الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس عمل وتنظيم

العنوان :

عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة

دراسة ميدانية على المؤسسات Galaxie- LTC Baby CASA- CPH

مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الليسانس في علم النفس

تخصص : عمل وتنظيم

اعداد الطلبة:

انس بكوش

ابراهيم الخليل لمقرد

تحت اشراف :

د/ الزهرة بومهراس

الموسم الجامعي : 2026/2025

الإهداء

أهدي هذا العمل الى لارواح علماء أمتنا الكرام الذين جعلوا حياتهم كلها في خدمة العلم ، كما أهديه لكل مشايخي وأساتذتي الكرام

و الى أمي حفظها الله ولوالدي الذي رباني حلى حب الله ورسوله صلى الله عليه وسلم

و أرشدني إلى طريق العلم الذي غرس في نفسي حب القراءة وطلب العلم

والى إخواني وأخواتي جميعا حفظهم الله ورعاهم ولكل الأصدقاء والزملاء.

وأهدي هذا العمل لكل من ساهم معي وساندني في مسيرتي الدراسية من أساتذة وخاصة الأستاذة المشرفة التي لها دور في توجيهي و تعريفي بطبيعة ما سأقوم به خلال الدراسة الأستاذة الدكتورة "بومهراس الزهرة" حفظها الله ورعاها.

انس بكوش

الاهداء

الحمد لله أولًا وآخرًا على توفيقه وفضله الذي أنار لي الطريق ووفقني لإتمام هذا العمل، ثم إلى أمي الغالية التي كانت دعواتها وسندا لي

وإلى جميع أفراد عائلتي وأقاربي الذين أحاطوني بالدعم والتشجيع في كل مراحل دراستي.

كما أتقدم بخالص الامتنان والتقدير الاستاذة المشرفة على توجيهاتها ونصائحها القيمة.

ولا أنسى نفسي وما بذلته من جهد وصبر ومثابرة حتى أتممت هذا العمل المتواضع، أهدي ثمرة هذا الجهد راجيًا من الله دوام التوفيق والنجاح.

ابراهيم الخليل لمقرد

كلمة شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

" قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله

اولا الحمد لله وحده والشكر له وحده لا شريك له، له النعمة والفضل وله الثناء الحسن

ثم نشكر الوالدين الكريمين على حسن تر بيتهم لنا وحرصهم الشديد على تعليمنا إلى وصولنا إلى هذه المراتب وأكثر بإذن الله

ثم نتوجه بالشكر لجميع أساتذتنا الذين علمونا الأحياء منهم والأموات ولكل من علمنا حرفا في مسيرتنا الدراسية

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى المشرفة على هذه المذكرة الأستاذة الدكتورة "بومهراس الزهرة" التي لم تدخر جهدا في توجيهنا خلال هذا العمل المتواضع

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة لهذه المذكرة

كما نتوجه بالشكر لعمال مؤسسة "Galaxie- LTC Baby CASA- CPH " وخاصة الذين قدموا لنا الدعم ووقفوا معنا

وزودونا بمعلومات خلال تطبيق دراستنا الميدانية

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة المؤطرين للتربصات الميدانية "حيلي علي " و"محمد زوزو "

ونشكر جميع من قدموا لنا خدمة في سبيل طلب العلم من أساتذة وعمال جامعتنا وزملاءنا الطلبة متمنين لهم التوفيق والنجاح إلى مراتب أعلى

وشكرا للجميع

المحتوى	الصفحة
الاهداء	
شكر وعرفان	
المقدمة	**1**
الاطار النظري	
الفصل الاول : مدخل الى الدراسة واعتباراتها	
1.اشكالية الدراسة	**5**
2.التساؤلات	**6**
3.اهمية الدراسة	7-6
4.الاهداف	7
5.التعريف الاجرائي لمتغير الدراسة	7
6.الدراسات السابقة	8-9-10-11
7.التعقيب على الدراسات	12-13-14
الفصل الثاني : عوامل استقرار	
تمهيد	16
1.تعريف استقرار اليد العاملة	16-17
2. مفهوم المؤسسة	17
3. مفاهيم مرتبطة باستقرار اليد العاملة	17-18
4. العوامل المؤثرة في الاستقرار	18-19-20
5. اسباب عدم الاستقرار	20-21
6. مظاهر الاستقرار على المؤسسة وعدم الاستقرار	21-22
خلاصة الفصل	23
الاطار التطبيقي	
الفصل الثالث : منهج الدراسة وأجراءتها الميدانية	
تمهيد	26
1.منهج الدراسة	26
2. مجتمع الدراسة	26
3. عينة الدراسة	27
4. ادوات الدراسة	34-29
5. الاساليب الاحصائية	35
6. حدود الدراسة	36
الفصل الرابع : عرض وتفسير نتائج الدراسة	
1.عرض وتفسير وتحليل الفرضية الاولى	38
2. عرض وتفسير وتحليل الفرضية الثانية	39
3. عرض وتفسير وتحليل الفرضية الثالثة	40

الاستنتاج العام	**42**
الاقتراحات والتوصيات	43
المراجع	46
الملاحق	51

قائمة الجداول

رقم	الجدول	صفحة
1	يبين مجتمع الدراسة	27
2	يبين توزيع العينة الاساسية للدراسة	27
3	وصف العينة الاساسية حسب متغير سنوات الخبرة	28
4	يبين توزيع افراد العينة حسب متغير نوع المهنة	29
5	يبين توزيع بنود استبيان عوامل استقرار اليد العاملة	30
6	يوضح تكميم بدائل الاجابة	31
7	يوضح نتائج التحكيم للاستبيان عوامل استقرار اليد العاملة	32
8	يبين العبارات المعدلة	33
9	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس عوامل استقرار اليد العاملة	34
10	يوضح ثبات مقياس عوامل استقرار اليد العاملة	35
11	يوضح ثبات الاستبيان عوامل استقرار اليد العاملة بمعادلة الفا كرونباخ	35
12	يبين ترتيب عوامل استقرار اليد العاملة حسب المتوسط الحسابي	38
13	يوضح الفروق في عوامل استقرار اليد العاملة تبعا لمتغير الخبرة	39
14	يوضح نتائج التحليل التباين الاحادي لدرجة افراد عينة الدراسة تبعا لمتغير نوع المهنة	40

قائمة الاشكال

رقم	**الشكل**	**صفحة**
1	يوضح توزيع افراد العينة الاساسية وفق متغير سنوات الخبرة	28
2	يبين توزيع افراد العينة الاساسية وفق متغير نوع المهنة	29

ملخص الدراسة :

هدفت دراستنا الحالية الى معرفة اهم العوامل المؤثر في استقرار اليد العاملة للعاملين في المؤسسات الخاصة بولاية الجزائر ، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الاستكشافي باعتباره الانسب للموضوع ، كما قمنا باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، حيث اشتملت عينة الدراسة على 100 عامل بالمؤسسات الخاصة بولاية الجزائر ، ومن اهم النتائج المتحصل عليها :

- تشير نتائج الدراسة إلى أن الحوافز تُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، إذ تساعد على رفع معنويات العمال وزيادة شعورهم بالرضا والانتماء، مما يدفعهم إلى الاستمرار في العمل وتقليل رغبتهم في ترك المؤسسة. كما أن توفير الحوافز المادية والمعنوية يساهم في تحسين العلاقة بين العامل والمؤسسة ويعزز الولاء الوظيفي ، كما أن ظروف العمل الجيدة، بما تتضمنه من بيئة مهنية آمنة، وتجهيزات مناسبة، وعلاقات إنسانية إيجابية داخل المؤسسة، تساهم بشكل كبير في تعزيز رغبة العامل في الاستمرار داخل المؤسسة.

- تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل استقرار اليد العاملة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، مما يدل على أن مستوى الاستقرار لدى العمال لا يتأثر بعدد سنوات الخبرة التي يمتلكها العامل. ويمكن تفسير ذلك بأن ظروف العمل والحوافز والسياسات التنظيمية المطبقة داخل المؤسسة تكون موحدة تقريبًا بين جميع العمال، سواء كانوا ذوي خبرة طويلة أو حديثي الالتحاق بالعمل .

- تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل استقرار اليد العاملة تبعًا لمتغير نوع المهنة، مما يدل على أن العمال بمختلف مهنهم يشتركون في نظرتهم لعوامل الاستقرار داخل المؤسسة.

The present study aimed to identify the most important factors affecting workforce stability among employees in private institutions in Algiers Province. The study adopted the exploratory method as it was

considered the most suitable for the subject. A questionnaire was used as a tool for data collection, and the study sample consisted of 100 employees working in private institutions in Algiers Province. The most important findings obtained were as follows:

-The results of the study indicate that incentives are considered one of the main factors contributing to workforce stability within the institution, as they help improve employees' morale and increase their sense of satisfaction and belonging, which encourages them to continue working and reduces their desire to leave the institution. Furthermore, providing both financial and moral incentives contributes to improving the relationship between the employee and the institution and enhances organizational loyalty. The study also found that good working conditions, including a safe working environment, suitable equipment, and positive human relations within the institution, greatly contribute to strengthening employees' willingness to remain in the institution.

-The results of the study also indicate that there are no statistically significant differences in the factors of workforce stability according to the variable of professional experience, which shows that the level of stability among employees is not affected by the number of years of experience they possess. This may be explained by the fact that working conditions, incentives, and organizational policies applied within the institution are almost similar for all employees, whether they are experienced workers or newly recruited employees.

-The results of the study indicate that there are no statistically significant differences in the factors of workforce stability according to the variable of job type, which means that employees with different

occupations share similar views regarding the factors of stability within the institution.

الكلمات المفتاحية : عوامل استقرار اليد العاملة ، المؤسسات الخاصة .

المقدمة

المقدمة:

يُعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها مختلف المؤسسات، سواء كانت عمومية أو خاصة، لما له من دور فعّال في تحقيق الأهداف التنظيمية وضمان استمرارية النشاط والإنتاج ،فالموارد البشرية ليست مجرد قوة تشغيلية، بل هي أساس التطور والتقدم داخل المؤسسة، حيث تعتمد فعالية الأداء وجودة الخدمات والإنتاج على مدى كفاءة العاملين واستقرارهم في مناصبهم، ومن هذا المنطلق أصبح موضوع استقرار اليد العاملة من المواضيع الحيوية التي حظيت باهتمام واسع في مجال علم النفس عمل وتنظيم وإدارة الأعمال، نظراً لارتباطه المباشر بنجاح المؤسسة واستقرارها الاقتصادي والاجتماعي.

ويُقصد باستقرار اليد العاملة بقاء العاملين داخل المؤسسة لفترات طويلة ، مع تمتعهم بدرجة من الرضا الوظيفي والأمان المهني، بما يضمن استمرارية الأداء بكفاءة ويقلل من معدلات دوران العمل أو التنقل الوظيفي، ويعد هذا الاستقرار مؤشراً مهماً على نجاح المؤسسة في توفير بيئة عمل مناسبة تلبي حاجات العمال المادية والمعنوية، مثل الأجور العادلة، الحوافز، ظروف العمل الملائمة، العلاقات المهنية الجيدة، فكلما نجحت المؤسسة في تحقيق هذه الجوانب، زادت قدرة العامل على التكيف والانتماء، وارتفع مستوى ولائه للمؤسسة.

وفي ظل التحولات الاقتصادية الحديثة، أصبحت المؤسسات الخاصة تواجه تحديات متزايدة في مجال الحفاظ على استقرار اليد العاملة، خاصة بسبب المنافسة الشديدة، وضغط السوق، وتغير متطلبات العمال، إضافة إلى بعض المشكلات التنظيمية التي قد تؤثر سلباً على استقرارهم، مثل ضعف الأجور، غياب الحوافز، أو انعدام الأمن الوظيفي ،ويؤدي عدم الاستقرار إلى نتائج سلبية متعددة، أبرزها ارتفاع معدل دوران العمال، فقدان الخبرات، زيادة تكاليف التوظيف والتدريب، وتراجع مستوى الأداء والإنتاجية، الأمر الذي قد يهدد استمرارية المؤسسة وقدرتها التنافسية.

وبناءً على ذلك، يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على موضوع استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة، من خلال دراسة أهم العوامل التي تؤثر فيه، ، مع إبراز أثر هذه العوامل على المؤسسة والعامل على حد سواء. كما يسعى إلى تقديم رؤية علمية وعملية تساعد في فهم واقع اليد العاملة داخل المؤسسات الخاصة، ومن هدا المنطلق سنحاول معرفة العوامل المؤدية الى الاستقرار الوظيفي لدى عمال المؤسسة الخاصة ، من خلال تقسيم هذه الدراسة الى اربعة فصول بين الجانب النظري والتطبيقي ، وتتمثل في :

أ - الفصل الاول مدخل الى الدراسة واعتباراتها: المقدمة ، اشكالية الدراسة ، التساؤلات ، الفرضيات ، اهمية الدراسة ، الاهداف ، التعريف الاجرائي لمتغير الدراسة ،الدراسات السابقة.

ب-الفصل الثاني عوامل استقرار اليد العاملة : مفهوم استقرار اليد العاملة ، مفاهيم مرتبطة باستقرار اليد العاملة ، انواع استقرار اليد العاملة ، العوامل المؤثرة في استقرار اليد العاملة ، اثار الاستقرار وعدم الاستقرار على المؤسسة ، اساليب تعزيز المؤسسة .

ج- الفصل الثالث منهج الدراسة وإجراءاتها الميدانية : تمهيد ، منهج الدراسة ، مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة ، ادوات الدراسة ، الاساليب الاحصائية ، حدود الدراسة .

د- الفصل الرابع عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة :عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الاولى ،عرض و تفسير وتحليل نتائج الفرضية الثانية ،عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ،الاستنتاج العام ،الاقتراحات و التوصيات .

