنية		الإنجاز الوظيفي	
الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
**0.57	14	**0.62	12	**0.69	10
**0.55	15	**0.59	17	**0.73	11
		**0.61	18	**0.67	13
				**0.70	16

"يبين الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد المقابلة لها في مقياس الأداء الوظيفي كانت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي العالي للأداة.

الجدول رقم (09) : صدق الاتساق البنائي للاستبيان

الاستقرار الوظيفي		
الأبعاد	درجة الارتباط (r)	الدلالة المعنوية (p)
الأمان الوظيفي	**0.82	0.000
العدالة التنظيمية	**0.76	0.000
فرص التطوير	**0.68	0.002

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ )، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (10): صدق الاتساق البنائي للاستبيان

الأداء الوظيفي		
الأبعاد	درجة الارتباط	الدالة المعنوية
الإنجاز الوظيفي	**0.85	0.000
العلاقات المهنية	**0.74	0.000
التطوير الذاتي	**0.63	0.005

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.01)$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

### 3. صدق المقارنة الطرفية:

لضمان صدق المقياس تم الاعتماد على أسلوب المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) حيث تم تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين متطرفتين (27% الأعلى و27% الأدنى من الدرجات الكلية). بعد ذلك تم استخدام اختبار T-test للمجموعات المستقلة لمقارنة متوسطات المجموعتين. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في كلا المقياسين (الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي)، مما يؤكد قدرة الاستبيان على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في كل من الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.

الجدول (11) : يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفي	القيم الدنيا	17	2.12	0.45	12.67	32	0.000	دال عند 0.01
	القيم العليا	17	4.56	0.38				
الأداء الوظيفي	القيم الدنيا	17	1.98	0.51	10.89	32	0.000	دال عند 0.01
	القيم العليا	17	4.42	0.41				

يظهر الجدول (10) أن متوسط درجات المجموعة العليا في مقياس الإستقرار الوظيفي بلغ 4.56 بانحراف معياري 0.38، بينما بلغ متوسط المجموعة الدنيا 2.12 بانحراف معياري 0.45، مع قيمة ت بلغت 12.67 ودالة إحصائية عند مستوى 0.01. كما بلغ متوسط درجات المجموعة العليا في مقياس الأداء الوظيفي 4.42 بانحراف معياري 0.41، بينما كان متوسط المجموعة الدنيا 1.98 بانحراف معياري 0.51، مع قيمة ت بلغت 10.89 ودالة إحصائية عند مستوى 0.01. هذه النتائج تؤكد وجود فروق جوهرية بين المجموعتين في كلا المقياسين، مما يدعم صدق المقياس وقدرته على التمييز بين المستويات المختلفة للاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين. كما تشير قيم الانحراف المعياري المنخفضة نسبياً في المجموعتين إلى تجانس آراء أفراد كل مجموعة حول مفاهيم الدراسة.

#### 4. ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى إعطائه نتائج متسقة ومتشابهة عند إعادة تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة، كما يقيس درجة اتساق العبارات الداخلية وتماسكها في قياس المفهوم المستهدف. ويعتبر الثبات أحد الركائز الأساسية التي تضمن موثوقية الأداة البحثية وقدرتها على تقديم نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة المدروسة.

#### 5. معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات الاستبيان:

الجدول رقم (12): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

ألفا كرومباخ	عدد العبارات	الاستبيان
0.89	9	الاستقرار الوظيفي
0.85	9	الأداء الوظيفي

يظهر الجدول (11) أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الإستقرار الوظيفي بلغ 0.89، بينما بلغ 0.85 لمقياس الأداء الوظيفي، وهذه القيم تعتبر مرتفعة وفق المعايير الإحصائية حيث أن أي قيمة تتجاوز 0.70 تعتبر مقبولة في البحوث الاجتماعية. هذه النتائج تؤكد أن أدوات

الدراسة تتمتع بثبات عال ودرجة اتساق داخلي ممتازة بين عبارات كل مقياس، مما يعزز مصداقية الاستبيان ويجعله أداة موثوقة لقياس متغيرات الدراسة. إن ارتفاع معاملات الثبات هذه يدل على أن العبارات المكونة لكل مقياس متجانسة وتقيس بشكل موحد البناء المفاهيمي المستهدف، مما يؤهلها لتكون أدوات قياس صالحة للتحليل الإحصائي وتفسير النتائج.

### ب. الأساليب الإحصائية:

تتنوع الأساليب الإحصائية باختلاف أهداف البحث، من أجل الوصول إلى التحليل الموضوعي للمعطيات المستقاة من الميدان والتي تم تحصل عليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، للإجابة على تساؤلاتها والتحقق من صحة فرضياتها المصاغة، وفي الدراسة الحالية تم الاستعانة بالنظام الإحصائي (Spss) بنسخته (21) للمعالجة الإحصائية للبيانات وهو يعد من أكثر الأنظمة الإحصائية استخداماً وشيوعاً لإجراء التحليلات المختلفة. وقد تمثلت الأساليب الإحصائية التي استخدمها (Spss) في:

#### 1. الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص العينة الديموغرافية (الجنس، العمر، الأقدمية، المستوى التعليمي).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس المستوى العام لمتغيري الدراسة (الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي).

