



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



مخبر: الارشاد النفسي وتطوير

الكلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية

أدوات القياس في الوسط المدرسي

قسم: علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام

التنظيمي لدى عمال الدوريات

دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه شعبة علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

عبد الرحمان بقادير

بوعمامة سنقاري

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
01	يوسف قدوري	أستاذ	غرداية	رئيساً
02	عبد الرحمان بقادير	أستاذ	غرداية	مشرفاً ومقرراً
03	عمر حجاج	أستاذ	ورقلة	ممتحناً
04	حمزة معمري	أستاذ	غرداية	ممتحناً
05	عبد العالي بكرابي	أستاذ محاضر "أ"	أدرار	ممتحناً
06	سليمان خويلدي	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	عضواً مدعواً

الموسم الجامعي: 2022-2023





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



مخبر: الارشاد النفسي وتطوير  
أدوات القياس في الوسط المدرسي

الكلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم: علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام

التنظيمي لدى عمال الدوريات

دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه شعبة علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

عبد الرحمان بقادير

إعداد الطالب:

بوعمامة سنقاري

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
01	يوسف قدوري	أستاذ	غرداية	رئيساً
02	عبد الرحمان بقادير	أستاذ	غرداية	مشرفاً ومقرراً
03	عمر حجاج	أستاذ	ورقلة	ممتحناً
04	حمزة معمري	أستاذ	غرداية	ممتحناً
05	عبد العالي بكراري	أستاذ محاضر "أ"	أدرار	ممتحناً
06	سليمان خويلدي	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	عضواً مدعواً

الموسم الجامعي: 2022 – 2023

## شكر وعرافان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله وكفى وسلام على عباده الذين اصطفى، الحمد لله الذي وفقنا لإيجاز هذا العمل، بفضل الله أولاً وبفضل جهود الخيين الذين أقدم لهم كل الشكر والتقدير

وعلى رؤسهم أخي الفاضل **وأستاذي المشرف وأستاذ التعليم العالي: عبد الرحمان بقاير**

الذي غمرني فضائله خاصة في مشوراي الجامعي إلى غاية إتمام هذا العمل، وأشكره على كل ما قدمه  
وأسأل الله أن يجعل هذا في ميزان حسناته يوم القيامة إن شاء الله.

وأشكر أعضاء لجنة التكوين في الدكتوراه تخصص علم النفس بجامعة غرداية وأخص بالذكر رئيس لجنة التكوين **وأستاذ التعليم العالي: عمر حجاج** - على كل ما قدمه وبذل من أجلنا طيلة فترة التكوين.

وأشكر كل الأساتذة الذين أشرفوا على تكويني من قريب أو من بعيد، منذ بداية مشوراي الجامعي بجامعة غرداية وخاصة في فترة الدكتوراه وأخص بالذكر أساتذة قسم علم النفس والأرطفونيا بجامعة غرداية، وأساتذة جامعة الأغواط وجامعة ورقلة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى **أعضاء لجنة المناقشة** الذين تشرفت بقبولهم مناقشة هذا العمل كما لا أنسى أن أشكر العائلة الكريمة (الصغيرة والكبيرة) على منحي كل الدعم والمساندة منذ بداية مشوراي الجامعي إلى غاية إتمام هذا العمل وكل من ساهم من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة،  
شكراً وألف شكر للجميع

كهد بوعمامة

1 - ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، والكشف عن مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لديهم، والبحث فيما إذا كان هناك اختلاف في مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة يعزى لمتغيرات السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تبني المنهج الوصفي وتطبيق استبيان الأمن النفسي لشادية التل وعصام أبو بكرة واستبيان الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة والمقنن على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمريه واستبيان الالتزام التنظيمي لـ ألان، ماير وسميت ، على عينة مكونة من (102) عامل من عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية للموسم الجامعي (2022/2023)، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائي (spss. 24) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- جاء مستوى كل من الأمن النفسي والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بدرجة متوسطة، بينما كان مستوى الدافعية للإنجاز مرتفعا لديهم.
  - وجود علاقة ارتباطيه بين متغير الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.
- الكلمات المفتاحية:** الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، الالتزام التنظيمي، عمال الدوريات.

## 2 – Résumé de l'étude en français:

L'étude visait à révéler la relation entre la sécurité psychologique, la motivation à la réalisation et l'engagement organisationnel chez les agents de patrouille de l'entreprise algérienne de fabrication d'Alpha pipes (ALFAPIPE) à Ghardaïa, et à révéler le niveau de sécurité psychologique et de motivation pour la réalisation et l'engagement organisationnel envers eux, et à rechercher s'il existe une différence dans le niveau de ces concepts d'études (sécurité psychologique et la motivation pour la réalisation et l'engagement organisationnel) parmi l'échantillon de l'étude attribué à des variables à savoir l'âge, la situation sociale, le niveau d'éducation et l'ancienneté au travail.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, l'approche descriptive a été adoptée et l'application du questionnaire de sécurité psychologique pour Chadia Al-Tal et Essam Abu Bakra, du questionnaire de motivation pour la réalisation par Abdellatif Khalifa et codifié sur l'environnement algérien par le chercheur Bachir Maamaria et du questionnaire d'engagement organisationnel pour Alan, Mayer et Smit, sur un échantillon de (102) travailleurs de patrouille de l'entreprise algérienne pour l'industrie Alpha Pipe à Ghardaïa pour la saison universitaire (2022/2023), et après collecte et analyse statistique des données à l'aide du programme statistique (SPSS. 24), On a recueilli les résultats suivants:

- Le niveau de sécurité psychologique et d'engagement organisationnel des travailleurs de patrouille était modéré, tandis que leur niveau de motivation à accomplir était élevé.
- L'existence d'une corrélation entre la variable de sécurité psychologique et à la fois la motivation à la réalisation et l'engagement organisationnel chez les travailleurs de patrouille de l'Institution algérienne pour la fabrication de Pipes alpha pipe à Ghardaïa.
- Il n'y a pas de différence dans le niveau de sécurité psychologique des travailleurs de patrouille à l'Etablissement Algérien de Fabrication de Pipes Alpha Pipe à Ghardaïa selon l'âge et l'état civil.
- Il n'y avait pas de différence dans le niveau de motivation à la réalisation chez les travailleurs de patrouille de l'Etablissement algérien de fabrication de Pipes Alpha Pipe à Ghardaïa selon l'âge et l'ancienneté au travail.
- Il n'y a pas de différence dans le niveau d'engagement organisationnel des travailleurs de patrouille à l'Etablissement Algérien de Fabrication de Pipes Alpha Pipe à Ghardaïa selon le niveau d'éducation et l'ancienneté au travail.

**Mots-clés** : sécurité psychologique, motivation à la réalisation, engagement organisationnel, travailleurs de patrouille.

**English abstract:**

The study aims to identify the relationship between psychological security, achievement motivation, and organizational commitment among patrol workers at the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe) in the province of Ghardaia, and subsequently revealing their level of psychological security, achievement motivation, and organizational commitment, and to investigate possible differences in the level of the above-mentioned criteria among the sample of the study, in light of certain attribute variables (age, marital status, educational level, seniority).

The descriptive approach is adopted to achieve the objectives of the study. Moreover, the psychological security questionnaire of Shadia Al-Tal and Essam Abu Bakra is applied, as well as the achievement motivation questionnaire of Abdellatif Khalifa, meeting the environmental satisfaction scale of Algeria, codified by Bashir Maamaria, and the organizational commitment questionnaire of Alan, Mayer and Smit. The questionnaires are addressed to a sample of (102) individuals, who are patrol workers in the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe), during the academic year (2022/2023). After collecting and statistically analyzing the data using (SPSS 24), results reveal the following:

- The level of psychological security and organizational commitment of patrol workers was average. However, their level of achievement motivation was high.
- There exists a correlation between the variable of psychological security, achievement motivation, and organizational commitment among patrol workers at the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe) in Ghardaia.
- No difference is detected in the level of psychological security of patrol workers at the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe) in Ghardaia when changing age and marital status,
- No difference is detected in the level of achievement motivation among patrol workers in the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe) in Ghardaia when changing age and seniority.
- No difference is detected in the level of organizational commitment of patrol workers at the Algerian Pipe Industry Corporation (Alpha Pipe) in Ghardaia when changing the level of education and seniority.