الفصل الاول

مدخل الى مشكلة الدراسة

تمهيد

1. اشكالية الدراسة
2. التساؤلات
3. الفرضيات
4. اهمية الدراسة
5. الاهداف
6. التعريف الاجرائي لمتغير الدراسة
7. الدراسة السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

الاطار النظري

1.اشكالية الدراسة :

تعتبر المؤسسة الصناعية من اهم المؤسسات المتواجدة داخل المجتمع والتي تلعب دورا مهما في التفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية وكما تساعده ايضا على التأقلم معها ويعتبر المورد البشري من اهم المصادر والركائز التي تقوم عليها المؤسسة ، فلمنظمة مهما كان حجمها كبيرا او صغيرا فإنها لا تستطيع تحقيق أهدافها التي وجدت من اجلها بدون قيام الافراد العاملين فيها على جميع المستويات بتنفيذ كافة الاعمال المكلفين بها بشكل متناسق ومنظم وذلك لبلوغ تلك الأهداف بدرجة مناسبة من الكفاءة وتحقيق الميزة التنافسية ومكانتها في السوق.

كما اشارت اليه كل من سعاد وريحانة في دراسة حول تأثير ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي بجامعة ورقلة في سنة 2023 واضافتا ايضا ان في واقع التنافسية التي يشهدها العصر اصبح واجبا على كل مؤسسة ان تهتم بالمصدر او المورد البشري لأنه الدافع الاساسي لنجاح والتنمية والتطور وضمان استمرارية المؤسسة وان استقرار العامل دور مهم داخل المؤسسة وذلك لكونه حافزا مهما الذي يتوجب تواجده في بيئة العمل والذي يساعد على تحقيق وتحسين الاداء العمال والشعور بالارتياح في طريق انجاز اهداف المؤسسة وهذا ما يؤدي الى تحقيق نوع من التوازن داخل المؤسسة ومع ذلك لا يقتصر استقرار اليد العاملة على الجانب المادي فقط بل يتعداه ليشمل مجموعة من العوامل المتداخلة التي تؤثر بشكل مباشر على بقاء العامل داخل المؤسسة واستمراريته في العمل ومن هنا تبرز اهمية دراسة عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة ، باعتبارها من القضايا الاساسية في مجال علم النفس التنظيمي ، لما له من دور في الحد من ظاهرة دوران العمال وغيابهم وتحقيق التوازن بين متطلبات العامل واهداف المؤسسة .

وتشمل هذه العوامل في عدة ابعاد منها مستوى الاجور في المؤسسة ، وهو القيمة المالية التي يتقاضاها العامل مقابل العمل الذي يقدمه داخل المؤسسة ،وايضا بعد الرضا عن الاجور وهو مدى شعور العامل بالارتياح والقبول اتجاه الاجر الذي يتقاضاه مقابل عمله، وايضا بعد استمرارية العمل داخل المؤسسة وهي مدى رغبة العامل في البقاء داخل المؤسسة والاستمرار في اداء عمله لفترة طويلة دون التفكير في ترك الوظيفة، وايضا بعد الحوافز وظروف العمل وهي مجموعة الوسائل المادية والمعنوية التي تستخدمها المؤسسة لتحفيز العمال وتشجيعهم على تحسين ادائهم والاستمرار في العمل ،حيث تساهم هذه العوامل في تنشئة بيئة عمل مستقرة تساعد على رفع معنويات العمال وزيادة انتاجيتهم والتعزيز من ولائهم للمؤسسة ، كما ان المؤسسات الخاصة باعتبارها بيئة عمل تعتمد على تحقيق الربحية

والاستمرارية اصبحت اكثر حاجة الى الحفاظ على الاستقرار اليد العاملة لديها ،لان فقدان العمال او عدم استقرارهم يؤدي الى انخفاض الانتاجية وارتفاع تكاليف التدريب والتوظيف وضعف الاداء التنظيمي ومن هنا اصبح الاهتمام بدراسة العوامل المؤثرة على استقرار اليد العاملة امرا ضروريا لفهم طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة ، والعمل على توفير بيئة عمل تنظيمية تساعد على تحقيق التوازن بين اهداف المؤسسة وتطلعات العمال.

وعليه فان نجاح المؤسسة واستمراريتها يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى قدرتها على توفير مختلف العوامل التي تساهم في استقرار العمال ومن هنا يمكن لنا ان نطرح تساؤلا

ماهي عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة ؟

2 . التساؤلات :

1 / ماهي العوامل الاكثر انتشارا في استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة ؟

2 / هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف سنوات الخبرة المهنية؟

3 / هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف نوع المهنة؟

3. الفرضيات :

1 / ان الحوافز وظروف العمل هو العامل الاكثر انتشارا في استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة .

2/ توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف سنوات الخبرة المهنية .

3/ توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف نوع المهنة .

4. اهمية :

- تكمن قيمة دراسة تأثير العوامل على استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة اهمية كبيرة نظرا لارتباطها بأداء المؤسسة وفعاليتها في استقرار العامل يساهم في رفع مستوى الانتاجية وتحسين جودة العمل ، كما يقلل ايضا من تكاليف التوظيف والتدريب الناتجة عن كثرة دوران العمل وايضا على تثمين العوامل المساعدة على الاستقرار مثل الاجور وظروف العمل داخل المؤسسة والحوافز وتسير المؤسسة والعلاقات المهنية

التي تعزز شعور العامل بالرضا والانتماء مما يساعده في الاستمرار في عمله وبذل مجهود اكبر في العمل مما يؤدي الى نجاح المؤسسة واستقرارها .

- محاولة التنبؤ والكشف عن اهم العوامل المساعدة في استقرار العامل في المؤسسات الخاصة بولاية الولاية من اجل تخفيف من دوران العمل والمشاكل التي تواجهها الشركات والمؤسسات التجارية الخاصة ، وايجاد حلول لهذه المشاكل بتنمية العوامل المساعدة على استقرار العمال وكون ان هذا النوع من الدراسات لم يتلقى الاهتمام الكافي في البيئة المحلية والخارجية ، وهذا حسب اطلاعنا على الدراسات السابقة مما يتطلب اجراء المزيد من الابحاث المكثفة والموجهة لفهم التحديات والعوامل التي قد يتعرض لها العامل في مساره المهني .

5. الأهداف :

1 / الكشف عن اكثر العوامل انتشار لاستقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة .

2 / معرفة الفروق في عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة باختلاف الخبرة المهنية .

3 / معرفة الفروق في عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة باختلاف نوع المهنة .

6. التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة :

ويُعرف الاستقرار الوظيفي على أنه ثبات العامل في عمله وعدم انتقاله إلى أي تنظيم آخر، وهذا إذا كان التنظيم الذي ينتمي إليه يشكل مستقبلًا مهنيًا له، وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار (عبد القادر .ايمن ،2023،ص8)

و تعرف عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة اجرائيا ب: بانها جميع أسباب التي لها تأثير في استمرارية العامل في اداء عمله داخل المؤسسات Galaxie- LTC Baby CASA- CPH دون انقطاع او نية لترك العمل ، ويحدد من خلال المؤشرات التالية : مستوى الاجور في المؤسسة ، الرضا عن الاجور ، استمرارية العامل داخل المؤسسة ،الحوافز وظروف العمل

وهي الدرجة التي يحصل عليها العامل بالمؤسسات الخاصة بولاية الجزائر على المقياس المعد في هذه الدراسة .

7. الدراسات السابقة :

دراسة ا- زرفة بو لقواس 2011: بعنوان الاجور ودورها في استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة ، هدفت الدراسة الى كشف عن دور الاجر في الاستقرار الوظيفي في المؤسسة الخاصة ، فالآجر من العوامل الاساسية التي تجعل المؤسسات الخاصة تحافظ على عمالها بالتالي بقائها ، وتم تطبيقها على العينة بمؤسسة خدمية جزائرية لعينة تتكون من 55 عامل ، وكانت مؤسسة خاصة بنقل المسافرين والطلبة في منطقة الحضيرة طريق شتمي بلدية بسكرة وقد تم استخدام ادوات الملاحظة والمقابلة والاستبيان مع الاعتماد على منهج الوصفي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة كما توصل الباحث الى مجموعة من النتائج اهمها :

اما عوامل الاستقرار فهي تعدد حدود المؤسسة رغم اهمية الاجر ودوره في استقرار العمال الى ان الطموح يبقى من حق اي عامل لاكن في ظل انتشار البطالة يبقى صعب المنال

دراسة كريمة عصماني 2015: بعنوان العمال ومسالة الانتماء التنظيمي في المؤسسة ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة او الكشف عن الاجراءات والقواعد وثقافة وبيئة العمل داخل المؤسسة وتوصيف الانتماء التنظيمي الذي تتميز به المؤسسة الجزائرية للمياه وتم تطبيقها على عينة من العمال بلغ عددهم 44 عامل بالمؤسسة الجزائية للمياه بمنطقة ورقلة (ADE) حي النصر ، ولقد تم استخدام ادوات المقابلة والاستمارة ، وكما تم تبني المنهج الكمي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة ،كما توصل الباحث الى مجموعة من المباحث اهمها :

* ان انتماء العامل مرتبط بالمناخ السائد داخل المؤسسة خاصة عندما تهمتم الادارة بخلق جو من التعاون والتضامن .

* اهتمام المسؤولين بالموظفين وتوفير برامج تدريب وتكوين يزيد من تحفيزهم ويرفع معنوياتهم .

* شعور العامل بانه الجزء من فريق العمل يدفعه للاهتمام اكثر بقرارات المؤسسة والمساهمة فيها .

* تلعب الاليات والعوامل التنظيمية دورا مهما في تعزيز الانتماء .

* تحقيق الرضا الوظيفي يساعد على استقرار العامل والاستمرارية داخل المؤسسة .

دراسة حمو علي فاطمة 2016: بعنوان ظروف العمل و الاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية وقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ظروف العمل و الاستقرار المهني في مديرية الادارة المحلية لولاية ورقلة وتم تطبيقها على 38 عامل على عمال او موظفي مديرية الادارة المحلية لولاية وقد تم استخدام الاستمارة و المقابلة متبعين المنهج البحث الميداني بهدف التحقق من الفرضيات و تحقيق اهداف الدراسة كما توصل الباحث الى مجموعة من النتائج اهمها:

ان هناك علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي بمديرية الادارة المحلية لان ظروف العمل تلعب دورا مهما في ثبات الموظف في وظيفته فكلما كانت هذه الظروف جيدة وملائمة كلما زاد تمسك الموظف بهذه الوظيفة والعكس صحيح .

دراسة د. معوشي عيماد 2012: بعنوان دراسة تطبيقية لأثر الاجور والحوافز على رضى العامل في المؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة انتاج الحليب والالبان لدى مؤسسة الطاهر بولاية المدية قصر البخاري ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور والحوافز في تعزيز رضى العامل في المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة وبملبنة الطاهر بصفة خاصة ، وتم تطبيقها على عينة من العمال بلغ عددهم 20 عامل بملبنة الطاهر بولاية المدية ، وقد تم استخدام استبانة احصائية وتحليلها ، كما تم تبني المنهج الوصفي التحليلي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة ، كما توصل الباحث الى مجموعة من النتائج اهمها :

* استقرار المؤسسة وتعزيز ولاء العامل لها مرتبط بمدى رضاه عن الاجر الذي تقدمه له المؤسسة .

* كما ان الاجر يعتبره العاملون من اسباب الاساسية في دوران العمل .

* يعتبر كذلك عدم المساواة في منح المزيا والحوافز من اسباب تذمر العمال وعدم اتقان العمل

* تعد الحوافز المعنوية ذات اهمية كبيرة لتحقيق رضا العامل قد تفوق نظريتها المادية .

دراسة يحي زهير وشعشوع رحمة 2016: بعنوان دور التحفيز في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين اساليب التحفيز والاستقرار الوظيفي وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الاساتذة وموظفي جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان ، ملحقة مقنية بلغ عددها 110 عامل او موظف واستاذ وتم استخدام الاستبيان واتباع المنهج الوصفي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة ، كما توصلت الباحثتين الى مجموعة من النتائج اهمها :

*عوائد التحفيز زيادة الاداء والانتاجية والرغبة في العمل والابداع اي الراحة نفسية وبالتالي الرضا الوظيفي والقضاء على الرغبة في تغير مكان العمل اي الوصول الى الهدف الرئيسي وهو الاستقرار الوظيفي .

دراسة سحنون اسية 2017 : بعنوان استراتيجية الاجور واثرها على اداء العاملين في المنظمة ، وهدفت هذه الدراسة الى تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة الاجر والاداء في مؤسستين بانتال وتافنة بمغنية ، وتم تطبيقها على عينة من العمال بلغ عددهم 113 عامل بمؤسسة بانتال 25 شارع غار روبان مغنية حي بلال وايضا 126 عامل بمؤسسة تافنة بمغنة وقد تم استخدام الاستبيان والمقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة كما تم تبني المنهج الوصفي التحليلي ، بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة كما توصل الباحث الى مجموعة من النتائج اهمها :

*النسبة الغالبة لعمال العينة غير راضين عن مجموع المنح والعلاوات وهذا ما يؤثر على الروح المعنوية للعمال ويخفض من انتاجهم

* ما يخص العدالة في توزيع الاجور فإنها لم تتحقق كليا بين فئات العمال

* اما السياسة الاجرية المطبقة في نظر عينة العمال المأخوذة ليس محفز الى الحد البعيد وخاصة عمال الفئتين (التحكم + التنفيذ) ولهذا نظام الحوافز في المؤسسة دون رضا العمال ويحتاج الى دراسة حقيقية .