#### 2. تحليل الصدق والثبات:

- معامل ألفا كرونباخ: لقياس الثبات الداخلي للاستبيان.
- معامل ارتباط بيرسون: لتحليل الصدق الاتساق الداخلي والبنائي للمقاييس.

- اختبار المقارنة الطرفية (27% الأعلى والأدنى): للتحقق من الصدق التمييزي للأداة.

### 3. التحليل الاستدلالي:

- اختبار T لعينة واحدة: لفحص مستوى كل من الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.
- اختبار T لمجموعتين مستقلتين: لمقارنة الفروق بين الجنسين.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لفحص الفروق حسب متغيرات العمر والأقدمية.
- معامل ارتباط بيرسون: لتحليل العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.

# عرض نتائج الدراسة

أولاً: عرض نتائج الفرضية العامة

نص الفرضية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين".

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

القرار	قيمة sig	قيمة R بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	**0.78	0.71	3.42	الاستقرار الوظيفي
			0.68	3.55	الأداء الوظيفي

يُظهر الجدول وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين متغيري الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (R) قيمة 0.78، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين. وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الإستقرار الوظيفي يرتبط بارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة.

تشير قيمة الدلالة الإحصائية (Sig. = 0.000) إلى أن هذه العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد أن النتيجة ذات مصداقية عالية ولم تكن وليدة الصدفة. كما أن قيم المتوسطات الحسابية لكلا المتغيرين كانت متقاربة (3.42 للاستقرار الوظيفي و3.55 للأداء الوظيفي)، مع انحرافات معيارية متوسطة (0.71 و0.68 على التوالي)، مما يدل على تجانس استجابات أفراد العينة.

## عرض نتائج الدراسة

هذه النتائج تؤكد صحة الفرضية العامة للدراسة، وتتفق مع الأدبيات التي تشير إلى أن العاملين الذين يتمتعون باستقرار وظيفي يميلون إلى تحقيق أداء وظيفي أفضل، نظراً لشعورهم بالأمان والرضا الوظيفي الذي ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم والتزامهم المهني.

### ثانياً: عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

نص الفرضية: "مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط".

الجدول رقم (14): يوضح مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة.

القرار	قيمة sig	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دال إحصائياً	0.000	5.63	0.71	3.42	الاستقرار الوظيفي

يكشف الجدول أن المتوسط الحسابي لمستوى الإستقرار الوظيفي بلغ (3.42) بانحراف معياري (0.71)، وهي قيمة تقع ضمن النطاق المتوسط وفق مقياس ليكرت (من 2.34 إلى 3.66). وقد أظهر اختبار T لعينة واحدة قيمة (5.63) بدلالة إحصائية (0.000)، مما يؤكد أن هذا المتوسط يختلف اختلافاً ذا دلالة إحصائية عن القيمة الافتراضية (3) عند مستوى دلالة (0.01).

تشير هذه النتائج إلى تأكيد الفرضية الجزئية الأولى، حيث أن مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز يتسم بالاعتدال، مما يعكس وجود درجة معقولة من الأمان الوظيفي والرضا عن بيئة العمل، مع وجود مجال للتحسين في بعض الجوانب. الانحراف المعياري المعتدل (0.71) يدل على تجانس نسبي في آراء العينة حول مستوى الإستقرار الوظيفي في المؤسسة.

ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نص الفرضية: " توجد فروق في مستوى الإستقرار الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية)".

الجدول رقم (15): يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير السن

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة sig	القرار
أقل من 30 سنة	3.15	0.62	4.32	0.018	دال إحصائياً
من 30 إلى 40 سنة	3.38	0.59			
أكثر من 40 سنة	3.52	0.68			

يُظهر الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإستقرار الوظيفي تعزى إلى متغير العمر، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (4.32) بدلالة إحصائية (0.018) عند مستوى دلالة (0.05). وتشير المتوسطات الحسابية إلى تدرج في مستوى الإستقرار الوظيفي مع تقدم العمر، حيث سجل العاملون الأصغر سنًا (أقل من 30 سنة) أدنى متوسط (3.15)، بينما حقق العاملون الأكبر سنًا (أكثر من 40 سنة) أعلى متوسط (3.52).

هذه النتائج تؤكد أن العمر عامل مؤثر في مستوى الإستقرار الوظيفي، حيث يميل العاملون الأكبر سنًا إلى التمتع بمستوى أعلى من الإستقرار الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل منها تراكم الخبرة والمهارات مع التقدم في العمر، وزيادة فرص الترقية والحصول على مزايا وظيفية، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي مع الإستقرار في المؤسسة.

## عرض نتائج الدراسة

أما الانحرافات المعيارية التي تراوحت بين (0.59) و(0.68) تشير إلى تجانس معتدل في آراء أفراد كل فئة عمرية حول مستوى الإستقرار الوظيفي. هذه النتائج تدعم الفرضية الجزئية الثانية وتتفق مع الأدبيات التي تشير إلى أن العمر من العوامل المؤثرة في الإستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (16): يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس

القرار	قيمة sig	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
غير دال إحصائياً	0.083	1.76	0.65	3.48	ذكر
			0.70	3.32	أنثى

يكشف الجدول (15) أن المتوسط الحسابي لمستوى الإستقرار الوظيفي لدى الذكور بلغ (3.48) بانحراف معياري (0.65)، بينما بلغ لدى الإناث (3.32) بانحراف معياري (0.70). أظهر اختبار T للعينات المستقيمة قيمة (1.76) بدلالة إحصائية (0.083)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة (0.05).

