جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

موضوع

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائريةPROFACT INN O

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إعداد الطالب:إلياس عباس

إشراف الدكتور: سليمان خويلدي

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ/د بكير وسنان	محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
أ/دسليمان خويلدي	محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقرر
أ/دعبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:2025-2026

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

موضوع

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدىموظفي الشركة التجارية الجزائرية PROFACT INNO

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إعداد الطالب:إلياس عباس

إشراف الدكتور: سليمان خويلدي

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ/د بكير وسنان	محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
أ/دسليمان خويلدي	محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا ومقرر
أ/دعبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:2025-2026

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الفاضل (د. خويلدي سليمان) على توجيهاته القيمة وصبره الجميل.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة الكرام على قبولهم قراءة هذه المذكرة.

وأتقدم بالشكر إلى مدير وعمال شركة PROFACT INNO على تعاونهم، وإلى كل من ساهم في إنجاح هذه الدراسة.

شكراً لكم جميعاً.

إهداء

إلى من تعبت من أجلي وسهرت لراحتي... أمي الحبيبة.

إلى من علمني العطاء والصبر... أبي العزيز.

إلى من كانوا سندي في كل خطوة... إخوتي وأخواتي.

إلى من علموني العلم والفضيلة... أساتذتي الكرام.

إلى كل من آمن بي... أهدي هذا العمل المتواضع.

عباس الياس



ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية، وكذلك الكشف عن مستوى كل من الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى التعرف على الفروق باختلاف الجنس والأقدمية.

ولتحقيق هدف الدراسة، تم تطبيق استبيان الدعم التنظيمي المدرك (من إعداد بن حمدون خديجة، 2023)، واستبيان الاستقرار الوظيفي (من إعداد غربي صبرينة، 2023)، مع التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق والثبات) على عينة استطلاعية.

أجريت الدراسة على عينة قصدية مكونة من 83 موظفاً وموظفة من العاملين في شركة Profact Inno التجارية الجزائرية، وباستخدام المنهج الوصفي والأساليب الإحصائية الملائمة عبر برنامج SPSS v.22، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة جاء متوسطاً.
- مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة جاء مرتفعاً.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تُعزى لمتغير الأقدمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تُعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك، الاستقرار الوظيفي، شركة Profact Inno.

ملخص الدراسة بالإنجليزية

This study aimed to investigate the relationship between perceived organizational support (POS) and job stability among employees of the Algerian commercial company Profact Inno. It also sought to determine the levels of both POS and job stability, as well as to identify differences based on gender and seniority.

To achieve the study's objectives, the researchers administered a Perceived Organizational Support scale (developed by Ben Hamdoun Khadidja, 2023) and a Job Stability scale (developed by Gharbi Sabrina, 2023). The psychometric properties (validity and reliability) of both instruments were verified using a pilot sample.

The study was conducted on a purposive sample of 83 employees (males and females) working at Profact Inno. Using a descriptive approach and appropriate statistical methods via SPSS (v.22), the following results were obtained:

- The level of perceived organizational support among employees was moderate.
- The level of job stability among employees was high.
- There was a statistically significant positive correlation between perceived organizational support and job stability.
- There were statistically significant differences in the level of perceived organizational support attributed to the seniority variable.
- There were no statistically significant differences in the level of perceived organizational support attributed to gender.
- There were no statistically significant differences in the level of job stability attributed to seniority.
- There were no statistically significant differences in the level of job stability attributed to gender.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Stability, Profact Inno Company.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	أ
إهداء	ب
ملخص الدراسة	ج
قائمة الجداول	و
قائمة الأشكال البيانية	ز
قائمة الملاحق	ح
مقدمة	3-2-1
الجانب النظري	
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
1- الإشكالية	06
2- تساؤلات الدراسة	08
3- فرضيات الدراسة	09
4- أهداف الدراسة	10

5- أهمية الدراسة	10
6- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة	11
7- الدراسات السابقة	13
8- التعقيب على الدراسات السابقة	21
الفصل الثاني: الدعم المهني المدرك	
تمهيد	26
1- مفهوم الدعم التنظيمي المدرك	27
2 -أهمية الدعم التنظيمي المدرك	28
3- أنواع الدعم التنظيمي المدرك	29
4- العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك	30
5- محددات الدعم التنظيمي المدرك	32
6- آثار الدعم التنظيمي المدرك	33
7- النظريات المفسرة للدعم التنظيمي المدرك	34
خلاصة الفصل	37
الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي	
تمهيد	39
1- تعريف الاستقرار الوظيفي	40

2- أهداف الاستقرار الوظيفي	41
3- مظاهر الاستقرار الوظيفي	42
4- مصادر الاستقرار الوظيفي	45
5- النماذج النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي	48
6- آثار الاستقرار الوظيفي	51
خلاصة الفصل	53
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع:إجراءات الدراسة الميدانية	
تمهيد	56
1- المنهج المتبع	57
2- حدود الدراسة	57
3- مجتمع الدراسة	58
4-العينة الإستطلاعية	58
5- أدوات الدراسة	61
6- الخصائص السيكومترية للمقياس	64
7-العينة الأساسية	73
8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	76

الفصل الخامس: عرض وتحليل فرضيات الدراسة	
1- اختبار التوزيع الطبيعي	79
2- عرض وتحليل فرضيات الدراسة	78
3- تفسير ومناقشة فرضيات الدراسة	94
الاستنتاج العام	97
التوصيات والمقترحات	98
قائمة المراجع	101

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس	62
02	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية المهنية	63
03	توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك	65
04	توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي	66
05	معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية (الدعم التنظيمي)	68
06	نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين في مقياس الدعم التنظيمي المدرك	69
07	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	71
08	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	72
09	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية	73
10	نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين في مقياس الاستقرار الوظيفي	74
11	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الاستقرار الوظيفي	75
12	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستقرار الوظيفي	75
13	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس (العينة الأساسية)	76
14	تقسيم أفراد العينة حسب سنوات العمل	78
15	العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي	87

16	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الدعم التنظيمي حسب سنوات العمل	89
17	نتائج اختبار الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك بين الذكور والإناث	91
18	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاستقرار الوظيفي حسب سنوات العمل	92
19	نتائج اختبار الفروق في الاستقرار الوظيفي بين الذكور والإناث	93

قائمة الرسوم والأشكال البيانية

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تقسيم أفراد العينة حسب الجنس (العينة الأساسية)	74
02	تقسيم أفراد العينة حسب سنوات العمل	76

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	استبيان	107
02	مخرجات spss	112

مقدمة

مقدمة:

في عصر يتميز بالتغيرات التنظيمية السريعة والمتطلبات المتزايدة في بيئات العمل، أصبحت الصحة النفسية والمهنية للموظفين عنصراً بالغ الأهمية لضمان الإنتاجية والاستقرار الوظيفي، مما جعل المؤسسات تواجه الكثير من التحديات في طريق تحقيق التوازن بين أهدافها التنظيمية ورفاهية مواردها البشرية.

تُعد مدركات الدعم التنظيمي من بين العوامل النفسية والتنظيمية التي تلعب دوراً محورياً في تحديد قدرة الأفراد على التكيف مع ضغوط العمل ومتطلباته، وتُعرف مدركات الدعم التنظيمي بأنها مدى إدراك الفرد بأن المنظمة التي يعمل بها تقدّر مساهماته وتهتم برفاهيته، وتتضمن أبعاداً متعددة مثل العدالة التنظيمية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والدعم الإشرافي، ودعم وتأكيد الذات، والحوافز.

فالدعم التنظيمي يساعد الفرد على إعادة تفسير الأحداث الضاغطة في بيئة العمل بشكل إيجابي، ويعزز من قدرته على التكيف مع الظروف الصعبة، كما يعمق لديه الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة.

في المقابل، يُعد الاستقرار الوظيفي من المؤشرات الجوهرية التي تعكس مدى نجاح المؤسسة في تلبية احتياجات موظفيها المادية والمعنوية، ويحدث عندما يشعر الفرد بالأمان والاستمرارية في منصبه الحالي مع وضوح مستقبله المهني.

انعدام هذا الاستقرار لا يؤثر فقط على الفرد من خلال زيادة مستويات القلق والتوتر لديه، بل تمتد آثاره السلبية إلى المؤسسة ككل، حيث يؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران العمل، وتدني الأداء الوظيفي، وضعف الالتزام التنظيمي، وزيادة نوايا ترك الخدمة.

من هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين مدركات الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي، ويُعتقد أن الأفراد الذين يدركون مستويات عالية من الدعم المقدم من منظماتهم يكونون أكثر قدرة على مواجهة التحديات المهنية، وبالتالي أكثر استقراراً في وظائفهم وأقل عرضة لنوايا ترك العمل أو التفكير في التنقل إلى مؤسسات أخرى.

وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه العلاقة بشكل معمق، وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على دور الدعم التنظيمي كعامل معزز للاستقرار الوظيفي، وتقدم رؤى قيمة للمؤسسات حول كيفية دعم موظفيها وتعزيز شعورهم بالأمان والاستمرارية في العمل.

ومن خلال فهم هذه العلاقة، يمكن للمؤسسات تطوير برامج تدريبية وتدخلات تنظيمية لتحسين ممارسات الدعم الموجهة للموظفين، مما قد يؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية والمهنية وزيادة إنتاجيتهم.

وجاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية، وقد قسمت نتائج الدراسة إلى فصول:

الفصل الأول: هو الإطار العام للدراسة، ويشمل تحديد إشكالية الدراسة، ثم صياغة جملة من التساؤلات، ومن ثم بناء فرضيات الدراسة كإجابات مؤقتة، وأهدافها وأهميتها، والمفاهيم الإجرائية التي تأسست عليها الدراسة، وأخيراً الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان الدعم المهني المدرك، تحدثنا فيه عن تعريفه، أهميته، نظريته، محدداته، أبعاده، ونتائجه.

الفصل الثالث: جاء تحت عنوان الاستقرار الوظيفي، تحدثنا فيه عن مفهومه، المصطلحات المرتبطة به، العوامل المؤثرة فيه، فوائده، أهميته، محدداته، ومظاهره.

الفصل الرابع: جاء بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تناولنا منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، خصائص العينة، أدوات جمع البيانات، الحدود، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: وهو الفصل المخصص لعرض النتائج وتحليلها ولمناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، وانتهت الدراسة باقتراحات وخاتمة وعرض لقائمة المراجع المعتمدة وقائمة الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

1) **الإشكالية:**يتعرض الأفراد وبصفة خاصة العمال في مختلف المستويات التنظيمية، إلى ضغوط ومشكلات نفسية مهنية متعددة ناتجة عن طبيعة العمل، وكثافة المهام، وغموض الأدوار، وضعف الأمان الوظيفي، الأمر الذي ينعكس سلبًا على صحتهم النفسية والجسمية وعلى توازنهم المهني والاجتماعي.

وتشير أدبيات علم النفس التنظيمي إلى أن استمرار هذه الضغوط دون وجود آليات دعم فعالة داخل المنظمة يؤدي إلى ارتفاع مستويات القلق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة نوايا ترك العمل، مما يهدد الاستقرار الوظيفي للعاملين (حسن، 2010، ص: 112).

ولمواجهة هذه الضغوط، يؤكد الباحثون على أهمية تبني الأفراد والمنظمات لآليات وقائية وعوامل تعويضية، من أبرزها الدعم التنظيمي، الذي يُعد موردًا نفسيًا واجتماعيًا أساسيًا يساهم في التخفيف من حدة الضغوط المهنية.

وفي هذا السياق، يشير نموذج كاراسك إلى أن ارتفاع عبء العمل، عندما يقترن بانخفاض الدعم الاجتماعي داخل بيئة العمل، يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية، في حين أن توفر دعم المشرفين وزملاء العمل يخفف من آثار المتطلبات المهنية المرتفعة (عطية، 2008، ص: 76).

ويُقصد بالدعم التنظيمي ذلك الإحساس الذي يتكون لدى العامل بأن المنظمة التي يعمل بها تهتم برفاهيته وتقدّر مساهماته وجهوده المبذولة في سبيل تحقيق أهدافها.

ويرى عبد الباقي (2004، ص: 189) أن الدعم التنظيمي لا يقتصر على الجوانب المادية كالأجور والحوافز، بل يمتد ليشمل الجوانب المعنوية والنفسية، مثل الاحترام، والاعتراف بالجهود، والمساندة الاجتماعية، وعدالة المعاملة. ويسهم هذا الدعم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يشعر فيه العامل بالأمان والاستقرار، ويقلل من إدراكه لاحتمالية فقدان وظيفته.

ويؤكد عبد السميع (2002، ص: 143) أن إدراك العامل للدعم التنظيمي يتشكل من خلال مجموعة من الممارسات التنظيمية، مثل عدالة توزيع المكافآت، وعدالة الإجراءات، وطبيعة العلاقة مع الرئيس المباشر، ومدى اهتمام الإدارة بمشكلات العاملين. ويشير إلى أن هذه الممارسات تُعد مؤشرات مباشرة على اهتمام المنظمة بالعامل، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى ولائه الوجداني واستعداده للاستمرار في العمل داخل المنظمة.

وفي هذا الإطار، يُعد الدعم التنظيمي المدرَك أحد العوامل الأساسية التي تعزز الاستقرار الوظيفي، من خلال تقليل الشعور بعدم الأمان الوظيفي وتعزيز الثقة في استمرارية العلاقة الوظيفية.

وتستند فكرة الدعم التنظيمي إلى نظرية التبادل الاجتماعي، التي تفترض أن العلاقة بين الفرد والمنظمة تقوم على مبدأ الأخذ والعطاء، حيث يقدم العامل جهده وولاءه مقابل ما يحصل عليه من دعم مادي ومعنوي.

ويرى العنزي (2006، ص: 98) أن العامل عندما يدرك أن المنظمة تقدّر جهوده وتسانده في مواجهة الضغوط، فإنه يشعر بالتزام أخلاقي ووجداني تجاهها، ويصبح أكثر تمسكًا بوظيفته وأقل ميلًا لتركها، مما يعزز الاستقرار الوظيفي.

كما تشير نتائج دراسة عبد السميع (2002، ص: 157) إلى وجود علاقة غير مباشرة بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات ورضا الفرد عن علاقته برئيسه، وبين الولاء الوجداني للمنظمة، وذلك من خلال الدعم التنظيمي المدرَك كمتغير وسيط.

وتؤكد هذه النتائج أن الدعم التنظيمي يسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي عبر رفع مستويات الرضا والولاء، وتقليل مشاعر القلق وعدم الأمان الوظيفي، لا سيما في البيئات التنظيمية التي تتسم بالتغير وعدم الاستقرار.

وانطلاقًا مما سبق، تتحدد إشكالية الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدركوالاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno؟

2-تساؤلات الدراسة: تسعى الدراسة الحالية في البحث عن طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركةProfact Inno،وعليه تم صياغة التساؤلات التالية:

- ما مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين في شركة Profact Inno؟

- ما مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك تعزى لمتغير الأقدمية؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك تعزى لمتغير الجنس؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

3– فرضيات الدراسة:

– مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين في شركة Profact Inno مرتفع.

– مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno منخفض.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك تعزى لمتغير الأقدمية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك تعزى لمتغير الجنس.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

4-أهداف الدراسة:تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف، وهي كما يلي:

- الكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين في شركة Profact Inno.

- الكشف عن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno.

- معرفة طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة Profact Inno.

- الكشف عن الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين في شركة Profact Inno تبعًا لمتغير الأقدمية.

- البحث عن الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين في شركة ProfactInno تبعًا لمتغير الجنس.

- الكشف عن الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة ProfactInno تبعًا لمتغير الأقدمية.

- البحث عن الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في شركة ProfactInnoتبعًا لمتغير الجنس.

5-أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرَك ومستوى الاستقرار الوظيفي، وطبيعة العلاقة بينهما، وتتمثل هذه الأهمية في:

❖ **الأهمية النظرية:**

– تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية والبحوث المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي في البيئة الجزائرية.

– تقدم إطارًا نظريًا يمكن الاستناد إليه في الدراسات المستقبلية التي تتناول نفس المتغيرات.

– تختبر صحة النظريات المرتبطة بالدعم التنظيمي وتأثيرها على استقرار الموظفين داخل المؤسسات الخاصة.

❖ **الأهمية التطبيقية:**

– تمد شركة Profact Inno بمؤشرات واقعية حول مستوى الدعم التنظيمي المدرَك لدى العاملين بها.

– تساعد إدارة الشركة على فهم مدى حاجة الموظفين إلى الاستقرار الوظيفي، والعوامل المؤثرة فيه.

– تقدم توصيات عملية لتحسين مناخ العمل ورفع مستوى الاستقرار الوظيفي من خلال تعزيز الدعم التنظيمي.

– تفيد القائمين على الموارد البشرية في وضع سياسات تحفز على تقليل الفروق المرتبطة بالجنس والأقدمية.

6-المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

فيما يلي سيتم التعريف بمتغيرات الدراسة إجرائيًا، والمتمثلة في الدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي:

المفهوم الاصطلاحي للدعم التنظيمي: يُعرَّف الدعم التنظيميبأنهمدى إدراك الفرد أن المنظمة تقدِّر مساهماته وتهتم برفاهيته(Eisenberger ,Rhoades :2002,p 698).

المفهوم الإجرائي للدعم التنظيمي المدرك هو: الدرجة التي يُدرك فيها الموظف أن المنظمة تعامله بعدالة، وتهتم برفاهيته النفسية والمادية، وتُقدِّم له الدعم والمساندة في مواجهة المشكلات المهنية، وتُنصت إلى شكاواه واقتراحاته، وتُظهر اهتماماً مستمراً بصحته ورضاه الوظيفي، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف حيال تدرّج إجابته حين إجابته على استبيان الدعم التنظيمي المدرَك، المُعدّ من طرفبورزمة سمية و فهدي نوال (2024)، وذلك وفق الأبعاد التالية: الالتزام الوظيفي، الرضا عن العمل، الأمان الوظيفي، عدم نية ترك العمل، التوافق المهني، والاستمرارية في الخدمة.

المفهوم الاصطلاحيللاستقرار الوظيفي: إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في وظيفته، وتحريره من الخوف من فقدان العمل، مع ضمان ترقيته وتحفيزه وأمنه الصناعي» (عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، 1973، ص: 81.)

المفهوم الإجرائي للاستقرار الوظيفي:هوبقاء الموظف في وظيفته الحالية لمدة طويلة مع شعوره بالرضا والأمان الوظيفي، نتيجة توفير المنظمة لاحتياجاته الأساسية (مادية ومعنوية)، وشعوره بالانتماء والولاء، وعدم رغبته في البحث عن فرص عمل أخرى أو ترك المنظمة،

ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف حيال تدرّج إجابته حين إجابته على استبيان الاستقرار الوظيفي، المُعدّ من طرفبوزيان عبد السلام و غدامسي أنفال (2023)وذلك وفق الأبعاد التالية: الالتزام الوظيفي، الرضا عن العمل، الأمان الوظيفي، عدم نية ترك العمل، التوافق المهني، والاستمرارية في الخدمة.