* اذا اعتبرنا علاقة العمال بمرؤوسيه علاقة تحفيزية في حال ما اذا كانت جيدة فهي كذلك بالمؤسسة محل الدراسة فمن خلال اجوبة العمال لوحظ ان النسبة الغالبة تدلي بان العلاقة هذه مبنية على الاحترام والتبادل .

دراسة ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2021: بعنوان اثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالا الجزائر الاغواط ، هدفت هذه الدراسة لإظهار اثر الامن الوظيفي بأبعاده (الامن النفسي ، الاستقرار الوظيفي ، الحوافز ، التعويضات ، علاقات العمل)على الالتزام التنظيمي في مؤسسة الاتصالات على عينة مكونة من 86 عامل بمؤسسة الاتصالات الجزائر الاغواط ، وتم استخدام الاستبيان والاعتماد على المنهج الوصفي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة كما توصلتا الباحثتين الى مجموعة من النتائج اهمها :

* يجب الاهتمام اكثر فيما يخص توزيع الحوافز والتعويضات ، وتوفير فرص افضل لتقدم الوظيفي للموظفين فهذا من شانه ان يشجعهم في البقاء على الوظيفة والالتزام بمسؤولياتهم المهنية وبالتالي تقليل معدل الانسحاب ودوران العمل .

* تطوير استراتيجيات لرفع مستوى الامن الوظيفي وذلك بمعرفة اهم الحاجات التي يهتم بها الموظفون وتعزز استقراهم ومعرفة اهم الصعوبات التي تواجههم وتقلل عملهم وتشعرهم بعدم الراحة والتهديد للتخلص منها او تقليلها .

* العمل على توفير بيئة عمل محفزة للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظف .

دراسة قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023: دراسة بعنوان اثر بيئة العمل على الاستقرار الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية لعينة من الاطباء الاستشفائيين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الطيبات 2023 هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير بيئة العمل(ظروف العمل ، علاقات العمل ، المشاركة في اتخاذ القرار والحوافز والمكافئات استخدام التكنولوجيا في المؤسسة العمومية الاستشفائية الطيبات على عينة مكونة من 30 طبيب وقد تم استخدام الاستبيان واتباع المنهج الوصفي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة ، كما توصلت الباحثتين الى مجموعة من النتائج منها :

ان بيئة العمل المشكلة بأبعادها الاربعة (ظروف العمل ، علاقات العمل ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الحوافز والمكافئات واستخدام التكنولوجيا) لها تأثير بدرجة متفاوتة على الاستقرار الوظيفي للأطباء في المؤسسة نتيجة لان الفئة المستهدفة في الدراسة لها خصوصية ولهم طموحات اكبر ، ونظرا كذلك لطبيعة المنطقة التي فيها الدراسة هي منطقة نائية .

دراسة نور الهدى فراجي ونهلة عريبي 2024: بعنوان بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، وهدفت هذه الدراسة الى معرفة دور بيئة العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة ، وقد تم تطبيقها على عينة ل100 ممرض ، وقد تم استخدام الاستبيان للاداة لجمع البيانات متبعين المهج الوصفي ، بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة ، كما توصلت الباحثتين الى مجموعة من النتائج اهمها :

* كلما كانت ظروف بيئة العمل ملائمة ومشجعة ومحفزة كلما زادت نسبة الاستقرار الوظيفي

* الظروف الفيزيقية بيئة العمل الداخلية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

* الظروف التنظيمية تساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

* الظروف النفسية والاجتماعية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

دراسة بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025: بعنوان الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية باعتبارها احد العوامل المؤثر في تحقيق الاستقرار المهني لدى عاملي الجامعة اضافة الى تحديد المتغيرات المؤثرة في الثقة التنظيمية والاستقرار المهني المتمثلة في : السن ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية ، ومن اجل هذا تم تطبيقها على عينة من 80 عامل في المؤسسة وتم استخدام الاستبيان واتباع المنهج الوصفي بهدف التحقق من الفرضيات وتحقيق اهداف الدراسة كما توصلت الباحثتين الى مجموعة من النتائج اهمها :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاستقرار المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت .

8 .التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة تناولت موضوع عوامل استقرار اليد العاملة التي تسير للباحثين الاطلاع عليها ثم استخلاص اهم النقاط فيما يلي :

من حيث الاهداف : تنوعت اهداف الدراسات السابقة وتعددت بحيث اتفقت دراستنا الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها كدراسة (حمو علي فطيمة 2016) التي هدفت الى التعرف على ظروف العمل والاستقرار المهني في مديرية الادارة المحلية ، وكذا دراسة (معوشي عيماد 2012) ودراسة (ا. زرفة بولقواس 2011) ودراسة (سحنون اية 2017) ودراسة (بن يحي زهيرة وشعشوش رحمة 2016) التي تصبو اهداف دراستهم الى دور الحوافز والاجور في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، وكذا دراسة (كريمة عصماني 2015) ودراسة (نور الهدى فراجي ونهلة عريبي 2024) ودراسة (قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023) والتي هدفت دراستهم الى معرفة دور وتأثير بيئة العمل على الاستقرار الوظيفي ، وايضا دراسة (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2021) التي هدفت الى معرفة قوة تاثير الامن على الالتزام الوظيفي بابعاده الاربعة الامن النفسي والاستقرار الوظيفي والحوافز والتعويضات وعلاقات العمل ،وايضا دراسة (بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025)فقد هدفت دارستهم الى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية باعتبارها احد العوامل المؤثرة في تحقيق الاستقرار المهني وقد أشارو ايضا في دراستهم الى العلاقة بين الاقدمية والاستقرار ، وكل هذه الدراسات تحقق عاملا من عوامل الاستقرار التي تناولناها في دراستنا

من حيث العينة : ركزت الدراسات السابقة على عمال وموظفين في عدة قطاعات مختلفة ،

فدراسة (زرفة بولقواس 2011) على عامل بمؤسسة خدمية ، اما دراسة (معوشي عيماد 2012) على عمال ملبنة ، اما دراسة (كريمة عصماني 2015) على عمال بمؤسسة المياه ، اما دراسة (نور الهدي فراجي ونهلة عريبي 2024) ودراسة (قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023) فقد كانت دراستهم على اطباء وممرضين في مؤسسات استشفائية ، ودراسة (بن يحي زهيرة وشعشوع رحمة 2016) ودراسة (بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025) فقد كانت عينتهم على عمال واساتذة في الجامعة ، ودراسة (سحنون اسية 2017) فكانت دراستها على عمال في مؤسسات صناعية ، ودراسة (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2021) قد كانت عينتهم عمال في مؤسسة اتصالات ، واخيرا دراسة (حمو علي فطيمة 2016) فقد كانت دراستها على موظفي مديرية الادارة المحلية .

كما يلاحظ من العرض السابق لدراسات السابقة ان عدد العينات قد تباينت في احجامها تبعا لتباين تلك الدراسات في متغيرات التي تضمنتها فالدراسة التي تناولت دور الاجور والحوافز في تعزيز الرضا العمال ، فقد بلغت دراستهم على 20 عامل في ملبنة كدراسة ل (معوشي عيماد 2012) و 44 عامل بالمؤسسة الجزائرية للمياه في دراسة (كريمة عصماني 2015) ، و 55 عامل بالمؤسسة خدمية في دراسة (زرفة بولقواس 2011) ، و113 عاملا و126 عاملا في مؤسستين صناعيتين في دراسة (سحنون اسية 2017) فهده العينة مماثلة للعينة التي قمنا بها في دراستنا في المؤسسات التجارية الخاصة ، و38 موظف في مديرية الادارة المحلية في دراسة (حمو علي فطيمة 2016)، و100ممرض بمؤسسة استشفائية في دراسة (نور الهدى فراجي ونهلة عريبي 2024) ، وايضا 30 طبيبا في مؤسسة استشفائية اخرى في دراسة (قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023) ، و 86 عامل بمؤسسة اتصالات الجزائر في دراسة (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2011) ، و100 استاذ وموظف في جامعة بدراسة (بن يحي زهيرة وشعشوع رحمة 2016) ، و 80 عامل لدى جامعة اخرى في دراسة (بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025).

من حيث الادوات : فقد اختلفت الادوات المستخدمة من دراسة لاخرى ، فقد استخدم (معوشي عيماد 2012) في دراسته الاستبانة ، في حين كان اعتماد كل من(نور الهدى ونهلة عريبي 2024) و(قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023) وايضا (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2011) وايضا (بن يحي زهيرة وشعشوع رحمة 2016)و(بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025) فكل هؤلاء الباحثين اعتمدوا على استخدام الاستبيان ، اما (كريمة عصماني 2015) و(حمو علي فطيمة 2016) فقد اعتمدوا على استخدام اداة المقابلة

والاستمارة ، في حين ان (زرفة بولقواس 2011) اعتمدت على استخدام الملاحظة والمقابلة والاستبيان في دراستها ، بالإضافة الى ان دراسة (سحنون اسية 2017) قد استخدمت ادوات الاستبيان والمقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة ، اما دراستنا الحالية فقد اعتمدنا على استبيان عوامل استقرار اليد العاملة من اعداد الباحثين .

من حيث المنهج : فقد تم استخدامو المنهج الوصفي كل من دراسة (معوشي عيماد 2012) و(سحنون اسية 2017) ودراسة (كريمة عصماني 2015) و دراسة (زرفة بولقواس 2011)، ودراسة (نور الهدى فراجي ونهلة عريبي 2024) وايضا (قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023) و (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2011) و (بن يحي زهيرة وشعشوع رحمة 2016) و(بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025) اما (حمو علي فطيمة 2016) فقد تبنت المنهج البحث الميداني ، اما دراستنا فقد قمنا بتبني المنهج الاستكشافي .

من حيث النتائج : فقد توافقت الدراسات السابقة في النتائج المتحصل عليها في الاخير ، ومن بين اهم النتائج المتحصل عليها هي :

- استقرار المؤسسة وتعزيز ولاء العامل لها مرتبط بمدى رضاه عن الاجر الذي تقدمه له المؤسسة .

- ان انتماء العامل مرتبط بالمناخ السائد داخل المؤسسة ، خاصة عندما تهتم الادارة بخلق جو من التعاون والتضامن .

- هناك علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي ، لان ظروف العمل تلعب دورا مهما في ثبات الموظف في وظيفته فكلما كانت هذه الظروف جيدة وملائمة كلما زاد تمسك الموظف بهذه الوظيفة والعكس صحيح .

- الظروف التنظيمية تساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي .

- يجب الاهتمام اكثر فيما يخص توزيع الحوافز والتعويضات وتوفير فرص افضل لتقدم الوظيفي للموظفين ، فهذا من شانه ان يشجعه في البقاء داخل المؤسسة .

- لا توجد علاقة بين الاقدمية او الخبرة في استقرار الوظيفي .



تمهيد

1. تعريف استقرار اليد العاملة
2. مفهوم المؤسسة
3. مفاهيم مرتبطة بالاستقرار اليد العاملة
4. العوامل استقرار السد العاملة
5. اسباب المؤثر في الاستقرار
6. مظاهر الاستقرار على المؤسسة وعدم الاستقرار

تمهيد

يُعد استقرار اليد العاملة من المواضيع الأساسية التي حظيت باهتمام كبير في مجال علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، لما له من دور فعّال في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استمرارية نشاطها بكفاءة وفعالية. فالمؤسسة التي تتمتع بيد عاملة مستقرة تكون أكثر قدرة على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء وتحقيق التوازن داخل بيئة العمل، كما يساهم الاستقرار في تعزيز العلاقات المهنية وتقليل مشكلات الغياب والتسرب الوظيفي والدوران المهني.

ويُعتبر استقرار العاملين نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية والمهنية التي تؤثر بصورة مباشرة في شعور العامل بالأمان والرضا والانتماء داخل المؤسسة. لذلك تسعى المؤسسات الحديثة إلى توفير الظروف المناسبة التي تساعد على بقاء العامل واستمراره في العمل من خلال تحسين المناخ التنظيمي، وتوفير الحوافز، وتحقيق العدالة المهنية والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق سيتم في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم استقرار اليد العاملة، مع عرض أهم المفاهيم المرتبطة به كالرّضا الوظيفي والدوران الوظيفي والولاء الوظيفي، ثم التعرّف على أنواع وعوامل استقرار اليد العاملة، إضافة إلى إبراز العوامل المؤثرة فيه، والآثار الناتجة عن الاستقرار أو عدمه داخل المؤسسة .