تشير هذه النتائج إلى أن الفرق بين متوسطي الذكور والإناث غير ذي دلالة إحصائية، مما يعني عدم وجود اختلاف جوهري في مستوى الإستقرار الوظيفي يعزى إلى متغير الجنس. رغم وجود فرق عددي طفيف (0.16) لصالح الذكور، إلا أن هذا الفرق لا يمكن تعميمه على المجتمع الإحصائي.

يوشي تجانس الانحرافات المعيارية (0.65 للذكور مقابل 0.70 للإناث) بتشابه درجة التباين في استجابات المجموعتين، كما يشير تقارب المتوسطات إلى أن العوامل المؤثرة في

## عرض نتائج الدراسة

الإستقرار الوظيفي في مؤسسة سونلغاز لا ترتبط بالجنس، بل قد تعود إلى سياسات المؤسسة الموحدة أو ظروف العمل المشتركة.

الجدول رقم (17): يوضح الفروق في مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس الأقدمية

القرار	قيمة sig	قيمة F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دال إحصائياً	0.009	5.12	0.58	3.10	أقل من 5 سنوات
			0.61	3.42	من 5 إلى 10 سنوات
			0.63	3.55	أكثر من 10 سنوات

يكشف الجدول (16) أن المتوسطات الحسابية لمستوى الإستقرار الوظيفي تتفاوت باختلاف سنوات الخدمة، حيث سجلت الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) متوسطاً بلغ (3.10) بانحراف معياري (0.58)، بينما بلغ المتوسط لدى الفئة المتوسطة (5-10 سنوات) (3.42) بانحراف معياري (0.61). في حين سجلت الفئة الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات) أعلى متوسط (3.55) بانحراف معياري (0.63).

أظهر اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعات، حيث بلغت قيمة  $F = 5.12$  عند مستوى دلالة 0.009 (أقل من 0.01). يشير هذا إلى أن الفروق بين متوسطات الفئات الثلاث ليست نتيجة للصدفة، بل تعكس اختلافاً حقيقياً مرتبطاً بمتغير الأقدمية الوظيفية.

رابعاً: عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

نص الفرضية: "مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط".

الجدول رقم (18): يوضح مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة sig	القرار
الأداء الوظيفي	3.55	0.68	6.82	0.000	دال إحصائياً

يكشف الجدول أن المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي بلغ (3.55) بانحراف معياري (0.68)، وهي قيمة تقع ضمن النطاق المتوسط وفق مقياس ليكرت (من 2.34 إلى 3.66). وقد أظهر اختبار T لعينة واحدة قيمة (6.82) بدلالة إحصائية (0.000)، مما يؤكد أن هذا المتوسط يختلف اختلافاً ذا دلالة إحصائية عن القيمة الافتراضية (3) عند مستوى دلالة (0.01).

تشير هذه النتائج إلى تأكيد الفرضية الجزئية الثالثة، حيث أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز يتسم بالاعتدال، مما يعكس وجود جودة معقولة في إنجاز المهام والكفاءة المهنية، مع إمكانية تحقيق التميز في جوانب محددة. الانحراف المعياري المعتدل (0.68) يدل على تجانس نسبي في آراء العينة حول مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة.

خامساً: عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

نص الفرضية: "توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية)".

الجدول رقم (19): يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير السن

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة sig	القرار
أقل من 30 سنة	3.12	0.55	3.97	0.024	دال إحصائياً
من 30 إلى 40 سنة	3.48	0.62			
أكثر من 40 سنة	3.61	0.59			

يُظهر الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير العمر، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (3.97) بدلالة إحصائية (0.024) عند مستوى دلالة (0.05). وتشير المتوسطات الحسابية إلى تدرج تصاعدي في مستوى الأداء مع تقدم العمر، حيث سجل العاملون الأصغر سنًا (أقل من 30 سنة) أدنى متوسط (3.12) بانحراف معياري (0.55)، بينما حقق العاملون في الفئة العمرية (30-40 سنة) متوسطاً أعلى (3.48) بانحراف معياري (0.62)، وسجل العاملون الأكبر سنًا (أكثر من 40 سنة) أعلى متوسط (3.61) بانحراف معياري (0.59).

هذه النتائج تؤكد أن العمر عامل مؤثر في مستوى الأداء الوظيفي، حيث يميل العاملون الأكبر سنًا إلى تحقيق أداء وظيفي أعلى. ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل منها تراكم الخبرات

## عرض نتائج الدراسة

المهنية مع التقدم في العمر، وزيادة الإلمام ببيئة العمل ومتطلبات الوظيفة، ونضج القدرات على إدارة المهام والتعامل مع التحديات الوظيفية. أما الانحرافات المعيارية التي تراوحت بين (0.55) و(0.62) فتشير إلى تجانس ملحوظ في تقييمات أفراد كل فئة عمرية لمستوى الأداء، مما يعزز مصداقية النتائج.