**Keywords:** psychological security, achievement motivation, organizational commitment, patrols workers.

## قائمة المحتويات

### قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	شكر وعرهان
II	ملخص الدراسة
V	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة الدراسة
الجانب النظري	
الفصل الأول: مدخل عام للدراسة	
03	1 - إشكالية الدراسة
08	2 - فرضيات الدراسة
08	3 - أهمية الدراسة
09	4 - أهداف الدراسة
09	5 - حدود الدراسة
10	6 - مفاهيم الدراسة
13	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
15	تمهيد
15	1 - الدراسات السابقة التي تناولت الأمن النفسي
20	2 - الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية للإنجاز
24	3 - الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي
29	4 - الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة معاً
33	5 - التعقيب على الدراسات السابقة
40	6 - أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
41	7 - ما استفاده الباحث في دراسته الحالية من الدراسات السابقة

## قائمة المحتويات

42	8 - مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة
43	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الأمن النفسي</b>	
45	تمهيد
46	1 - مفهوم الأمن النفسي
49	2 - أهمية الأمن النفسي
50	3 - مكونات الأمن النفسي
51	4 - خصائص الأمن النفسي
53	5 - أبعاد الأمن النفسي
54	6 - مصادر الأمن النفسي
56	7 - مهددات الأمن النفسي
60	8 - أساليب تحقيق الأمن النفسي
62	9 - النماذج المفسرة للأمن النفسي
70	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: الدافعية للإنجاز</b>	
72	تمهيد
73	1 - مفهوم الدافعية للإنجاز
75	2 - أهمية الدافعية للإنجاز
76	3 - مكونات الدافعية للإنجاز
77	4 - أنواع الدافعية للإنجاز
79	5 - خصائص الدافعية للإنجاز
80	6 - نظريات الدافعية للإنجاز
85	7 - مؤشرات الدافعية للإنجاز
86	8 - قياس الدافعية للإنجاز
89	9 - العلاقة بين الأمن النفسي الدافعية للإنجاز
91	خلاصة الفصل

## قائمة المحتويات

الفصل الخامس: الالتزام التنظيمي	
93	تمهيد
94	1 - مفهوم الالتزام التنظيمي
96	2 - أهمية الالتزام التنظيمي
97	3 - خصائص الالتزام التنظيمي
98	4 - أبعاد الالتزام التنظيمي
99	5 - مصادر الالتزام التنظيمي
101	6 - مراحل الالتزام التنظيمي
103	7 - العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
108	8 - النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي
114	9 - العلاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي
116	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
119	تمهيد
119	1 - منهج الدراسة
120	2 - ميدان إجراء الدراسة
122	3 - مجتمع وعينة الدراسة
122	3 - 1 - مجتمع الدراسة
122	3 - 2 - عينة الدراسة
123	4 - الدراسة الاستطلاعية
124	5 - أدوات الدراسة
124	5 - 1 - مقياس الأمن النفسي
127	5 - 2 - مقياس الدافعية للإنجاز
132	5 - 3 - مقياس الالتزام التنظيمي
133	6 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

قائمة المحتويات

134	6 - 1 - صدق المقياس
136	6 - 2 - ثبات المقياس
140	7 - إجراءات التطبيق الميداني
141	8 - الأساليب الإحصائية المستعملة
143	خلاصة الفصل
الفصل السابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
145	تمهيد
145	1 - عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة
150	2 - عرض وتحليل نتائج السؤال الاستكشافي
152	3 - عرض وتحليل نتائج الفرضيات المصاغة
152	3 - 1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
154	3 - 2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
156	3 - 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
156	3 - 4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
158	خلاصة الفصل
الفصل الثامن: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
160	تمهيد
160	1 - مناقشة وتفسير نتائج السؤال الاستكشافي
166	2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات المصاغة
166	2 - 1 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
169	2 - 2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
173	2 - 3 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
176	2 - 4 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
181	3 - الاستنتاج العام
182	4 - التوصيات والاقتراحات
182	4 - 1 - التوصيات

## قائمة المحتويات

183	4 - 2 - الاقتراحات
185	قائمة المصادر والمراجع
199	قائمة الملاحق

## قائمة الجداول والأشكال

### 1 - قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
127	يوضح أبعاد مقياس الأمن النفسي	01
127	يوضح تصحيح بدائل مقياس الأمن النفسي	02
131	يوضح أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	03
131	يوضح تصحيح بدائل الدافعية للإنجاز	04
132	يوضح أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي	05
133	يوضح تصحيح بدائل مقياس الالتزام التنظيمي	06
134	يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لأداة الأمن النفسي	07
135	يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لأداة الدافعية للإنجاز	08
135	يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لأداة الالتزام التنظيمي	09
137	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة الأمن النفسي	10
137	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة الدافعية للإنجاز	11
138	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة الالتزام التنظيمي	12
138	يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الأمن النفسي	13
139	يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الأمن النفسي	14
139	يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدافعية للإنجاز	15
139	يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدافعية للإنجاز	16
140	يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الالتزام التنظيمي	17
145	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب الجنس	18
146	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب السن	19
147	جدول يوضح توزيع العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي	20
148	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية	21
149	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب الأقدمية في العمل	22
150	يوضح مستوى الأمن النفسي لأفراد العينة	23
151	يوضح مستوى الدافعية للإنجاز لأفراد العينة	24

## قائمة الجداول والأشكال

151	يوضح مستوى الالتزام التنظيمي لأفراد العينة	25
152	يوضح نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز	26
153	يوضح نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي	27
153	يوضح نتائج الارتباط بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي	28
154	يوضح نتائج الارتباط بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي	29
154	يوضح نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن	30
155	يوضح نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف الحالة الاجتماعية	31
155	يوضح نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن والحالة الاجتماعية	32
156	يوضح نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس اختلاف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن والأقدمية في العمل	33
157	يوضح نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل	34

## 2 - قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات	67
02	يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى جيلفورد	76
03	يوضح مكونات الدافعية للإنجاز حسب ميتشل	77
04	يوضح تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات	83
05	يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الجنس	145
06	يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير السن	146
07	يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	147
08	يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	148
09	يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل	149

# مقدمة الدراسة

مقدمة الدراسة:

يعتبر العمل البشري وسيلة وغاية في حياة الأفراد والمجتمعات، فهو وسيلة للعيش وتوفير الضروريات والماديات، ووسيلة لتطور الشعوب والأمم منذ أن خلق الله الأرض ومن عليها، وغاية من غايات وجود الإنسان على وجه الأرض، فلقد شغل تفكير مختلف العلماء والفلاسفة على اختلاف أطيافهم كل من وجهة نظره وتخصصه واهتماماته، وذلك للبحث عن أنسب الطرق وأحسنها التي من شأنها أن تمكن العنصر البشري من أداء مهامه ونشاطاته بالطريقة المثلى التي تعود بالفائدة على المنظمة ودون أن تخلّ بتوازن العامل على جوانب شخصيته النفسية والانفعالية وعلى حياته الاجتماعية والأسرية.

ورغم تعدد غايات العمل البشري في الظاهر إلا أنها في نهاية المطاف تسعى لتحقيق أكبر قدر من السعادة والرفاهية للإنسان، ومن هذا المنطلق تأتي فكرة البحث الدائم عن أنسب الوسائل والطرق لتحقيق هذا الهدف.

يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المنظمة فهو المحرك الأساسي لجميع نشاطاتها ومصدر من مصادرها المهمة، لما له من ميزة تنافسية ناتجة عن الطاقة الكامنة التي تزخر بها ذاته، ومع أن المنظمة تشمل عناصر متعددة كالنشاطات والأعمال والموارد المتاحة والآلات، إلا أن العنصر الإنساني يعتبر من أهم هذه العناصر فهو الذي ينظم ويوزع الأعمال ويوفر الموارد ويستخدمها.

وعلى هذا الأساس فقد ألحت الضرورة على بعض المؤسسات الاقتصادية والعمومية إلى وجوب اشتغال فرق عمل متعاقبة طيلة الأربعة والعشرين ساعة دون انقطاع لتلبية متطلبات واحتياجات المجتمع عامة على مختلف الأصعدة والميادين، إلا أن هذه الضرورة الحتمية التي لجأت إليها المنظمات والمؤسسات وإن كانت بهذه الأهمية، يمكن أن تبقى ذو انعكاسات على حياة العامل، من جانب صحته البيولوجية والنفسية من جهة، ومن ناحية أخرى على حياته الاجتماعية والأسرية، وهذا ما أبرزته دراسة استشوف (Aschoff 1978) أن العمل بالدوريات يؤثر تأثيرا سلبيا على جسم العامل بحيث تضطرب أوقات أكله ونومه، ويكون ذلك مصحوبا بفقدان القدرة على النوم وكثرة التعب

بالإضافة إلى مشاكل أخرى في طرح الفضلات وعدم الاستقرار وفقدان الشهية (بوظيفة، 1995، ص88).

كما أكدت دراسات أخرى لشازلات وآخرون (1973) أنه كلما ارتفعت مسؤولية الفرد الذي يعمل ليلا في العائلة، كلما زادت الصعاب التي تنجم عن العمل ليلا، بالخصوص في القيام بالوظائف المنزلية (مباركي، 2004، ص126).

ونجد من بين هذه الفئات من العمال عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، الذين يُجْتَم عليهم التواجد في أوقات عمل غير الوقت العادي مخالفة لإيقاع العمل، خاصة أثناء الليل حينما يعم السكون ويخلد الناس إلى النوم، كما أن هذا الوضع يجعل العامل في مثل هذا النظام للعمل يتبع إيقاعا خاصا به مخالفا للإيقاع اليومي للأسرة وللمجتمع خاصة من حيث الأكل والشرب، والنوم الاستيقاظ والراحة والاسترخاء، هذا بالإضافة إلى الاضطرابات الهضمية والتغيرات الفيزيولوجية، حيث أن أغلب وظائف الإنسان صممت لتتباطأ أثناء الليل وتستعيد نشاطها أثناء النهار. إن هذه العوامل وغيرها كفيلة بأن تخلق حالة من الاضطرابات النفسية ومجموعة من السلوكيات التي قد تؤثر بشكل أو بآخر على أداء العامل من جهة وعلى حالته الانفعالية والنفسية بصفة عامة مما قد يؤثر على مستوى أمنه النفسي.

حيث أكد أغلب علماء النفس أنه عند دراسة الإنسان لا يوجد عامل أهم من الناحية النفسية من عامل الشعور بالأمن، فهو يأتي في مقدمة الحاجات النفسية (غير العضوية)، بحيث إذا ما تم إشباعها تهيئ الإنسان لإشباع حاجته النفسية والاجتماعية، وأيضا لأن كل عنصر من عناصر البيئة تقريبا ينطوي على شيء من حاجة الفرد إلى الأمن، فهناك حاجة إلى الشعور بالأمن فيما يتعلق بالحصول على الطعام، أو تأمين السكن، أو الملابس، أو غير ذلك من الحاجات الفسيولوجية، والحاجات الاجتماعية الشخصية كالحاجة إلى الحب والانتماء والتقدير (أحمد عامر و يحيى قاسم، 2008).

ومن الملاحظ أن الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد وأمنهم النفسي، أصبح موضع عناية من قبل المجتمع عموماً، وعلماء النفس خصوصاً، ويأتي ذلك الاهتمام من خلال دراسة التطورات والتغيرات المحيطة بالمجتمع، لتقديم مزيد من الرعاية في مجال الخدمات والأمن النفسي والرضا، خاصة وأن العالم اليوم يشهد العديد من التغيرات المتلاحقة في شتى مجالات الحياة، الأمر الذي أفرز العديد من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والعملية... إلخ. لتنعكس في مجملها كضغوط نفسية داخلية على هؤلاء الأشخاص.

إنّ الشعور بالأمن النفسي يعتبر من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص، في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم، حيث لا يمكن فهم خصائص الأفراد بمعزل عن شعورهم بالأمن النفسي، ومن بين هذه الفئات نجد العمال، حيث تمثل الصحة النفسية لديهم أهمية كبيرة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية على حدّ سواء، فبقدر ما يتمتعون به من صحة نفسية وجسمية بقدر ما يزداد إنتاجهم كماً وكيفاً، مما ينعكس إيجابياً عليهم كأفراد، وعلى المنظمة من جهة، وعلى المجتمع ككل. وهذا ما أكدّه عبد الحميد مُحمَّد شاذلي، الذي يرى أن المجتمع الذي يتّصف أفراده بالصحة النفسية يكون أكثر تماسكاً، وذلك لأن الأفراد المتمتعين بصحة جيدة يتسمون بالتعاون وتكوين علاقات جيدة مع الآخرين، والانسجام معهم، مما يجعلهم يدا واحدة أمام الأخطار، والمشكلات التي تعترضهم (مُحمَّد شاذلي، 2001).

إن التوافق الجيد للعمال وشعورهم بمستوى أمن نفسي جيد، ينتج عنه مجموعة من السلوكيات التي تنعكس إيجاباً على العمال وعلى المنظمة على وجه الخصوص، ومن بين هذه السلوكيات التي تتأثر بمستوى الأمن النفسي لدى العمال، الدافعية للإنجاز إذ تعتبر من المتغيرات الرئيسية التي تلعب دوراً هاماً في سلوك الأفراد، وعلى هذا الأساس فوارة كل سلوك دافع ووراء كل دافع حاجة ووراء كل حاجة سبب والسلوك يسعى دائماً لتحقيق هذا الهدف.

ققد أشار مختلف الدراسات إلى الأهمية البالغة التي تلعبها الدوافع في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، وباعتبار أن الأفراد يمثلون العنصر الهام في التنظيم، يستلزم على إدارة

المنظمة توفير العوامل الأساسية والكافية التي تعمل على استثارة الدافعية لدى العمال للرفع من روحهم المعنوية بحيث يتشبعون بنوع من الرضا يحقق لهم التوافق النفسي والمهني ويعزز ثقتهم نحو منظماتهم ويرفع من مستوى التزامهم التنظيمي نحوها.

إذ يعتبر الالتزام التنظيمي من العوامل المهمة التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظرا لأهميته في زيادة الكفاءة الإنتاجية للأفراد، مما يؤثر حتما في أدائهم ودافعيتهم للعمل ومن ثم في أداء وكفاءة وفاعلية المنظمة وبلوغ أهدافها.

إن الالتزام التنظيمي الذي يعبر به الفرد عن ارتباطه النفسي الذي يشعر به بجاه منظمته، يولد لديه الرغبة القوية للمحافظة على عمله وبذل أقصى جهوده للبقاء فيه، والذي يتجلى في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله بكل تفان وإخلاص، فالالتزام التنظيمي القوي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل والغياب المتكرر وترك العمل.

وعلى ضوء ما سبق ذكره، سنحاول من خلال الدراسة الحالية الكشف عن علاقة الأمن النفسي بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تناولها في ثمانية فصول، قسمت في جانبين: جانب نظري وجانب ميداني، الفصل الأول من الجانب النظري وسم بمدخل عام للدراسة تناولنا فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهمية وأهداف الدراسة، حدود الدراسة، ثم مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني عرضنا فيه الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة على انفراد (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، الالتزام التنظيمي)، ثم الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة معا (الأمن النفسي والدافعية، الأمن النفسي والالتزام التنظيمي)، ومن تم التعقيب على هذه الدراسات، ثم قدمنا أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، ثم ما استفاده الباحث في دراسته الحالية من الدراسات السابقة، وأخيرا مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة.