1. تعريف استقرار اليد العاملة:

- **مفهوم الاستقرار لغة:**

-الاستقرار جاء بمعنى :متانة ، رسخ ، صلابة ، ثبات ، دوام

-استقر بالمكان اي اقام به

-الاستقرار هو : الثبوت والاقامة والهدوء والسكون (زهيرة.رحمة ،2016،ص16)

تعريف الاستقرار : هو الفترة الزمنية التي يستمر فيها الموظفين في عملهم، ومدى استمراريتهم وانتمائهم للعمل، ويستفيد الموظف من خلال بذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف المؤسسة التي توفر له الاستقرار والبيئة الملائمة وتساعده في إشباع حاجاته اليومية (يوسف. إسماعيل ،2025)

*كما يعرفه محمد علي محمد: " ان الاستقرار في العمل هو ثبات العامل في عمله، وعدم الانتقال إلى تنظيم آخرن هذا إذا كان هذا التنظيم سيشكل مهنيا للعامل وفق عوامل ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار (ربيع ،2017،ص263)

ويعرف ايضا ان الاستقرار هو ثبات العامل في عمله ، وعدم الانتقال الى تنظيم اخر ،هذا اذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة واخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار

وهو ايضا بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة اطول عن طواعية ورغبة منه دون ترك المؤسسة لما تتوفر له فرص احسن كما يعني كذلك مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفير بدائل اخرى (زهيرة.رحمة ،2016،ص17)

كما يعرفه حبيب الصحاف " بان الاستقرار المهني هو استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل ، وتحسب المنظمات متوسط العمل للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه " (نوال،2020،ص07)

نعني بالاستقرار الوظيفي الأمن النفسي والذهني لدى الموظف ، مما يترتب عليه : زيادة الشعور بالولاء للمنظمة و الدافع الأساسي وراء الاستقرار هو التدخل التنظيمي المصمم لزيادة الأمن الوظيفي في مكان العمل (ايمان .منال ،2020،ص79)

مفهوم المؤسسة الخاصة :

تعد المؤسسات المالية جزءًا لا يتجزأ من النظم المالية التي تخدم المجتمعات من خلال توفير الخدمات المالية التي يحتاجها المجتمع لممارسة أنشطتهم اليومية وتنمية اقتصاده، والنظام المالي ما هو إلا سلسلة من المؤسسات ورجال الأعمال والأفراد بالإضافة إلى التشريعات التي تنظم آليات عمل تلك المؤسسات.(جويد،2024

2/مفاهيم مرتبطة باستقرار اليد العاملة :

مفهوم الرضا الوظيفي:

عرف الرضا الوظيفي على انه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تساهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد

-كما عرف ايضا حالة انفعالية من السعادة او الشعور الايجابي الناتج عن تقييم الفرد لمنصبه او خبرته في ذلك المنصب (حياة،2021)

-كما يعرف الرضا الوظيفي ايضا بانه شعور يحمله الفرد نحو وظيفته ،او حالة نفسية نحو العمل في الوظيفة التي يؤديها ويتكون من الجوانب التالية : الراتب، طبيعة العمل ،العلاقة مع الزملاء ، فرص الترقية ، والمشرفين (نسرين ،2020 ص19)

مفهوم الدوران الوظيفي:

-يُقصد بدوران العمل مختلف التغيرات التي تحدث في عدد العاملين داخل المؤسسة خلال مدة زمنية معينة، حيث يتضمن جميع حالات ترك الموظفين للعمل، سواء كان ذلك بإرادتهم مثل الاستقالة، أو لأسباب غير إرادية مثل الفصل أو التحويل الإداري، بالإضافة إلى حالات التقاعد أو الوفاة. كما يُعتبر دوران العمل من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات لمعرفة مستوى استقرار الموارد البشرية لديها(فؤاد،2025)

- يقصد بالدوران الوظيفي توقّف الموظف عن أداء عمله داخل المؤسسة، سواء كان ذلك عن طريق الاستقالة أو الانتداب أو الإعارة أو الإجازة بدون راتب أو الانقطاع عن العمل إلى غاية صدور قرار الفصل، كما يُعرف ايضا بأنه ترك الفرد للعمل باختياره والانتقال إلى عمل آخر.

وأشار كل من السالم وصالح (2000) إلى أن الدوران الوظيفي يُعد من الظواهر المهمة المرتبطة بالعديد من مؤشرات العمل التنظيمي، حيث يُقصد به توقف عضوية الأفراد المنتمين إلى مؤسسات معينة، وخاصة الأفراد الذين يحصلون على مقابل مادي من تلك المؤسسات نظير انتمائهم إليها (ابراهيم ،2023)

مفهوم الولاء الوظيفي:

يُقصد بالولاء التنظيمي الرغبة القوية لدى الفرد في الاستمرار داخل التنظيم، مع تقبّل القيم والأهداف الرئيسية الخاصة به.

كما يُعرف بأنه حالة من الشعور الإيجابي التي تتولد لدى الموظف تجاه المنظمة الإدارية، ويظهر ذلك من خلال إخلاصه أهدافها وارتباطه بها، إضافة إلى رغبته المستمرة في البقاء فيها، عن طريق بذل الجهد والاعتزاز بالانتماء إليها وتحقيق التوافق بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة ، وأشار بعض الباحثين إلى أن الولاء التنظيمي ينتج عن تفاعل ثالثة عناصر أساسية تتمثل في:

أ- التطابق: ويقصد به مدى تبني الفرد ألهداف المنظمة وقيمها واعتبارها معبرة عن أهدافه وقيمه الشخصية.

ب- الاندماج في العمل: ويعني انخراط الفرد بصورة كاملة في الأنشطة والأدوار التي يقوم بها داخل المنظمة التي يعمل فيها.

ج- الإخلاص والوفاء: ويقصد بهما شعور الفرد بارتباط قوي وعاطفي تجاه المنظمة، بحيث يرى أنها تمثل جزءًا من ذاته وكيانه (خديجة. دنيا ،2022)

كما يعرف ايضا ان الولاء الوظيفي كمصطلح عام هو إخلاص الشخص أو مشاعر التعلق بكائن معين، وتحديد المعنى الإداري لمفهوم الولاء الوظيفي على أنه بقاء الفرد في المنظمة التي يعمل لديها مدة أطول،

والعمل بها بحماس من أجل الوصول إلى أعلى درجات معايير قبول أهداف و مبادئ تلك المنظمة (ناصر،2021)

-يتعلق الولاء التنظيمي بالمشاعر والمعتقدات والتصرفات التي تجعل الموظفين يتمسكون بالمنظمة ويعملون بجهد واتقان لتحقيق أهدافها ورؤيتها (هيثم.ايمن.مبروك،2023 ص 32)

3/العوامل المؤثرة في الاستقرار

3-1عوامل نفسية:

للعوامل النفسية اهمية كبيرة في حياة العامل المهنية ،اذ لا تعتمد حاجاته على تلبية الحاجات المادية والاجتماعية فحسب ، بل يتعدى ذلك الى الحاجات النفسية وهذه الحاجات اغلبها مكتسبة ،نتيجة تفاعلها مع خبرات الفرد خلال حياته ، وعوامل بيئية والثقافية التي يعيش فيها والوسط الذي يعمل فيه ،مثل الحاجة الى الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية وعدم حصول العامل عليها قد يؤدي الى توتر نفسي وعدم توافق والاتزان مع البيئة التي يعمل فيها ، وقد يفكر في ترك المؤسسة ومغادرتها ، ومن هذه العوامل نذكر منها :

***الشعور بالرضا عن العمل والانتماء والامن داخل المؤسسة** :ان الرضا عن العمل يتبع احساس العامل بالراحة عند ادائه للعمل ، والاشباع الذي تحققه المؤسسة له ، ورغم محاولات العديد من الدراسات والبحوث دراسة العلاقات التي من شئنها ان تدفع الفرد الى الشعور بالرضا أو عدمه الى انا لم تفلح الى حد كبير ،نظرا الى ان النواحي الانسانية يصعب قياسها وضبطها.

***الاحساس بالتقدم :**ان العمال بصفة عامة يتطلعون لمستقبل مهني افضل الذي يعتبر ضمن المسائل الرئيسية التي تلعب دورا فعالا في التوجيه المهني وتحديد التطلعات لدى كل عامل وتوضيح امكانية تلبية هذه التطلعات اذ ما انتقل الى نوع معين من الاعمال .

2-3عوامل الاجتماعية:

تحافظ المؤسسة على استقرار مواردها البشرية من خلال توفير بيئة عمل سليمة ومريحة، خاصة فيما يتعلق بجودة العلاقات الإنسانية والتفاعل القائم بين الأفراد والجماعات داخل العمل، وتُعد العلاقات الإنسانية في محيط العمل مجالاً تهتم به الإدارة من أجل تحقيق الانسجام والتكامل بين العاملين، بما يساعد على تعزيز التعاون بينهم ودفعهم إلى أداء مهامهم بروح جماعية، كما يُنظر إلى الاستقرار المهني على أنه وسيلة لإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للأفراد، إذ لم يعد العامل يُعامل كآلة أو مجرد وسيلة للإنتاج، بل كإنسان له متطلبات اجتماعية وشخصية ينبغي الاهتمام بها. لذلك يسعى الفرد بطبيعته إلى بناء علاقات جيدة مع زملائه والشعور بالتقدير والأهمية من طرف الإدارة، وهو ما يساهم في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي داخل المؤسسة (نوال ،2020)

3-3عوامل الشخصية:

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

4-3عوامل التنظيمية:

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

5-3عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته:

ومنها مثالا درجة تنوع العمل ، استقلالية العمل ، التغذية العكسية عند أداء العمل، مدى خطورة العمل، توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية.(ايمان.منال ،2020،ص91)

4/اسباب عدم الاستقرار :

يجد العديد من الأفراد أنفسهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، إلا أنهم لا يستمرون فيها لفترات طويلة، فيتنقلون بين وظائف متعددة دون تحقيق نجاح حقيقي أو استقرار مهني. كما يواجه بعضهم صعوبة في بناء علاقات مهنية جيدة مع زملاء العمل، إضافة إلى ضعف التواصل والتفاهم داخل بيئة العمل، مما ينعكس سلبًا على شعورهم بالراحة

والاستقرار النفسي والمهني، ويظهر ذلك بوضوح لدى العمال المؤقتين. ويرجع عدم الاستقرار الوظيفي إلى مجموعة من الأسباب، وتتمثل فيما يلي:

1- صعوبة طبيعة المهنة وما تفرضه من متطلبات وضغوط على الموظف.

2- ضعف الشعور بالانتماء إلى مكان العمل.

3-عدم كفاية الرواتب لتلبية احتياجات العامل.

4- محدودية الحوافز التي يحصل عليها الموظف من خلال عمله.

5- نقص المتخصصين والمشرفين داخل المؤسسة، إضافة إلى عدم ملاءمة أوقات العمل.

وانطلاقًا من ذلك، يرى الباحث أن من أبرز أسباب عدم الاستقرار الوظيفي شعور العاملين بعدم الرضا عن وظائفهم، سواء من ناحية العائد المادي أو بسبب ضغوط العمل داخل المؤسسة، خاصة في القطاعات التي تتسم بظروف عمل صعبة، الأمر الذي يؤدي إلى إحساسهم بعدم الاستقرار في بيئة العمل .

5/مظاهر الاستقرار على المؤسسة وعدم الاستقرار:

***مظاهر الاستقرار على المؤسسة:**

للاستقرار الوظيفي مجموعة من المؤشرات التي يمكن من خلالها التعرف على مدى تمتع العامل بالاستقرار الوظيفي، ومن أبرز هذه المؤشرات ما يلي:

أ- تماسك جماعة العمل:

يسهم تماسك أفراد فريق العمل في تعزيز ارتباط العامل بعمله، كما يدفعه إلى التعاون مع زملائه وبذل الجهود اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

ب-مؤشرات نفسية:

تُعد الجوانب النفسية من أهم المؤشرات الدالة على توفر الاستقرار الوظيفي لدى العامل، إذ يشعر الموظف بالأمان والاطمئنان تجاه مستقبله المهني، مما ينعكس إيجابًا على حالته النفسية ويمنحه الشعور بالراحة والهدوء.

ج- مؤشرات فسيولوجية:

إن إحساس الفرد بالاستقرار الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على مشاعره وأحاسيسه، الأمر الذي ينعكس بدوره على حالته الفسيولوجية من خلال تحقيق نوع من التوازن والهدوء في وظائفه الجسمية والحيوية.

د- مؤشرات إنتاجية:

يؤدي شعور العامل بالاستقرار الوظيفي إلى رفع مستوى الدافعية نحو العمل، مما يساهم في تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته داخل المؤسسة.

ويرى الباحث أن مؤشرات الاستقرار الوظيفي تُعد بمثابة دلائل وعلامات يمكن الاستناد إليها للتعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين، كما سيتم الاعتماد عليها في قياس درجة الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة .

مظاهر عدم الاستقرار :

فيما يتعلق بمظاهر عدم الاستقرار الوظيفي فانه يتمثل في مظهرين اساسين :

أ- انعدام الأمان الوظيفي:

يقصد بانعدام الأمان الوظيفي شعور الفرد بعدم الاطمئنان تجاه استمراره في وظيفته، والخوف من فقدانها أو فقدان ما يرتبط بها من امتيازات كالأجر والترقية والحقوق المهنية مستقبلاً. ويُعد هذا الشعور من الضغوط المهنية التي تؤثر على العامل، حيث يجعله يعيش حالة من القلق وعدم الثقة في استقرار عمله، مع الإحساس بالعجز عن الحفاظ على وظيفته في ظل التهديدات التي قد تواجهها، مما يؤدي إلى زيادة مخاوفه بشأن مستقبله المهني على المدى القريب.

ب-نية ترك العمل:

تشير نية ترك العمل إلى توجه العامل نحو التفكير في مغادرة وظيفته الحالية والبحث عن فرصة عمل أخرى داخل منظمة مختلفة، وتعتبر من مظاهر الانسحاب النفسي من العمل. وهي رغبة واعية تنشأ لدى الفرد نتيجة شعوره بعدم الرغبة في الاستمرار داخل المؤسسة، مما يدفعه إلى التخطيط لترك عمله الحالي. كما أن هذه النية تؤثر سلباً على الفعالية التنظيمية للمؤسسة، لأنها تعكس حالة نفسية يعيشها العامل تتمثل في ضعف الرغبة في البقاء والاستمرار داخل المنظمة والتفكير المستمر في ترك العمل (محمد الجبري،2020)

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل يتضح أن استقرار اليد العاملة يُعد من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسة لضمان السير الحسن لنشاطها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، إذ يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتحسين العلاقات المهنية داخل بيئة العمل. كما أن استقرار العامل لا يرتبط بعامل واحد فقط، بل هو نتيجة تفاعل عدة عوامل تنظيمية ونفسية واجتماعية وشخصية تؤثر في مدى شعور العامل بالأمان والرضا والانتماء للمؤسسة.