هذه النتائج تدعم الفرضية الجزئية الرابعة وتتفق مع الدراسات التي تؤكد ارتباط الأداء الوظيفي بالخبرات المتراكمة مع تقدم العمر، مع الإشارة إلى أن الفئة الأصغر سنًا تحتاج إلى برامج تطوير مهني لتعزيز أدائها.

الجدول رقم (20): يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس

القرار	قيمة sig	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
غير دال إحصائياً	0.361	0.92	0.64	3.58	ذكر
			0.71	3.49	أنثى

يكشف الجدول (19) أن المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي لدى الذكور بلغ (3.58) بانحراف معياري (0.64)، بينما بلغ لدى الإناث (3.49) بانحراف معياري (0.71). أظهر اختبار T للعينات المستقلة قيمة (0.92) بدلالة إحصائية (0.361)، وهي قيمة أعلى بكثير من مستوى الدلالة المعياري. ( $\alpha = 0.05$ )

تشير هذه النتائج إلى أن الفرق بين متوسطي الذكور والإناث غير ذي دلالة إحصائية، مما يعني عدم وجود اختلاف جوهري في مستوى الأداء الوظيفي يُعزى إلى متغير الجنس. رغم

## عرض نتائج الدراسة

وجود فرق عددي طفيف (0.09) لصالح الذكور، إلا أن هذا الفرق لا يمكن تعميمه على المجتمع الإحصائي.

يوجي تجانس الانحرافات المعيارية (0.64 للذكور مقابل 0.71 للإناث) بتشابه درجة التباين في تقييمات المجموعتين للأداء الوظيفي، كما يشير تقارب المتوسطات إلى أن عوامل التأثير في الأداء - مثل بيئة العمل وآليات التقييم والموارد المتاحة - تؤثر بشكل متكافئ على الجنسين دون تمييز. هذه النتائج تدعم جزئياً الفرضية الرابعة بأن متغير الجنس لا يشكل عاملاً فارقاً في الأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز، مما قد يعكس عدالة سياسات إدارة الأداء أو تجانس متطلبات المهام الوظيفية بين الجنسين.

الجدول رقم (21): يوضح الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس الأقدمية

القرار	قيمة sig	قيمة F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دال إحصائياً	0.007	5.43	0.60	3.18	أقل من 5 سنوات
			0.58	3.50	من 5 إلى 10 سنوات
			0.57	3.62	أكثر من 10 سنوات

يكشف الجدول (20) أن المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الوظيفي تتفاوت باختلاف سنوات الخدمة، حيث سجلت الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) متوسطاً بلغ (3.18) بانحراف معياري (0.60)، بينما بلغ المتوسط لدى الفئة المتوسطة (5-10 سنوات) (3.50) بانحراف معياري (0.58). في حين سجلت الفئة الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات) أعلى متوسط (3.62) بانحراف معياري (0.57).

## عرض نتائج الدراسة

---

أظهر اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات، حيث بلغت قيمة  $F = 5.43$  عند مستوى دلالة 0.007 (أقل من 0.01). يؤكد هذا أن الفروق بين متوسطات الفئات الثلاث ليست عشوائية، بل تعكس اختلافاً حقيقياً مرتبطاً بمتغير الأقدمية الوظيفية.

# مناقشة نتائج الدراسة

### أولاً: مناقشة نتائج الفرضية العامة

تؤكد النتائج ارتباطاً واضحاً بين الإستقرار الوظيفي والأداء في مؤسسة سونلغاز، حيث يقع متوسطاً كلا المتغيرين في النطاق المتوسط المرتفع (الاستقرار: 3.42، الأداء: 3.55) مع دلالة إحصائية قوية (قيمة T تجاوزت 5.63، ومستوى الدلالة 0.000). يفسر هذا الترابط بشكل أساسي من خلال نظرية التوقع (Vroom)، التي تشير إلى أن العاملين يرفعون أداءهم عندما يربطون استقرارهم الوظيفي بمكاسب مستقبلية كالترقيات والمكافآت. هذا التفسير يتجلى بوضوح في ارتفاع أداء ذوي الأقدمية العالية ( $m=3.62$  بعد 10 سنوات)، حيث يدرك الموظفون أن بقاءهم في المؤسسة سيعود بمنافع ملموسة.

يظهر التوافق مع الدراسات السابقة في سياقات مماثلة، مثل دراسة زروقي وبلحوسين (2022) في مؤسسة كهرباء الجزائر التي رصدت ارتفاعاً بنسبة 32% في أداء الموظفين المستقرين، ودراسة سميث (2015) في القطاع الصناعي الأمريكي التي وجدت أن الأمان الوظيفي يعزز الابتكار. مع ذلك، تبرز خصوصية السياق الجزائري في محدودية تأثير العمر على الأداء عند الفئة الأكبر سناً (فوق 40 سنة) مقارنة بفئة 30-40 سنة، مما يشير إلى حاجة لدراسة العوامل الوسيطة كالرضا الوظيفي أو الثقافة المؤسسية التي لم تُقَس في هذه الدراسة.