7-الدراسات السابقة: وفيما يلي أهم الدراسات التي تناولت مواضيع قريبة من بحثنا، كون دراستنا أول دراسة ربطت بين الدعم التنظيمي المدرَك والاستقرار الوظيفي، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية لمتغير الدعم التنظيمي المدرَك ولمتغير الاستقرار الوظيفي، ويجدر الإشارة إلى أنه تم ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسل زمني من الأحدث فالأقدم، مع وضع تعقيب على الدراسات السابقة في محاولة تحديد مكانة البحث الحالي بين هذه الدراسات، وهي كالتالي:

7-1- الدراسات التي تناولت الدعم التنظيمي المدرك:

- **الدراسات المحلية:**

1. دراسة بلحاج، سامية (2020) بعنوان: التوافق المهني والدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية الجزائرية: هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني في بيئة العمل داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية، وكيفية تأثيرهما في تحقيق الاستقرار الوظيفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من العاملين في عدد

من المؤسسات الصناعية الجزائرية، أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يُحسن من التوافق المهني لدى العاملين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي تعزيز الاستقرار الوظيفي، كما أظهرت الدراسةأن زيادة الدعم الاجتماعي من المشرفين والزملاء في بيئة العمل تلعب دورًا مهمًا في تقليل الضغوط النفسية وتحسين الأداء الوظيفي.

2. دراسة بن داود، سمية (2019) بعنوان: أثر الدعم التنظيمي المدرك على بعض سلوكيات العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية الجزائرية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية من الموظفين في مؤسسات حكومية بالجزائر العاصمة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث أثبتت أن الدعم المعنوي له تأثير أكبر من الدعم المادي.

- **الدراسات العربية:**

1. دراسة أبو رمان، أسعد حماد وآخرون (2018) بعنوان: العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية الخاصةهدفت هذه الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة، والتعرف على أكثر أبعاد الدعم التنظيمي تأثيرًا

في تعزيز الالتزام، إضافة إلى الكشف عن الفروق تبعًا لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، اعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واستخدموا الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث طُبّقت على عينة عشوائية طبقية من كوادر التمريض، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي، حيث فسّر الدعم التنظيمي نسبة متوسطة من التباين في الالتزام،كما أظهرت النتائج أن أبعاد تقدير الأداء، ظروف العمل، الأجور العادلة، والدعم الإشرافي كانت الأكثر تأثيرًا، خاصة على بعد الالتزام المعياري.

2. دراسة أرادن، حاتم خضير (2017) بعنوان: الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي.هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني لدى العاملين في ديوان وزارة الشباب، وقياس أثرهما المشترك في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من العاملين، أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي دال إحصائيًا لكل من الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني، مجتمعين، في خفض مستوى التهكم التنظيمي، حيث كلما ارتفع إدراك العاملين للدعم التنظيمي وتحسن التوافق بين قدراتهم ومتطلبات وظائفهم، انخفضت اتجاهاتهم السلبية تجاه المنظمة.

- **الدراسات الأجنبية:**

1. دراسة Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, &Rhoades (2001) **بعنوان**."**Réciprocation of PerceivedOrganizational Support**" :تعتبر هذه الدراسة من أبرز الدراسات الأجنبية التي تناولت تأثير الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العاملين، وقد قام الباحثون بتقديم تحليل ميتا لتحليل العديد من الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، تركزت الدراسة على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي، إضافة إلى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في بيئات عمل مختلفة، أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير قوي للدعم التنظيمي المدرك في تقليل نية ترك العمل وتعزيز الالتزام الوظيفي، مما يسهم في تحسين الاستقرار الوظيفي، وتبيّن أن العاملين الذين يشعرون بأنهم مدعومون من قبل المنظمة يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات المهنية والمواقف الضاغطة.

2. دراسة Rhoades&Eisenberger(2002) **بعنوان**:

"**Organisationnel Support: A Review of the Literature**".قدمت هذه الدراسة استعراضًا شاملًا للأدبيات المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك، وأثره على الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي، ركز الباحثان على العلاقة بين الدعم الاجتماعي المقدم من قبل المنظمة والنتائج الإيجابية المرتبطة بها في بيئة العمل، أكدت الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعزز من مشاعر الأمان الوظيفي ويقلل من مستوى التوتر والقلق لدى العاملين، مما يسهم في تحسين الاستقرار الوظيفي وتقليل احتمالية ترك العمل.

2-7 الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي:

❖ **الدراسات المحلية:**

1. دراسة جكيرة أقطي (2020) بعنوان: ضغوط العمل لدى الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية وأثرها على الاستقرار الوظيفي (دراسة تطبيقية في مستشفى بشير بن ناصر والحكي سعدان بمدينة بسكرة): هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر ضغوط العمل بأبعادها (ضغوط بيئة العمل، عبء العمل، صراع الدور وغموض الدور) على الاستقرار الوظيفي لدى الأطباء المختصين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والطريقة الافتراضية الاستنتاجية، وتوصلت إلى أن الضغوط الناتجة عن بيئة العمل تقلل من الاستقرار الوظيفي، كما وجدت أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية لعبء العمل على الاستقرار الوظيفي.

2. دراسة زبدم نادرة (2019) بعنوان: أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي، دراسة تطبيقية على مجموعة من الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والاستقرار الوظيفي من خلال خمسة أبعاد (بيئة العمل، عبء العمل، صراع الدور وغموض الدور، نظام التعويضات والمكافآت) ، توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر معنوي لضغوط العمل الناتجة عن بيئة العمل على الاستقرار الوظيفي، ووجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية لعبء العمل فقط.

❖ **الدراسات العربية:**

1. دراسة علوش (2016) بعنوان: "دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس".هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي، ومستوى ضغوط العمل بجامعة قناة السويس بمصر، والتعرف على تأثير الأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (القيادات الإدارية – أعضاء هيئة التدريس – معاونيهم) وبلغ عددهم 2620 مفردة، وبلغت العينة (336) مفردة. بينت النتائج أن مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي كان متوسطاً لفئتي القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس وضعيفاً لفئة معاونيهم، وأن مستوى ضغوط العمل كان متوسطاً لفئتي القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومرتفعاً لمعاونيهم، كما تبين وجود تأثير سلبي للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة، مما يعني أنه يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي، أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير عنصر الأمان للاستقرار الوظيفي للعمل بما يحقق تخفيض ضغوط العمل لدى العاملين.

1. دراسة السرحان (2017) بعنوان: "الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي".هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة المفرقبالمملكة الأردنية، وعلاقتها

بمستوى الأداء الوظيفي، وأثر كل من العمر والمستوى التعليمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة،استخدمت الدراسة المنهج الكمي باتباع الدراسات المسحية الارتباطية، وتكونت العينة من (135) معلمة، أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء مجال الرضا الوظيفي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاء مجال الخدمات المقدمة للمعلمات بدرجة تقييم متوسطة، وجاء مجال الأمن الوظيفي بدرجة تقييم متوسطة، بينما جاء مجال الرواتب والحوافز في الرتبة الرابعة والأخيرة بدرجة تقدير متوسطة، كما دلت النتائج إلى وجود فروق تعزى لأثر سنوات الخبرة وعدم وجود فروق تعزى لأثر العمر والمؤهل العلمي والتخصص، أوصت الدراسة بضرورة توفير مستوى عالٍ من الاستقرار الوظيفي للمعلمات لينعكس إيجاباً على عطائهن في تعلم الأطفال.

❖ **الدراسات الأجنبية:**

1. دراسة Naburi, H. (2017) بعنوان:"الاستقرار الوظيفي ونوايا الدوران بين موظفي الرعاية الصحية الذين يقدمون خدمات الوقاية من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية من الأم إلى الطفل في دار السلام بتنزانيا".هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستقرار أو الرضا الوظيفي ودوران العمل لدى موظفي الرعاية الصحية بتنزانيا، استخدمت الدراسة عينة قوامها (213) ممرضة من 36 مرفقاً صحياً تابعاً للقطاع العام، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة في تقديم استبيان يسأل عن الاستقرار

الوظيفي ونوايا الدوران، أسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر قليلاً من النصف (114) من مقدمي الخدمات الصحية بنسبة (54%) كانوا غير راضين عن وظيفتهم الحالية، و(74) بنسبة (35%) يعتزمون ترك وظيفتهم، كان معظم مقدمي الخدمات غير راضين بسبب انخفاض الرواتب وارتفاع عبء العمل، ولكنهم راضون عن الانسجام في مكان العمل والقدرة على اتباع قيمهم الأخلاقية، كما كان دوران الموظفين عالياً نسبياً في مرافق رعاية الأمومة في القطاع العام بدار السلام، أوصت الدراسة بضرورة تجنب العوامل التي لا تحقق الاستقرار الوظيفي للممرضات، فضلاً عن ضبط ساعات العمل بما يتناسب مع الرواتب.

2. دراسة St-Denis, X., & Hollister, M. (2024)بعنوان: "هل اختفت جميع الوظائف المستقرة؟ تحول العلاقة بين العامل والشركة واتجاهات مدة بقاء الموظف في الوظيفة وفصله في كندا، 1976-2015".هدفت هذه الدراسة إلى توثيق التغيرات في استقرار الوظائف من خلال تحليل مدة بقاء العمال في وظائفهم ومعدلات الاحتفاظ بهم في كندا على مدى أربعة عقود، اعتمدت الدراسة على منهج كمي لتحليل بيانات طولية وطنية، توصلت الدراسة إلى أنه بعد تعديل التغيرات الاجتماعية والديموغرافية، حدث انخفاض في متوسط مدة بقاء الرجال في وظائفهم، بالإضافة إلى انخفاض في معدلات الاحتفاظ بالعمال لمدة خمس وعشر سنوات لكلا الجنسين، مما يوفر دليلاً قوياً على تراجع الاستقرار الوظيفي التقليدي في الاقتصاد الكندي.

8-التعقيب على الدراسات السابقة:في استعراضنا للدراسات السابقة وجد أن أغلب الدراسات السابقة متوافقة من حيث أهميتها ومنهجها وأدواتها، وفيما يلي عرض ذلك:

- **من حيث الموضوع:**إتفق تجميع الدراسات السابقة (المحلية كدراسة بلحاج، 2020 وبنداود، 2019، والعربية كدراسة أبورمان، 2018 وأرادن، 2017، والأجنبية كدراسة أيزنبرجر وراودز) على اتخاذ "الدعم التنظيمي المدرك" كمتغير أساسي (مستقل)، واختلفت في المتغيرات التابعة والوسيطة؛ حيث ركز بعضها على التوافق المهني والاستقرار الوظيفي (بلحاج، 2020؛ أرادن، 2017)، بينما ركزت أخرى على الالتزام والرضا الوظيفي وسلوكيات التكيف (بنداود، 2019؛ أبورمان، 2018؛ Eisenberger et al., 2001).
- **من حيث الهدف:**تتقاطع الدراسات المستعرضة بمستوياتها المحلية والعربية والأجنبية في سعيها المشترك نحو الكشف عن طبيعة الدور الذي يلعبه "الدعم التنظيمي المدرك" في بيئة العمل، إلا أنها تمايزت في صياغة أهدافها التفصيلية تبعاً للمتغيرات المصاحبة؛ حيث هدفت دراستا (بلحاج، 2020) و(أرادن، 2017) إلى فهم واختبار طبيعة العلاقة والأثر المشترك بين الدعم التنظيمي والتوافق المهني في تحقيق الاستقرار الوظيفي أو خفض الاتجاهات السلبية كالتهكم التنظيمي، في حين ركزت دراستا (بنداود، 2019) و(أبورمان، 2018) على قياس أثر هذا الدعم في تعزيز المخرجات السلوكية الإيجابية المتمثلة في الالتزام والرضا الوظيفي، مع محاولة دراسة أبورمان تحديد أكثر الأبعاد تأثيراً والكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الشخصية، ومن منظور أكثر شمولاً، هدفت الدراستان الأجنبيتان لـ

(Eisenberger et al., 2001) و(Rhoades&Eisenberger, 2002) إلى تقديم مراجعة شاملة وتحليل بعدي للأدبيات السابقة لاكتشاف أثر الدعم في تعزيز مشاعر الأمان الوظيفي، والتكيف مع التحديات المهنية، والحد من نية ترك العمل والقلق لدى العاملين.

- **من حيث المنهج والأدوات:** أظهرت الدراسات الميدانية (المحلية والعربية) إجماعاً كاملاً على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر ملاءمة لظواهر العلوم الإنسانية والإدارية، كما اتفقت جميعها على الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية من المبحوثين، بالمقابل، تميزت الدراسات الأجنبية (خاصة دراسة Rhoades&Eisenberger, 2002) بتبني منهج المسح المكتبي وتحليل الأدبيات (Review / Meta-Analysis) لتقديم تأصيل نظري شامل للمفهوم.
- **من حيث مجتمع وعينة الدراسة:** أظهر استعراض الدراسات السابقة تنوعاً ملحوظاً في مجتمعات الدراسة تبعاً لطبيعة البيئات المبحوثة، وهو ما أسهم في إثراء الفهم العلمي لمتغيرات الدراسة وتأثيراتها السياقية؛ حيث ركزت دراسة (بلحاج، 2020) على المؤسسات الصناعية والإنتاجية، في حين اتجهت دراستا (بنداود، 2019) و(أرادن، 2017) نحو المؤسسات الحكومية والوزارية في القطاع العام، ومن جانب آخر، مثلت دراسة (أبورمان، 2018) القطاع الصحي والمستشفيات مستهدفة "كوادر التمريض" عبر عينة عشوائية طبقية، بينما تميزت الدراسات الأجنبية بتبني بيئات عمل متعددة ومختلطة بهدف تعميم النتائج وتوسيع نطاق صلاحيتها العلمية.

- **من حيث النتائج:**قد أظهرت الدراسات المستعرضة بمستوياتها المختلفة نتائج منشورة وعلاقات إحصائية حول التأثير المحرك والتشغيلي للدعم التنظيمي المدرك في تحسين وتطوير السلوكيات والمخرجات الوظيفية؛ حيث أثبتت نتائج دراستي (بلحاج، 2020) و(أرادن، 2017) أن الدعم التنظيمي يسهم بشكل فعال في تحسين مستوى التوافق لدى العاملين ورضاهم، مما يؤدي بالتالي إلى التخلص من العوائق تجاه المنظمات كظاهرة التهكم التنظيمي. في سياق ذلك، بينت نتائج دراستي (بنداود، 2019) و(أبورمان، 2018) وجود علاقة ارتباط ذات دلالات إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام والرضا الوظيفي، مع اختلاف في درجة تأثير الدعم المعنوي مقارنة بالمادي، كما أكدت الدراستان الأجنبيتان لـ (Eisenberger et al., 2001) و(Rhoades&Eisenberger, 2002) أن الدعم التنظيمي يعزز الاستقرار الوظيفي، ويرفع من قدرة العاملين على التكيف مع التحديات والضغوط المهنية، مما يؤدي في النهاية إلى تقليل القلق ونية ترك العمل بشكل ملحوظ.

- **تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**تتحدد معالم التميز والإضافة العلمية للدراسة الحالية مقارنة بالتراث البحثي السابق في عدة جوانب محورية تشمل الأهداف، المنهج، الأدوات، مجتمع وعينة الدراسة، وصولاً إلى المخرجات الإحصائية؛ فمن حيث الهدف، تميزت الدراسة الحالية بتركيزها المباشر على كشف العلاقة الارتباطية والأثر بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي، وهو ما يتقاطع جزئياً مع هدف دراسة (بلحاج، 2020) والدراسات الأجنبية، لكنه يختلف عن أهداف دراسات أخرى ركزت على مخرجات

بديلة كالالتزام والرضا الوظيفي (بنداود، 2019؛ وأبورمان، 2018) أو خفض التهكم التنظيمي (أرادن، 2017) ، ومن حيث المنهج والأدوات، التزمت الدراسة الحالية بتبني المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، متوافقةً مع الأعراف المنهجية للدراسات المحلية والعربية، ومتمايزةً عن الدراسة الأجنبية لـ (Rhoades&Eisenberger, 2002) القائمة على المسح المكتبي، أما من حيث المجتمع والعينة، فتبرز خصوصية الدراسة الحالية في انفرادها بالتطبيق الميداني داخل القطاع التجاري الخاص (شركة Profact Innoالتجارية الجزائرية)، وهو سياق يتسم بالديناميكية والتنافسية العالية، مما يميّزها عن القطاعات الصناعية والحكومية والصحية المبحوثة سابقاً، فضلاً عن تميزها بسحب عينة عشوائية بسيطة تضمنت تكافؤ الفرص في التمثيل مقارنة بالعينة الطبقية في دراسة (أبورمان، 2018) ،ويتجلى التميز الأكبر للدراسة الحالية في طبيعة النتائج المستخلصة؛ إذ قدمت تشخيصاً دقيقاً كشف عن وجود مستوى متوسط من الدعم التنظيمي يقابله مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، مع تفردها بتحديد بعد "الدعم وتأكيد الذات" كأكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق هذا الاستقرار مقارنة بالأبعاد المادية والتقديرية في دراسة (أبورمان، 2018)، وختاماً، تميزت النتائج برصد أبعاد ديمغرافية دقيقة أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الدعم تعزى لمتغير الأقدمية، في مقابل عدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وهي تفصيلات نوعية غابت عن الأطر العامة لكافة الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الدعم المهني المدرك

تمهيد:

يشكل المورد البشري العمود الفقري للمؤسسات الحديثة، وتأثيره المباشر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتطور التنظيمي يعتبر من المسلمات التي لا تحتاج إلى برهان. هذا الإدراك المتنامي جعل الإدارات المعاصرة تركز على خلق بيئة عمل محفزة قادرة على تنمية مهارات الموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء. يتوقف نجاح هذه المساعي على مدى قدرة المؤسسة على توفير دعم فعال بأنواعه المختلفة. من ناحية أخرى، يتأثر أداء الموظفين بشكل جوهري برؤيتهم للعدل والتقدير والمساندة داخل بيئة عملهم. وفي ضوء هذه الأهمية، يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الدعم التنظيمي المدرك من خلال فحص مفهومه، الأهمية التي يحملها، أنماطه المختلفة، العوامل التي تؤثر فيه، المحددات الأساسية له، وآثاره على السلوك التنظيمي، بالإضافة إلى النظريات المؤسسة لهذا المفهوم.

1- مفهوم الدعم التنظيمي المدرك:يُعرف الدعم التنظيمي المدرك بأنه مدى شعور الموظفين بأن صاحب العمل يهتم برفاهيتهم ويُقدر مساهمتهم في المنظمة.

(Eisenberger et al., 1986، ص: 112)

كما يُعرَّف بأنه اعتقاد العاملين بأن المنظمة تتبنى توجهاً عاماً، سواء إيجابياً أو سلبياً، تجاههم، ويتجلى ذلك في اعترافها بمساهماتهم واهتمامهم بسلامتهم ورفاهيتهم.

(Rhoades et al., 2002، ص: 58)

ويعكسه أيضاً إدراك العاملين لمدى اعتراف المنظمة بمساهمتهم واهتمامها بتعزيز رفاهيتهم.

(Krishnan& Mary, 2012، ص: 45)

ويُستخدم هذا المفهوم كإطار لفهم طبيعة العلاقة بين الموظفين ومؤسساتهم

(Yimo, Shen et al., 2014، ص: 203). وهو التصور الذي يتبناه الموظفون بأن المنظمة تُقدّر جهودهم وتُثمن إسهاماتهم في تحقيق أهدافها.