وقد تم التطرق إلى مفهوم استقرار اليد العاملة باعتباره حالة من الاستمرار والتوازن المهني التي تدفع العامل إلى البقاء في منصبه وأداء مهامه بفعالية، وتعريف حول المؤسسة الخاصة إضافة إلى عرض مجموعة من المفاهيم المرتبطة به مثل الرضا الوظيفي والدوران الوظيفي والولاء الوظيفي، والتي ترتبط بشكل مباشر بدرجة استقرار العامل داخل المؤسسة.

كما تناول الفصل أنواع استقرار اليد العاملة والمتمثلة في الاستقرار النفسي والمهني والاجتماعي، مع توضيح أهم العوامل المؤثرة فيه سواء كانت تنظيمية أو نفسية اجتماعية أو مرتبطة بشخصية العامل. وتم كذلك إبراز الآثار الإيجابية التي يحققها الاستقرار للمؤسسة، مقابل النتائج السلبية الناجمة عن عدم الاستقرار مثل انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات الغياب والتسرب المهني .

الاطار التطبيقي

الفصل الثالث : منهج الدراسة وجراءتها الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة
4. ادوات الدراسة
5. الاساليب الاحصائية
6. حدود الدراسة

تمهيد :

يعالج هذا الفصل الاجراءات المنهجية التي تم اتباعها في الدراسة الميدانية بدا بمراحل بناء الاستبيان وضبط خصائصها السيكو مترية ، تم التطرق الى الدراسة الاستطلاعية ، والتطرق الى الدراسة بدا باختيار افراد العينة وانتهاء بتحديد الوسائل المستخدمة التي تم الاعتماد عليها في معالجة الفرضيات وعليه سنحاول في هذا الفصل اتباع الاجراءات المنهجية للدراسة ان نحدد ما يلي :

منهج الدراسة ، مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة ، ادوات الدراسة ، الاساليب الاحصائية .

1.منهج الدراسة :

ان المنهج من اهم الاساسيات البحث العامي الذي يعتمد عليه الباحث في ضبط دراسته ، ويعرف المنهج بانه الاسلوب لتفكير والعمل يعتمده الباحث لتنظيم افكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة . (المحمودي، 2019،ص 35)

ونظرا لطبيعة دراستنا التي تبحث في الكشف عن عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة ، حيث تم الاعتماد على الاعتماد الاستكشافي .

ويعرف المنهج الاستكشافي بانه المنهج منهج بحثي يستخدم لاستكشاف المشكلات او الظواهر عندما تكون المعرفة السابقة عنها غير كافية ، والهدف الاساسي منه هو فهم المشكلة بشكل اعمق وتحديد الاسئلة والفرضيات التي يمكن اختبارها في مراحل لاحقة . (2014، CRESWELL)

2.مجتمع الدراسة :

يعرف مجتمع الدراسة بانه جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوبة دراستها من عمال في مختلف الوظائف في المؤسسات التجارية الخاصة ، لمدينة الجزائر والبالغ عددهم 100 عامل .

وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول 1: يبين توزيع مجتمع الدراسة :

اسم المؤسسة	العدد الكلي للعمال	النسبة المئوية
LTC BABY CASA	20	%20
CPH	40	%40
GALAXIE	40	%40
المجموع	100	%100

3.عينة الدراسة :

تتألف عينة الدراسة من جزئين :

1)عينة الدراسة الاستطلاعية : اجريت هذه الدراسة على عينة من عمال المؤسسات ، حيث اخترنا عينة عشوائية والتي تكونت من 30 عامل .

2)عينة الدراسة الاساسية : تم اختيار عينة دراسة الاساسية بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة وهذا ما تم عرضه من خلال وصف هذه العينة وبلغ عددهم 100عامل إلا انه تحصلنا على 70 استمارة بمعنى ان العينة انحصرت في 70 عامل و هذا راجع الى بعد المسافة و كذلك الامتناع عن الاجابة بسبب طبيعة الموضوع الذي يمس الاستقرار في المؤسسة الخاصة .

وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول 2: يبين توزيع العينة الاساسية لدراسة :

اسم المؤسسة	العدد الكلي للعمال	النسبة المئوية
LTC BABY CASA	15	%21.43
CPH	16	%22.86
GALAXIE	39	%55.71

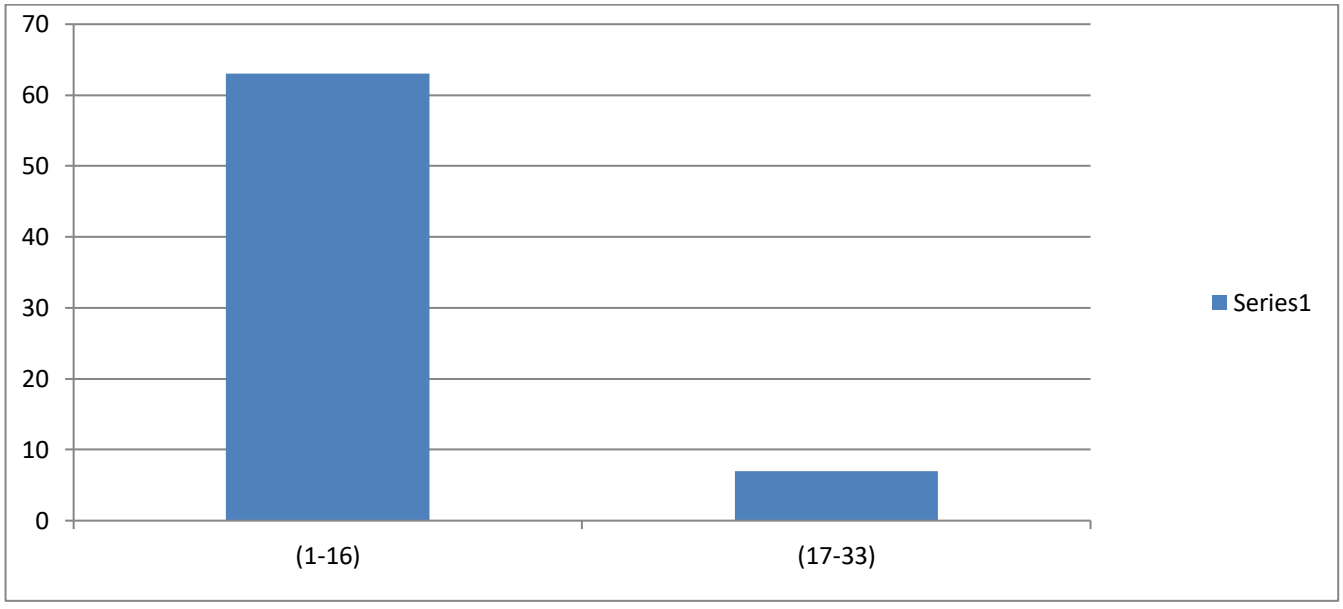
المجموع	70	%100

1.3 وصف العينة الاساسية حسب متغير سنوات الخبرة :

جدول 3 : يتمثل في توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير سنوات الخبرة :

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
[16 -1]	63	%90
[33-17]	07	%10
المجموع	70	%100

يتضح من خلال الجدول السابق ان عينة الدراسة غير متساوية العدد بالنسبة لسنوات الخبرة



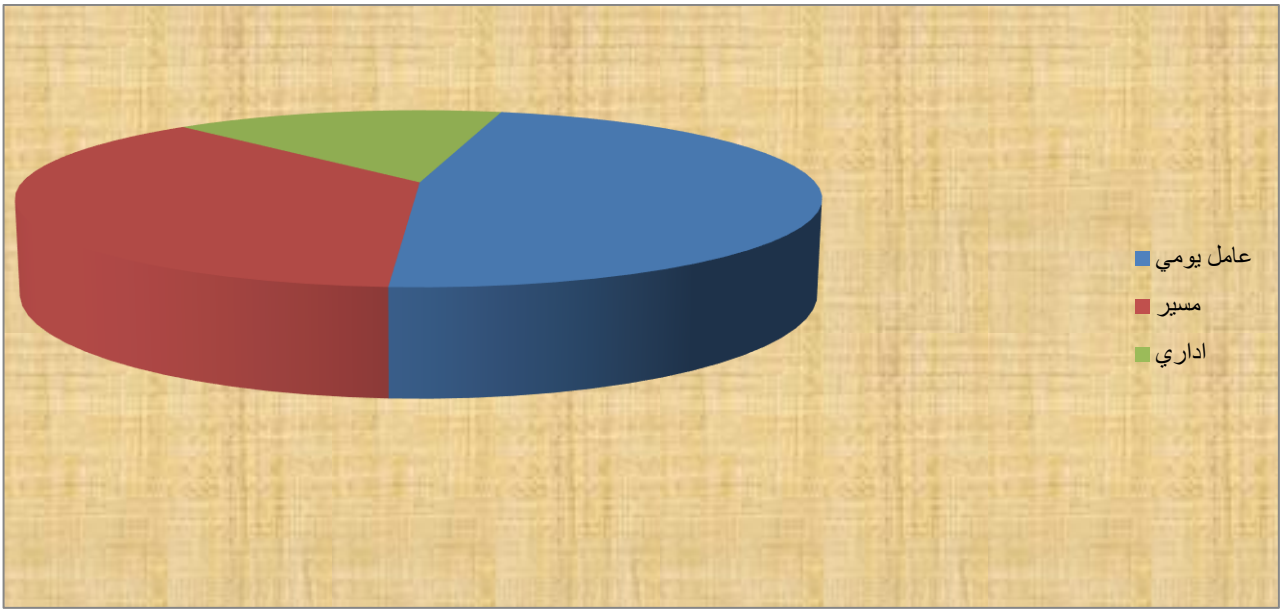
الشكل رقم 1: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية وفق متغير سنوات الخبرة

جدول 4: يمثل توزيع افراد العينة الاساسية حسب متغير نوع المهنة .

نوع المهنة	العدد	النسبة المئوية
عامل يومي	33	%47.14
مسير	26	%37.14
اداري	11	%15.72
المجموع	70	%100

يتضح من خلال الجدول السابق ان توزيع افراد العينة الاساسية حسب نوع المهنة غير متساوي بحيث نجد ان عدد العامل اليومي يساوي (33) عامل بنسبة 47.14% وهو اكبرهم عددا ،ونجد ان عدد المسيرين (26) مسير بنسبة 37.14% ، كما نجد ايضا ان عدد الاداريين هو (11) اداري بنسبة 15.72% .

الشكل 2: يبين توزيع افراد العينة الاساسية وفق متغير نوع المهنة



4 .ادوات الدراسة :

استبيان عوامل استقرار اليد العاملة :

1) وصف الاداة :

بعد الاطلاع على ادبيات البحث من الناحية النظرية وكذا التطبيقية من الدراسات السابقة في مجال عل النفس ، تم بناء استبيان عوامل استقرار اليد العاملة ، وهذا بالرجوع كذلك الى مجموعة من الاستبيانات والمقاييس التي كانت قريبة من موضوع الدراسة مثل، المقياس الذي اعدته الباحثة سلامي كريمة حول دور نظام الاجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة 2019، وبتوجيهات المشرفة حيث توصلنا الى بناء استبيان حول عوامل استقرار اليد العاملة ، والذي يتكون من (28) عبارة في صورته النهائية موزعة على اربعة ابعاد كما يوضحه الجدول التالي :

جدول 5: يوضح توزيع بنود استبيان عوامل استقرار اليد العاملة :

البعد	ارقام العبارات
مستوى الاجور في المؤسسة	08-07-06-05-04-03-02-01
الرضا عن الاجور	13-12-11-10-09
استمرارية العمال داخل المؤسسة	19-18-17-16-15-14
الحوافز وظروف العمل	28-27-26-25-24-23-22-21-20

كل البنود ايجابية من البند رقم 01 الى البند رقم 28

طريقة الاجابة تكون بوضع علامة (*) في الخانة المناسبة حسب البدائل (موافق ، محايد ، غير موافق)

حيث تقدر الاوزان المعطاة لبدائل الاجابة كما يوضحها الجدول التالي :

جدول 6 : يوضح تكميم بدائل الاجابة :

اتجاه العبارات	موافق	محايد	غير موافق
العبارات الموجبة	03	02	01

2) مراحل بناء الاستبيان :

بعد الاطلاع على مجموعة من المقايس المتعلقة بمتغير الدراسة ،قام الباحثان بصياغة العبارات بحيث تكون واضحة ومفهومة حتى تكون مناسبة لمستوى عينة الدراسة

1. عرض الاستبيان على الاستاذة المشرفة لا بداء ارائها وملاحظاتها

2. عرض الاستبيان على عدد من الاساتذة قصد تحكيمه

3. حساب الصدق والثبات بعد توزيعه على العينة الاستطلاعية .

4. طبع الاستبيان في صورته النهائية في صفحتين ، حيث تحتوي الصفحة الاولى على تعليمات الاستبيان وبما فيه المعلومات التعريفية التي تتعلق ببعض المتغيرات الشخصية للمبحوث : نوع المهنة ،سنوات الخبرة المهنية ، وفي نفس الصفحة نجد (10) عبارات من مقياس عوامل استقرار اليد العاملة ، وفي الصفحة الثانية نجد(18) عبارة

3) الخصائص السيكو مترية للاستبيان :

حتى يكون المقياس او الاختبار او الاستبيان صالحا للتطبيق ، على الباحث ان يتحقق من صدق وثبات هذه الادوات ، ولهذا راع الباحثان حساب الصدق والثبات كما يلي :

أ- الصدق :

للصدق اهمية قصوى في بناء الاختبارات النفسية وهو يعد احد المؤشرات التي تدل على مصداقية وجودة الاختبار ، فالاختبار الجيد هو الذي يقيس السمة التي يهدف الى قياسها وتختلف الاختبارات في درجات صدقها تبعا لاقترابها وابتعادها من تقدير تلك السمة التي تهدف الى قياسها (اسيا وزيب و روميساء، 2025 ،ص 53)

1 الصدق الظاهري :

لتأكده من الصدق الظاهري للاستبيان قامت الباحثين بعرض الاستبيان في صورته الاولية على مجموعة من الاساتذة (المحكمين)، والبالغ عددهم ثلاثة اساتذة في مختلف تخصصات علم النفس ذو خبرة ، وذللك لإبداء آرائهم حول مدى وضوح كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجلله من حيث الصياغة اللغوية ومدى ملاءمتها للبعد الذي تنتمي اليه ومدى ملائمة البدائل لفقرات ، ومدى وضوح التعليمات حتى تناسب مع عمال المؤسسات ، فضلا عن ادخال اي تعديلات أو اضافات على العبارات التي تحتاج الى ذلك او حذف الغير مناسب منها .