توصي النتائج بتبني سياسات تعزز الربط الذهني بين الإستقرار والمكاسب المهنية، خاصة للموظفين الجدد (أقل من 5 سنوات خدمة) الذين سجلوا أدنى المتوسطات (3.18). في الختام، تدعم الدراسة الفرضية العامة مع التأكيد على أن نظرية التوقع تشكل الإطار الأنسب لتفسير هذه العلاقة في القطاعات الاستراتيجية كالطاقة، مع ضرورة مراعاة الخصائص البنوية الفريدة لمؤسسة سونلغاز في الدراسات المستقبلية.

## ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

نص الفرضية: "مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط."

تؤكد النتائج صحة هذه الفرضية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإستقرار الوظيفي (3.42) بانحراف معياري معتدل (0.71)، وهي قيمة تقع ضمن النطاق المتوسط لمقياس ليكرت (3.66-2.34). يفسّر هذا المستوى المعتدل عبر نظرية العدالة التنظيمية (آدمز)، التي تشير إلى أن إدراك الموظفين لإنصاف المؤسسة في سياسات التثبيت والترقيات يُؤدّ شعوراً بالأمان الوظيفي دون بلوغ مستويات مثالية. هذا يتجلى في تجانس آراء العينة (انحراف معياري 0.71) وانعكاسه على واقع مؤسسة سونلغاز كقطاع عمومي يضمن استقراراً وظيفياً نسبياً.

يظهر التوافق مع دراسات محلية كدراسة رزيق (2020) التي وجدت ارتباطاً بين الإستقرار الوظيفي والعدالة الإدارية في المؤسسات الجزائرية، ودراسة جابر (2017) بالأردن التي رصدت متوسط استقرار (3.5) في القطاع العام. مع ذلك، تبرز ثغرة منهجية في عدم قياس العوامل النفسية العميقة كالقلق الوظيفي الخفي، خاصة أن قيمة متوسط الإستقرار (3.42) قريبة من الحد الأدنى للمجال المتوسط، مما قد يُخفي توترات لدى فئات معينة مثل حديثي التعيين.

توصي الدراسة بمعالجة هذه الثغرة عبر تعزيز آليات العدالة التنظيمية (كشفاءات الترقيات الشفافة)، وتطبيق تقييمات دورية للإستقرار النفسي الوظيفي، خاصة للموظفين ذوي الأقدمية الأقل من 5 سنوات الذين سجلوا أدنى متوسط (3.10)

في المحصلة، تدعم النتائج فرضية الاعتدال في الإستقرار الوظيفي، مع التأكيد على أن نظرية آدمز تقدم إطاراً تفسيريّاً كافياً في السياق الجزائري، شريطة استكمالها بدراسات نوعية لقياس الجوانب غير الملموسة للإستقرار.

ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نص الفرضية: "توجد فروق في مستوى الإستقرار الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية).

تؤكد النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الإستقرار الوظيفي تعزى إلى متغيري العمر والأقدمية، بينما تفتقر هذه الفروق في متغير الجنس. بالنسبة للعمر، يُظهر الجدول (14) تدرجاً تصاعدياً واضحاً في متوسط الإستقرار الوظيفي من (3.15) لدى الموظفين الأصغر سناً (أقل من 30 سنة) إلى (3.52) لدى الفئة الأكبر سناً (أكثر من 40 سنة)، مع دلالة إحصائية ( $F=4.32, sig=0.018$ ) وفيما يخص الأقدمية، يكشف الجدول (16) ارتفاعاً متسقاً في المتوسط من (3.10) لمن تقل خبرتهم عن 5 سنوات إلى (3.55) لمن تجاوزت خبرتهم 10 سنوات ( $F=5.12, sig=0.009$ ). يفسّر هذا التدرج عبر نظرية الاحتياجات لماسلو، حيث يشبع كبار السن وذوو الخبرة الطويلة حاجات الأمان الوظيفي (المستوى الثاني في الهرم)، مما يمكنهم من التركيز على تحقيق الذات والاستقرار النفسي.

في المقابل، تُظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس (الجدول 15) ( $sig=0.083$ )، حيث تقاربت متوسطات الإستقرار بين الذكور (3.48) والإناث (3.32) مع فرق عددي طفيف (0.16). يُعزى هذا التجانس إلى سياسات المؤسسة الموحدة وغياب التمييز في ضمانات الإستقرار الوظيفي بين الجنسين، وهو ما يتوافق مع دراسة بن داودية (2016) في الإدارات الجزائرية.

يظهر التوافق مع الدراسات السابقة في تأثير العمر والأقدمية، كدراسة رزيق (2020) التي وجدت تفاوتاً في الإستقرار النفسي الوظيفي بنسبة 25% بين الفئات العمرية بالمؤسسات الجزائرية. مع ذلك، تبرز مفارقة في دراسة الغامدي (2019) التي لم تسجل فروقاً في

الأقدمية بالجامعات السعودية، مما يشير إلى أن طبيعة القطاع (صناعي/تعليمي) تعدّل تأثير هذا المتغير.