الفصل الثالث تناولنا فيه الأمن النفسي، من خلال المفهوم والأهمية، ثم مكونات الأمن النفسي وخصائصه وأبعاده، ثم تطرقنا إلى مصادره ومهدداته ثم الأساليب التي يتحقق بها، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم النماذج المفسرة للأمن النفسي.

الفصل الرابع تطرقنا إلى الدافعية للإنجاز من حيث المفهوم والأهمية، ثم مكونات وأنواع وخصائص الدافعية للإنجاز، ثم أهم نظريات الدافعية للإنجاز، ثم مؤشرات الدافعية للإنجاز، قياس الدافعية للإنجاز، وفي الأخير تناولنا علاقة الأمن النفسي بالدافعية للإنجاز.

الفصل الخامس تناولنا الالتزام التنظيمي، من خلال المفهوم والأهمية، ثم خصائصه وأبعاده ومراحلها، ثم مصادره وأهم العوامل المؤثرة في تكوينه، ثم أهم النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي، وفي الأخير تم في نهاية هذا الفصل طرح العلاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي.

الجانب الميداني للدراسة قسم إلى ثلاثة فصول: الفصل السادس تناولنا الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال منهج الدراسة، ثم التعريف بميدان إجراء الدراسة، ثم مجتمع وعينة الدراسة الأساسية، ثم الدراسة الاستطلاعية، ثم أدوات الدراسة، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، ثم إجراءات الدراسة، فالأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفصل السابع خصصناه لعرض وتحليل نتائج الدراسة، من خلال عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة، ثم نتائج السؤال الاستكشافي، فنتائج الفرضيات المصاغة.

الفصل الثامن والأخير خصص لمناقشة وتفسير نتائج الدراسة، من خلال مناقشة وتفسير نتائج السؤال الاستكشافي، ثم مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات المصاغة ومنه الاستنتاج العام، وفي الختام تم عرض جملة من والتوصيات الاقتراحات.

# الجانب النظري

# الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1 - إشكالية الدراسة

2 - فرضيات الدراسة

3 - أهمية الدراسة

4 - أهداف الدراسة

6 - حدود الدراسة

7 - مفاهيم الدراسة

## 1- إشكالية الدراسة:

كثُر الحديث في الآونة الأخيرة عن الطرق الإنتاجية وسبل تحسينها من أجل مضاعفة الإنتاج، ودفع وتيرة النمو إلى الأمام وهذا بالاعتماد على عنصر المعدات والآلات بالإضافة إلى التكنولوجيا، التي يعتبرها الكثير من المختصين الأساس الوحيد في التقدم والنمو مهملين بذلك عناصر أخرى والتي منها الفرد كعنصر فاعل في المؤسسة.

إلا أن هناك من المختصين في مجال العمل من لهم رأي آخر بحيث يعتبرون العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها المنظمات، وهو المورد الحقيقي والمؤثر في كفاءة وفعالية العملية الإنتاجية، لذلك وجب على المؤسسات الاهتمام به والتعرف على مشاعره وقدراته وحاجاته، إذ أن هناك دوافع تحرك السلوك الإنساني تنتج عن حاجات معينة لديه، قد تكون نفسية اجتماعية يؤدي عدم إشباعها إلى توتر وقلق وسوء الحالة النفسية، الأمر الذي قد يؤثر على كافة جوانبه الشخصية، وبالتالي على مستوى أدائه الشخصي.

ووفق ما سبق تعتبر الدوافع عاملا من العوامل المهمة والمؤثرة في الفرد والمجتمع والتنظيم بصفة عامة، حيث ترجع كفاءة المنظمة ونجاحاتها إلى مدى فاعلية أفرادها ودافعيتهم لبذل أقصى مجهوداتهم نحو عملهم وتأديته بكل تفران وإخلاص، وباعتبار أن الأفراد هم جزء أساسي في التنظيم، فيتوجب على إدارة المنظمة من أجل تحقيق أهدافها أن تعمل على توفير القدر الكافي من الدوافع لدى الأفراد، وهذا يتطلب الاعتماد على مختلف الطرق والأساليب التي تعمل على استثارة الدوافع لدى العمال مما يحقق الرضا لديهم ويرفع من روحهم المعنوية وبالتالي ينعكس على المنظمة ويرفع من إنتاجيتها وكفاءتها.

غير أن سلوك الإنسان هو بمثابة الشخصية الانسانية، فإن الكثيرين يعتبرون الدافعية هي بمثابة مفتاح السلوك، وإذا كانت الشخصية الانسانية في غاية التعقيد، فإن ذلك يشير إلى أن الدافعية لن تنظمها وتحكمها معادلات بسيطة يمكن التحكم فيها عن طريق الحاسوب وذلك لأن كل فرد منا

يحتاج إلى برنامج مختلف، كما أن هذا البرنامج لابد أن يمر بمراجعة مستمرة ليواكب دوافعنا العديدة المتغيرة (رشاد عبد العزيز، 1994، ص115).

وحسب آراء بعض المختصين نجد أن الدافعية قد تتأثر ببعض العوامل النفسية المهمة التي إن لم يتم إشباعها قد تحدث الكثير من الاختلالات في السلوكيات التنظيمية للأفراد داخل المؤسسة، والتي من أهمها حاجة الإنسان إلى الأمن والطمأنينة، مما يجعله في وضعية ملائمة توجه سلوكه في الاتجاه السليم، فالنشاط الذي يقوم به الفرد ما هو إلا استجابة لدوافعه وحاجاته، فهو يغير سلوكه إماما للحصول على مزيد من الإشباع لحاجاته وإماما استجابة لنقص في إشباعها وهو ما يجزنا إلى المبدأ الأساسي لا سلوك بدون دافع أو هدف معين.

وكما أن لكل منظمة أهدافا تسعى إلى تحقيقها فإن تطابق هذه الأهداف مع أهداف الفرد في المنظمة يولد لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله، وبذل أعلى جهد للبقاء فيه، ويظهر ذلك جليا في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه وتفانيه في عمله، وهو ما يعبر عن التزامه التنظيمي لمنظّمته وإخلاصه وولائه لها.

إذ يعتبر الالتزام التنظيمي مفتاحا أساسيا مهما في تحديد مدى انسجام العمال في منظّماتهم، فإذا كان هناك التزام نحو المنظمة سيكون هناك استعدادا كاف لتكريس الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل بها، أما الالتزام التنظيمي المنخفض ستبعبه آثار سلبية ومكلفة على المنظمة كالتسرّب الوظيفي والغياب المتكرر وغيرها (المخلافي، 2001 ص186).

إنّ التزام الفرد يزيد من ارتباطه بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل، أما ضعف الالتزام لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلبا على سلوكه وعلاقاته بزملائه ورؤسائه، فقد اتّضح من واقع الدراسات والبحوث أن النمو الاقتصادي الذي حقّقه الدول المتقدمة خاصة ألمانيا واليابان إنما يعود إلى قوة العمالة الملتزمة، حيث تبين أنّ 90%

من نجاح المنظمات اليابانية يعود إلى الالتزام وأنّ 10% المتبقية تعود إلى المواهب (الطجم، 1996 ص103).