جدول 7: يوضح نتائج التحكيم لاستبيان عوامل استقرار اليد العاملة :

الرقم البند	العبارات	نسبة الاتفاق
	البعد الاول : مستوى الاجور في المؤسسة	
1	الاجر الذي اتقاضاه مناسب لجهدي في العمل	%100
2	يقدم الاجر على حسب الوظيفة	%100
3	الاجور في المؤسسة تتناسب مع تكاليف المعيشة	%100
4	هناك عدالة في توزيع الأجور بين الموظفين	%100
5	نظام الاجور واضح ومفهوم	%100
6	المؤسسة تراجع الاجور بانتظام	%100
7	يتم توزيع الاجر على حسب الانتاج	%100
8	الاجر الذي يقدم يراعي الخبرة والكفاءة	%100
	البعد الثاني :الرضا عن الاجور	
9	اشعر بالرضى عن الاجر الذي اتقاضاه	%100
10	الاجر يؤثر على مستوى دافعيتي في العمل	%100
11	الاجر يساعدني على تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي	%100
12	الاجر يجعلني اشعر بقيمة عملي داجل المؤسسة	%100
13	الاجر الذي يقدم يسمح لي على الادخار	%100
البعد الثالث : استمرارية العمال داخل المؤسسة		
14	الاجر المناسب يجعلني استمر في الدوام داخل المؤسسة	%100
15	انخفاض الاجر يدفعني للبحث عن وظيفة اخرى	%100
16	تحسين الاجور يقلل من غياب العمال	%100
17	الاجر العادل يزيد من الولاء للمؤسسة	%100

18	الاجر المرتفع يقلل من دوران العمالة	%100
19	الاجر عامل مهم في اتخاد قرار البقاء في العمل	%100
البعد الرابع : الحوافز وظروف العمل		
20	حوافز المادية الى جانب الاجر تعزز الاستقرار	%80
21	ظروف العمل تؤثر على الاستمرارية داخل المؤسسة	%80
22	العلاقة مع الادارة تؤثر على البقاء في العمل	%80
23	فرص الترقية تزيد من استقرار العامل	%80
24	الامن الوظيفي مهم اكثر من الاجر احيانا	%80
25	العمل في الفريق يساعدني على التكيف والاستقرار	%80
26	المؤسسة تعزز الاعمال الاضافية التي اقوم بها	%80
27	وجود حوافز مادية تدفعني الى تحسين ادائي	%80
28	المكافئات التي تقدم لي تعزز ولائي للمؤسسة	%80

نلاحظ من الجدول رقم (7) ان نسبة الاتفاق تتراوح من 80% الى 100% وفيما يلي توضيح للبنود المعدلة :

جدول 8: العبارات المعدلة :

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1	الاجر الذي اتقاضاه مناسب لجهدي في العمل	الاجور في مؤسستي مقبولة
2	يقدم الاجر على حسب الوظيفة	لا يتناسب راتبي مع غلاء المعيشة
3	الاجور في المؤسسة تتناسب مع تكاليف المعيشة	اجد صعوبة في تغطية احتياجاتي الاساسية براتبي الحالي
4	هناك عدالة في توزيع الأجور بين الموظفين	يتناسب راتبي مع الجهد الذي ابذله في العمل
5	نظام الاجور واضح ومفهوم	يتناسب راتبي مع المسؤوليات الموكلة لي
6	المؤسسة تراجع الاجور بانتظام	الاجر الذي احصل عليه عادل مقارنة بنفس المنصب في المؤسسات الاخرى
7	يتم توزيع الاجر على حسب الانتاج	اتقاض راتبا مناسبا مقارنة مع زملائي في نفس المؤسسة
8	الاجر الذي يقدم يراعي الخبرة والكفاءة	معاير احتساب الاجور في

		المؤسسة واضحة ومفهومة
9	اشعر بالرضى عن الاجر الذي اتقاضاه	تراعي المؤسسة سنوات الخبرة عند تحديد الراتب
10	الاجر يؤثر على مستوى دافعيتي في العمل	يرتبط راتبي بمدى كفاءتي في العمل
13	الاجر الذي يقدم يسمح لي على الادخار	الاجر المقدم يسمح لي بالادخار
16	تحسين الاجور يقلل من غياب العمال	زيادة الاجور يقلل من غياب العمال
17	الاجر العادل يزيد من الولاء للمؤسسة	العدالة في توزيع الاجور من طرف الادارة يرفع مستوى الولاء للمؤسسة
19	الاجر عامل مهم في اتخاد قرار البقاء في العمل	للاجر دور مهم في بقاء العامل داخل المؤسسة
21	ظروف العمل تؤثر على الاستمرارية داخل المؤسسة	ظروف العمل الفيزيقية تؤثر على استمرارية العمل
26	المؤسسة تعزز الاعمال الاضافية التي اقوم بها	المؤسسة تقدر الاعمال الاضافية وتمنح عليها حوافز
27	وجود حوافز مادية تدفعني الى تحسين ادائي	حصولي على حوافز مادية يشجعني على تقديم اداء افضل
28	المكافئات التي تقدم لي تعزز ولائي للمؤسسة	وجود عدالة في الحوافز الممنوحة من طرف الادارة يشعرني بالرضا عن المؤسسة

2. صدق المقارنة الطرفية :

جدول 9 يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس عوامل استقرار اليد العاملة :

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	08	76.3750	2.92465	6.075	14	دال عند 0.01
الفئة الدنيا	08	49.5000	12.16553			

يتضح من الجدول رقم (7) ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وان قيمة ت المحسوبة دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهدا ما يدل على صدق الاداة وانها صالحة للتطبيق

3-الصدق الذاتي : ويعبر عنه بالجدر التربيعي لمعامل الثبات ويقدر بالجد التربيعي لمعامل الثبات الفا

كرونباخ ب (0.907) والذي يساوي ناتجه (0.952)

من خلال ماسبق ذكره يتضح لنا ان المقياس صادق وهذا يظهر في النتائج المتحصل عليها فيما سبق

ب- الثبات :

قد تم تقدير الثبات من خلال مايلي :

طريقة التجزئة النصفية : وكانت نتائج ثبات مقياس عوامل استقرار اليد العاملة بالتجزئة النصفية كالاتي :

الجدول رقم (10) يوضح ثبات مقياس عوامل استقرار اليد العاملة :

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
عوامل استقرار اليد العاملة	0.665	0.734	دال عند 0.01

نلاحظ من خلال جدول رقم (10) ان قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان يساوي 0.665 وبعد تعديلها بمعامل سيبرمان براون بلغة 0.734 وهي دالة عند 0.01 ، وهذا ما يجعل استبيان عوامل استقرار اليد العاملة ثابت

2- حساب الثبات بمعادلة الفا كرو نباخ: ولقد تم حساب الثبات وفق معادلة الفا كرو نباخ كما يلي:

الجدول رقم (11) يوضح ثبات استبيان عوامل استقرار اليد العاملة بمعادلة الفا كرو نباخ:

الاستبيان	معامل الثبات الفا كرو نباخ
عوامل استقرار اليد العاملة	0.907

يتضح من الجدول رقم (9) ان قيمة الفا كرو نباخ هي 0.907 وهي قيمة عالية وهذا ما يدل على ان مقياس عوامل استقرار اليد العاملة ثابت .

5. الاساليب الاحصائية :

تم استخدام المعالجة الاحصائية لمتغيرات الدراسة بواسطة برنامج SPSS اما الاساليب الاحصائية المستخدمة للإجابة على اسئلة الدراسة فهي :

- ✓ معاملات الصدق والثبات ، معامل الارتباط سيبرمان براون ومعامل الفا كرو نباخ .

- ✓ المتوسطات الحسابية والانحراف المعيار لحساب الفرضية الاولى .
- ✓ اختبارت Trest لحساب الفرضية الثانية .
- ✓ اختبار التباين الاحادي An nova لحساب الفرضية الثالثة .

6. حدود الدراسة :

الحدود البشرية : عمال المؤسسات وشركات الخاصة بمدينة الجزائر .

الحدود الزمنية : السنة الدراسة 2026/2025م .

الحدود المكانية : المؤسسات وشركات الخاصة LTC BABY CASA- CPH - GALAXIE بمدينة الجزائر .

الفصل الرابع :

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الاولى
2. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

الاقتراحات والتوصيات

1.عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الاولى :

حيث نصت الفرضية الاولى على : ان الحوافز وظروف العمل هو العامل الاكثر انتشارا في استقرار اليد العاملة باختلاف نوع المهنة .

جدول 12: يبين ترتيب عوامل استقرار اليد العاملة حسب المتوسط الحسابي

عوامل استقرار اليد العاملة في المؤسسات الخاصة	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للبعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
مستوى الاجور في المؤسسة	08	24	16.385	3.800	2
الرضا عن الاجور	05	15	10.442	3.346	4
استمرارية العمل داخل المؤسسة	06	18	15.014	2.428	3
الحوافز وظروف العمل	09	27	24.057	3.570	1

يتبين من جدول (12) ان الحوافز وظروف العمل حصل على المرتبة الاولى (24.057) وانحراف معياري قدره (3.570) ، ثم يليه العامل مستوى الاجور في المؤسسة بمتوسط حسابي قدره (16.385) وانحراف معياري ب (3.800) ، وفي الرتبة الثالثة عامل استمرارية العمل داخل المؤسسة بمتوسط حسابي (15.014) وانحرافه المعياري قدره (2.428) ، واخيرا في المرتبة الرابعة عامل الرضا عن الاجور بمتوسط حسابي قدره (10.442) وانحراف معياري ب (3.346) ، وبالتالي يتضح ان عامل الحوافز وظروف العمل هو العامل الاكثر اهمية في استقرار اليد العاملة كما تعزز هذه النتيجة ان استقرار العمال له ارتباط وثيق بمدى اهتمام المؤسسة بتوفير الحوافز وتحسين ظروف العمل ، فظروف العمل الجيدة تشمل توفير بيئة مهنية امنة وصحية وتجهيزات مناسبة وعلاقات مهنية ايجابية بين العمال والمسؤولين ، اضافة الى تقليل الضغوط المهنية وتوفير الراحة النفسية والجسدية للعامل .

كما ان توفير الظروف الملائمة تساعد العامل على اداء مهامه بكفاءة اكبر ، وايضا الحوافز سواء كانت مادية كالعلاوات والمكافئات او معنوية كالتقدير والترقية ، فهي تعد من اهم الوسائل التي تشجع العامل على الاستمرار في عمله وتزيد من مستوى التزامه واستقراره .

وتختلف دراستنا مع دراسة (ا.زرفة بلقواس 2011)، بحيث انها توصلت الى ان عوامل الاستقرار تتعدى حدود المؤسسة رغم اهمية كل العوامل على استقرار العامل ، في حين ان دراستنا تتفق مع دراسة كل من (معوشي عيماد 2016) ودراسة (كريمة عصماني 2015)، وايضا دراسة (سحنون اية 2017)، ودراسة (حمو علي فطيمة 2016) ودراسة (نور الهدى فراجي ونهلة عريبي 2024)، و(قويدري نعيمة وخاسف زوهرة 2023)، ودراسة (ربيعة كيرد وعائشة صفراني 2021) ودراسة (بن يحي زهيرة وشعشوع رحمة 2016)، واخير دراسة (بن طيب جويرية اخلاص وخالدي امينة 2025) التي توصلت الى ان الحوافز وظروف العمل هم العوامل الاكثر مساهمة في استقرار واستمرار العامل داخل المؤسسة .

2.عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على : انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف سنوات الخبرة المهنية

جدول 13: يوضع الفروق في عوامل استقرار اليد العاملة تبعا لمتغير الخبرة.

سنوات الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	دلالة احصائية
(1-16)	63	65.920	10.077	68	0.816	غير دال 0.05
(17-33)	07	65.00	7.527			

يبين الجدول 13 الفروق في عوامل استقرار العاملة تبعًا لمتغير الخبرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفئة الخبرة من (1–16) سنة (65.920) بانحراف معياري قدره (10.077)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة الخبرة من (17–33) سنة (65.00) بانحراف معياري قدره (7.527). كما بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.816) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عوامل استقرار اليد العاملة تعزى لمتغير الخبرة.

ومن خلال الجدول رقم 13 يتضح لنا ان العمال ذو الخبرة المهنية ما بين (1- 33) سنة لديهم نفس درجة التأثير بالنسبة لعوامل الاستقرار، فلعامل همها اختلفت خبرته المهنية يبقى

دائما بحاجة الى نفس العوامل الاساسية التي تضمن له الاستقرار داخل المؤسسة ، مثل الاجر المناسب ، الظروف الملائمة ، الحواز، فهي عوامل ومتطلبات مشتركة بين جميع العمال لأنها ترتبط بالحاجات الاساسية للفرد ، وبالتالي سواء كان العامل جديدا او صاحب خبرة طويلة فان استقراره يتأثر بنفس المحددات التنظيمية والاجتماعية ، لان الجميع يسعى الى تحقيق الرضا الوظيفي واستمرارية المهنية داخل بيئة عمل المستقرة هذا يوضح ان الخبرة لايغير جوهر العوامل المؤدية للاستقرار ، بل قد تختلف فقط درجة الاستفادة منها بينما تبقى اهميتها واحد لدى جميع الفئات .