(Singh & Malhotra, 2015، ص: 77)

كما يُعرف بأنه مدى اهتمام المنظمة برعاية ورفاهية موظفيها، ويظهر دعم المنظمة لأفرادها من خلال المعاملة العادلة، وتقديم المساعدة، والاستماع لمشاكلهم، والاهتمام بصحتهم النفسية وحياتهم الوظيفية. (كمال، 2018، ص: 134)

يشير الدعم التنظيمي المدرك إلى الانطباع الذي يكوّنه الموظف عن مدى اهتمام المؤسسة برفاهيته وتقديرها لإسهاماته في تحقيق أهدافها. هذا الانطباع لا يعكس بالضرورة الواقع

الموضوعي، بل يتشكل من خلال تفاعل الموظف مع السياسات والممارسات والتفاعلات التنظيمية. فعندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تعامله بعدل، وتستمع إلى احتياجاته، وتوفر له فرص النمو، يتكون لديه إدراك إيجابي للدعم التنظيمي.

(الشريفي، 2016، ص: 42)

ويتضح من الأدبيات البحثية أن هذا المفهوم تطور عبر السنوات ليشمل ليس فقط الجوانب المادية والاقتصادية، بل أيضاً الجوانب العاطفية والنفسية. إذ يشمل الدعم المدرك: العدالة في توزيع المهام والمكافآت، وتوفير بيئة عمل آمنة، واستماع القيادة لمشاكل الموظفين، والاعتراف بجهودهم. وكل هذه العناصر تتراكم لتشكيل صورة كاملة في ذهن الموظف عن درجة اهتمام المنظمة به. (الشريفي، 2016، ص: 42)

2- أهمية الدعم التنظيمي المدرك: يترتب على وجود الدعم التنظيمي المدرك مجموعة من الفوائد المتبادلة التي تعود على كل من الموظفين والمؤسسة على حد سواء. يبدأ هذا التأثير بتحفيز الموظفين على زيادة استثمارهم في تطوير مهاراتهم، إذ أنهم عندما يدركون أن المؤسسة تدعمهم، يشعرون بدافع قوي للاستفادة من البرامج التدريبية والفرص التطويرية المتاحة. (المغربي، 2003، ص: 55)

على مستوى الأداء، يعمل الدعم المدرك على تحسين كمية وجودة الجهد الذي يبذله الموظف في عمله. فعندما يشعر الفرد بأن جهوده مقدرة ومدعومة، يزيد انخراطه في عمله ويصبح أكثر استعداداً لتجاوز متطلبات وظيفته الرسمية والمساهمة بأفكار إبداعية. كما يؤدي هذا

الدعم إلى تقليل ظاهرة الغياب والتأخير، لأن الموظف يشعر بانتماء حقيقي للمؤسسة. (المغربي، 2003، ص: 62)

من جانب آخر، يسهم الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام الوجداني للموظفين تجاه المنظمة. هذا الالتزام يختلف عن الالتزام الشكلي أو المبني على الخوف من الفقدان، بل هو شعور عاطفي حقيقي بالارتباط بالمؤسسة. وينعكس ذلك في دفاع الموظف عن سمعة المنظمة وسعيه المستمر لتحسين صورتها. (المغربي، 2003، ص: 63)

ومن أهم الآثار الإيجابية للدعم المدرك أنه يخلق حلقة إيجابية من التفاعلات. فعندما يدعم المديرون موظفيهم ويهتمون بتطويرهم، يزيد التزام الموظفين، مما يحسن الإنتاجية والخدمات، مما بدوره يؤدي إلى نتائج أفضل للمؤسسة. هذا يعزز ثقة الإدارة في الموظفين ويدفعهم إلى توفير دعم أكثر. (Sarder, 2017، ص: 341)

3- أنواع الدعم التنظيمي المدرك:

3-1 الدعم الإشرافي المباشر: يتمثل الدعم الإشرافي في الدور الذي يقوم به المشرفون والقادة الإداريون المباشرون لدعم فريقهم. يشمل هذا الدعم تقديم التوجيهات الواضحة، والتشجيع المستمر، والاعتراف بالجهود المبذولة. فعندما يُظهر المشرف اهتماماً حقيقياً برفاهية موظفيه ويعاملهم بعدل وشفافية، يدرك الموظفون أن المؤسسة – المتمثلة في إدارتهم – تُقدّر عملهم (خلفه، 2023، ص: 306). كما يتجاوز هذا الدعم مجرد إصدار الأوامر

ليشمل الاستماع الفعلي لأفكار وملاحظات الموظفين وأخذها بعين الاعتبار في القرارات التنظيمية.

3-2 دعم زملاء العمل: لا يقتصر الدعم على الإدارة الرسمية فقط، بل يمتد ليشمل العلاقات الأفقية بين الزملاء. فعندما يعمل الفريق بتعاون حقيقي وتبادل خبرات، يشعر كل فرد بأنه ليس وحيداً في التحديات التي يواجهها. (أبو سن، 2022، ص: 373)

ويظهر دعم الزملاء من خلال مساعدة بعضهم البعض في حل المشاكل، وتقديم النصائح المهنية، والعمل معاً بروح الفريق. وهذا النوع من الدعم يقلل من الضغوط النفسية ويزيد من الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي، خاصةً لأن الزملاء يفهمون طبيعة العمل والتحديات بشكل مشابه. (كمال، 2018، ص: 134؛ زايد، 2021، ص: 90)

4- العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك:

4-1 نظام المكافآت وظروف العمل: يعتبر نظام المكافآت والحوافز من أبرز الرسائل التي توجهها المؤسسة لموظفيها. فعندما يحصل الموظف على راتب عادل ومكافآت تعكس حقيقة جهوده، يشعر بأن المؤسسة تُقدّر عمله. (العتيبي، 2020، ص: 45)

ولا يقتصر الأمر على المكافآت المالية فقط، بل يشمل أيضاً الترقيات المستحقة والمزايا الأخرى التي تدل على الاعتراف بالإسهام. وإضافة إلى ذلك، فإن توفير ظروف عمل آمنة ومريحة يرسل رسالة واضحة بأن المؤسسة تهتم بسلامة وراحة موظفيها.

(العتيبي، 2020، ص: 45)

4-2 الأمان الوظيفي والاستقرار:يعتبر الشعور بالأمان الوظيفي عاملاً حاسماً في تشكيل إدراك الموظف للدعم التنظيمي. فعندما يعلم الموظف أن وظيفته آمنة وأن المؤسسة تُقدّر استمراريته فيها، يزيد شعوره بالانتماء والراحة النفسية.

(البلوشي، 2022، ص: 13)

ويسمح هذا الأمان للموظف بالتركيز على عمله بدلاً من القلق بشأن المستقبل، كما أنه يعزز ثقة الموظف بقدرته على التعبير عن رأيه دون خوف من العقوبة. (البلوشي، 2022، ص: 13)

4-3 الشعور بالاستقلالية والتمكين: عندما تمنح المؤسسة موظفيها حرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، تظهر ثقة حقيقية في قدراتهم وحكمهم المهني. يشعر الموظف في هذه الحالة بأن المؤسسة تعترف بكفاءته وتثق في حكمه، وهذا بحد ذاته شكل من أشكال الدعم والتقدير. هذه الاستقلالية تعزز الثقة الذاتية للموظف وتحفزه على المبادرة والإبداع في عمله (البلوشي، 2022، ص: 14.)

4-4 السياسات التدريبية والتطويرية:تعكس السياسات التي تتبعها المؤسسة في تدريب وتطوير موظفيها اهتماماً حقيقياً بنموهم المهني. فعندما توفر المؤسسة برامج تدريبية منتظمة وفرصاً لاكتساب مهارات جديدة، يفهم الموظف أن المؤسسة تستثمر في مستقبله. (الشريفي، 2016، ص: 57)

5- محددات الدعم التنظيمي المدرك:

5-1 العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة من أساسيات بناء الدعم التنظيمي المدرك. يشعر الموظف بالدعم الحقيقي عندما يدرك أن المؤسسة تعامل الجميع بإنصاف في توزيع المهام والفرص والمكافآت. وتتجلى العدالة في عدم التمييز بين الموظفين على أساس معايير خارج نطاق الكفاءة والأداء. (دره، 2008، ص: 32)

ويشمل هذا أيضاً عدالة الإجراءات، أي أن الطرق المستخدمة في اتخاذ القرارات يجب أن تكون شفافة وموضوعية. كما تشمل العدالة التنظيمية عدالة التعاملات، أي الطريقة التي يُعامل بها الموظفون من قبل المشرفين والإدارة. فعندما يشعر الموظف بأنه يتلقى احتراماً وتقديراً في تفاعلاته مع الإدارة، يترسخ إدراكه للدعم. (حسني، 2013، ص: 19)

5-2 مساندة القيادة الفعلية: كما تشمل العدالة التنظيمية عدالة التعاملات، أي الطريقة التي يُعامل بها الموظفون من قبل المشرفين والإدارة. فعندما يشعر الموظف بأنه يتلقى احتراماً وتقديراً في تفاعلاته مع الإدارة، يترسخ إدراكه للدعم. (حسني، 2013، ص: 20)

5-3 المشاركة في اتخاذ القرارات:عندما تمنح المؤسسة موظفيها فرصة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، خاصة تلك التي تؤثر على عملهم، فإنها ترسل رسالة قوية بأنها تُقدّر آراءهم وخبراتهم. (تشيتات، 2021، ص: 229)

4-5 دعم وتأكيد الذات والقيمة الذاتية:يشعر الموظف بالدعم الحقيقي عندما تؤكد المؤسسة على قيمته وأهميته. ويتجلى ذلك في الاعتراف بإسهاماته وإمكانياته، وفي توفير فرص تسمح له بالنمو والتطور (محطار، 2023، ص: 406).

6- آثار الدعم التنظيمي المدرك

6-1 تعزيز الالتزام التنظيمي والولاء:عندما يدرك الموظف أن المؤسسة تدعمه وتهتم به، يتكون لديه شعور قوي بالالتزام والولاء. هذا الالتزام يتجاوز مجرد الامتثال للتعليمات ليصبح التزامًا وجدانيًا حقيقيًا. يظهر هذا الالتزام في الدفاع عن سمعة المؤسسة والسعي لتحسين صورتها وأدائها. بناءً على مبدأ المعاملة بالمثل، عندما تدعم المؤسسة موظفيها، يشعرهم بواجب أخلاقي لرد الجميل بإخلاص وتفاني.

(عطية، 2022، ص 44)

6-2 تقليل الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي:يعمل الدعم التنظيمي على تخفيف حدة الضغوط النفسية والعملية التي يواجهها الموظفون. فعندما يشعر الموظف بأن لديه دعماً عاطفياً ومادياً من المؤسسة، تزداد قدرته على مواجهة التحديات والعوائق.

(عطية، 2022، ص 45).

6-3 زيادة الرغبة في البقاء والاستقرار: يترتب على إدراك الدعم التنظيمي رغبة قوية لدى الموظف في الاستمرار والبقاء في المؤسسة. تتكون هذه الرغبة من علاقة عاطفية حقيقية تربط الموظف بالمؤسسة. عندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تقدره وتدعمه، يصبح أقل

عرضة لفكرة مغادرة المؤسسة والبحث عن فرص أخرى. بناءً على دراسات سابقة، يقلل الدعم المدرك من معدلات دوران الموظفين بشكل كبير.

(دبي، 2019، ص 41)

6-4 تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية:يعتبر تحسن الأداء من أبرز الآثار الإيجابية للدعم التنظيمي المدرك. فعندما يشعر الموظف بالدعم، يزداد انخراطه في عمله ويصبح أكثر استعداداً لبذل جهود إضافية تتجاوز متطلبات وظيفته (دبي، 2019، ص: 43).

7- النظريات المفسرة للدعم التنظيمي المدرك

7-1 نظرية التبادل الاجتماعي:تقدم نظرية التبادل الاجتماعي تفسيراً رئيسياً لكيفية تشكل الدعم التنظيمي المدرك. تقوم هذه النظرية على فرضية أساسية مفادها أن العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والمؤسسات تشبه عمليات التبادل الاقتصادي.

(أبو سن، 2022، ص: 26)

المبدأ الأساسي الذي تركز عليه هذه النظرية هو مبدأ المعاملة بالمثل أو التبادلية. فعندما يدرك الموظف أن المؤسسة تقدم له دعمًا حقيقيًا، يشعر بالالتزام الأخلاقي لرد هذا الإحسان بإخلاص وتفاني في العمل (حسان، 2023، ص: 88).

يتفق هذا الفهم مع التعاليم الأخلاقية والدينية التي تؤكد على أهمية رد الجميل والعدل في التعاملات. المعاملة بالمثل ليست قاعدة اقتصادية بحتة، بل هي قاعدة أخلاقية عميقة تعترف بقيمة الآخرين واحترام ما يقدمونه (حسان، 2023، ص: 89.)

2-7 نظرية العقد النفسي:تقدم نظرية العقد النفسي منظوراً مختلفاً لفهم الدعم التنظيمي. فالعقد النفسي هو اتفاق غير مكتوب ولا تحكمه عقود رسمية، بل هو علاقة ضمنية بين الموظف والمؤسسة. يتضمن هذا العقد توقعات متبادلة: إذ يتوقع الموظف أن توفر له المؤسسة أماناً وظيفياً وفرصاً للنمو، بينما تتوقع المؤسسة من الموظف الالتزام والجودة في الأداء (عبد الله، 2022، ص: 60).

عندما تفي المؤسسة بالتزاماتها تجاه موظفيها، أي عندما توفر لهم الدعم والرعاية والفرص المتوقعة، يشعر الموظفون بأن العقد النفسي يتم احترامه. وهذا يؤدي إلى تقوية الثقة والالتزام الأعمق. وعلى العكس، عندما تنتهك المؤسسة هذا العقد من خلال عدم تقديم الدعم المتوقع، يحدث خرق للعقد، مما يؤدي إلى انخفاض الالتزام والرضا.

(عبد الله، 2022، ص: 62.)

3-7 نظرية التوقع:تركز نظرية التوقع على العلاقة بين جهد الموظف والنتائج المتوقعة. تقوم هذه النظرية على ثلاثة عناصر أساسية: التوقع (وهو اعتقاد الموظف بأن جهده سيؤدي إلى أداء جيد)، والأداة (وهو اعتقاد الموظف بأن أداءه الجيد سيؤدي إلى نتائج مرغوبة)، والقيمة (وهي تقدير الموظف للنتائج المتوقعة).فكلما شعر الموظف بأن المؤسسة توفر له الموارد والتدريب والدعم اللازم، زاد اعتقاده بأنه قادر على الأداء الجيد.

(ناصر، 2022، ص: 112).

كما أن الدعم التنظيمي يعزز الثقة بأن الأداء الجيد سيكافأ فعلياً من خلال الترقيات والحوافز والاعتراف (العيسوي، 1996، ص: 199). وبناءً على هذا الفهم، يزداد توقع الموظف بأن جهده سيؤدي إلى نتائج إيجابية ذات قيمة، مما يزيد دافعيته للعمل بكفاءة.

تتفق النظريات الثلاث على حقيقة أساسية: الدعم التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على سلوك وأداء الموظفين. بينما تركز نظرية التبادل على مبدأ رد الجميل، وتركز نظرية العقد النفسي على الوفاء بالتوقعات غير المكتوبة، تركز نظرية التوقع على الحافز والدافعية. جميع هذه الأبعاد تعمل معًا لخلق سيناريو يعزز الالتزام والأداء والرضا الوظيفي.

(العيسوي، 1996، ص: 200)

خلاصة الفصل:

يتضح من هذا الفصل أن الدعم التنظيمي المدرك مفهوم محوري في فهم العلاقة بين الموظفين والمؤسسات، حيث يعكس إدراك الموظف لاهتمام المؤسسة برفاهيته وتقديرها لجهوده، ولا يقتصر على الجوانب المادية بل يشمل النفسية والاجتماعيةحيث يؤثر هذا الدعم على مستويات متعددة: فيزيد الرضا والالتزام والأداء لدى الفرد، ويعزز التعاون والثقة في الفريق، ويحسن الإنتاجية في المؤسسة. وأخيراً، يُعد تعزيز الدعم التنظيمي استثماراً حكيماً، إذ أن الموظفين الداعمين أكثر التزاماً وكفاءة وولاءً، مما يعود بفوائد كبيرة على المؤسسة.

الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي

تمهيد:

يُعتبر الاستقرار الوظيفي من القضايا الجوهرية في حقل سوسيولوجيا العمل المعاصرة، ويسعى هذا الفصل إلى استكشاف المحددات التي تسهم في تحقيقه. وقد تزايدت أهمية هذا المفهوم إثر إدراك الدور المركزي الذي تؤديه الموارد البشرية في العملية الإنتاجية، بعد أن كان الاعتقاد السائد لعقود طويلة يرى أن الوسائل التقنية والمواد الخام وحدها كافية لبلوغ الأهداف المرسومة وتحقيق الكفاءة المطلوبة. غير أن هذه القناعة تبددت تدريجياً بفضل العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت المكانة المحورية التي يتبوأها العنصر البشري في منظومة الإنتاج.

1-تعريف الاستقرار الوظيفي: تعددت الرؤى النظرية في تعريف الاستقرار الوظيفي؛ فمن منظور إداري كلاسيكي، يرى "هنري فايول" أن الموظف يعد أحد الأصول العامة للإدارة، ويقصد بالاستقرار هنا بقاء الموظف في عمله وعدم نقله إلى عمل آخر، حيث أن تقليل حركة الموظفين بين الوظائف يؤدي إلى فعالية أكبر ونفقات أقل (السيد علي الشتا، 1997، ص: 334).

ومن منظور نفسي، يعرف المبارك الاستقرار الوظيفي بأنه حالة من الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف، مما يولد شعوراً بزيادة الولاء للمنظمة التي تتبنى هذا المبدأ، وهو ما يساهم في خلق بيئة عمل تسودها الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين (عذارى وإسماعيل، 2013، ص: 142). وفي سياق متصل، يرى علوش أن الاستقرار الوظيفي يمثل محفزاً للعاملين على طرح الأفكار الإبداعية وتطوير آليات العمل، والبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات المهنية في أجواء من الهدوء والثقة، مما يزيد من قدرتهم على أداء مهامهم باستقلالية (جعفر والرميدي، 2013، ص: 142).

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة تعريف شامل للاستقرار الوظيفي بأنه تمتع العامل بقدر عالٍ من التركيز في عمله وعدم الرغبة في تركه، نتيجة توفر مجموعة من الضمانات التي تقدمها المؤسسة،والمتمثلة في الإشباع المادي، والمعنوي، والاجتماعي، والنفسي (سمير الشوبكي، 2006، ص: 41)، وهو ما يعزز من حالة التوازن المهني لدى الفرد. (إبراهيم رمضان الديب، 2006، ص: 84).

2-أهداف الاستقرار الوظيفي: لا تهدف المنظمة من توفير الاستقرار الوظيفي إلى مجرد إبقاء الموظف في منصبه، بل تسعى من خلاله إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي تضمن كفاءة الأداء واستدامة النمو. ويمكن تحليل هذه الأهداف وفق المنظورين التاليين:

أولاً، تسعى المنظمة من خلال الاستقرار الوظيفي إلى تعزيز "الولاء التنظيمي" لدى العاملين، حيث تهدف إلى بناء علاقة وجدانية متينة تجعل الموظف يشعر بالارتباط العميق تجاه مؤسسته. ومن خلال توفير بيئة تنظيمية ملائمة، تطمح الإدارة إلى شحن الطاقة الإيجابية لدى العمال، مما يرفع من قدراتهم على الإبداع والابتكار في أداء مهامهم، ويحول بيئة العمل من مجرد مكان لتأدية الواجبات إلى فضاء للإنجاز والتميز.