وقد يتّضح من جهة أخرى أن تدبّي مستوى الالتزام قد يكون نتيجة أنواع كثيرة من الضغوطات، منها ما يرجع إلى ظروف العاملين أنفسهم، ومنها ما يعود إلى المنظمات التي يعملون بها، فالتغيّرات الحاصلة في عالم الشغل خلال السنوات الأخيرة أدّت إلى خلق مفاهيم جديدة في العمل ممّا نتج عنه جملة من الصراعات والتوترات التي أدّت إلى خلق فجوة كبيرة بين حاجات الفرد النفسية من جهة والحقيقة التي يفرضها عالم الشغل من جهة أخرى، وهو ما ينعكس سلبا على صحة الفرد النفسية. فقد أشار السميّري إلى أنّ من أكثر الضغوط شيوعا في مجال العمل القلق والتوتر، والصراعات الداخلية، التي تدل في مجملها على انخفاض معدل الإحساس بالأمن لدى أولئك الأشخاص، وهذا ما بينه فروم في أن للتغيرات الحضارية والاجتماعية أثرها على الأمن النفسي (مؤيد اسماعيل، 2010). وقد أثبتت الدراسات أن العمل ينطوي على كثير من الحاجات الأساسية للإنسان وعن طريقه يشبعها ويحقق توافقه النفسي (مُجد عويضة، 1996، ص86).

ومن بين هذه الحاجات، الحاجة إلى الأمن والاستقرار النفسي، فالإحساس به يعد من الحاجات الضرورية التي لا بدّ للفرد أن يشعر بها، حيث أشار عويد سلطان المشعان إلى أنّ العامل لا يجري وراء الأجر فقط، وإنما هناك دوافع أخرى أهمّ، منها شعوره بالكرامة، واحترام إنسانيته، وتقدير جهوده، وشعوره بالانتماء للمؤسسة والأمن داخلها (المشعان، 1999، ص36).

كما أشار ماسلو أنّ الحاجات الأمنية تشتمل على الضمانات الوظيفية والاستقرار والتحرر من الخوف والحاجة إلى التنظيم الذي يحدد المسؤوليات والواجبات، فالعامل إذا أحس أن بيئته ليست مكانا آمنا فإن ذلك يؤثّر على أدائه ونسبة إنتاجيته، على اعتبار أن العامل لا يستمر بدون استقرار وبغير أمن ولا أمان، كما أن العامل الموظف لا يمكن أن يركز على عمله ولا يمكن أن يتقنه إلاّ إذا

كانت حاجته الأساسية مشبعة، خاصة حاجته إلى الأمن والطمأنينة، وكلما كانت مشبعة كلما سعى الفرد إلى مستوى أفضل من الأداء سعياً لتحقيق ذاته (عكاشة، 1999).

وكما أن الفرد يسعى دائماً لتحقيق مستوى أفضل من الأداء سعياً لتحقيق ذاته، فإن المنظمات هي الأخرى لها أهداف تسعى من خلالها لفرض وجودها في سوق المنافسة ومواكبة التطورات الاقتصادية المتتابة والمتغيرة، وهو ما يُجتم عليها البحث عن أنسب الطرق وأحسنها، والتي من شأنها أن تساعد على تقديم أداء فعال من طرف العامل، دون أن يكون لذلك انعكاسات وتأثيرات عليه. ولكي تتحقق هذه الأهداف لدى بعض المنظمات قامت بتبني نظام عمل دوري يقضي بتواجد عدة فرق عمل متتابة ومتعاقبة بدون انقطاع طيلة الأربعة والعشرين ساعة، وذلك لتلبية المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي يفرضها المجتمع، ولتحقيق أهدافها الداخلية والخارجية من جهة أخرى. إذ تعتبر دوريات العمل ظاهرة من الظواهر الصناعية التي نجمت عن ظهور فروع جديدة من النشاط الاقتصادي، والتي أدت إلى زيادة محسوسة في عدد العمال وهذا راجع إلى تطور المكننة وزيادة حاجتها إلى اليد العاملة (J.Garpentier et P.Cazamian 1977).

إلا أنّ هذا النظام وبالرغم مما يحمله من آثار إيجابية إلا أنه يبقى ذو انعكاسات سلبية على حياة العامل، خاصة منها الاجتماعية والنفسية، وعلى اعتبار أن العنصر البشري هو من أهم العناصر الفاعلة التي يعتمد عليها مثل هذا النظام، فإن تواجده في هذا الوضع يفرض عليه إتباع إيقاع مخالف للإيقاع البيولوجي، خاصة من حيث الأكل والشرب، وأوقات العمل والراحة، ووقت الاستيقاظ والنوم، هذا بالإضافة إلى علاقاته الاجتماعية والأسرية.

فلقد وجد كل من موريس ومونتاي (1995) في دراستهما على عمال الدوريات أن (60%) من عمال الدوريات يشكون بالدرجة الأولى من المعاناة في الحياة الأسرية، كما وجد شازلات (1973) في دراسته أن الإحساس بعدم الارتياح والعزلة موجود لدى عمال الليل (مباركي، 2004، ص 126).

هذا بالإشارة إلى الكثير من الدراسات حول اضطرابات النوم والاضطرابات الهضمية والفيزيولوجية وغيرها من الاضطرابات، والتي بدورها قد تتسبب في الكثير من المعاناة للفرد، وبعض الإختلالات في وظائفه الأسرية والاجتماعية، وهي كفيلة بأن تخلق جملة من الأعراض منها القلق والتوتر وبعض الصراعات الداخلية، هذا بالإضافة إلى الشعور بالعزلة، إنّ هذه العوامل وغيرها من شأنها أن تولّد حالة من عدم الشعور بالأمن النفسي وعدم الطمأنينة لدى العامل في نظام الدوريات، وهو ما من شأنه أن يؤدّي إلى ظهور أنواع من السلوكيات لدى العامل في مثل هذا النظام للعمل، هذا ما دفع بنا إلى محاولة معرفة مستوى دافعية الإنجاز ومستوى الالتزام التنظيمي للعامل في مثل هذا النظام للعمل في ظل ارتباطها بمؤشرات الأمن النفسي، ومن خلال ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية؟
- هل هناك علاقة بين الأمن النفسي وكل من دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية؟
- هل يختلف مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية؟
- هل يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل؟
- هل يختلف مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل؟

**2 - فرضيات الدراسة:**

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي وكل من دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.
- يختلف مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية.
- يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل.
- يختلف مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

**3 - أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في نوعية الموضوع الذي نسعى لتناوله والمتمثل في الأمن النفسي و علاقته بكل من دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية وذلك لما يحمله من متغيرات مهمة، في علم النفس بشكل عام وعلم النفس العمل والتنظيم بشكل خاص خاصة في مجال الصحة النفسية للعمال.

إذ يعد الأمن النفسي من أهم الحاجات النفسية والاجتماعية للمواطن، إضافة إلى أنه يعد ضرورة من ضرورات التنمية الشاملة للمواطن وللوطن، وهو من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي السليم والتوافق المهني والصحة النفسية للفرد(السميري، 2010، ص154).

كما يمكن أن تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تلك الإضافة التي قد تأتي من خلال تناول جانبيين مهمين من جوانب سلوك الأفراد في المنظمات، وهما مفهوم دافعية الإنجاز ومفهوم الالتزام التنظيمي.

كما يمكن أن يساعد هذا البحث في إعطاء أفكار جديدة تمكن الدارسين والباحثين من التطرق لجوانب جديدة من جوانب سلوك الأفراد في المنظمات.

كما يمكن أن تشكل نتائج الدراسة ومقترحاتها مرجعا علميا يفيد أصحاب القرار في وضع الخطط والاستراتيجيات التي يمكن أن تساهم في زيادة مستوى الشعور بالأمن النفسي والذي يعزز بدوره بكل من دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي لدى العمال وبالتالي الوصول إلى نتائج ايجابية تنعكس على أداء المنظمات وكفاءتها.

#### 4- أهداف الدراسة:

- التعرف على كل من الأمن النفسي ودافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي نظريا و ميدانيا.
- كشف طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي ودافعية الإنجاز في المؤسسة.
- كشف طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- كشف طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي وكل من دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- الكشف عن الفروق في مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي في المؤسسة، باختلاف السن، الأقدمية ، المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية.
- التعرف على مستوى كل من الأمن النفسي و دافعية الإنجاز و الالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- الوصول إلى عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي تساهم في إمداد القائمين على الإدارة والتخطيط في وضع برامج تساعد في الرفع من دافعية الإنجاز والتزام العاملين في المؤسسة.
- تقديم مقترحات وحلول عملية تساهم في تعزيز دافعية الإنجاز والالتزام التنظيمي في المؤسسة محل البحث.