حيث تتفق دراستنا الحالية مع دراسة (بن طيب جرورية اخلاص وخالدي امينة 2025)

3 عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على انه : توجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة باختلاف نوع المهنة

جدول 14 يوضح النتائج تحليل التباين الاحادي لدرجة افراد عينة الدراسة تبعا لمتغير نوع المهنة :

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	قيمة الدلالية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	47.991	2	23.985	0.244	0.784	غير دال عند 0.05
داخل المجموعات	6593.972	67	98.417			
المجموع	6641.943	69				

يتضح من الجدول اعلاه ان قيمة "ف" بلغت (0.244) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني انه لا توجد فروق بين درجات افراد العينة (افراد المجموعات) ومنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في عوامل استقرار اليد العاملة تبعا لمتغير نوع المهنة

من خلال جدول 14 يتضح لنا ان العمال في جميع المهن يتأثرون بنفس العوامل المؤدية لاستقرارهم في المؤسسة ، كما تشير النتائج إلى أن استقرار اليد العاملة لا يرتبط بطبيعة

المهنة في حد ذاتها، وإنما يرتبط بمدى قدرة المؤسسة على توفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة لجميع العمال. فحتى وإن اختلفت المهام والمسؤوليات بين المهن، تبقى حاجات العمال الأساسية متشابهة ، فالحاجة إلى الاحترام، والتقدير، وتحقيق الرضا الوظيفي، والشعور بالانتماء للمؤسسة. لذلك فإن اختلاف المهنة لا يؤدي بالضرورة إلى اختلاف مستوى الاستقرار، لأن العامل يتأثر أكثر بالسياسات التنظيمية والمناخ المهني السائد داخل المؤسسة

ويمكن تفسير عدم وجود علاقة بين نوع المهنة واستقرار اليد العاملة بكون الاستقرار الوظيفي ظاهرة متعددة الأبعاد تتداخل فيها عوامل اقتصادية وتنظيمية ونفسية واجتماعية، وهذه العوامل تؤثر على جميع العمال بمختلف فئاتهم المهنية. فضعف الأجر أو غياب التحفيز أو سوء العلاقات داخل العمل قد يدفع أي عامل إلى التفكير في ترك المؤسسة مهما كان نوع مهنته، في حين أن توفير بيئة عمل مريحة وعادلة يساهم في تعزيز بقائه واستمراريته داخل المؤسسة مهما كانت طبيعة عمله.

الاستنتاج العام :

يُعد موضوع استقرار اليد العاملة من المواضيع المهمة التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين في مجال علم النفس والتنظيم والعمل، لما له من أثر مباشر على فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها، حيث يسهم استقرار العاملين في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، إضافة إلى خلق مناخ مهني يسوده التوافق والرضا الوظيفي .

وقد ركزت دراستنا على الكشف عن أهم العوامل المؤثرة في استقرار اليد العاملة، من خلال دراسة مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية والتنظيمية، باعتبار أن استقرار العامل داخل المؤسسة لا يرتبط بعامل واحد فقط، بل هو نتيجة تفاعل عدة عوامل متداخلة تؤثر في سلوك العامل واتجاهاته نحو العمل.

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي ساعدت في تفسير طبيعة استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، ومن أبرز هذه النتائج:

- تشير نتائج الدراسة إلى أن الحوافز تُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، إذ تساعد على رفع معنويات العمال وزيادة شعورهم بالرضا والانتماء، مما يدفعهم إلى الاستمرار في العمل وتقليل رغبتهم في ترك المؤسسة. كما أن توفير الحوافز المادية والمعنوية يساهم في تحسين العلاقة بين العامل والمؤسسة ويعزز الولاء الوظيفي ، كما أن ظروف العمل الجيدة، بما تتضمنه من بيئة مهنية آمنة، وتجهيزات مناسبة، وعلاقات إنسانية إيجابية داخل المؤسسة، تساهم بشكل كبير في تعزيز رغبة العامل في الاستمرار داخل المؤسسة.

- تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل استقرار اليد العاملة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، مما يدل على أن مستوى الاستقرار لدى العمال لا يتأثر بعدد سنوات الخبرة التي يمتلكها العامل. ويمكن تفسير ذلك بأن ظروف العمل والحوافز

والسياسات التنظيمية المطبقة داخل المؤسسة تكون موحدة تقريبًا بين جميع العمال، سواء كانوا ذوي خبرة طويلة أو حديثي الالتحاق بالعمل .

- تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل استقرار اليد العاملة تبعًا لمتغير نوع المهنة، مما يدل على أن العمال بمختلف مهنهم يشتركون في نظرتهم لعوامل الاستقرار داخل المؤسسة.

الاقتراحات والتوصيات :

- تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة تساعد العمال على أداء مهامهم براحة واستقرار.

- اعتماد نظام حوافز مادية ومعنوية عادل يشجع العمال على تحسين أدائهم ويعزز شعورهم بالتقدير داخل المؤسسة

- الحرص على مكافأة العمال المجتهدين وتثمين جهودهم بما يرفع من دافعيتهم للعمل والاستمرار داخل المؤسسة

- تحسين الأجور بما يتناسب مع حجم الجهد المبذول ومتطلبات المعيشة، لأن الأجر المناسب يساهم في تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي للعامل.

- ضمان العدالة في توزيع الأجور والحوافز بين العمال بما يعزز الشعور بالمساواة والإنصاف داخل المؤسسة

- العمل على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العمال من خلال إشراكهم في بعض القرارات المهنية والاهتمام بانشغالاتهم المختلفة

- تقوية العلاقة بين الإدارة والعمال من خلال التواصل الجيد والاحترام المتبادل بما يخلق مناخًا تنظيميا إيجابيا يساعد على الاستقرار.

- توفير فرص التكوين والترقية المهنية بما يشعر العامل بأهمية دوره داخل المؤسسة ويزيد من ارتباطه بها

- الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعمال من أجل رفع مستوى الانتماء والرضا الوظيفي وتقليل الرغبة في ترك العمل .

المصادر والمراجع

اولا بالغة العربية :

1/ بن قسوم ،سعاد،ملوح،ريحانة،(2023)،تاثير ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي ،[مذكرة ماستر منشورة]،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/34649/1/bengasoum_mlaweh.pdf?utm_source=chatgpt.com

2/ وذان،عبد القادر،محسن،ايمن،(2023)،اثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي ،[مذكرة ماستر ،منشورة]،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/34909/1/mahcene-ouaddane.pdf

3/ عصماني ،كريمة،(2015)،العمال ومسألة الانتماء التنظيمي في المؤسسة [مذكرة ماستر ،منشورة] جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/9397/1/Osmani_Karima.pdf?utm_source=chatgpt.com

4/ حمو علي،فطيمة ،(2016)،ظروف العمل و الاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية ،[مذكرة ماستر ،منشورة] ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/10674/1/hamoali-fatima.pdf?utm_source=chatgpt.com

5/ بن يحي ، زهيرة،شعشوع،رحمة،(2016)،دور التحفيز في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية ،[مذكرة ماستر ، منشورة]،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،الجزائر

6/ قويدري،نعيمة،خاسف،زوهرة،(2023)،اثر بيئة العمل على الاستقرار الوظيفي للعاملين [مذكرة ماستر ،منشورة]،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/34726/1/khacef-kwedria.pdf

7/ فراجي،نور الهدى،عريبي،نهلة،(2024)،بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي ،[مذكرة ماستر ،منشورة]،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ،الجزائر

https://archives.univ-eloued.dz/server/api/core/bitstreams/5eeb9d4f-b7bb-4bd4-b1eb-39ee5c8800cf/content

8/ كيرد،ربيعة،صفراني،عائشة،(2021)،اثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر ،جامعة عمار ثلجي الأغواط ،الجزائر

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/27155/1/27.pdf?utm_source=chatgpt.com

9/ بن طيب جويرية ،اخلاص،خالدي،امينة،(2025)،الثقة التنظيمية وعلاقتها بلاستقرار الوظيفي ،[مذكرة ماستر ، منشورة]،جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب ،الجزائر

https://dspace.univ-temouchent.edu.dz/server/api/core/bitstreams/3985aa67-7ddb-42b0-b2f8-6bbf4a775751/content

10/ سحنون ،اسية،(2017)،استراتجية الاجور و اثرها على اداء العاملين في المنظمة ،[مذكرة ماستر، منشورة]،جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، الحزائر

11/ معوشي ،عيماد،(2016)،دراسة تطبيقية لأثر الأجور و الحوافز على رضا العامل في المؤسسة الاقتصادية ،جامعة المدية ،الجزائر

https://revues.imist.ma/index.php/DOREG/article/view/15219/8482

12/ بولقواس ،زرفة،(2012)،الأجور و دورها في استقرار عمالة المؤسسات الخاصة ،جامعة بسكرة ،الجزائر

13/ بن معمر ،دنيا،عثماني،خديجة،(2022)،دراسة الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي ،[مذكرة ماستر ، منشورة]،جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج ،الجزائر

https://dspace.univ-bba.dz/server/api/core/bitstreams/86b137a9-bca9-4654-a79d-cab24fe3f9d1/content

14/ الوشعي،ايمان،الوشعي،منال،(2020)،دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار الوظيفي ،[مذكرة ماستر ،منشورة]،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ،الجزائر

https://archives.univ-eloued.dz/server/api/core/bitstreams/e2dfbea2-23f5-4b50-860b-faba1ee4a1d3/content

15/ بورحلة،نوال،(2020)،الاستقرار المهني لدى موظفي الجامعات المحلية ،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ،الجزائر

https://e-biblio.univ-mosta.dz/server/api/core/bitstreams/dbfaef1a-eb46-495b-afe9-d9bca0d919f6/content

16/ أزاد عبد الصمد،اسماعيل،ميهفان شريف يوسف،(2025)،دور الوظيفي في دعم قدرات الموارد البشرية ،جامعة زاخو،دهوك،العراق

https://admics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admeco/article/view/1456/1247?fbclid=IwY2xjawSHptRleHRuA2FlbQIxMQBzcnRjBmFwcF9pZAwzNTA2ODU1MzE3MjgAAR4VNpR-N2hgSBArdYlPuLD436gzdl_72xWaPAkXP08gHLzWOy7l_Oy47f8UMw_aem_sL6yeEKETkG7EHssp2rctw

17/ نيني،هيثم،قديري،أيمن،مبروكو صيف،علوان،(2023)،اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي في المؤسسة ،[مذكرة ماستر ،منشورة]،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، الجزائر

https://archives.univ-eloued.dz/server/api/core/bitstreams/e0ad3668-932d-48c6-abc8-6de47a24f6cb/content

18/ بلعيد،حياة،(2021)،تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي ،جامعة بشار ،الجزائر

https://archives.univ-eloued.dz/server/api/core/bitstreams/7f474e47-e3f8-45d5-b03d-8856175ee1f1/content?fbclid=IwY2xjawSHyFtleHRuA2FlbQIxMQBzcnRj

BmFwcF9pZAwzNTA2ODU1MzE3MjgAAR5sjRgVYg6KwJT-B3eHNoBQqb1v4itZ_FxkuN6MoeB-d5E6c-U1DJdihI54_Q_aem_SNHzuuMC76ayvTJD5GPe3w

19/ لرقط،فؤاد،(2025)،تأثير إدارة المسار الوظيفي على معدل دوران العمل ،[مذكرة ماستر ،منشورة]،المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت سكيكدة ،الجزائر

https://dspace.ensmanagement.edu.dz/server/api/core/bitstreams/182c60b6-9289-47d4-afcb-06ce598daa6e/content?fbclid=IwY2xjawSHyTpleHRuA2FlbQIxMQBzcnRjBmFwcF9pZAwzNTA2ODU1MzE3MjgAAR5H0wov8WilO32o066TRHgqzj7hWYo90E88yCrdXVM-JZG6n39krpoF9BHpYw_aem_cmple22km_eYUf-CKN0REQ

20/ شهد أنور ابراهيم ،أبو عمر ،(2023)،اسباب الدوران الوظيفي ومقترحات للتطوير في المدارس الخاصة في محافظة الخليل ،[مذكرة ماجستير ،منشورة]،جامعة الخليل ،فلسطين

https://dspace.hebron.edu/jspui/bitstream/123456789/1323/1/%d8%b1%d8%b3%d8%a7%d9%84%d8%a9%20%d9%85%d8%a7%d8%ac%d8%b3%d8%aa%d9%8a%d8%b1%20%d8%b7%d8%a8%d8%a7%d8%b9%d8%a9%20%281%29.pdf

21/ مطلاوي ،ربيع ،(2017)،عوامل استقرار المهني في المؤسسة الجزائرية ،جامعة العربي تبسي تبسة ،الجزائر

https://dspace.univ-batna.dz/server/api/core/bitstreams/7b9856d9-ada4-4ec3-9560-0cbf0c07f29a/content

22/ فهد بن عبد الله ،محمد الجيري ،(2020)،أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي ،مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية و القانونية ،المملكة العربية السعودية

https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/2269/2141

23/ زهراوي ،نسرين،(2020)،العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي للعاملين ،جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج ،الجزائر

24/ بن يحي ،زهيرة،شعشوع،رحمة،(2016)،دور التحفيز في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية ،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،الجزائر

25/ محمد جواد ،جاويد،(2024)،الرقابة على المؤسسات المالية الخاصة ،جامعة الطهران ،إيران

26/ نفوسي،اسيا،الحاج موسى،زينب،مطياز،روميساء،(2025)،عوامل الرهاب المدرسي لدى تلاميذ مرحلة التعليم الإبتدائي من 5 إلى6 سنوات من وجهة نظر أساتذتهم ،جامعة غرداية ،الجزائر

الملاحق

الملحق الاول : صدق المقارنة الطرفية لمقياس عوامل استقرار اليد العاملة :

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
VAR00001	1,00	8	76,3750	2,92465	1,03402
	2,00	8	49,5000	12,16553	4,30116

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	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur
VAR00001	Hypothèse de variances égales	19,423	,001	6,075	14	,000	26,87500	4,42371	17,38709	36,36291
	Hypothèse de variances inégales			6,075	7,806	,000	26,87500	4,42371	16,62971	37,12029

الملحق الثاني : التجزئة النصفية لمقياس عوامل استقرار اليد العاملة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	30	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,874
		Nombre d'éléments	14[a]
	Partie 2	Valeur	,890
		Nombre d'éléments	14[b]
	Nombre total d'éléments		28
Corrélation entre les sous-échelles			,665
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,734
	Longueur inégale		,734
Coefficient de Guttman			,627

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014.

b. Les éléments sont : VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028.