ثانياً، يهدف الاستقرار الوظيفي إلى تحقيق مصلحة متبادلة (نفعية) بين الطرفين؛ فبينما تضمن المنظمة استمرار تدفق الخبرات، يستفيد العامل من تحقيق مكاسب مادية ومعنوية متراكمة بفضل بقائه في المؤسسة، مما يعزز من استقراره الاجتماعي والمادي. وفي نهاية المطاف، يصب كل ذلك في الهدف الاستراتيجي الأسمى وهو "الحفاظ على الموارد البشرية"، انطلاقاً من قناعة إدارية مفادها أن الحفاظ على الكفاءات البشرية هو الضمان الوحيد للحفاظ على بقاء المنظمة واستمراريتها في سوق العمل.

(بن منصور، 2013، ص: 110)

3- مظاهر الاستقرار الوظيفي: يعتبر الاستقرار الوظيفي للعامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دوراً كبيراً في فعالية أدائه، ويمكن التعرف على أهم المظاهر التي تعبر عن الاستقرار الوظيفي فيما يلي:

3-1 تماسك جماعة العمل: تعتبر المجموعات العاملة متعددة وشديدة التحديد، حيث يمكن تقسيمها إلى ثلاث جماعات: جماعة الزملاء، وجماعة الرؤساء، وجماعة الإدارة.

(سمير الشوبكي، 2006، ص: 41)

ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعة متماسكة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها، ولكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه المجموعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

(إبراهيم رمضان الديب، 2006، ص: 84)

ويعتمد ذلك على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التعامل فيما بينها والتنسيق والتكامل، والتقليل من حدة الصراعات من خلال توزيع الأدوار.

(السيد علي الشتا، 1997، ص: 336)

كما يتطلب الأمر توفير فرص التدريب والترقية وفتح قنوات الاتصال بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة، مما يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وزيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة.

(بن منصور رفيعة، د.ت، ص: 12)

3-2 الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:يعتبر الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالارتباط والانتماء لبيئته، وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند "ماسلو" بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية (خالد أحمد الصرايرة، 2009، ص: 6).

فشعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل، وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وعائلته وتأمين العيش الكريم لهم، يعتبر ركيزة يرتكز عليها استقرار حياته. لذا يجب أن يتخلص العامل من شعور الخوف لكي يلبي حاجة الأمان، وعندها يتولد لديه الشعور بالراحة النفسية من خلال توفير التأمينات الاجتماعية المختلفة مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل، والأمراض المهنية، والشيخوخة، والبطالة، والوفاة.

(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2004، ص: 160).

ويعد الشعور بالأمان من الحاجات التي تكفل استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية والجودة. ولو أخذنا على سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية، نجد أنه يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة، حيث يبدأ العامل الياباني حياته في منظمة واحدة ولا يخرج منها إلا عند التقاعد، وهذا ما يجعل العامل الياباني يشعر بالولاء والانتماء للمنظمة ويبذل أقصى مجهود بكل ثقة ومصداقية لتحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجاته.

(حمود بن مطله العماج، 2003، ص: 168).

3-3 المشاركة في اتخاذ القرارات:إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى إشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدها، وفي رسم الخطط وتنفيذها، مما يفسح المجال لكل فرد في التنظيم لإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات وتشكيل الدراسات والبحوث (شلعت إبراهيم لطفي، 2007، ص: 236).

إن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى إحداث اضطراب عمالي، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشاكل العمل، مما يشكل حالة من عدم الاستقرار في المنظمة. وقد أشار "باوك" و"ألكرز" إلى أن الصناعة الأمريكية بدأت منذ الثمانينيات بالالتزام بتحسين نوعية حياة العمال من خلال تدعيم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع مستوى الاستقرار وحل مشاكل العمل (نفس المرجع، ص: 236).

4-3 تخطيط وتنمية الموارد البشرية:يرى "والكر" أن تخطيط الموارد البشرية هو عملية إدارية متكاملة وليس مجرد جزء من وظيفة التوظيف، حيث تتعلق بتحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الاحتياجات (محمد بن دليم الحطاني، 2008، ص: 73).

ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين، وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المنظمة. فمن خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، تضمن المنظمة درجة عالية من الرضا

الوظيفي للعاملين لأن عملية التخطيط المسبقة تضمن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهو ما يمنع حالة الاستياء والتذمر لدى العاملين، أما إذا كان هناك خلل في توزيع الأدوار، فهذا يؤثر سلباً على استقرار العمالة في المنظمة.

(بن منصور رفيعة، د.ت، ص: 62)

4-مصادرالاستقرارالوظيفي: تتمثل مصادر الاستقرار الوظيفي في مجموعة العوامل والمؤشرات النفسية، الفسيولوجية، الإنتاجية، والاقتصادية التي تتشكل نتيجة تفاعل العامل مع البيئته الداخلية والخارجية للمؤسسة، وهي التي تحدد مدى تمسكه بمركزه الوظيفي داخل المنظمة. ويمكن تصنيف هذه المصادر وفق الآتي:

4-1 المصادر المادية: تؤدي العوامل المادية دوراً محورياً في تحديد مدى رضا العامل عن شروط العمل داخل المؤسسة، ويمكن تقسيم هذه الشروط إلى:

- **الظروف الفيزيقية للعمل:** إن توفير الظروف المادية الجيدة، خاصة في المؤسسات الصناعية الحديثة، يعد أمراً أساسياً للمساهمة في تحسين الكفاءة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل، مما يقوده نحو الرضا والاستقرار الوظيفي. وتشمل هذه الظروف مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء تأدية مهامه، وهي ظروف تتفاوت بتفاوت طبيعة المؤسسات والمناطق الجغرافية (أمين عز الدين، 1964، ص: 23).

- **الضوضاء:** تعد الضوضاء من أكثر العوامل تأثيراً في سير العمل، خاصة في المصانع حيث قد تعيق الاتصال بين العمال وتؤدي إلى توتر علاقاتهم. وتصنف الضوضاء إلى

مستمرة (تأثيرها قد يكون أقل حدة مع الوقت) ومتقطعة (تسبب تشتتاً في انتباه العامل وتضعه في حالة اضطراب)، مما يزيد من فرص وقوع حوادث العمل. لذا، يقع على عاتق إدارة المؤسسة تهيئة العامل للتعامل مع هذه الضوضاء وتوفير وسائل الأمن التي تحميه من الشعور بالضغط والتوتر.

- **الإضاءة:** تؤثر الإضاءة بشكل مباشر على أداء العامل وبصره؛ فالتطرف في الإضاءة (سواء كانت شديدة جداً أو خافتة) يؤدي إلى الإجهاد البصري وزيادة احتمالية وقوع الحوادث. لذا، فإن توفير الإضاءة المناسبة يضمن جواً ملائماً لسير العمل، ويمنع رغبة العمال في تغيير وظائفهم أو مغادرة المؤسسة.

- **الحرارة والرطوبة:** تختلف درجة الحرارة المطلوبة باختلاف طبيعة العمل، ومن المعروف أن العمل في بيئات مرتفعة الحرارة يسبب الإرهاق والتعب. وفي هذا الصدد، أشارت دراسة "ميرتون" إلى أن ارتفاع درجة الحرارة عن 75 درجة يؤدي إلى زيادة معدلات حوادث العمل. كما تلعب الرطوبة دوراً هاماً في تصميم التهوية، حيث أن أي خلل في مستويات الرطوبة (ارتفاعاً أو انخفاضاً) يؤثر سلباً على أداء العامل.

- **الأمن الصناعي:** يقصد به مجموعة الإجراءات المتخذة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. ومع التطور الصناعي المتسارع في القرن الأخير، زادت مخاطر الحوادث، مما أوجب وجود قوانين صارمة تضمن سلامة العامل وصيانة المعدات. فكلما شعر العامل بالأمان في تأدية مهامه، زادت درجة استقراره وارتباطه بالمؤسسة.

- **الأجور والترقيات:** يمثل الأجر المصدر الأساسي للدخل لغالبية العمال، وعليه تتوقف قدرتهم على إشباع حاجاتهم ورفع مستوى معيشتهم. ويرى "أحمد مصطفى شحون" أن استقرار العامل يرتبط بمدى التعويض المالي والمادي (رواتب، مكافآت، زيادات)، بشرط أن يتناسب هذا التعويض مع المستويات السائدة في المؤسسات التي تمارس نفس النشاط. أما الترقية، فهي الحافز المعنوي الذي يرفع الروح المعنوية للعامل من خلال تدرجه في السلم التنظيمي وشغل مناصب ذات مسؤوليات أعلى، وهو ما يصحبه عادة زيادة في الأجر والمركز الاجتماعي. لذا فإن رسم سياسة فعالة للترقية تمنح أصحاب المهارات والكفاءات فرصاً للتطور، يمنعهم من مغادرة المؤسسة ويعزز لديهم الشعور بالانتماء والاستقرار.

(فاتح جبلي، د.ت، ص: 45)

4-2 المصادر الاجتماعية: للحفاظ على الكوادر البشرية، يجب على المؤسسة ضمان بيئة عمل سليمة تقوم على العلاقات الإنسانية، والتي تهدف إلى تحقيق التكامل بين الأفراد لتحفيزهم على التعاون من أجل إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية، ومن أبرز هذه المصادر:

- **القيادة:** تتمثل في القدرة على التأثير في الأفراد وتنشيطهم لبذل مجهود مشترك لتحقيق أهداف التنظيم. فالقيادة الناجحة هي التي تستطيع إقناع العاملين بمساهمة جهودهم في النشاط التعاوني ورفع روحهم المعنوية، مما يولد لديهم شعوراً بالانتماء والرضا عن أعمالهم،

وبالتالي الاستقرار فيها. إن نمط القيادة السائد يؤثر بشكل بالغ على توازن المؤسسة واستقرار الموظفين وولائهم (فاتح جبلي، د.ت، ص: 47).

- **الاتصال:** يُعرف الاتصال بأنه عملية مخططة تهدف إلى تحفيز الآخرين وتعديل مواقفهم لتبني ممارسات جديدة. وهو نظام متكامل لاستقبال المعلومات من البيئة وتحويلها إلى برامج عمل واضحة. ويتكون هذا النظام من هيكلين: تركيب رسمي (هرمي) يسهل الوصول إلى الأهداف عبر الإدارة العليا والوسطى، وتركيب غير رسمي يتمثل في العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين المنتسبين، والتي تؤثر بدورها على أداء العمل الرسمي داخل التنظيم (فاطمة عليان السفياني، 2009، ص: 17).

4-3 المصادر النفسية: تلعب العوامل النفسية دوراً حاسماً في الحياة المهنية للعامل، إذ لا تتوقف احتياجاته على الجوانب المادية والاجتماعية فحسب، بل تمتد لتشمل حاجات نفسية مكتسبة من خلال خبراته الشخصية وبيئته. وتبرز هنا الحاجة إلى الاحترام، والتقدير، والمكانة الاجتماعية؛ إذ إن عدم حصول العامل على هذه التقديرات قد يؤدي إلى توتر نفسي وعدم توافق مع بيئة العمل، مما يدفعه في النهاية إلى ترك المؤسسة ومغادرتها.

(فاتح جبلي، د.ت، ص: 4).

5-النماذج النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي:سعت العديد من النظريات الإدارية إلى تفسير دوافع استمرار العامل في منظمته، مركزة على التفاعل بين الظروف المادية والمعنوية والخصائص الشخصية. وأبرز هذه النماذج:

5-1 نظرية سلم الحاجات (أبراهام ماسلو): تفترض هذه النظرية أن سلوك الفرد مدفوع برغبة في إشباع حاجات هرمية تبدأ من (الفسيولوجية، ثم الأمان، فالاجتماعية، فالتقدير، وصولاً إلى تحقيق الذات). ويتحقق الاستقرار الوظيفي عندما تنجح المنظمة في إشباع هذه الحاجات بشكل تدريجي ومستمر، مما يولد لدى الموظف شعوراً بالأمان والرضا يدفعها للبقاء في عمله (أحمد صقر عاشور، 1973، ص: 100)، وهو ما يعزز ارتباطه العضوي بالمؤسسة (بن منصور رفيعة، د.ت، ص: 52).

5-2 نظرية الحاجات المعدلة (كليتون ألدرفر): اختزل ألدرفر حاجات ماسلو في ثلاث مجموعات: (البقاء، الارتباط، والنمو). وتتميز هذه النظرية بمرونة التحرك؛ حيث يمكن للفرد السعي لإشباع أكثر من حاجة في آن واحد، أو العودة لحاجات أدنى في حال تعذر تحقيق النمو. لذا، فإن استقرار الموظف يرتبط بمدى مرونة المنظمة في توفير فرص التطور المهني، لضمان عدم تحول الموظف نحو البحث عن بدائل أخرى.

(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2004، ص: 98).

5-3 نظرية الإنجاز (ديفيد ماكليلاند): تركز هذه النظرية على ثلاث حاجات محركة: (القوة، الانتماء، والإنجاز)، ويرى ماكليلاند أن الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز يتميزون بالمسؤولية والمثابرة والرضا عن النتائج المتميزة. ويتحقق استقرار هؤلاء الأفراد في البيئات التي تمنحهم تحديات مهنية تتيح لهم إثبات كفاءاتهم وتحقيق ذاتهم

(عمار بوحور، 2008، ص: 47)، مما يزيد من ولائهم للمنظمة.

(بن منصور رفيعة، د.ت، ص: 53).

5-4 نظرية التوقع (فيكتور فروم): تقوم على أن دافعية الموظف هي محصلة لعملية مضاهاة ذهنية بين (الجهد المبذول، الأداء المتميز،المكافأة ذات القيمة)، فإذا أدرك الموظف أن جهوده ستؤدي حتماً إلى نتائج ملموسة ومكافآت عادلة، تزداد دافعيته ويرتفع مستوى استقراره الوظيفي (سلطان محمد سعيد أنور، 2003، ص: 145).

5-5 نظرية المساواة أو العدالة (ستالين آدمز): تربط هذه النظرية بين الاستقرار والشعور بالإنصاف؛ حيث يقارن الموظف بين "مدخلاته" (جهد، خبرة) و"مخرجاته" (أجر، تقدير) مقارنة بزملائه. فإذا شعر بوجود عدالة في توزيع الموارد والفرص، استقر في عمله، أما الشعور بـ "عدم الإنصاف" فيؤدي مباشرة إلى زعزعة استقراره المهني وزيادة رغبته في المغادرة (سلطان محمد سعيد أنور، 2003، ص: 172).

5-6 نظرية العاملين (فريدريك هيرزبرغ): يميز هيرزبرغ بين "عوامل وقائية" (مثل الراتب والأمان) تمنع عدم الرضا، و"عوامل دافعة" (مثل الإنجاز والتقدير) تخلق الرضا الحقيقي. وبناءً عليه، فإن توفير الأمان المادي وحده لا يضمن الاستقرار طويل الأمد، بل يجب تعزيزه بمنح الموظف مسؤوليات وحريات مهنية ترفع من روحه المعنوية وتضمن استقراره.

(ناصر دادف عدون، 2003، ص: 80).

5-7 النظرية اليابانية (نظرية Z – ويليام أوشي): تعتمد على فلسفة "الثقة المتبادلة" والاندماج الشامل للموظف في المنظمة. وترتكز على مبادئ أساسية لتحقيق أقصى درجات

الاستقرار، أهمها: (ضمان الوظيفة مدى الحياة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمسؤولية الجماعية)، مما يحول المنظمة إلى بيئة حياة تضمن ولاءً مطلقاً واستقراراً وظيفياً تاماً (عمار بوحور، 2008، ص: 45).

6-آثار الاستقرار الوظيفي:يولد الاستقرار الوظيفي مجموعة من الآثار المترابطة التي تمس الجوانب النفسية، والمؤسساتية، والإدارية، وفق الأبعاد التالية:

6-1 البعد النفسي والوجداني: يؤدي الاستقرار الوظيفي في مقامه الأول إلى تحقيق حالة من التوازن النفسي والذهني لدى الموظف، وهو ما ينعكس مباشرة على زيادة مستوى ولائه للمنظمة التي تتبنى هذا المبدأ. هذا الاستقرار يساهم في خلق بيئة عمل صحية تسودها الثقة، والمحبة، والاحترام المتبادل، والتآلف بين العاملين أنفسهم وفي علاقتهم برؤسائهم الإداريين (جاسم رحيم عذاري، 2013، ص: 142).

ويتجاوز هذا الأثر مجرد الراحة النفسية ليصل إلى "الانتماء الوظيفي"، وهو حالة من الإيمان العميق بقيم المنظمة والشعور بالمودة والارتباط الوجداني بها، مما يجعل الموظف يتمسك بمكانه في المؤسسة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها، سواء كانت في حالة ازدهار أو في أوقات الأزمات (نفس المرجع، ص: 142).

6-2 البعد السلوكي والتنظيمي: ينعكس الاستقرار الوظيفي بشكل ملموس على السلوك العام للموظف وتفاعله مع القوانين التنظيمية، حيث يساهم في خفض معدلات الدوران الوظيفي، ويقلل من احتمالات اللجوء إلى الإضرابات أو الاحتجاجات النقابية، كما يؤدي إلى

زوال ظواهر سلبية مثل التغيب المتكرر عن العمل، واللامبالاة في أداء المهام، ليحل محلها التزام مهني يدفع العامل إلى الإخلاص في تقديم المطلوب منه على أكمل وجه (نفس المرجع، ص: 142).

ويتعزز هذا البعد من خلال "الولاء التنظيمي"، الذي يتجسد في الارتباط القوي للفرد بمنظمته واعتزازه بالانتماء إليها. وتبرز أهمية هذا الولاء خاصة في الأوقات الحرجة التي قد تعجز فيها المنظمة عن تقديم حوافز مادية مجزية، حيث يظل الموظف المستقر دافعاً للإنتاجية ومتمسكاً بتحقيق أعلى مستويات الإنجاز (نفس المرجع، ص: 142).

3-6 البعد المهني والتطويري: يؤديالاستقرار الوظيفي في نهاية المطاف إلى تحقيق ما يُعرف بـ "التمكين النفسي"، حيث يشعر الموظف بالرضا نتيجة إدراك المؤسسة لقيمته ومنحه روح المسؤولية وإشراكه في عمليات اتخاذ القرارات، هذا التمكين يساهم في تعميق فهم الموظف لمتطلبات عمله، ويجعله أكثر ارتياحاً في أداء مهامه، مما يضمن استمراريته في المنظمة ورفع كفاءته المهنية على المدى الطويل (نفس المرجع، ص: 143).

خلاصة الفصل:

الاستقرار الوظيفي هو تمتع العامل بالتركيز وعدم الرغبة في ترك العمل بتوفر ضمانات مادية ومعنوية. تهدف المنظمات من خلاله إلى تعزيز الولاء التنظيمي والحفاظ على الموارد البشرية حيث تتجلى مظاهره في تماسك جماعة العمل، والراحة النفسية، والمشاركة في القرارات، وتنقسم مصادره إلى: مادية (ظروف العمل والأجور)، واجتماعية (القيادة والاتصال)، ونفسية (الاحترام والتقدير).