#### 5 - حدود الدراسة:

تعد حدود الدراسة نقطة أساسية في البحث وذلك لما تكتسيه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية وقد تمثلت فيما يلي:

- 5 - 1 - الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية في عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية التي تضم (690) عاملا، واقتصرت الدراسة على عمال مصلحة الإنتاج التي تضم (252) عاملا يعملون بتوقيت عمل متناوب من نمط (3x8).
- 5 - 2 - الحدود الزمانية: تتحدد هذه الدراسة الميدانية زمانيا خلال الموسم الجامعي 2023/2022 وذلك بداية من شهر أكتوبر 2022 إلى غاية نهاية شهر مارس 2023.
- 5 - 3 - الحدود المكانية: تتحدد هذه الدراسة مكانيا في مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، المتواجدة بالمنطقة الصناعية بنورة بولاية غرداية.

## 6- مفاهيم الدراسة:

### 6-1 - المفاهيم النظرية:

#### ■ الأمن النفسي:

يعرفه أدلر بأنه الوضعية التي يكون فيها الفرد آمنا ومتحرر من التهديد والخطر في الحياة، بالشكل الذي يمكنه من الوجود بوضعية قوية دون وجود التحديات (Frank, 1983, P408).

كما يرى علي سعد أن الأمن النفسي يتضمن جوانب متعددة تتمثل فيما يلي:

- الجوانب النفسية: يعبر عنها في مدى تمتع الفرد بالصحة النفسية.
- الجوانب الفلسفية: قائمة على فلسفة وتوجهات الفرد في حياته.
- الجوانب الاجتماعية: تتمثل في العلاقة بينه وبين المجتمع.
- الجوانب الإنسانية: باعتبار الأمن النفسي سمة إنسانية لها تأثيرها الإيجابي في حياة الفرد (السهلي، 2007، ص 18).

#### ■ دافعية الإنجاز:

يعرفها صالح (1988): أنها علاقة ديناميكية بين الفرد والبيئة، تتضمن نمط معين لاستجابات متعلمة نتيجة وجود حالة توتر وتزول هذه الحالة بإشباع هذا الدافع أو اختزاله (صالح، 1988، ص335).

كما يعرفها موراوي: بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (خليفة 2000).

#### ■ الالتزام التنظيمي:

يعرفه موداي (Mowday1989): بأنه قوة ارتباطيه تتعلق باندماج الفرد واستغراقه في منظمته الخاصة (سلمان ، 2004 ، ص78).

أما مُجَد الطعامنة(1997): فيرى الالتزام التنظيمي هو حاصل تفاعل ثلاثة عناصر أساسية هي:

- التطابق: وهو درجة تبني الفرد لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها باعتبارها تمثل قيمه وأهدافه.
- الانهماك (الاستغراق): أي انهماك الفرد وانغماسه بصورة متكاملة في كافة نشاطاته وأدواره التي يقوم بها في المنظمة التي يعمل بها.
- الإخلاص والوفاء: هو الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمنظمة التي يعمل بها الفرد بحيث يحس بأن المنظمة جزء من ذاته وكيونته(الطعامنة وعبد الحلیم،1997، ص110).

#### 6-2 - المفاهيم الإجرائية:

الأمن النفسي: هو شعور العامل في نظام الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية بالاستقرار والاطمئنان والتحرر من الخوف والقلق، مع إحساسه بالانتماء إلى جماعة صديقة ودودة، غير محبطة، تحقق راحته وتسد حاجاته، تحقق متطلباته، وتساعد على إدراك قدراته و تجعله أكثر تكيفا مع الذات، ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهو ما تحددته الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد في مقياس الأمن النفسي الذي سيطبق في هذه الدراسة للباحثين شادية التل وعصام أبو بكرة المصمم سنة (1997)، والذي يتحدد في الأبعاد التالية: الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالأمن في المجموعة، الشعور بالراحة الجسمية والنفسية، الشعور بالرضا والقناعة.

**الدافعية للإنجاز:** يعبر عنها بأنها استعداد العامل في نظام الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل، وهو ما تحدده الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد في مقياس الدافعية للإنجاز الذي سيطبق في هذه الدراسة للباحث **عبد اللطيف خليفة (2000)** المطبق على البيئتين (المصرية والسودانية)، والمقنن من طرف الباحث **بشير معمريّة سنة (2011)** على البيئة الجزائرية، والذي يتحدد في الأبعاد التالية: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والطموح، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل.

**الالتزام التنظيمي:** يعبر عنه بأنه رغبة العامل في نظام الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية في التمسك بمنظّمته وبقيمها والتزامه الأدبي والشخصي نحوها وقبول أهدافها والتأثر بها، ورغبته الشديدة في البقاء فيها وانتمائه لها، والمحافظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو فيها وهو ما تحدده الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في مقياس الالتزام التنظيمي الذي سيطبق في هذه الدراسة للباحثين **ماير، ألان وسميث (1993)**، والذي يتحدد في الأبعاد التالية: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

## خلاصة الفصل:

لقد تم من خلال هذا الفصل المعنون بمدخل عام للدراسة التطرق إلى إشكالية الدراسة وفرضياتها والتي تعتبر الركيزة الأساسية لكل دراسة أو بحث علمي، بحيث توجه الباحث إلى الخطة المناسبة التي يمكن أن يعتمد عليها خاصة منها المنهج المستخدم وأدوات الدراسة الملائمة للبحث، بالإضافة إلى الأساليب والوسائل الإحصائية، ثم تقديم لأهمية الدراسة من خلال ما ستقدمه من أهمية علمية وعملية للمكتبات الجامعية والمنظمات بصفة خاصة، ومنه إلى أهداف الدراسة من خلال التعرف على متغيرات الدراسة وكشف طبيعة العلاقة فيما بينها وصولاً إلى الاستنتاجات وبعض الاقتراحات التي قد تساعد القائمين على إدارة المنظمات في وضع برامج وخطط تعزز من متغيرات الدراسة داخل المؤسسة، ثم قمنا بعرض حدود الدراسة ومفاهيمها النظرية والاجرائية، وسنتطرق في الفصل الموالي إلى أهم الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة مرتبطة بعينة الدراسة أو عينات مشابهة.

## المفصل الثاني: الدراسات السابقة

### تمهيد

- 1 - الدراسات السابقة التي تناولت الأمن النفسي
- 2 - الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية للإنجاز
- 3 - الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي
- 4 - الدراسات السابقة تناولت متغيرات الدراسة معا
- 5 - التعقيب على الدراسات السابقة
- 6 - أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة

### العالية

- 7 - ما استفاده الباحث في دراسته العالية من الدراسات

### السابقة

- 8 - مكانة الدراسة العالية بين الدراسات السابقة

### خلاصة المفصل

## تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة مرحلة من مراحل البحث العلمي، وهي بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث حيث يستعرض فيها الدراسات والأبحاث المتعلقة بدراسته التي سبقه الباحثون إليها، وبذلك يستفيد منها في التعرف على الأدوات التي تمكنه من جمع المعلومات والمنهج المناسب الذي يمكنه استخدامه في دراسته الحالية، و ليتعرف على مراجع ومصادر أخرى تغني دراسته وتوفر له الوقت والجهد وينطلق من حيث انتهت الدراسات السابقة، بالإضافة إلى صياغة فرضيات صحيحة توجه البحث إلى المسار الملائم للدراسة، وتمكننا الدراسات السابقة كذلك من خلال استثمار نتائجها في تدعيم نتائج الدراسة و إثراء البحث بها، من خلال توضيح أهم النتائج والاقتراحات المتوصل إليها. هذا وقد تناولت الكثير من الدراسات مجالات الدراسة (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي) إما بشكل منفرد أو في علاقتها بمتغيرات أخرى وعليه سنحاول التركيز على أهم هذه الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة مرتبطة بعينة الدراسة أو عينات مشابهة لها.