الملحق الثالث : يوضح نتائج ألفا كرونبخ لمقياس عوامل استقرار اليد العاملة :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu[a]	0	,0
	Total	30	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,907	28

ملحق الفرضية الأولى:

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
مستوى_الاجور	70	8,00	24,00	16,3857	3,80043
الرضا_عن_الاجور	70	5,00	15,00	10,4429	3,24656
استمرارية_العمل	70	7,00	18,00	15,0143	2,42865
حوافز_و_ظروف_العمل	70	9,00	27,00	24,0571	3,57076
الدرجة_الكلية	70	31,00	82,00	65,9000	9,73288
N valide (liste)	70				

ملحق الفرضية الثانية:

Statistiques de groupe

	VAR00003	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
سنوات_الخبرة	(1-16)	63	65,9206	10,07760	1,26966
	(17-33)	7	65,0000	7,52773	2,84521

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	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Inférieur	Supérieur
سنوات_الخبرة	Hypothèse de variances égales	,137	,712	,234	68	,816	,92063	3,93594	-6,93341	8,77468
	Hypothèse de variances inégales			,295	8,595	,775	,92063	3,11565	-6,17847	8,01974

ملحق الفرضية الثالثة :

Descriptives

VAR00004

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
عامل يومي	33	65,3636	11,66677	2,03092	61,2268	69,5005	31,00	78,00
مسير	26	65,6154	8,49977	1,66694	62,1823	69,0485	45,00	79,00
اداري	11	67,7273	6,57405	1,98215	63,3108	72,1438	56,00	81,00
Total	70	65,8286	9,81122	1,17267	63,4892	68,1680	31,00	81,00

ANOVA

VAR00004

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	47,971	2	23,985	,244	,784
Intra-groupes	6593,972	67	98,417		
Total	6641,943	69			

الملحق السابع : استمارة التحكيم

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية
قسم علم النفس
تحكيم استمارة بحث في صيغتها الأولية

اسم المحكم ودرجته العلمية	التخصص
القسم	مكان العمل

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

يعتزم الطالبان "انس بكوش – لمقرد ابراهيم الخليل " إجراء دراسة بحثية بعنوان: " دور الاجور في استقرار اليد العاملة في الشركات الخاصة بولاية غرداية ". تأتي هذه الدراسة في إطار استكمال متطلبات نيل شهادة ليسانس في تخصص علم النفس عمل وتنظيم ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم إعداد هذا الاستبيان في صورته الأولية. الذي يركز على قياس دور الاجور في استقرار اليد العاملة .
وإيمانًا منا بحرصكم على دعم البحث العلمي وتشجيع الباحثين، نرجو من سيادتكم الموقرة التكرم بالاطلاع على هذه الأداة وتقييمها وتحكيمها بما ترونه مناسبًا.
نرجو من سيادتكم الموقرة تقديم توجيهاتكم القيمة من خلال:

مدى ملائمة البنود للأبعاد التي تنتمي إليها.
إضافة أو حذف البنود لضمان الشمولية والاختصار.
تعديل صياغة البنود بما يحقق الوضوح والدقة
أي إرشادات أو تقييم عام للاستبيان.

شاكرين لكم مساهمتكم في إثراء هذا البحث العلمي.

1 / التعرف بالاداة :

تم وضع هذه الاداة لجمع بيانات هذه الدراسة والتي تمثلت في استمارة مقدمة لعينة الدراسة لقياسَ المتغير " دور الاجور في استقرار اليد العاملة "، تتكون الاداة من 28 بند تقيس 4 ابعاد وهم : بعد مستوى الاجور في المؤسسة ، بعد الرضا عن الاجور ، بعد استمرارية وانسجام العمال داخل المؤسسة ، بعد الحوافز وظروف العمل .

2. التعريف الاجرائي لعوامل استقرار اليد العاملة :

عرَّف إجرائيًا دور عوامل استقرار اليد العاملة بأنه مستوى التأثير الذي تمارسه العوامل على استمرارية العامل في اداء عمله داخل المؤسسة الخاصة دون انقطاع او نية لترك العمل ، ويحدد من خلال مؤشرات التالية : مستوى الاجور في المؤسسة ، الرضا عن الاجور ، استمرارية العامل داخل المؤسسة ، الحوافز والظروف
وهي الدرجة التي يحصل عليها العامل بمؤسسات الخاصة بولاية الجزائر على المقياس المعد في هذه الدراسة .

1/ بعد مستوى الاجور في المؤسسة : يقصد ببعد مستوى الاجور مقدار المقابل المادي الذي يتقاضاه العامل نظير عمله داخل المؤسسة ، والذي يقيم من حيث كفايته لتلبية الاحتياجات المعيشية، وعدالته مقارنة بزملاء العمل وسوق الشغل ، ومدى تناسبه مع الجهد المبذول والمسؤولات المهنية.

2/ بعد الرضا عن الاجور : يقصد به درجة الشعور الايجابي الذي يكونه العامل تجاه الاجر الذي يتقاضاه ، بناء على ادراكه لقيمته المادية والمعنوية ، ومدى عدالته وتناسبه مع الجهد والمسؤوليات المهنية ، وايضا يعد الاجر عاملا محفزا يؤثر في مستوى الدافعية لدى العامل ،اذ كل ما شعر بان اجره يحمل قيمة حقيقية ويعكس تقدير المؤسسة له ، زادت رغبته في بذل الجهد وسط العمل .

3/ بعد استمرارية العمال داخل المؤسسة : يقصد باستمرارية العمال ميل العامل الى البقاء في المؤسسة لفترة طويلة ، ويظهر ذلك من خلال انخفاض معدلات الغياب وضعف التفكير في ترك العمل او الانتقال الى مؤسسة اخرى ، ويعد هذا البعد مؤشرا للاستقرار داخل المؤسسة .

4/ بعد الحوافز وظروف العمل : يقصد به مجموعة العوامل المادية والمعنوية التنظيمية التى توفرها المؤسسة بهدف دعم العامل وتحفيزه على اداء مهامه بكفاءة ، ويشمل ذلك نظام الحوافز المالية والمعنوية من جهة ، وملاءمة بيئة العمل من حيث الجوانب الفيزيقية والتنظيمية والاجتماعية من جهة اخرى

3. التعليمات المرفقة في الاداة:

تتكون هذه الأداة من (28) بند حول دور الاجور في استقرار اليد العاملة ، يقابلها بدائل الإجابات (موافق ، غير موافق ، محايد) والمطلوب منك قراءة هذه البنود جيداً وإعطاء رأيك فيها بصدق، واختيار البديل المناسب للإجابة على كل فقرة ووضع علامة مقابل كل بند ب (*) وفيما يلي مثال يوضح لك طريقة الإجابة:

البند	موافق	غير موافق	محايد
الاجر يساعدني على تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي	X		

البيانات الشخصية :

الخبرة :.....

نوع الوظيفة :.....

4: بنود المقياس

الرقم البند	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
	البعد الاول : مستوى الاجور في المؤسسة			
1	الاجر الذي اتقاضاه مناسب لجهدي في العمل			
2	يقدم الاجر على حسب الوظيفة			

3	الاجور في المؤسسة تتناسب مع تكاليف المعيشة				
4	هناك عدالة في توزيع الأجور بين الموظفين				
5	نظام الاجور واضح ومفهوم				
6	المؤسسة تراجع الاجور بانتظام				
7	يتم توزيع الاجر على حسب الانتاج				
8	الاجر الذي يقدم يراعي الخبرة والكفاءة				
	البعد الثاني :الرضا عن الاجور				
9	اشعر بالرضى عن الاجر الذي اتقاضاه				
10	الاجر يؤثر على مستوى دافعيتي في العمل				
11	الاجر يساعدني على تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي				
12	الاجر يجعلني اشعر بقيمة عملي داجل المؤسسة				
13	الاجر الذي يقدم يسمح لي على الادخار				
	البعد الثالث : استمرارية العمال داخل المؤسسة				
14	الاجر المناسب يجعلني استمر في الدوام داخل المؤسسة				
15	انخفاض الاجر يدفعني للبحث عن وظيفة اخرى				
16	تحسين الاجور يقلل من غياب العمال				
17	الاجر العادل يزيد من الولاء للمؤسسة				
18	الاجر المرتفع يقلل من دوران العمالة				
19	الاجر عامل مهم في اتخاد قرار البقاء في العمل				
	البعد الرابع : الحوافز وظروف العمل				
20	حوافز المادية الى جانب الاجر تعزز الاستقرار				
21	ظروف العمل تؤثر على الاستمرارية داخل المؤسسة				
22	العلاقة مع الادارة تؤثر على البقاء في العمل				
23	فرص الترقية تزيد من استقرار العامل				
24	الامن الوظيفي مهم اكثر من الاجر احيانا				
25	العمل في الفريق يساعدني على التكيف والاستقرار				
26	المؤسسة تعزز الاعمال الاضافية التي اقوم بها				
27	وجود حوافز مادية تدفعني الى تحسين ادائي				
28	المكافئات التي تقدم لي تعزز ولائي للمؤسسة				

5. مدى ملائمة التعريف الاجرائي :

التعديل	غير واضح	واضح

6. مدى وضوح التعليمات المقدمة لافراد العينة:

مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	اقتراح بدائل

7. مدى وضوح المثال المقدم وتسهيله الاجابة :

واضح جدا	واضح الى حد ما	غير واضح على الاطلاق	اقتراح بدائل

8. عدد البنود في كل بعد:

البعد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي
البعد: مستوى الاجور في المؤسسة			
البعد: الرضا عن الاجور			
البعد: استمرارية العمال داخل المؤسسة			
البعد : الحوافز وظروف العمل			

9/ ملائمة بدائل الاجوبة :

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	اقتراح البديل
موافق			
غير موافق			

محايد			

ملاحظات واقتراحات عامة .....

الملحق الثامن : الاستبيان

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس عمل وتنظيم

اخي العامل نضع بين يديك مجموعة من العبارات والمطلوب منك قراءتها جيدا والاجابة عليها بدقة وفق ما يتناسب معك وذلك بوضع علامة **(*)** في خانة واحدة تراها مناسبة لك من البدائل التالية : موافق / غير موافق / محايد

كما نعلمك انه لا يوجد اجابات صحيحة او خاطئة لان الاجابات تعبر عنك وشكرا على حسن تعاونك معنا

الخبرة : ..... نوع المهنة : .....

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	الاجور في مؤسستي مقبولة			
2	لا يتناسب راتبي مع غلاء المعيشة			
3	اجد صعوبة في تغطية احتياجاتي الاساسية براتبي الحالي			
4	يتناسب راتبي مع الجهد الذي ابذله في العمل			
5	يتناسب راتبي مع المسؤوليات الموكلة لي			
6	الاجر الذي احصل عليه عادل مقارنة بنفس المنصب في المؤسسات الاخرى			
7	اتقاض راتب مناسبا مقارنة مع زملائي في نفس المؤسسة			
8	معاير احتساب الاجور في المؤسسة واضحة ومفهومة			
9	تراعي المؤسسة سنوات الخبرة عند تحديد الراتب			
10	يرتبط راتبي بمدى كفاءتي في العمل			
11	الاجر يساعدني على تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي			
12	الاجر يجعلني اشعر بقيمة عملي داجل المؤسسة			
13	الاجر المقدم يسمح لي بالادخار			
14	الاجر المناسب يجعلني استمر في الدوام داخل المؤسسة			
15	انخفاض الاجر يدفعني للبحث عن وظيفة اخرى			

16	زيادة الاجور يقلل من غياب العمال			
17	العدالة في توزيع الاجور من طرف الادارة يرفع مستوى الولاء للمؤسسة			
18	الاجر المرتفع يقلل من دوران العمالة			
19	للأجر دور مهم في بقاء العامل داخل المؤسسة			
20	حوافز المادية الى جانب الاجر تعزز الاستقرار			
21	ظروف العمل الفيزيقية تؤثر على الاستمرارية العمل			
22	العلاقة مع الادارة تؤثر على البقاء في العمل			
23	فرص الترقية تزيد من استقرار العامل			
24	الامن الوظيفي مهم اكثر من الاجر احيانا			
25	العمل في الفريق يساعدني على التكيف والاستقرار			
26	المؤسسة تقدر الاعمال الاضافية وتمنح عليها حوافز			
27	حصولي على حوافز مادية يشجعني على تقديم اداء افضل			
28	وجود عدالة في الحوافز الممنوحة من طرف الادارة يشعرني بالرضا عن المؤسسة			