وخلص الفصل إلى أن آثار الاستقرار الوظيفي تمتد من الجانب النفسي إلى السلوكي والتنظيمي، مما يجعله عاملاً محورياً في نجاح المنظمات.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

يُعدّ الإطار التطبيقي لهذه الدراسة مكمّلاً أساسياً للجانب النظري، إذ يهدف إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث واختبار الفرضيات المصاغة، ولتحقيق ذلك يستلزم الأمر اتّباع منهج علمي دقيق، وإجراء دراسة استطلاعية تمهيدية، وتحديد عينة الدراسة وحدودها، فضلاً عن اختيار أدوات قياس مناسبة وأساليب إحصائية ملائمة لطبيعة البيانات المجمّعة

1-المنهج المتبع:

إن المشكلة المطروحة في البحث هي الوسيلة الأساسية التي تقود نحو تحديد نوع المنهج الملائم للدراسة من بين مختلف المناهج العلمية؛ وبما أن الدراسة الحالية تسعى لبحث العلاقة بين متغيرين، فقد تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على المنهج الوصفي ذي الأبعاد الارتباطية. وهو المنهج الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً يُعبر عنها كمياً وكيفياً؛ وقد تم اختيار هذا المنهج لملائمته لطبيعة الأهداف المسطرة، والتي تسعى إلى رصد مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى أفراد العينة، ومن ثم تحليل طبيعة العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين، وتبيان مدى قدرة المتغير المستقل على التنبؤ بالمتغير التابع.

2-حدود الدراسة :

الحدود المكانية: هو الإطار الجغرافي والمنظماتي الذي جرت فيه الدراسة الميدانية الحالية؛ وقد تم اختيار شركة (Profact Inno) التجارية المتواجدة بولاية الجزائر لتكون الحاضن المكاني لهذه الدراسة، نظراً لملائمة بيئتها التنظيمية لأبعاد البحث.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية للدراسة الحالية خلال الموسم الجامعي 2026/2025 والتي امتدت في حدود شهر 17 فيفري إلى غاية شهر فبراير 2026.

الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من مجموعة الموظفين والعاملين الناشطين بشركة (Profact Inno)التجارية بولاية الجزائر.

3- مجتمع الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة الحالية في جميع الموظفين والعاملين بشركة التجارة والتوزيع (Profact Inno) بولاية الجزائر، والبالغ عددهم الإجمالي (200) موظف وموظفة، يمثلون مختلف الأقسام والمستويات الإدارية بالشركة خلال الفترة الزمنية المخصصة للبحث

4- العينة الاستطلاعية:

قبل الشروع في التطبيق النهائي لأداة الدراسة، ونظراً للأهمية البالغة التي تكتسيها عملية التحقق من الصدق الظاهري والبنائي لأدوات البحث العلمي، قام الطالب بإجراء دراسة استطلاعية , تهدف هذه الخطوة الأساسية إلى التأكد من مدى وضوح عبارات الاستبيان، وملاءمتها للبيئة التنظيمية للشركة، فضلاً عن حساب الصدق والثبات الإحصائي للمقاييس المستخدمة وتفادي أي غموض قد يواجه المبحوثين لاحقاً.

وقد اشتملت العينة الاستطلاعية للدراسة الحالية على (30) موظفاً وموظفة تم اختيارهم من بين العاملين بشركة (Profact Inno) التجارية بولاية الجزائر، علماً أنه قد تم استبعاد أفراد هذه العينة بالكامل من المشاركة في العينة الأساسية للدراسة النهائية ضماناً لحيادية النتائج وعدم تكرار الإستجابات.

أ.وصف العينة الاستطلاعية:

- **من حيث الجنس:**

جدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	18	%60
أنثى	12	%40
المجموع	30	%100

يُظهر الجدول الإحصائي الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، أن الحجم الإجمالي للعينة بلغ 30 فرداً، وتتوزع هذه العينة بين الجنسين بنسب متفاوتة؛ حيث تبرز فئة الذكور في المرتبة الأولى وتشكل الأغلبية بواقع 18 ذكراً، أي ما يعادل 60% من إجمالي المشاركين، في المقابل تأتي فئة الإناث في المرتبة الثانية بنسبة بلغت 40% وبعدد تكرارات وصل إلى 12 أنثى. وتكشف هذه المؤشرات الرقمية عن وجود توازن نسبي مقبول في تمثيل كلا الجنسين داخل العينة، مع ميل لصالح فئة الذكور بفارق 20%، مما يتيح للدراسة الحالية الاستفادة من وجهات نظر متنوعة تدعم مصداقية النتائج وتوازنها.

❖ **من حيث الأقدمية المهنية:**

جدول (02): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	6	%20
من 5 إلى 10 سنوات	10	%33
من 10 إلى 15 سنة	9	%30
15 سنة فأكثر	5	%17
المجموع	30	%100

يُلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (2) والمتعلقة بتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية وفقاً لمتغير الأقدمية المهنية، من خلال هيمنة فئة الخبرة المتوسطة والمتقدمة (من 5 إلى 15 سنة) بنسبة إجمالية بلغت (63%)، حيث تصدرت الفئة (من 5 إلى 10 سنوات) المرتبة الأولى بواقع (10) موظفين وبنسبة (33%)، تلتها مباشرة فئة (من 10 إلى 15 سنة) بواقع (9) موظفين وبنسبة (30%). وفي المقابل، تشكلت بقية العينة من الموظفين الجدد (أقل من 5 سنوات) بنسبة (20%)، يليهم ذوو الخبرات الطويلة (15 سنة فأكثر) بنسبة (17%). وتُعزى هذه النتيجة من الناحيتين السيكولوجية والتنموية إلى الاستقرار

الوظيفي والتراكم المعرفي المتزن لدى أفراد العينة؛ مما يعزز من موضوعية التقييم ويضمن استجابات واعية وموثوقة تجاه متغيرات الدراسة الحالية.

5- أدوات الدراسة:

بغرض الإحاطة بجوانب الدراسة الحالية والإجابة عن تساؤلاتها ميدانياً، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات؛ حيث شملت الأداة استبيانين رئيسيين؛ عُني الإستبيان الأول بقياس (الدعم التنظيمي المدرك) وتم تبنيه بالاعتماد على مقياس دراسة (بورزمة وفهدي، 2023) المعنونة بـ "الدعم التنظيمي المدرك وانعكاسه على الدافعية لدى العاملين"، في حين خُصص الإستبيان الثاني لقياس (الاستقرار الوظيفي) وتم استمداده من مقياس دراسة (بوزيان وغدامسي، 2023) المعنونة بـ "التماثل التنظيمي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى موظفي سيترام". وقد تم تقسيم هذا الاستبيان إلى جزئين:

الجزء الأول: حيث شمل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة الخاصة بمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والسن والمستوى التعليمي والأقدمية المهنية بهدف التعرف على خصوصية المبحوثين.

الجزء الثاني: تضمن الأبعاد الخاصة بمقياس الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الاستقرار الوظيفي وهي كالتالي:

إستبيان الدعم التنظيمي المدرك: تكون هذا الإستبيان من (21) فقرة ويحتوي على خمسة أبعاد، وكل بعد يحتوي على مجموعة فقرات:

- **بعد العدالة التنظيمية:** (5) فقرات
- **بعد الدعم وتأكيد الذات:** (4) فقرات
- **بعد المشاركة في اتخاذ القرارات:** (4) فقرات
- **بعد سلوك القادة ومساندة المرؤوسين:** (4) فقرات
- **بعد الحوافز:** (4) فقرات

الجدول رقم (03): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك

البعد	البنود	المجموع
بعد العدالة التنظيمية	**5-4-3-2-1**	**5**
الدعم وتأكيد الذات	**9-8-7-6**	**4**
المشاركة في اتخاذ القرارت	**13-12-11-10**	**4**
سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	**17-16-15-14**	**4**
الحوافز	**21-20-19-18**	**4**
جميع الفقرات	**21**	**21**

إستبيان الاستقرار الوظيفي: تكون هذا الإستبيان من (24) فقرة، ويحتوي على ثلاثة أبعاد، وكل بعد يحتوي على مجموعة فقرات:

- **بعد الرضا عن العمل:** (8) فقرات

- **بعد الالتزام:** (8) فقرات

- **بعد النمو والتطور المهني:** (8) فقرات

لاعتماد الإجابات وقياس اتجاهات أفراد العينة، تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لإستبيان الدعم التنظيمي المدرك، والذي يضم خمسة بدائل للإجابة خُصصت لها أوزان وتدرجات تنازلية أو تصاعدية على النحو التالي: غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2)، محايد (3)، موافق (4)، وموافق بشدة (5). أما إستبيان الاستقرار الوظيفي، فقد تم قياس متغير الاستقرار الوظيفي بالاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي (3-point Likert Scale) الذي يحتوي على ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً، أبداً). وقد روعي في تحديد أوزان هذا المقياس اتجاه العبارات (إيجابية أم سلبية) كما يلي: العبارات الإيجابية: تم منحها الأوزان التالية: دائماً (3)، أحياناً (2)، وأبداً (1). أما العبارات السلبية: فتم منحها الأوزان التالية: دائماً (1)، أحياناً (2)، وأبداً (3).

الجدول رقم (04): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي

البعد	البنود	المجموع
الرضا عن العمل	**8-7-6-5-4-3-2-1**	**8**
الالتزام	**16-15-14-13-12-11-10-9**	**8**

النمو والتطور المهني	24-23-22-21-20-19-18-17	8
جميع الفقرات	24	24

6- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

أولا: مقياس الدعم التنظيمي المدرك

1.الصدق:

قدرة أداة القياس على قياس السلوك أو السمة التي وُضعت لقياسها، بحيث تعكس الدرجة تمثيلاً دقيقًا لقدرات المفحوص (عبد الهادي، 1999، ص 112).

1.1. صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به مدى اتساق فقرات المقياس مع بعضها البعض في قياس البعد أو المتغير الذي وُضعت من أجله، بحيث تسهم كل فقرة في قياس المفهوم نفسه. كما يشير إلى وضوح فقرات الاستبيان وسهولة فهمها من طرف أفراد عينة الدراسة، بما يسمح بالحصول على بيانات قابلة للتحليل الإحصائي. ويُتحقق من هذا النوع من الصدق من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات لمقياس والدرجة الكلية، وكذلك بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وذلك للتأكد من أن جميع الفقرات والأبعاد تسهم في قياس المتغير المدروس، وهو في هذه الدراسة مقياس الرفاهية النفسية.

الجدول رقم (05): يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الدعم التنظيمي

البعد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
العدالة التنظيمية	,640**	دال
الدعم و تأكيد الذات	,757**	دال
المشاركة في اتخاذ القرارات	,745**	دال
سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	,807**	دال
الحوافز	,575**	دال

المصدر: من إعداد الطالبةبناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (05) الخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك والدرجة الكلية، أن جميع الأبعاد ترتبط ارتباطًا موجبًا ودالًا إحصائيًا بالمقياس الكلي، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين الأبعاد وصدق الأداة المستخدمة في الدراسة. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.575) و(0.807)، حيث سجل بعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين أعلى معامل ارتباط قدره (0.807)، مما يعكس قوة تأثيره في تشكيل الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد العينة، يليه بعد الدعم وتأكيد الذات بمعامل ارتباط بلغ (0.757)، ثم بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بمعامل (0.745)، في حين بلغ معامل ارتباط بعد العدالة التنظيمية (0.640)، أما بعد الحوافز فقد سجل أضعف ارتباط نسبيًا رغم

بقائه دالًا إحصائيًا بمعامل قدره (0.575). وعليه فإن النتائج تؤكد أن مختلف الأبعاد تسهم في قياس الدعم التنظيمي المدرك بدرجات متفاوتة.

2.1 صدق المقارنة الطرفية:

وهو قدرة الاستبيان على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في السمة التي يقيسها، حيث يتم ترتيب درجات المفحوصين ترتيبًا تنازليًا، ثم اختيار أعلى (33%) وأدنى (33%) من الدرجات لتكوين مجموعتين طرفيتين، ومقارنة متوسطاتهما باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بينهما (معمرية، 2007)

الجدول رقم (06): يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) في مقياس الدعم التنظيمي المدرك

العينة العليا (ن=10)		العينة الدنيا (ن=10)		درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
88	4.51	67	5.44	-9,073	18	دال احصائيا

المصدر: من إعدادالطالب بناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (06) نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا في مقياس الدعم التنظيمي المدرك، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة العليا (88) بانحراف

معياري قدره (4.51)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للعينة الدنيا (67) بانحراف معياري قدره (5.44). كما بلغت قيمة اختبار (ت) (−9.073) عند درجة حرية (18)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين المجموعتين لصالح العينة العليا. وتشير هذه النتيجة إلى قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة من الدعم التنظيمي المدرك، وهو ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق التمييزي.

2. الثبات:

هو مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج القياس، وضمان الحصول على نفس النتائج تقريبًا عند إعادة تطبيق الاختبار على نفس الفرد أو نفس المجموعة من الأفراد، مما يعني قلة تأثير عوامل الصدفة على نتائج الاختبار (معمرية، 2012، ص 250.)

1.2. الفا كرونباخ:

تُستخدم هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاعات الرأي ومقاييس الشخصية، حيث تعطي طريقة ألفا الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل الثبات. فإذا كانت قيمة ألفا مرتفعة دلّ ذلك على تمتع الاختبار بدرجة عالية من الثبات، أما إذا كانت منخفضة فإن ذلك يشير إلى ضعف ثباته. كما يعد معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب شيوعًا في

تقدير الاتساق الداخلي للاختبار، وقد طُوِّر من طرف كرونباخ سنة (1951)، ويُعد تعميمًا لمعادلة (KR-20) عندما لا تكون الفقرات ثنائية الإجابة (التهامي، 2004، ص 248)

الجدول رقم (07): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

الابعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكلي	**21**	**0,842**

المصدر: من إعداد الطالبةبناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (07) الخاص بمعامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس الدعم التنظيمي المدرك، أن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (0.842) ، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين عباراته. وتشير هذه النتيجة إلى أن أداة الدراسة تتميز بالاستقرار والموثوقية، مما يجعلها صالحة للتطبيق الميداني والاعتماد على نتائجها في قياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد العينة.

2.2. ثبات التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاختبار الكلي لمقياس الدعم التنظيمي المدرك بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصف الأول ودرجات النصف الثاني. بعد ذلك، تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان-براون، كما تم الاعتماد على معامل جتمان في حالة عدم تساوي النصفين.

الجدول رقم (08): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

المقياس	الرفاهية النفسية
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.874
معامل الثبات بعد التصحيح	0.926

المصدر: من إعدادالطالب بناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (08) نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس قبل التصحيح (0.874)، وهي قيمة تدل على وجود ارتباط موجب جيد بين جزئي المقياس. وبعد تطبيق معادلة التصحيح بلغ معامل الثبات (0.926)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

ثانيا: مقياس الاستقرار الوظيفي

1. الصدق:

1.1. صدق الاتساق الداخلي:

الجدول رقم (09) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الرضا عن العمل	0,771**	دال
الالتزام	0,644**	دال
النمو والتطور المهني	0,835**	دال

المصدر: من إعدادالطالببناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (09) الخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية، أن جميع الأبعاد ترتبط ارتباطًا موجبًا ودالًا إحصائيًا بالمقياس الكلي، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين الأبعاد وصدق المقياس المستخدم في الدراسة. وقد بلغ معامل ارتباط بعد الرضا عن العمل (0.771)، وهو ارتباط قوي يعكس مساهمة هذا البعد في قياس الاستقرار الوظيفي، بينما سجل بعد الالتزام معامل ارتباط قدره (0.644)، وهو ارتباط موجب ودال إحصائيًا. أما بعد النمو والتطور المهني فقد حقق أعلى معامل ارتباط بلغ (0.835)، وعليه تؤكد النتائج أن أبعاد المقياس تسهم بدرجات متفاوتة في قياس الاستقرار الوظيفي.

2.1. صدق المقارنة الطرفية:

الجدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) في مقياس الاستقرار الوظيفي.

العينة العليا (ن=10)		العينة الدنيا (ن=10)		درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
64	2	53	3	18	-8,715	دال احصائيا

المصدر: من إعداد الطالبناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (10) نتائج اختبار (ت) للفروق بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا في مقياس الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة العليا (64) بانحراف معياري قدره (2)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للعينة الدنيا (53) بانحراف معياري قدره (3). كما بلغت قيمة اختبار (ت) (8.715-) عند درجة حرية (18)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين المجموعتين لصالح العينة العليا. وتشير هذه النتيجة إلى قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة من الاستقرار الوظيفي، وهو ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق التمييزي وصلاحيته للاستخدام في الدراسة الميدانية.

2. الثبات:

1.2. ألفا كرونباخ:

الجدول رقم (11): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الاستقرار الوظيفي.

الابعاد	عدد العبارات	الفا كرونباخ
الكلي	**24**	**0,764**

المصدر: من إعدادالطالبناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (11) الخاص بمعامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس الاستقرار الوظيفي، أن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (0.764) وذلك على مجموع (24) عبارة، وهي قيمة تدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات والاتساق الداخلي بين عباراته.

2.2. ثبات التجزئة النصفية:

الجدول رقم (12): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستقرار الوظيفي.

المقياس	الاستقرار الوظيفي
معامل الارتباط قبل التصحيح	**0.698**
معامل الثبات بعد التصحيح	**0.820**

المصدر: من إعدادالطالبناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (12) نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستقرار الوظيفي ، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس قبل التصحيح (0.698)، وهي قيمة تدل على وجود ارتباط موجب جيد بين جزئي المقياس. وبعد تطبيق معادلة التصحيح

بلغ معامل الثبات (0.820)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

7-العينة الأساسية :

بعد تأكدنا من صدق و ثبات أداة القياس المستخدمة في هده الدراسة توصلنا إلى أن الأداة تحتوي على قدر من الصدق والثبات يدل على صلاحيتها، وبعد كل هدا تم اختيار العينة الأساسية للدراسة والتي بلغت(83)موظفاً وموظفة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وتُبيّن الجداول الآتية توزيعهم وفق متغيرَي الجنس والأقدمية المهنية:

7-1- توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (13): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس

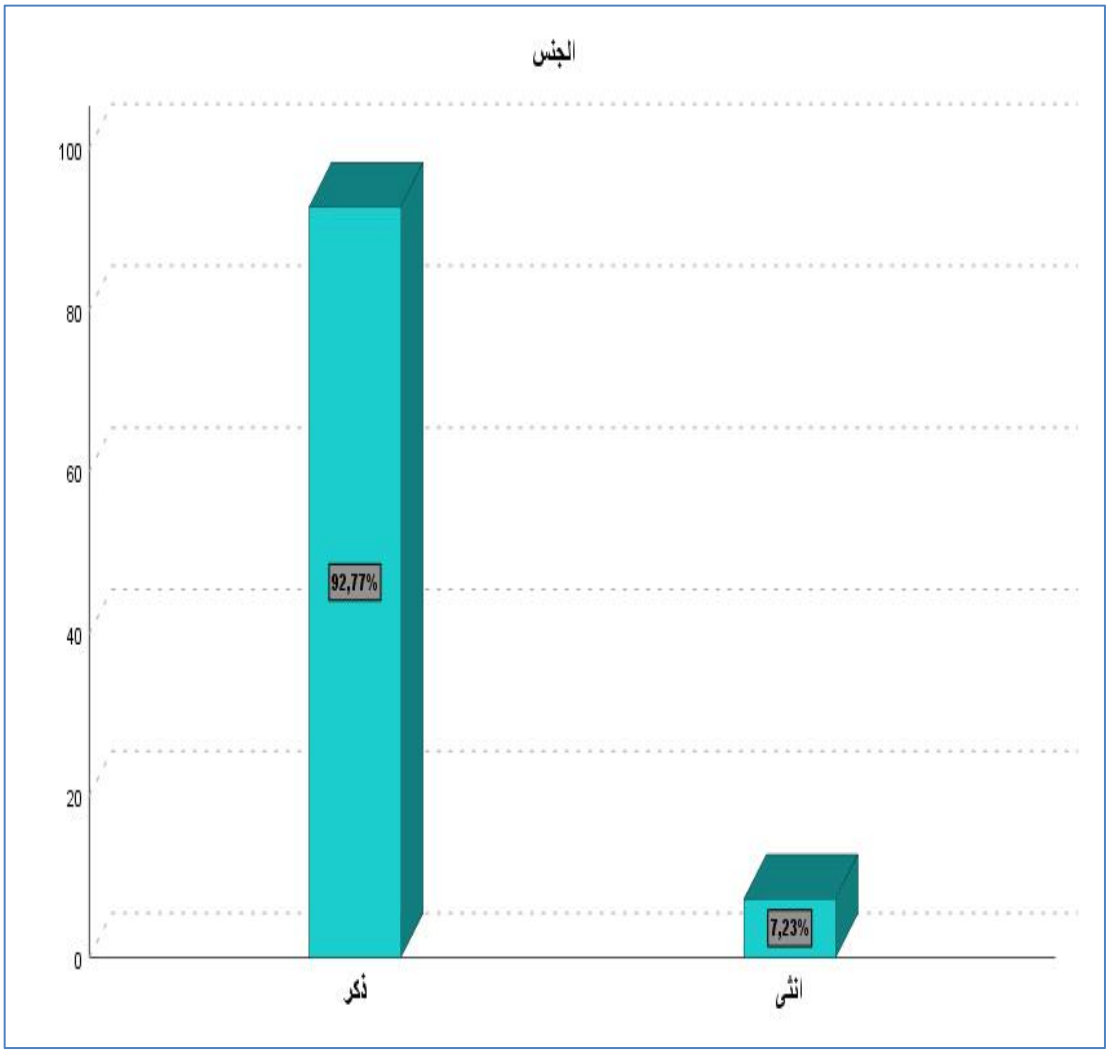
الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	77	% 92,8
انثى	6	% 7,2
المجموع	**83**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث يتضح أن أغلبية أفراد العينة من الذكور بتكرار بلغ (77) وبنسبة مئوية قدرها (92,8%)، في حين يبلغ عدد الإناث (6) بنسبة (7,2%) . ويستنتج من ذلك أن العينة يغلب عليها الطابع الذكوري بشكل

واضح، مما قد يعكس طبيعة الميدان أو الوظائف محل الدراسة التي تميل إلى استقطاب الذكور أكثر من الإناث.