## 1 - الدراسات السابقة التي تناولت الأمن النفسي:

## 1 - 1 - الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة هاجر (2013) بعنوان: الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية، حيث هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، وللتأكد من الفرضيات قامت الباحثة بتطبيق أداتين للقياس، إحداهما خاصة بالأمن النفسي لأبراهام ماسلو والذي قام بتعريبه فهد الدليم وآخرون، والآخر خاص بالأداء الوظيفي من إعداد بورتر وزميله لولر والمغرب من طرف ناصر إبراهيم السكران، على عينة الدراسة المقدرة بـ (200) عامل من أعوان الحماية المدنية قسم التدخلات وذلك بمدينة ورقلة، بعدما تم التأكد من خصائصهما السيكومترية وصلاحيتهما للدراسة، وقد تم الاعتماد في المعالجة الإحصائية على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية: معامل الارتباط بيرسون واختبار (T)، وكان من أهم ما خلصت إليه نتائج الدراسة ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المتزوجين.

- لا توجد فروق في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية بفارق سنوات الخبرة، أقل من (03) سنوات و أكثر من (03) سنوات (هاجر، 2013).

**الدراسة الثانية: دراسة بن السايح (2017)** بعنوان: الأمن النفسي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأمن النفسي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط، ومعرفة الفروق بين العاملين في مستوى الأمن النفسي تبعاً لمتغيري الجنس والمهنة، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (182) فرد من العاملين بالقطاع الصحي بمدينة الأغواط تم اختيارهم بطريقة قصدية، وقد تم تطبيق مقياس الأمن النفسي للدكتورة زينب شقير (2005)، وتم جمع البيانات وتفرغها ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار (ت) للفروق للعينة الواحدة، اختبار (ت) للعينتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- وجود مستوى مرتفع من الشعور بالأمن النفسي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط (بن السايح، 2017، ص139).

**الدراسة الثالثة: دراسة مناع (2018)** بعنوان: علاقة الأمن النفسي ببعض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال الحماية المدنية، هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الأمن النفسي وبعض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة، ومن أجل تطبيق الدراسة تم استخدام أداتين للقياس إحداهما خاصة بالأمن النفسي لأبراهام ماسلو والذي قام بتعريبه فهد الدليم وآخرون، والأخرى خاصة بقائمة كونل للاضطرابات السيكوسوماتية الذي عربه محمود السيد أبو النيل، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (230) عاملاً من عمال الحماية المدنية بمدينة

ورقلة، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين لصالح الغير متزوجين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية تبعاً لمتغير السن (مناع، 2018).

### 1 - 2 - الدراسات العربية:

**الدراسة الأولى:** دراسة جبر (1996) بعنوان: العلاقة بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الحالة الزوجية، والمستويات التعليمية) بجمهورية مصر العربية، تمثلت العينة في (342) فرداً، وتم استخدام مقياس الأمن وعدم الأمن من إعداد عبد الرحمان العيسوي، وخلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- زيادة الشعور بالأمن النفسي مع تقدم السن وزيادة المستوى التعليمي.
- مستوى الأمن النفسي يرتفع ارتفاعاً جوهرياً بين المتزوجين وغيرهم لصالح المتزوجين (جبر، 1996).

- **الدراسة الثانية:** دراسة العمري والسلمان (1996) بعنوان: درجة تحقق حاجات الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تحقق حاجات الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وأثر كل (من الجامعة، التخصص، الخبرة، الرتبة الأكاديمية، الجنس) في درجة حاجة الإحساس بالأمن لديهم، وذلك من خلال تطبيق اختبار ماسلو للإحساس بالأمن وعدمه على عينة مكونة من (273 عضو) من هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فما فوق، يعملون في كل من الجامعة الأردنية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، جامعة مؤتة، باستخدام المتوسطات

الحسابية وتحليل التباين الأحادي لمعالجة البيانات، حيث تم التوصل إلى النتائج التي من أهمها ما يلي:

- درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية هي درجة متوسطة حسب اختبار ماسلو.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف التخصص، الرتبة، سنوات الخبرة والجنس (فاطمة إبراهيم عودة، 2006 ص111-112).

**الدراسة الثالثة: دراسة جهاد عاشور الخضري (2003)** بعنوان: الأمن النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية (الالتزام الديني) و(قوة الأنا) ومتغيرات أخرى (الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، عدد أفراد الأسرة)، وتكونت عينة الدراسة من (123) عامل من العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد أدوات الدراسة المتمثلة في اختبار الأمن النفسي، واختبار الالتزام الديني، واختبار قوة الأنا، وقام بتطبيقها على العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة، كما استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية للحصول على نتائج الدراسة، مثل تحليل التباين الأحادي، اختبار مان ويتني، ومعامل الارتباط بيرسون، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- إن العاملين بطواقم الإسعاف الطبية يشعرون بمستوى متوسط من الأمن النفسي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة لصالح الأسر المتوسطة العدد (من 5 إلى 10 أفراد). (الخضري 2003).

الدراسة الرابعة: دراسة ماجد اللميع حمود السهلي (2007) بعنوان: الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، وهي دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي، هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي وكذا مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى السعودي، وأيضاً طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها، وجود فروق في درجة الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً لعامل العمر والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية، بالإضافة إلى وجود فروق في درجة الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً لعامل الخبرة، ومقدار الراتب (الدخل) (السهلي، 2007).

### 1 - 3 - الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة باتل (PATIL 1985): هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الشعور بالأمن من عدم الشعور به بين الطلاب المهنيين وغير المهنيين في مدينة جولبارجا بالهند وكذا الفروق بين مستوى الأمن النفسي ومتغير الحالة الاجتماعية، حيث طبقت على عينة قوامها (300) طالب مهني وغير مهني، مقسمة بالتساوي بين الذكور والإناث وريفي ومدني ومتزوج وغير متزوج (القحمانى، 2015، ص 12).

ومن أهم ما أظهرته نتائج الدراسة:

- أن الذكور أكثر أمناً من الإناث، وأن الغير متزوجين أكثر أمناً من المتزوجين (حجاج، 2014، ص 192).

الدراسة الثانية: دراسة فيل (Fall 1997)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص الأمن النفسي وشروطه، وتم إجرائها على عينة قوامها (48) بواقع (44) فرداً و(04) قيادات لمجموعات عمالية في المجال التربوي، وخلصت نتائجها إلى أن الأمن النفسي منبعه الذات، والعلاقات بين أفراد الجماعة، والهدف الاجتماعي، والمساندة الاجتماعية، والدفء الاجتماعي، والأنشطة التي يمارسها الفرد مع الجماعة، وقدرته على توثيق العلاقات مع الجماعة (الشهري، 2009، ص 33).

## 2- الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية للإنجاز:

## 2 - 1 - الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة منصور بن زاهي (2006) بعنوان: الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز، هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي الذي تتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وكذا الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية والوسطية وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالإغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز من جهة أخرى، وقد بلغ قوام العينة (231) إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات بشركة سوناطراك في كل من المديرات الجهوية لحاسي مسعود وحاسي الرمل، واشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الباحث وتمثلت الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة في كل من الانحراف المعياري، النسبة الفئوية، اختبار(ت)، معامل الارتباط بيرسون، التحليل العاملي، وكان من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات(بن زاهي،2006، ص4-5).

الدراسة الثانية: دراسة مريم عثمان (2010) بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببسكرة، والتعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية، والتعرف على مدى تأثير متغيري السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية، استخدمت الباحثة مقياس دافعية الإنجاز لنيموف والمترجم من محمود بني يونس (2004) وقد بلغت عينة الدراسة (100) عون من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية، ومن أهم ما أظهرته نتائج الدراسة:

- أن الضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز لا يتأثران بالعمر وسنوات الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة (0.05) (مريم عثمان، 2010).