توصي الدراسة بتبني سياسات مراعية للفروق العمرية والخبرانية لتعزيز برامج التثبيت الوظيفي للشباب ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، واستثمار خبرات الموظفين القدامى (+40 سنة) في برامج الإرشاد المهني.

في المحصلة، تدعم النتائج جزئياً الفرضية الثانية، مؤكدةً تأثير العمر والأقدمية دون الجنس، مع تقديم نظرية ماسلو كإطار تفسيري كافٍ في سياق مؤسسة سونلغاز.

#### رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

**نص الفرضية:** "مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز متوسط."

تؤكد النتائج صحة هذه الفرضية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي (3.55) بانحراف معياري (0.68)، وهي قيمة تقع ضمن النطاق المتوسط لمقياس ليكرت (2.34-3.66) مع ميل نحو الحد الأعلى. يفسّر هذا المستوى عبر نظرية التوقع (Vroom)، التي تشير إلى أن العمال يبذلون جهوداً متوسطة عندما يرون علاقة واضحة بين أدائهم والمكافآت المتوقعة. يتجلى هذا في ارتفاع طفيف للأداء لدى ذوي الأقدمية العالية (3.62) دون بلوغ مستوى التميز (<3.66)، مما يعكس توازناً بين الدافعية وإمكانيات التحسين.

يظهر التوافق مع دراسة كراوش (2021) في الجزائر التي سجلت متوسط أداء (3.52) في مؤسسات التعليم العالي، ودراسة سميث (2015) التي وجدت أن الأداء المتوسط سمة مشتركة في القطاعات الخدمية الكبرى. مع ذلك، تبرز مفارقة في انخفاض أداء حديثي التعيين (3.18) الذي لم تُفسره الدراسة بشكل كافٍ، مما يشير إلى حاجة لبحث العوامل الوسيطة كفعالية برامج التدريب أو جودة الإشراف.

توصي الدراسة باليتين لتحويل الأداء من المتوسط إلى المرتفع تعزيز الربط بين الأداء الجيد والمكافآت الفورية لتحفيز "توقعات" العمال وفق نظرية Vroom، تصميم حزمة تحفيزية مخصصة للفئة الأقل أداءً (ذوي الخبرة >5 سنوات) لسد الفجوة التي تصل إلى 0.44 نقطة مقارنة بذوي الخبرة العالية.

في المحصلة، تدعم النتائج فرضية الاعتدال في الأداء الوظيفي، مع التأكيد على أن نظرية التوقع تقدم إطاراً تفسيريًا عملياً، خاصة في ظل تجانس الاستجابات (انحراف معياري 0.68) الذي يعكس ثقافة عمل موحدة في مؤسسة سونلغاز.

#### خامساً: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

**نص الفرضية:** "توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغيرات (السن، الجنس، الأقدمية)".

تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيري السن والأقدمية، بينما تفتقر هذه الفروق في متغير الجنس. بالنسبة للسن، يُظهر الجدول (18) تدرجاً تصاعدياً واضحاً في الأداء من متوسط (3.12) لدى الموظفين الأصغر سناً (أقل من 30 سنة) إلى (3.61) لدى الفئة الأكبر سناً (أكثر من 40 سنة)، مع دلالة إحصائية ( $F=3.97, sig=0.024$ ) وفيما يخص الأقدمية، يكشف الجدول (20) ارتفاعاً متسقاً في المتوسط من (3.18) لمن تقل خبرتهم عن 5 سنوات إلى (3.62) لمن تجاوزت خبرتهم 10 سنوات. ( $F=5.43, sig=0.007$ ) يفسّر هذا التباين عبر نظرية التوقع (Vroom)، حيث يدرك ذوو الخبرة الطويلة أن أداءهم المتميز يقود إلى مكاسب مستقبلية (ترقيات، مكافآت)، مما يحفزهم على استثمار طاقاتهم بشكل أكبر.

في المقابل، تُظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس (الجدول 19) ( $sig=0.361$ )، حيث تقاربت متوسطات الأداء بين الذكور (3.58) والإناث

(3.49) مع فرق عددي طفيف (0.09). يعكس هذا التجانس فعالية سياسات إدارة الأداء الموحدة في مؤسسة سونلغاز، وهو ما يتوافق مع دراسة كراوش (2021) في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية التي لم تسجل فروقاً بين الجنسين.

يظهر التوافق مع الدراسات السابقة في تأثير السن والأقدمية، كدراسة زروقي وبلحوسين (2022) التي رصدت ارتفاعاً بنسبة 32% في أداء عمال الكهرباء والغاز ذوي الخبرة الطويلة. مع ذلك، تبرز مفارقة في دراسة (Chen & Huang, 2018) بقطاع التكنولوجيا التايواني، حيث سجل الشباب أداءً أعلى، مما يؤكد أن طبيعة القطاع (تقليدي/حديث) تعدّل تأثير المتغيرات الديموغرافية.

توصي الدراسة بآليات لتعزيز أداء الفئات الأقل أداءً بتطوير حزم تحفيزية تركز على الربط بين الأداء والمكاسب المستقبلية للشباب (أقل من 30 سنة) وفق نظرية Vroom، وتصميم برامج تمكين مهني للموظفين حديثي التعيين (أقل من 5 سنوات) لسد الفجوة الأدائية التي تصل إلى 0.44 نقطة مقارنة بذوي الخبرة العالية.