الشكل رقم (1): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعدد الطالببناءا على نتائج برنامج (spss)

5.7 توزيع العينة حسب سنوات العمل:

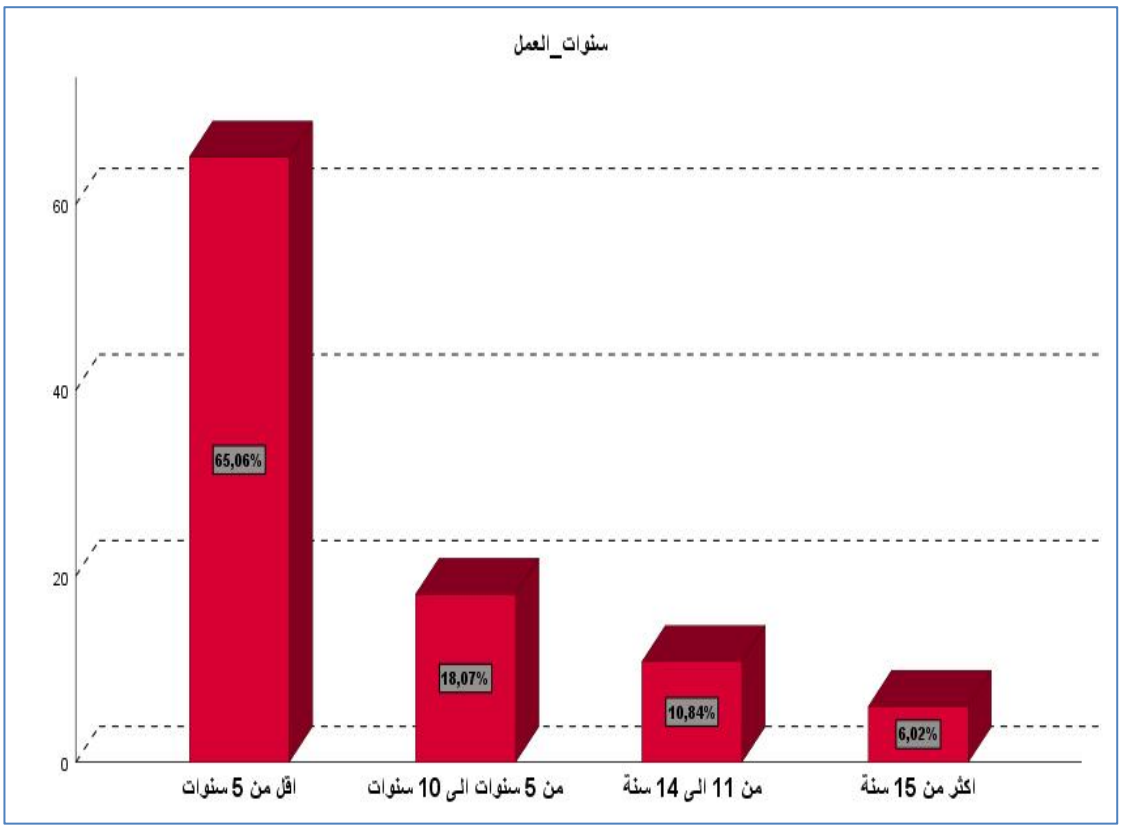
الجدول رقم (14): يوضح تقسيم أفراد العينةحسب سنوات العمل

سنوات العمل	التكرارات	النسب المئوية
أقلمن 5 سنوات	54	%65,1
من 5 إلى 10 سنوات	15	%18,1
من 11 الى 14 سنة	9	%10,8
أكثرمن 15 سنة	5	%6,0
المجموع	**83**	**% 100**

المصدر: من إعدادالطالب بناءا على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم (17) توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل، حيث يتضح أن فئة أقل من 5 سنوات تمثل النسبة الأكبر بـ (65,1%)، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (18,1%)، ثم فئة من 11 إلى 14 سنة بنسبة (10,8%)، في حين جاءت فئة أكثر من 15 سنة بنسبة (6,0%).ويستنتج من ذلك أن أغلب أفراد العينة ذوي خبرة مهنية حديثة نسبياً، إذ تهيمن فئة الأقل من 5 سنوات، مما يعكس أن الميدان المدروس يعتمد بدرجة كبيرة على العمال ذوي الأقدمية المهنية المحدودة.

الشكل رقم (5): يوضح تقسيم أفراد العينة حسب سنوات العمل



المصدر: الطالببناءا على نتائج برنامج (spss)

8-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف البحث، وتمثلت فيما يلي:

- **الإحصاء الوصفي:** مثل النسب المئوية، التكرارات، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وذلك لوصف خصائص العينة وتحديد مستويات متغيرات الدراسة.
- **اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov):** للتحقق من مدى خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.

- **معامل الارتباط سبيرمان (Spearman):** لقياس العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي.
- **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):** لتحديد مدى تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في الاستقرار الوظيفي.
- **اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين:** للكشف عن الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب متغير الجنس.
- **تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA):** للكشف عن الفروق في الدعم التنظيمي المدرك حسب متغير الأقدمية.

معامل الثبات (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية): للتحقق من ثبات أدوات الدراسة وصدقها الداخلي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-اختبار التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف للتحقق من طبيعة توزيع البيانات، حيث تم الاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (Sig)، إذ تشير القيم الأكبر من (0.05) إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بينما تشير القيم الأقل إلى عدم إعتدالية التوزيع.

الجدول رقم (15): إختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	Kolmogorov-Smirnov[a]			التفسير
	القيمة الاحصائية	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	
الاستقرار الوظيفي	0.064	83	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي
الدعم التنظيمي	0.057	83	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: الطالب بناءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (14) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov) لمتغيري الدراسة، حيث سجل متغير الاستقرار الوظيفي قيمة إحصائية قدرها (0.064) بدلالة إحصائية (0.200)، كما سجل متغير الدعم التنظيمي قيمة إحصائية قدرها (0.057) بدلالة إحصائية (0.200)، وهي قيم تفوق مستوى الدلالة المعتمد (0.05). ويستنتج من ذلك أن بيانات متغيري الاستقرار الوظيفي والدعم التنظيمي تتبع التوزيع

الطبيعي، مما يسمح باستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية في اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة.

2-عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

- **يوجد مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno.** ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

لتحديد مستويات مقياس الدعم التنظيمي المدرك تم الاعتماد على طريقة طول الفئة، وهي طريقة تُستخدم عندما يراد تقسيم الدرجات الكلية للمقياس إلى مستويات متساوية، مثل: منخفض، متوسط، مرتفع.

وبما أن مقياس الدعم التنظيمي المدرك يتكون من 21 عبارة، وأن بدائل الإجابة خماسية من 1 إلى 5، فإن أقل درجة ممكنة على المقياس هي:

$$21 \times 1 = 21$$

أما أعلى درجة ممكنة فهي:

$$21 \times 5 = 105$$

ومنه يكون المدى الكلي للمقياس: $105 - 21 = 84$

ولأن الدراسة اعتمدت على ثلاثة مستويات، وهي: منخفض، متوسط، مرتفع، فقد تم تقسيم المدى الكلي على عدد المستويات: 84 / 3 = 28

وبذلك يكون طول كل فئة هو 28 درجة. وانطلاقاً من أقل درجة في المقياس، وهي 21، تم تحديد المجالات كما يلي:

الجدول رقم (16): يوضح مستويات مقياس الدعم التنظيمي المدرك

المجال	2149	5077	78105
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

جدول رقم (17) يوضح مستويات الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية.Profact Inno.

الدعم التنظيمي المدرك	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	29	%34.9	73	11
متوسط	52	%62.7		
منخفض	2	% 2.4		
المجموع	83	% 100		

المصدر: الطالبتاء على نتائج برنامج (spss)

ومن خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (21) المتعلق بمستويات الدعم التنظيمي المدرك، يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تقع ضمن المستوى المتوسط بنسبة (62,7%)، تليها فئة المستوى المرتفع بنسبة (34,9%)، في حين تمثل فئة المستوى المنخفض نسبة ضعيفة جداً قدرت بـ (2,4%).كما بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (73) مع انحراف معياري قدره (11)، وبناءً على هذه النتائج يمكن القول ان الفرضية التي تنص على : يوجد مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية .Profact Inno لم تتحقق.

مناقشة وتفسير الفرضية الأولى:

من خلال تحليل نتائج الفرضية يتضح أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno يميل إلى المستوى المتوسط ويفسر ذلك بأن الموظفين قد لا يدركون بشكل كاف وجود دعم تنظيمي قوي داخل المؤسسة، سواء تعلق الأمر بالعدالة التنظيمية أو المساندة الإدارية أو نظام الحوافز، مما يجعل مستوى هذا الدعم غير كافٍ للوصول إلى درجة الارتفاع. كما يمكن أن يعكس هذا الوضع تفاوتاً في أساليب التسيير أو ضعفاً نسبياً في آليات التواصل والتقدير داخل بيئة العمل، الأمر الذي جعل إدراك الموظفين للدعم التنظيمي في حدود متوسطة فقط، وبالتالي عدم تحقق الفرضية التي تفترض وجود مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المدرك.

في حدود اطلاع الباحث، لم يتم العثور على دراسات سابقة تناولت هذه الفرضية بشكل مباشر أو تناولتها بنفس المتغيرات وفي نفس السياق التنظيمي، الأمر الذي يصعب إجراء مقارنة دقيقة بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسات سابقة ويعد ذلك من الجوانب التي تمنح الدراسة الحالية أهمية علمية من خلال مساهمتها في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بهذا الموضوع وفتح المجال أمام دراسات لاحقة تتناول المتغيرات نفسها في بيئات ومؤسسات مختلفة".

2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- **يوجد مستوى منخفض من الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno.** ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

لتحديد مستويات مقياس الاستقرار الوظيفي تم الاعتماد على طريقة طول الفئة، وهي طريقة تُستخدم عندما يراد تقسيم الدرجات الكلية للمقياس إلى مستويات متساوية، مثل: منخفض، متوسط، مرتفع.

وبما أن مقياس الاستقرار الوظيفي يتكون من 24 عبارة، وأن بدائل الإجابة ثلاثية من 1 إلى 3، فإن أقل درجة ممكنة على المقياس هي:

$$24 = 1 \times 24$$

أما أعلى درجة ممكنة فهي:

$72 = 3 \times 24$

ومنه يكون المدى الكلي للمقياس:

$48 = 24 - 72$

ولأن الدراسة اعتمدت على ثلاثة مستويات، وهي: منخفض، متوسط، مرتفع، فقد تم تقسيم المدى الكلي على عدد المستويات:

$16 = 3 / 48$

وبذلك يكون طول كل فئة هو 16 درجة. وانطلاقاً من أقل درجة في المقياس، وهي 24، تم تحديد المجالات كما يلي:

الجدول رقم (18):يوضح مستويات مقياس الاستقرار الوظيفي

المجال	2440	4157	5872
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

جدول رقم (19)يوضح مستويات الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno.

الاستقرار الوظيفي	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	49	%59	58	5
متوسط	34	% 41		
منخفض	00	% 00		
المجموع	83	% 100		

المصدر: الباحث بناءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (23) المتعلق بمستويات الاستقرار الوظيفي، يتضح أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي بنسبة (59%)، تليها فئة المستوى المتوسط بنسبة (41%)، في حين لم تُسجل أي نسبة في مستوى الاستقرار المنخفض (0%).كما بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (58) مع انحراف معياري قدره (5)، وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Innoمرتفع بصفة عامة مما يمكن القول أن الفرضية لم تتحقق.

مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

من خلال تحليل نتائج الفرضية يتضح أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno مرتفع. ويفسر ذلك بأن الموظفين يشعرون بدرجة من الأمان الوظيفي والاطمئنان المهني، إضافة إلى قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل واستمراريتهم داخل المؤسسة. كما أن غياب مستوى الاستقرار المنخفض يدل على توفر حد أدنى من الظروف التنظيمية والمهنية التي تضمن بقاء الموظفين في مناصبهم، وتحد من حالات عدم الرضا أو الرغبة في ترك العمل، وهو ما يعزز الطابع الإيجابي العام لمستوى الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية جزئيا مع ما توصلت إليه دراسة علوش (2016) حول دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، إذ أكدت أن توفير الأمان والاستقرار الوظيفي يسهم في تحسين الظروف المهنية والنفسية للعاملين ويخفض من مستويات الضغوط لديهم، وهو ما ينسجم مع النتائج الحالية التي أظهرت ارتفاع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائريةProfact Inno.كما تتقاطع هذه النتائج مع دراسة السرحان (2017) التي أكدت أهمية الاستقرار الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي والرضا المهني، رغم أن نتائجها أظهرت مستوى متوسطا من الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. ويلاحظ وجود اختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث مستوى الاستقرار الوظيفي، إذ جاءت نتائج الدراسة الحالية بمستوى مرتفع مقارنة

بالمستوى المتوسط أو الضعيف في بعض الدراسات، ويمكن تفسير ذلك باختلاف طبيعة المؤسسات المدروسة والبيئات المهنية والتنظيمية إضافة إلى اختلاف خصائص العينات وظروف العمل والحوافز المتوفرة داخل كل مؤسسة. وبصفة عامة تؤكد هذه النتائج أهمية الاستقرار الوظيفي باعتباره عاملاً أساسياً يسهم في تعزيز شعور العاملين بالأمان المهني والرضا والاستمرار داخل المؤسسة.

2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

- **توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائريةProfact Inno.** ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (20) يبين العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي

المتغيرات الاحصائية	العينة	معامل سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة
الدعم التنظيمي المدرك الاستقرار الوظيفي	83	,485**	,000	دال احصائيا

المصدر: الطالبتاءا على نتائج برنامج (spss)

يبين الجدول رقم (19) العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين المتغيرين، إذ بلغ معامل سبيرمان

(0,485**) عند مستوى دلالة إحصائية (0,000)، وهو أقل من (0,05)، مما يدل على أن العلاقة دالة إحصائياً. ويستنتج من ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأفراد، ارتفع مستوى الاستقرار الوظيفي لديهم، وهو ما يؤكد وجود ارتباط إيجابي بين المتغيرين في العينة المدروسة. وعليه يمكن القول أن الفرضية الرئيسية تحققت.

مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي، مما يدل على أن زيادة مستوى الدعم التنظيمي داخل المؤسسة ينعكس إيجاباً على شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي. ويُفسَّر ذلك بأن توفير بيئة عمل داعمة تقوم على التقدير والعدالة والمساندة والحوافز يسهم في تعزيز الإحساس بالأمان الوظيفي لدى العاملين، ويزيد من قدرتهم على الاستمرار والاندماج في العمل داخل المؤسسة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالشكور زكريا إسحاق (2022) بعنوان تأثير الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي والتي توصلت إلى وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي. ويمكن تفسير هذا الاتفاق في أن الدعم التنظيمي المدرك يُعد عاملاً أساسياً في تعزيز الجوانب الإيجابية لدى العاملين، سواء تعلق الأمر بالاستقرار الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، من خلال خلق شعور بالتقدير والانتماء داخل المؤسسة، مما يعزز ارتباط الموظف بعمله ويقلل من احتمالات عدم الاستقرار.

2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائريProfact Inno تُعزى لمتغير الأقدمية.**ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (21): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الدعم التنظيمي حسب الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1215,574	3	405,191	3.088	0.032
داخل المجموعات	10366,281	39	131,219		
المجموع	11581,855	82			

المصدر: الطالبناءا على نتائج برنامج (spss)

ومن خلال الجدول رقم (24) الذي يبين نتائج تحليل التباين الأحادي يتبين أن قيمة (F) بلغت (3,088) عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0,032)، وهو أقل من (0,05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تُعزى لمتغير الأقدمية. وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الأقدمية تؤثر في إدراك الموظفين للدعم التنظيمي داخل الشركة، مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة:

من خلال نتائج الفرضية يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Innoتُعزى لمتغير الأقدمية. ويُفسر ذلك بأن اختلاف سنوات الخبرة داخل المؤسسة يؤدي إلى تباين في إدراك الموظفين للدعم التنظيمي، حيث إن الموظفين ذوي الأقدمية الأكبر غالباً ما تكون لديهم خبرة أوسع في التعامل مع أنظمة المؤسسة وعلاقاتها الداخلية، مما يجعلهم أكثر قدرة على فهم وتقدير أشكال الدعم التنظيمي المقدمة لهم، في المقابل قد يختلف إدراك الموظفين الجدد أو الأقل أقدمية لهذا الدعم بسبب حداثة تجربتهم المهنية وعدم استقرار تصورهم حول بيئة العمل.

في حدود اطلاع الباحث لم يتم العثور على دراسات سابقة تناولت الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تبعا لمتغير الأقدمية بنفس المتغيرات وفي السياق التنظيمي ذاته مما حال دون إجراء مقارنة مباشرة بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسات أخرى. ويعكس ذلك محدودية الاهتمام البحثي بهذا الجانب في البيئة المدروسة، كما يمنح الدراسة الحالية قيمة علمية من خلال إسهامها في سد جانب من النقص المعرفي المرتبط بهذا الموضوع.

2-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير الجنس.**ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (22):يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الدعم التنظيمي حسب الجنس

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الدلالة	الدلالة الاحصائية
ذكر	77	73	12	81	-0,644	0,521	غير دال
انثى	6	76	3				

المصدر: الطالبتاء على نتائج برنامج (spss)

من خلال نتائج الجدول رقم (25) الخاص باختبار الفروق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك بين الذكور والإناث يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (0.644-) عند مستوى دلالة قدره (0.521) وهو مستوى أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير الجنس. كما يلاحظ تقارب المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى الذكور (73) ولدى الإناث (76)، مما يعكس تقارب مستوى إدراك الدعم التنظيمي بين الفئتين داخل المؤسسة، وبالتالي فإن الفرضية **لم تتحقق**.

2-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية**.ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (23): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاستقرار الوظيفي حسب الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجةالحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
بين المجموعات	61,839	3	20,613	0,785	0,506
داخل المجموعات	2074,715	79	26,262		
بين المجموعات	2136,554	82			

المصدر: الطالبناءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال نتائج الجدول رقم (26) الخاص بتحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي حسب متغير الأقدمية يتضح أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.785) عند مستوى دلالة قدره (0.506) وهو مستوى أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية. وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات العمل داخل المؤسسة لم يكن لها تأثير واضح في اختلاف مستوى الاستقرار الوظيفي بين الموظفين وبالتالي فإن الفرضية **لم تتحقق**.

2-7 عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة:

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائريةProfact Innoتُعزى لمتغير الجنس.** ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (24):يبين نتائج اختبار الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب الجنس

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الدلالة	الدلالة الاحصائية
ذكر	77	58.11	5.18	81	1.41-	0.16	غير دال
انثى	6	61.16	2.85				

المصدر: الطالبتاءا على نتائج برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أن قيمة اختبار (t) بلغت (1.41-) عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0.16)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأنها تفوق (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بين الذكور والإناث.وبناءً على ذلك لم تتحقق الفرضية التي تنص على وجود فروق بين الذكور والاناث.

من خلال نتائج الفرضية يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno تعزى لمتغير الجنس. ويفسر ذلك بأن الذكور والإناث داخل المؤسسة يتعرضون لنفس ظروف العمل تقريباً منحيث طبيعة المهام، ونمط التسيير، والحقوق والواجبات المهنية، مما يجعل إحساسهم بالاستقرار

الوظيفي متقارباً بغض النظر عن الجنس. كما أن تقارب الاستجابات بين الفئتين يعكس أن الاستقرار الوظيفي يرتبط بعوامل تنظيمية ومهنية أكثر من ارتباطه بالخصائص الديموغرافية مثل الجنس.

في حدود اطلاع الباحث، لم يتم العثور على دراسات سابقة تناولت الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير الجنس بنفس المتغيرات وفي السياق التنظيمي ذاته، الأمر الذي حال دون إجراء مقارنة مباشرة بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسات أخرى. ويعد ذلك مؤشراً على محدودية الدراسات التي تناولت هذا الجانب بصورة مباشرة، كما يمنح الدراسة الحالية أهمية علمية من خلال مساهمتها في توسيع المعرفة المتعلقة بالعوامل المرتبطة بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات.

3- تفسير ومناقشة فرضيات الدراسة

3-1- الفرضية الرئيسية:

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي لدى موظفي الشركة التجارية الجزائرية Profact Inno، مما يؤكد تحقق الفرضية الرئيسية للدراسة.

4-2- الفرضية الفرعية الأولى:

بينت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك يميل إلى المستوى المتوسط، وبالتالي لم تتحقق الفرضية التي تفترض وجود مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المدرك.

3-2- الفرضية الفرعية الثانية:

أظهرت النتائج أن مستوى الاستقرار الوظيفي مرتفع بصفة عامة، مما يؤكد تحقق الفرضية.

3-3- الفرضية الفرعية الثالثة:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تُعزى لمتغير الأقدمية، مما يؤكد تحقق الفرضية.

3-4- الفرضية الفرعية الرابعة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

يعتبر الدعم التنظيمي المدرك من العوامل الأساسية التي تساعد الموظفين على مواجهة الضغوط والتحديات المختلفة في حياتهم المهنية، وخاصة في بيئات العمل التي تفرض متطلبات عالية قد تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي. ومن خلال دراستنا للدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية، وبعد إثراء متغيرات الدراسة نظرياً، وبناء الأدوات، واختيار ميدان البحث، وتطبيق الأدوات على العينة، تم التوصل إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية.

- أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية متوسط.
- أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية مرتفع.
- أن بعد "الدعم وتأكيد الذات" هو البعد الأكثر تأثيراً في تحقيق الاستقرار الوظيفي مقارنة ببقية أبعاد الدعم التنظيمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية تعزى لمتغير الأقدمية.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي شركة Profact Inno التجارية الجزائرية تعزى لمتغير الجنس.

التوصيات والاقتراحات:

تدريب الموظفين على استراتيجيات تعزيز الدعم وتأكيد الذات لرفع مستوى الاستقرار الوظيفي.

توفير برامج توعية حول أهمية الدعم المعنوي والمادي في تحسين الأداء الوظيفي والحد من التوتر.

– تعزيز العدالة التنظيمية في توزيع المهام والحوافز والترقيات.

– تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز ثقافة التعاون والتقدير والاحترام المتبادل بين الإدارة والموظفين.

– البحث عن أسباب تدني مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى فئة معينة من الموظفين.

– تنظيم دورات ولقاءات للموظفين لمشاركة تجاربهم ومشاكلهم المهنية مع المشرفين.

– تدريب القيادات الإشرافية على أساليب الدعم المعنوي والتواصل الفعال مع المرؤوسين.

– تقديم مكافآت وحوافز للموظفين المتميزين لرفع مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار.

- تنظيم أنشطة اجتماعية وترفيهية لتعزيز الروح المعنوية للموظفين والشعور بالانتماء للمؤسسة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم رمضان الديب. (2006). دليل إدارة الموارد البشرية. القاهرة: مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.

- أمين عز الدين. (1964). المدخل في شؤون العمل وعلاقاته. القاهرة: مكتبة القاهرة.

- البلوشي، محمد بن علي بن محمد، الخميسي، سلامة، وعاشور، نيللي السيد. (2022). متطلبات تفعيل دور العلاقات الإنسانية في تحقيق الدعم التنظيمي للمعلمين بسلطنة عمان. مجلة كلية التربية – جامعة دمياط، 37(81)، 1-36.

- بن منصور، رفيقة. (2013). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص (رسالة ماجستير). جامعة الحاج لخضر، باتنة.

- تشيتات، سلوى، ومزهودة، نور الدين. (2021). الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 5.

- جعفر، هبة الله، والرميدي، وسام. (2013). أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 23.

- حسني، علاء الدين. (2013). أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية.

- حمود بن مطله العماج. (2003). علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني (رسالة ماجستير). الرياض.

- خالد أحمد الصرايرة. (2009). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2.

- خلفه، سارة. (2023). الدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية للأم والطفل. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 24.

- دبي، بشيرة. (2019). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني لموظفي الحماية المدنية بولاية ورقلة (مذكرة ماجستير). جامعة ورقلة.

- دره، عمر محمد. (2008). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة (رسالة ماجستير). جامعة عين شمس.

- زايد، عادل محمد عبد الحليم. (2021). بحوث محكمة باللغة العربية. المجلة العربية للإدارة

- السيد علي الشتا. (1997). تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.

- سمير الشوبكي. (2006). المعجم الإداري. الأردن: دار المشرق الثقافي.

- سلطان محمد سعيد أنور. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

- الشريفي، زينب هادي معيوف. (2016). دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية (أطروحة دكتوراه). جامعة كربلاء.

- شلعت إبراهيم لطفي. (2007). علم اجتماع التنظيم. القاهرة: دار غريب للطباعة.

- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: الدار الجامعية.

- عبد الرحمن، العيسوي. (1996). الكفاءة الإدارية. القاهرة: دار النهضة العربية.

- عبد الشكور، زكرياء إسحاق، وأبو سن، أحمد إبراهيم. (2022). تأثير الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي.

- عبد الله، محمد حمزة أمين. (2022). الدعم التنظيمي المدرك والإحباط الوظيفي: بحث ميداني. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، 26.

- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع. (1973). علم إدارة الأفراد. الرياض.

- عبيدات، ذوقان، وعبد الرحمن عدي، وكايد عبد الحق. (1984). البحث العلمي: مفهومه أدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر.

- عذارى، جاسم رحيم، وإسماعيل، مجيل دواري. (2013). أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسة التعليمية. مجلة العلوم الاقتصادية، 9(33). جامعة البصرة.

- عطية، غادة عادل. (2022). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي العاطفي: الدور الوسيط لغموض الدور. المجلة العربية للإدارة، 42(1).

- عمار بوحور. (2008). الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة (ط2). الجزائر: دار البصائر للنشر والتوزيع.

- فاتح جبلي. (د.ت). الترقية الوظيفية والاستقرار المهني (رسالة ماجستير). جامعة منتوري قسنطينة.

- فاطمة عليان السفياني. (2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بأسلوب إدارة الصراع (رسالة ماجستير). جامعة أم القرى.

- كمال، يوسفي. (2018). أثر محددات الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الإنجاز: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية في الجزائر (أطروحة دكتوراه). جامعة المسيلة.

- محطار، نورة، وميهوبي، فوزي. (2023). أهمية الدعم التنظيمي في البيئة المهنية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية – بحوث ودراسات، 10.

- محمد بن دليم القحطاني. (2008). إدارة الموارد البشرية نحو المنهج الاستراتيجي (ط2). الرياض: مكتبة العبيكان.

- معمرية، بشير. (2007). القياس النفسي وتصميم أدواته (ط2). الجزائر: منشورات الحبر.

- معمرية، بشير. (2012). أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.

- ناصر دادف عدون. (2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية العامة.

- النبهان، موسى. (2004). أساسيات القياس في العلوم السلوكية (ط1). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي، محمد حسن. (1999). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. القاهرة: دار الفكر العربي.

ثانياً:المراجع الأجنبية

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. Frontiers in Psychology, 13, 1015921.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 86, 42-51.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organizational support: An overview on its antecedents and consequences. International Journal of Multidisciplinary Research, 2.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87, 698-714.
- Sarder, B., Sadq, Z. M., & Omar, S. O. (2017). The role of organizational support in prompting creative direction.
- Singh, A. K., & Malhotra, M. (2015). Perceived organizational support and organizational citizenship behaviour. International Journal of Applied Business and Economic Research, 13(.
- Topa, G., Aranda-Carmena, M., & De-Maria, B. (2022). Psychological contract breach and outcomes: A systematic review of reviews.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 19, 15527.

- Yimo, Shen et al. (2014). The concept and application of perceived organizational support. Journal of Organizational Behavior.
- Naburi, H. (2017). Job retention and turnover intentions among health care workers providing prevention of mother to child transmission of HIV services in Dar es Salaam, Tanzania.
- St-Denis, X., & Hollister, M. (2024). Did all the good jobs disappear? Changing worker-firm relationships and trends in job tenure and separations in Canada, 1976-2015.

قائمة الملاحق

الاستبيان:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

إستبيان

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية "بعنوان الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاستقرار الوظيفي" دراسة ميدانية على مستوى شركة بروفيكس ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال أرجو الاجابة على أسئلة الاستمارة بدقة ، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها ونحيطكم علما أن جميع إجابتكم لن تستخدم إلا لغرض علمي

تفضلو بقبول فائق التقدير والاحترام

المعلومات الشخصية :

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

الحالة الاجتماعية : ☐ متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق

المستوى التعليمي : ☐ ثانوي فأقل ☐ تقني ☐ ليسانس ☐ ماستر

☐ دراسات عليا ☐ شهادات أخرى

العمر : ☐ أقل من 25 ☐ من 25-34 سنة ☐ من 35-44سنة ☐ أكثر من 45سنة

سنوات العمل: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى 10سنوات ☐ من 11إلى 14 سنة

☐ أكثر من 15سنة

الدعم التنظيمي المدرك :

أولا: العدالة التنظيمية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يتناسب جهدي المبذول في العمل مع الراتب الذي أحصل عليه					
2	يحصل العمال على فرصة متكافئة للتطوير					
3	يتم تطبيق القرارات الادارية دون تمييز					
4	عملية الترقية في المؤسسة عادلة					
5	توجد عدالة في توزيع المكافأت					

ثانيا: الدعم وتأكيد الذات

6	أشعر بالتوافق بين قدراتي وما يجب أن أقوم به					
7	تقدر الادارة الساعات الاضافية التي أقوم بها خلال عملي					
8	التغذية الراجعة التي أتلقاها من رئيسي المباشر تدفعني إلى المزيد من العمل الجيد					
9	الظروف التي توفرها الشركة هي التي تساعدني على الأداء الجيد في عملي					

ثالثا: المشاركة في اتخاذ القرارات

10	يهتم المسؤول بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ قرار مرتبط بوظيفتي					
11	يشارك المسؤول القرارات التي يتخذها مع المرؤوسين					
12	يستشير المسؤول الموظفين قبل اتخاذ القرارات					
13	تأخذ الادارة أراء العاملين بعين الاعتبار					

رابعا : سلوك القادة لمساندة المرؤوسين

14	تشجع الادارة روح التعاون بين المرؤوسين لتطوير عملهم					
15	يسمح لي مسؤولي باستخدام القدرات الشخصية في حل مشاكل العمل					
16	يوجهني المسؤول عند التقصير في أداء مهامي					
17	أشعر بأن المسؤول على عملي زميل لي يتطلع لراحتي واسعادي					

خامسا: الحوافز

18	تمنح الشركة علاوات للموظفين					
19	احصل على منح مادية بشكل دوري					
20	تمنحني الشركة مكافأت مالية على التميز في العمل					
21	أتلقى الشكر والاعتراف من رئيسي المباشر في العمل					

الاستقرار الوظيفي

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
البعد الأول: الرضا عن العمل				
01	أشعر أنني حققت طموحاتي المهنية			
02	أنا راضي عن عملي بشركة بروفيكس			
03	أشعر بالارتياح وأنا أؤدي مهامي بالشركة			
04	أعتز بجو الحوار والتفاهم السائد داخل الشركة			
05	أعتبر نفسي فردا مهما في الشركة			
06	أحس بالاستقرار النفسي والمهني بالشركة			
07	لن أتخلى عن العمل بالشركة مهما كانت العروض			
08	العمل بالشركة يساعدني على تحقيق مختلف حاجاتي الاجتماعية			
البعد الثاني : الالتزام				
09	ألتحق بالشركة في الوقت المحدد لبداية العمل			
10	أقضي ساعات العمل ببذل الجهد المطلوب مني القيام بواجباتي على أكمل وجه			
11	أفكر في التغيب عن العمل			
12	أحترم القوانين الداخلية للشركة			
13	أقدم المساعدة إلى كل عامل أو موظف يحتاج ذللك			
14	أسعى للحصول على العطل المرضية			
15	أخرج من الشركة بعد انتهاء الدوام الرسمي للعمل			
16	أزيد أوقات إضافية لإكمال مهامي المختلفة			
البعد الثالث: النمو والتطور المهني				
17	مهنتي تجعلني متميزا عن باقي العمال بالشركة			
18	أعمل جاهدا كي أتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية			

19	أسعى للمشاركة في مختلف الدورات التدريبية والتكوينية التي تنظمها الشركة			
20	أعمل على تطوير مسؤولياتي المهنية			
21	أمللك الثقة في قدراتي وكفاءتي المهنية			
22	أستفد من فرص الترقية في منصبي الوظيفي			
23	لدي طموح لشغل مناصب إدارية عليا بالشركة			
24	عملي بشركة منحني مكانة اجتماعية مرموقة			

مخرجات spss

مقياس الدعم التنظيمي المدرك
صدق الاتساق الداخلي

Corrélations

		المدرك_التنظيمي_الدعم	التنظيمية_العدالة	الذات_وتاكيد_الدعم	_في_المشاركة ات
المدرك_التنظيمي_الدعم	Corrélation de Pearson	1	,640**	,757**	
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	
	N	30	30	30	
التنظيمية_العدالة	Corrélation de Pearson	,640**	1	,386*	
	Sig. (bilatérale)	,000		,035	
	N	30	30	30	
الذات_وتاكيد_الدعم	Corrélation de Pearson	,757**	,386*	1	
	Sig. (bilatérale)	,000	,035		
	N	30	30	30	
القرارات_اتخاذ_في_المشاركة	Corrélation de Pearson	,745**	,289	,622**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,121	,000	
	N	30	30	30	
المرؤوسين_لمساندة_القادة_سلوك	Corrélation de Pearson	,807**	,393*	,596**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,032	,001	
	N	30	30	30	
الحوافز	Corrélation de Pearson	,575**	,331	,173	
	Sig. (bilatérale)	,001	,074	,360	
	N	30	30	30	

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

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

صدق المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	درجاتدنيا	10	67,9000	5,44569	1,72208
	درجاتعليا	10	88,2000	4,51664	1,42829

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الدرجات	Hypothèse de variances égales	,868	,364	-9,073	18	,000	-20,30000	2,23731	-25,00041	-15,59959
	Hypothèse de variances inégales			-9,073	17,405	,000	-20,30000	2,23731	-25,01196	-15,58804

ثبات الفا لمقياس الدعمالتنظيميالمدرك

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,842	21

ثبات التجزئة النصفية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,730
		Nombre d'éléments	11[a]
	Partie 2	Valeur	,651
		Nombre d'éléments	10[b]
	Nombre total d'éléments		21
Corrélation entre les sous-échelles			,874
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,933
	Longueur inégale		,933
Coefficient de Guttman			,926

a. Les éléments sont : عد1, عد3, عد5, دع7, دع9, مش11, مش13, سل15, سل17, حو19, حو21.

b. Les éléments sont : حو21, عد2, عد4, دع6, دع8, مش10, مش12, سل14, سل16, حو18, حو20.

صدق الاتساق الداخلي "الاستقرار الوظيفي"

Corrélations

		الوظيفي_الاستقرار	العمل_عن_الرضا	الالتزام	المهني_والتطور_النمو
الوظيفي_الاستقرار	Corrélation de Pearson	1	,771**	,644**	,835**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
العمل_عن_الرضا	Corrélation de Pearson	,771**	1	,365*	,391*
	Sig. (bilatérale)	,000		,047	,033
	N	30	30	30	30
الالتزام	Corrélation de Pearson	,644**	,365*	1	,338
	Sig. (bilatérale)	,000	,047		,068
	N	30	30	30	30
المهني_والتطور_النمو	Corrélation de Pearson	,835**	,391*	,338	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,033	,068	
	N	30	30	30	30

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

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

المقارنة الطرفية لمقياس "الاستقرار الوظيفي

Statistiques de groupe

	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	درجاتدنيا	10	53,2000	3,61478	1,14310
	درجاتعليا	10	64,6000	2,01108	,63596

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الدرجات	Hypothèse de variances égales	3,524	,077	-8,715	18	,000	-11,40000	1,30809	-14,14820	-8,65180

	Hypothèse de variances inégales			-8,715	14,084	,000	-11,40000	1,30809	-14,20401	-8,59599

ثبات الفا لمقياس الاستقرارالوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,764	24

ثبات التجزئة النصفية الاستقرارالوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,521
		Nombre d'éléments	12[a]
	Partie 2	Valeur	,659
		Nombre d'éléments	12[b]
	Nombre total d'éléments		24
Corrélation entre les sous-échelles			,698
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,822
	Longueur inégale		,822
Coefficient de Guttman			,820

a. Les éléments sont : ر1, ر3, ر5, ر7, تز9, تز11, تز13, تز15, نم17, نم19, نم21, نم23.

b. Les éléments sont : ر2, ر4, ر6, ر8, تز10, تز12, تز14, تز16, نم18, نم20, نم22, نم24.