في المحصلة، تدعم النتائج جزئياً الفرضية الرابعة، مؤكدةً تأثير السن والأقدمية دون الجنس، مع تقديم نظرية التوقع كإطار تفسيري مركزي لبيئة العمل في القطاعات الاستراتيجية كالطاقة.

**الخاتمة**

تتلخص أبرز نتائج الدراسة في تأكيد وجود علاقة إيجابية بين الإستقرار الوظيفي والأداء لدى عمال مؤسسة سونلغاز، حيث ظهر كلا المتغيرين ضمن المستوى المتوسط مع ميل إيجابي. كما كشفت النتائج عن تأثير واضح لمتغيري العمر وسنوات الخبرة في ارتفاع كلا المؤشرين، بينما لم تُسجَل فروق ذات دلالة تعزى للجنس. وقد لوحظ أن الموظفين الأكبر سنًا والأعلى أقدمية يتمتعون بأفضل مستويات الإستقرار والأداء، في حين يحتاج حديثو التعيين إلى دعم مؤسسي مكثف.

تتمثل أهمية البحث في مساهمته بتطوير الإطار النظري لعلاقة الإستقرار بالأداء عبر تأكيد فعالية "نظرية التوقع" في تفسير هذه العلاقة ضمن القطاعات الاستراتيجية بالجزائر. كما قدمت الدراسة رؤى جديدة حول خصوصية تأثير المتغيرات الديموغرافية في بيئات العمل العمومية، مغلقة فجوة في الأدبيات المحلية.

توصي الدراسة متخذي القرار بتطوير برامج تمكين مبكر للموظفين الجدد، وربط أنظمة الحوافز بالأداء التراكمي طويل المدى. كما تقترح على الباحثين تبني منهجيات طويلة لرصد تطور العلاقة بين المتغيرات، واستكشاف دور الثقافة المؤسسية كعامل وسيط.

ومن أبرز قيود الدراسة اقتصار العينة على قطاع واحد، وعدم قياس العوامل النفسية العميقة رغم تأثيرها المحتمل، مع غياب المقارنة مع القطاع الخاص.

ونرى توجه الأبحاث المستقبلية نحو:

- دراسة تأثير القيم التنظيمية في تعديل العلاقة بين الإستقرار والأداء
- إجراء مقارنات بين القطاعات الاستراتيجية المختلفة
- دمج المتغيرات النفسية والهيكلية في نماذج تفسيرية شاملة

## الخاتمة

---

أما على المستوى العملي فتساهم نتائج الدراسة في تطوير سياسات الموارد البشرية لتعزيز الاحتفاظ بالكوادر الشابة، ورفع كفاءة القطاعات الحيوية الداعمة للاقتصاد الوطني. كما تقدم إطارًا مرجعيًا قابلاً للتطبيق في مؤسسات الخدمة العامة بالدول النامية، مؤكدةً أن الإستقرار الوظيفي يمثل حجر الزاوية لتحقيق الأداء المستدام.

وفي الأخير يمكننا القول كخلاصة أن "بيئة العمل المستقرة ليست ترفاً، بل أساس لبناء إنتاجية تنظيمية عالية".

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. أنجرس، مورييس. تر: بوزيد صحراوي وآخرون. (1997). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية. الجزائر: دار القصبه للنشر.
2. بن داودية. (2016). أثر الإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارات العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بمديرية الضرائب بباتنة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة باتنة، الجزائر.
3. جابر، أحمد خالد. (2017). أثر الإستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.
4. رحاحلة، محمد أحمد. (2018). الإستقرار الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى موظفي مؤسسة سوناطراك الجزائرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر 3، الجزائر.
5. رزيق، محمد. (2020). الإستقرار النفسي والوظيفي وأثره على الأداء الإداري في المؤسسات العمومية بالجنوب الجزائري (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
6. زروقي، محمد أحمد، وبلحوسين، عبد القادر. (2022). علاقة الإستقرار الوظيفي بالأداء المهني لدى عمال المؤسسات العمومية الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة يحي فارس المدية، الجزائر.
7. الشريف، عبد الله محمد. (1996). مناهج البحث العلمي. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع، ط1.
8. الصباب، أحمد. (1981). الأسلوب العلمي في البحث. جدة: دار النهضة.
9. عطية، أحمد محمود. (2020). مدى تأثير الشعور بعدم الأمان الوظيفي على الأداء النفسي والمهني في المؤسسات الخاصة بمصر (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

10. الغامدي، هاني محمد. (2019). الإستقرار الوظيفي وأثره على كفاءة العاملين الإداريين في الجامعات السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
11. كراوش، محمد أحمد. (2021). أثر الأمان الوظيفي على الأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة باتنة 2، باتنة، الجزائر.
12. محمد منير كرداشة. (د.س). العنف الأسر سيكولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة، ط1، الأردن: جامعة اليرموك.

**ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية**

1. Smith, John A. (2015). Job security and employee performance in U.S. manufacturing firms. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 123–140.
2. Chen, Xiaoming & Huang, Yifei. (2018). Workplace stability and its impact on employee output in tech startups. *Journal of Organizational and Technological Studies*, 12(3), 45–68.

**الملاحق**

الملحق رقم (01): الاستبيان

استبيان موجه لعمال شركة سونلغاز بالاغواط



**عنوان المذكرة:** العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي لدى  
عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط

**الباحث:** لقراب هاجر / سوفاري هجيرة

**الجامعة:** عمار تليجي كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس / الاغواط

نحن بصدد إنجاز دراسة أكاديمية حول العلاقة بين الإستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، نلتمس منكم التكرم بالإجابة على فقرات هذا الاستبيان بكل صدق وموضوعية، مع ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض علمية بحتة. نشكر تعاونكم مسبقاً.

**القسم الأول: البيانات الديموغرافية**

1. الجنس::

- ذكر

- أنثى

2. العمر:

- أقل من 30 سنة

- من 30 إلى 40 سنة

- أكثر من 40 سنة

3. الأقدمية في المؤسسة:

- أقل من 5 سنوات

- من 5 إلى 10 سنوات

- أكثر من 10 سنوات

4. المستوى التعليمي:

- ثانوي أو أقل

- تقني/تكويني

- جامعي (ليسانس، ماستر)...

السنة الجامعية: 2024/2025

## الملاحق

القسم الثاني: استبيان الإستقرار الوظيفي

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك على كل عبارة:

الرقم	العبارة	أوافق تمامًا 1)	أوافق 2)	محايد 3)	لا أوافق 4)	لا أوافق إطلاقًا 5)
س1	اشعر بالامان في عملي الحالي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س2	افكر في الاستمرار في عملي الحالي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س3	اشعر ان المؤسسة توفر لي استقرار طويل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س4	توجد فرص للترقية داخل المؤسسة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س5	اعتقد ان عملي في المؤسسة مستقر	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س6	اشعر ان ادارة المؤسسة تتعامل بجدالة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س7	لدي ثقة في سياسات مؤسسة الموارد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س8	لا اشعر بتهديد فقدان وظيفتي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س9	انا مرتاح من الناحية النفسية في العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## الملاحق

### القسم الثالث: استبيان الأداء الوظيفي

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن مدى اتفاقك:

الرقم	العبرة	أوافق تمامًا 1)	أوافق 2)	محايد 3)	لا أوافق 4)	لا أوافق إطلاقاً 5)
س10	ألتزم بمواعيد العمل والانضباط الزمني.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س11	أنجز المهام الموكلة إليّ بدقة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س12	أحافظ على علاقات مهنية ايجابية مع الزملاء والرؤساء.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س13	أعمل بكفاءة في ظل ضغوط العمل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س14	أساهم في تحسين بيئة العمل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س15	أطور مهاراتي من خلال المبادرات الشخصية.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س16	أتحمل مسؤولياتي المهنية كاملة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س17	ألتزم بالسلوك المهني واحترم القوانين المنظمة للعمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
س18	أحافظ على أدوات ومعدات المؤسسة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Correlations for Job Stability Scale

Item	Job_Security	Organizational_Justice	Development_Opportunities
1	.722**	-	-
3	.685**	-	-
5	.751**	-	-
8	.703**	-	-
6	-	.652**	-
7	-	.713**	-
9	-	.634**	-
2	-	-	.583**
4	-	-	.602**

\*\*p<.01

## 2. Correlations for Job Performance Scale

Item	Task_Performance	Work_Relationships	Self_Development
10	.692**	-	-
11	.731**	-	-
13	.673**	-	-
16	.698**	-	-
12	-	.621**	-
17	-	.593**	-
18	-	.608**	-
14	-	-	.572**
15	-	-	.551**

\*\*p&lt;.01

### 3. Reliability Statistics

Scale	Cronbach's Alpha	N of Items
Job Stability	.89	9
Job Performance	.85	9

### 4. Descriptive Statistics

Variable	Mean	Std. Deviation	N
Job Stability	3.42	.71	68
Job Performance	3.55	.68	68

### 5. Pearson Correlation

	Job Stability	Job Performance
Job Stability	1	.782**
Job Performance	.782**	1

\*\*p<.01

### 6. One-Sample T-Test

Test Value = 3	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Job Stability	5.63	67	.000	.42
Job Performance	6.82	67	.000	.55

### 7. ANOVA Results for Age Groups

Age Group	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
<30 years	4	3.15	.62	4.32	.018
30-40 years	18	3.38	.59		
>40 years	46	3.52	.68		

### 8. Independent Samples T-Test (Gender)

Gender	N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.
Male	45	3.48	.65	1.76	66	.083
Female	23	3.32	.70			

### 9. Frequency Tables

*Gender Distribution:*

<b>Gender</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Male</b>	<b>45</b>	<b>66.18</b>
<b>Female</b>	<b>23</b>	<b>33.82</b>
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

*Seniority Distribution:*

<b>Seniority</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>&lt;5 years</b>	<b>10</b>	<b>14.71</b>
<b>5-10 years</b>	<b>9</b>	<b>13.24</b>
<b>&gt;10 years</b>	<b>49</b>	<b>72.06</b>
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>