البيانات الشخصية :

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	77	92,8	92,8	92,8
	انثى	6	7,2	7,2	100,0

	Total	83	100,0	100,0	

الاجتماعية_الحالة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متزوج	46	55,4	55,4	55,4
	اعزب	36	43,4	43,4	98,8
	مطلق	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

التعليمي_المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانويفأقل	40	48,2	48,2	48,2
	تقني	11	13,3	13,3	61,4
	ليسانس	8	9,6	9,6	71,1
	ماستر	23	27,7	27,7	98,8
	شهاداتاخرى	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

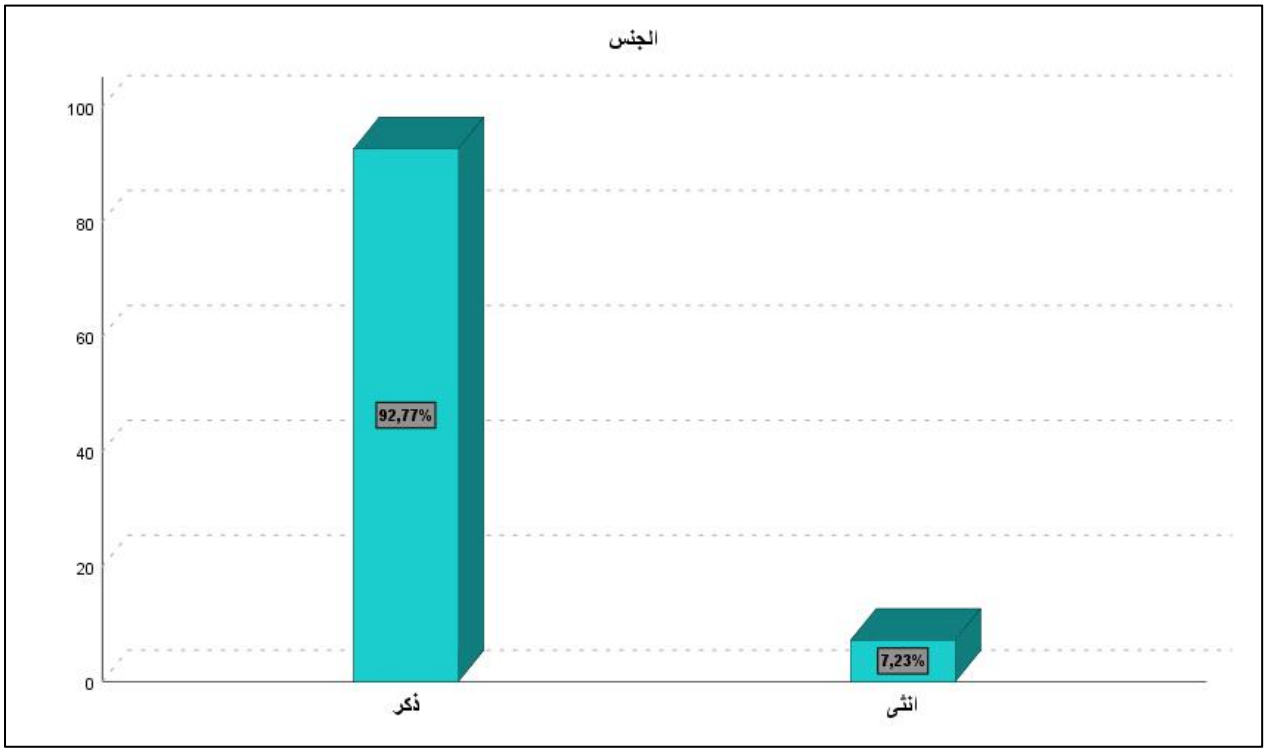
العمر

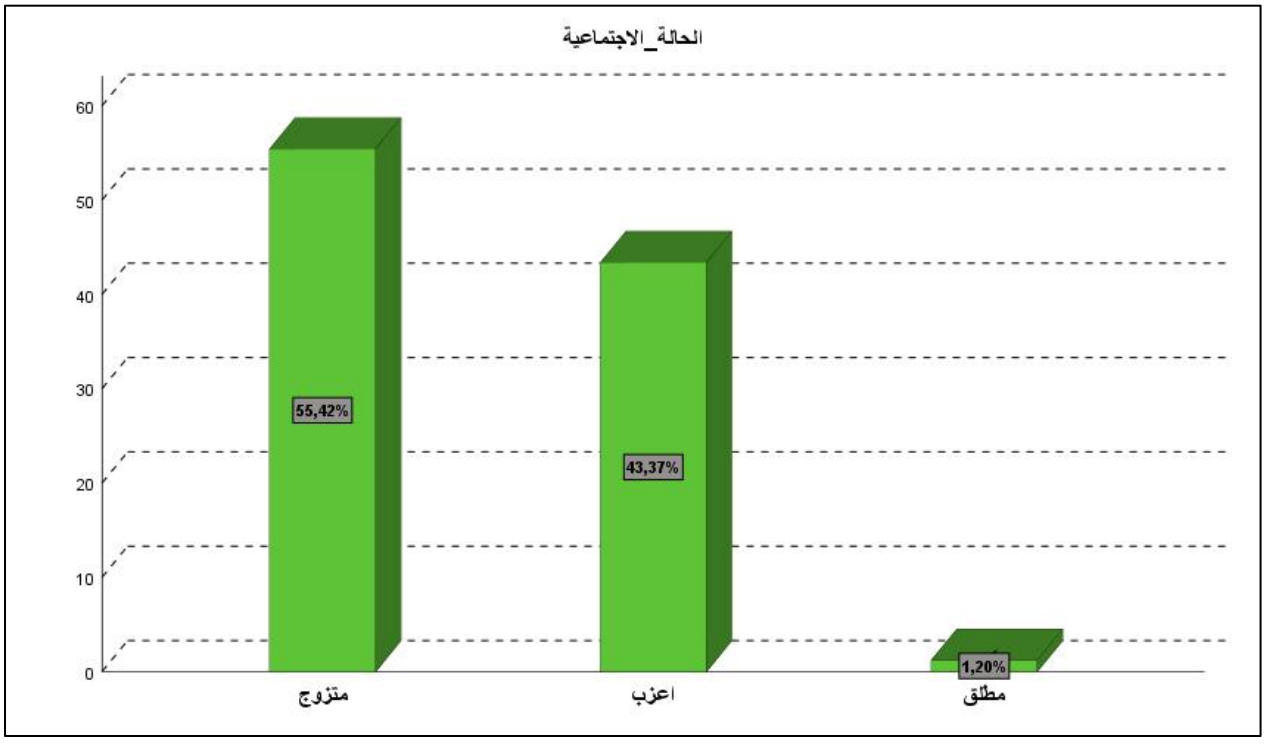
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	25 اقلمن	15	18,1	18,1	18,1
	سنة 34 الى 25 من	33	39,8	39,8	57,8
	سنة 44 الى 35 من	19	22,9	22,9	80,7
	سنة 45 اكثرمن	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

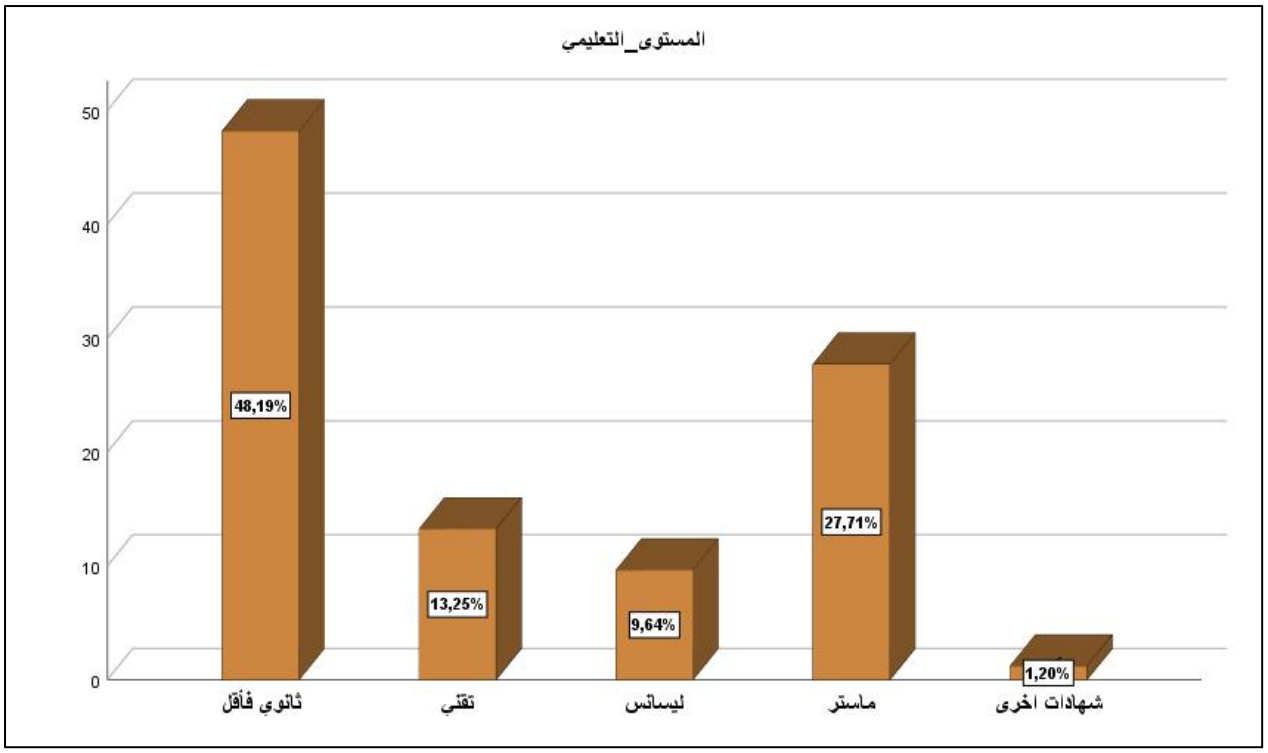
العمل_سنوات

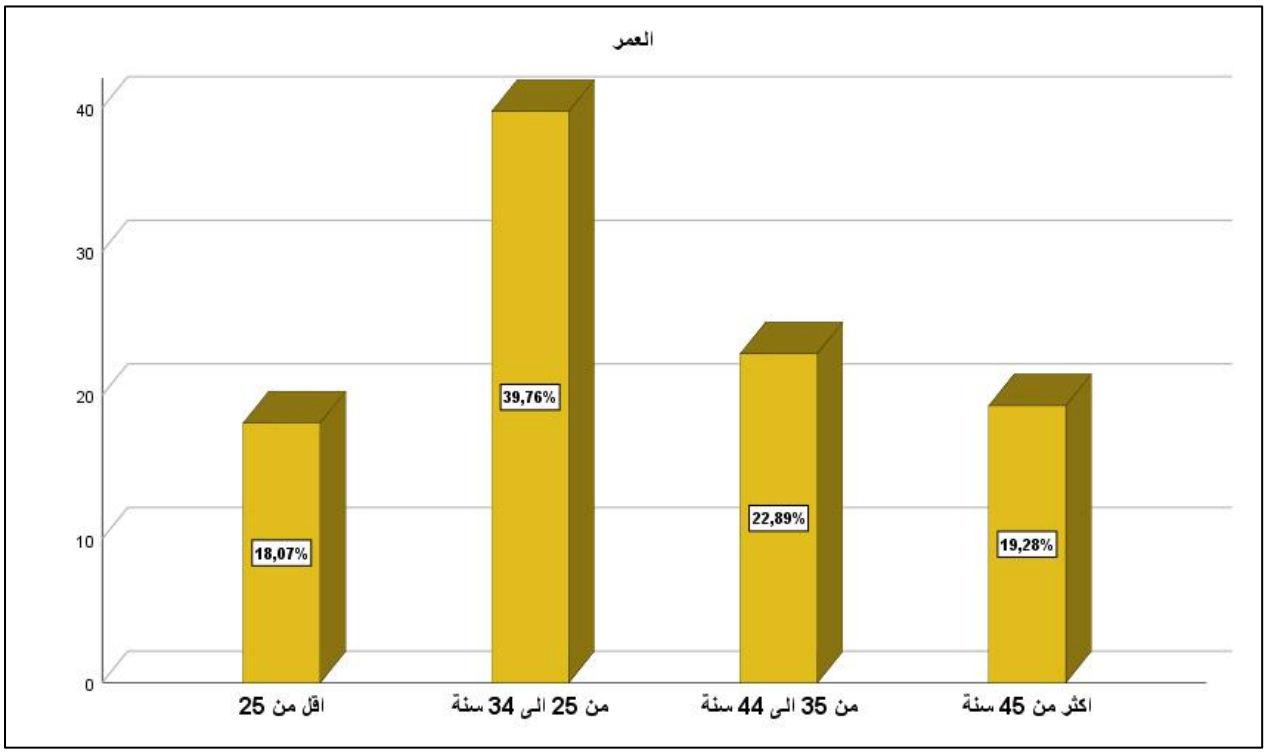
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 اقلمن	54	65,1	65,1	65,1

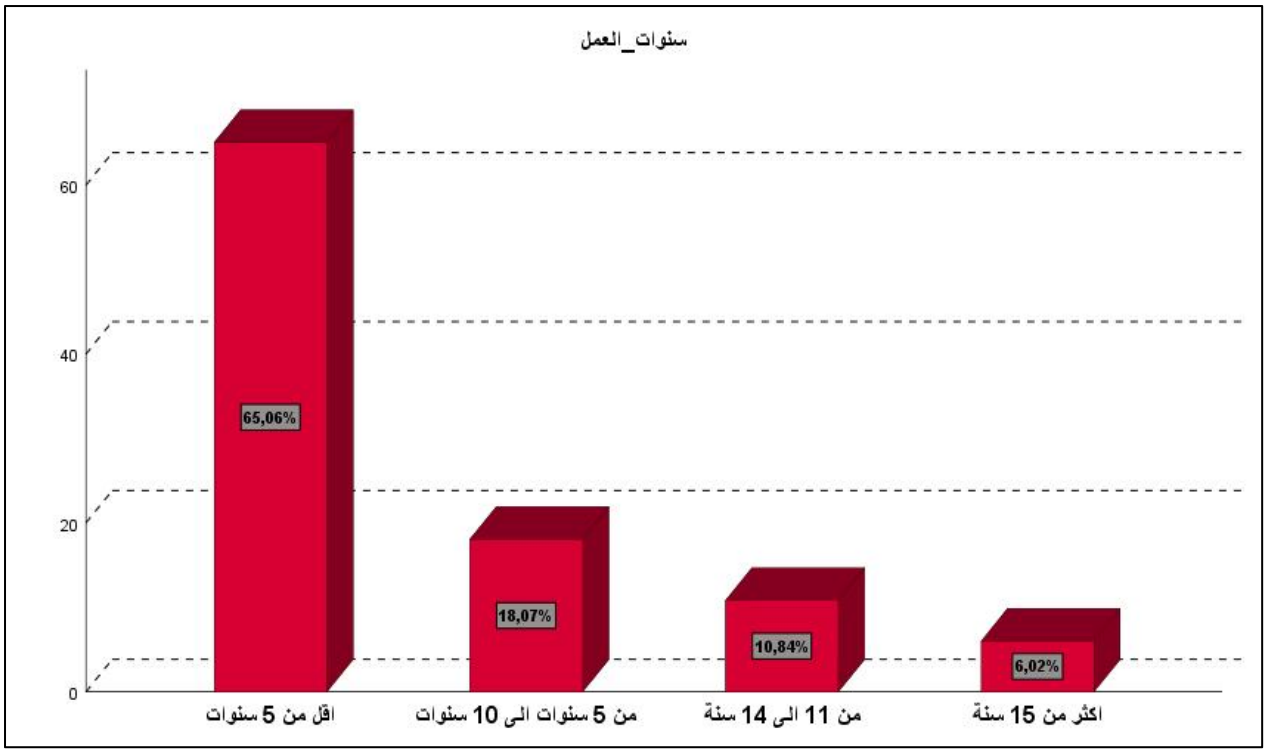
	سنوات 10 سنواتالى 5 من	15	18,1	18,1	83,1
	سنة 14 الى 11 من	9	10,8	10,8	94,0
	سنة 15 اكثرمن	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	






المستوى_التعليمي
50
40
30
20
10
0
48,19%
13,25%
9,64%
27,71%
1,20%
ثانوي فأقل
تقني
ليسانس
ماستر
شهادات اخرى


العمر
40
30
20
10
0
18,07%
39,76%
22,89%
19,28%
اقل من 25
من 25 الى 34 سنة
من 35 الى 44 سنة
اكثر من 45 سنة



اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الوظيفي_الاستقرار	,064	83	,200*	,983	83	,357
التنظيمي_الدعم	,057	83	,200*	,994	83	,976

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الفرضية الرئيسية:

Corrélations

		التنظيمي_الدعم	الوظيفي_الاستقرار
التنظيمي_الدعم	Corrélation de Pearson	1	,485**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	83	83
الوظيفي_الاستقرار	Corrélation de Pearson	,485**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	83	83

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

الفرضية الفرعية الاولى

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التنظيمي_الدعم	83	42,00	100,00	73,3133	11,88453
N valide (liste)	83				

مستوياتالدعمالتنظيميالمدرك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منخفض	2	2,4	2,4	2,4
	متوسط	52	62,7	62,7	65,1
	مرتفع	29	34,9	34,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

الفرضية الفرعية الثانية :

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الوظيفي_الاستقرار	83	46,00	68,00	58,3373	5,10446
N valide (liste)	83				

مستوياتالاستقرارالوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	34	41,0	41,0	41,0
	مرتفع	49	59,0	59,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

الفرضية الفرعية الثالثة :

ANOVA[a]

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.

1	Régression	658,238	5	131,648	6,857	,000[b]
	de Student	1478,316	77	19,199		
	Total	2136,554	82			

a. Variable dépendante : الوظيفي_الاستقرار

b. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية_العدالة, المرؤوسين_لمساندة_القيادة_سلوك, الذات_وتأكيد_الدعم, الحوافز, القرار_اتخاذ_في_المشاركة

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	40,745	3,227		12,626	,000
	التنظيمية_العدالة	,205	,189	,135	1,080	,284
	الذات_وتأكيد_الدعم	,747	,236	,374	3,169	,002
	القرار_اتخاذ_في_المشاركة	-,249	,212	-,151	-1,174	,244
	المرؤوسين_لمساندة_القيادة_سلوك	,277	,233	,155	1,188	,239
	الحوافز	,206	,145	,157	1,420	,160

a. Variable dépendante : الوظيفي_الاستقرار

Statistiques des résidus[a]

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	49,4173	64,6726	58,3373	2,83325	83
de Student	-8,94397	9,69790	,00000	4,24597	83
Valeur prévue standard	-3,148	2,236	,000	1,000	83
Résidu standard	-2,041	2,213	,000	,969	83

a. Variable dépendante : الوظيفي_الاستقرار

الفرضية الفرعية الرابعة:

ANOVA

التنظيمي_الدعم

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1215,574	3	405,191	3,088	,032
Intragroupes	10366,281	79	131,219		
Total	11581,855	82			

الفرضية الفرعية الخامسة:

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفي_الاستقرار	ذكر	77	58,1169	5,18595	,59099
	انثى	6	61,1667	2,85774	1,16667

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الوظيفي_الاستقرار	Hypothèse de variances égales	2,802	,098	-1,418	81	,160	-3,04978	2,15033	-7,32827	1,22871
	Hypothèse de variances inégales			-2,332	7,861	,049	-3,04978	1,30782	-6,07490	-,02466