الدراسة الثالثة: دراسة عمرون (2015) بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة (270) أستاذ، وتم استخدام استبيان الضغوط المهنية واستبيان دافعية الإنجاز، ومن بين أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة ما يلي:

- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.
- وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (عمرون، 2015).

الدراسة الرابعة: دراسة خويلدي (2019): هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى عمال نظام الدوريات (4/4) بالمؤسسة الوطنية (ENAFOR) وتكونت عينة الدراسة من (122) عامل، تم اختيارهم بطريقة قصدية، ولجمع البيانات استخدم الباحث مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد وتقنين الباحث بشير معمري (2014)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الدافعية للإنجاز مرتفع لدى أفراد العينة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية، و متغير الأقدمية (خويلدي، 2019، ص 139).

## 2 - 2 - الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة الرميح (2004): هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والأسرية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة) وكذا علاقتها بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي والمتغيرات المرتبطة بالوظيفة (الخبرة، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، المكانة الاجتماعية، الرضا عن المهنة)، بحيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح، بلغ قوام العينة

(222) من الأخصائيين الاجتماعيين، بالمستشفيات الحكومية وغيرها بالمملكة العربية السعودية منهم (112) من الذكور و(110) من الإناث، واشتملت الأدوات المستخدمة في الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز للأعسر وآخرون (1983) مع إعادة صياغته بما يتناسب مع طبيعة البحث، وكان من بين أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعاً جداً لدى الأخصائيين الاجتماعيين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيري الخبرة والحالة الاجتماعية (الريمح، 2004، ص 267).

**الدراسة الثانية: دراسة اليوسف (2006):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافعية الإنجاز لدى الضباط العاملين بالمؤسسات الإصلاحية في دراسة ميدانية مطبقة على منطقة الرياض، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتحددت أدوات الدراسة في استخدام مقياس دافعية الإنجاز، وتكونت عينة الدراسة من الضباط العاملين بالمؤسسات العقابية والذين هم على رأس العمل خلال الفترة من 1425/10/10 إلى 1425/11/10، استغرقت مرحلة البيانات نحو شهر، وبعد المراجعة الدقيقة للبيانات استطاع الباحث جمع (125) استبانة مكتملة وصالحة و بعد المعالجة الإحصائية كان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- أن عمر المبحوث مؤثر في بعد التقبل الاجتماعي، فكلما زاد عمر المبحوث زاد لديه مستوى التقبل الاجتماعي كمتغير مهم من متغيرات دافعية الإنجاز، وقد كانت عدد سنوات الخبرة في العمل عاملاً مؤثراً في بعد المثابرة في مقياس دافعية الإنجاز، أي أنه كلما كان للمبحوث سنوات طويلة في العمل كلما كان أكثر مثابرة وإنجازاً للعمل (اليوسف، 2006).

**الدراسة الثالثة: دراسة الخيري (2008)** بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين بمحافظة الليث والقنفذة بالمملكة العربية السعودية، وكذا التحقق من وجود فروق بين

المُرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع إلى كل من مكان العمل، سنوات الخبرة، الراتب، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (98) مرشدا من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي، المتوسط، والثانوي) للبنين بمحافظة الليث والقنفذة بالمملكة العربية السعودية، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (1996) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (1986)، وتم تطبيق الأساليب الإحصائية المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون، اختبار(ت)، تحليل التباين الأحادي الاتجاه، وأهم ما توصلت نتائج الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة في دافعية الإنجاز ترجع لمتغير سنوات الخبرة إلا في الأبعاد التالية: المغامرة والثقة بالنفس، المنافسة، الاستقلال، والدرجة الكلية، وكانت لصالح من (01) إلى أقل من (05) سنوات (الخيري، 2008).

## 2 - 3 - الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة لي (Lee,1992) بهدف الكشف عن أهم عوامل العمل الأكثر تأثيرا في الدافعية، حيث تم تطبيق الدراسة على (167) معلما من الجنسين، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- عدم وجود علاقة بين عوامل العمل الأكثر أهمية بكل من العمر والنوع والصف الدراسي ومدة الخدمة بالتدريس (إبراهيم شوقي، 2003، ص 8).

الدراسة الثانية: دراسة باترسيا (Patricia)، فرانك (Frank)، جاكلين (Jacqueline) وجين (Jane)، (2004) بعنوان: دور دافعية الإنجاز وآثارها على تحفيز استراتيجيات تحسين أداء العاملين بجامعة لورانس التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى أثر دافعية الإنجاز كاستراتيجية يستخدمها المدير في تحسين أداء العاملين، وتكونت عينة الدراسة

من مجموعة عاملين في كلية الإدارة، حيث استخدم الباحثين مقياس الإنجاز لـ جاكسون (1989)، وأوضحت نتائج الدراسة أثر دافعية الإنجاز التي يكسبها المدير كاستراتيجية في تحسين أداء العمل في تحسين أداء العاملين الذين يحملون في شخصيتهم دافعية منخفضة أو مرتفعة، فكلا الفريقان يحتاجان لجهد من الأهمية كبناء احترام الذات (إنعام بنت مُجَّد، 2014، ص 43).

### 3 - الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

#### 3 - 1 - الدراسات المحلية:

**الدراسة الأولى:** دراسة بن حفيظ (2013) بعنوان: علاقة النمط القيادي حسب نظرية هيرسي

وبلانشارد بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية حسب نظرية هيرسي وبلانشارد من وجهة نظر المعلمين، وعلاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، ومعرفة الاختلاف في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والأقدمية في التدريس، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتطبيق مقياس هيرسي وبلانشارد لتحديد النمط القيادي، ومقياس بورتر وزملاؤه لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم على عينة مكونة من (270) معلم ومعلمة من المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وقد كان من أهم النتائج ما يلي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس والأقدمية و المؤهل العلمي (عاشوري، 2015، ص 33).

**الدراسة الثانية:** دراسة صحراوي (2013) بعنوان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء

التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على جامعة الجزائر حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع إطارات الجامعة أساتذة وإداريين، وتم تحديد العينة بـ (330) فردا بواقع (115) أستاذا و(215) إداريا، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت مقياس ديف فرنسيس وودك (1990) المترجم إلى العربية من قبل عبد الرحمان هيجان

(1995) ومقياس الضغط المهني ل دافيس وآخرون ترجمة علي عسكر (2000) ومقياس الولاء التنظيمي ل موداي وزملاؤه (1976)، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة: أنه لا يوجد ارتباط دال للثقافة التنظيمية وأبعادها والولاء التنظيمي لدى إدارات الجامعة الجزائرية (صحراوي، 2013).

**الدراسة الثالثة: دراسة عاشوري (2015) بعنوان: الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية،** حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، وقد قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي أما بالنسبة للعينة فقد قامت بالمسح الشامل لمجتمع الدراسة وهذا نظرا لصغر حجم المجتمع حيث بلغ عدد العمال (70) عاملا، وتم تطبيق الاستبيان على العاملين من مختلف الفئات بمقياس ليكرت ثلاثي البدائل، كما تم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات الشخصية حول العمل من أجل فهم الواقع الميداني، وكان من بين أهم النتائج التي خلصت إليها نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (عاشوري، 2015).

### 3 - 2 - الدراسات العربية:

**الدراسة الأولى: دراسة خضير وآخرون (1996) بعنوان: الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة،** حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة بين درجة الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة، والكشف عن الفروق المعنوية بين الكليات العلمية والإنسانية في أبعاد الالتزام التنظيمي والفاعلية، شملت العينة في (128 فرد) يتكونون من مدرسين و مساعدين في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة بغداد، وقد تم استخدام استبيان مكون من جزأين الأول لقياس الالتزام التنظيمي والثاني الفاعلية التنظيمية ومؤشراتها، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها أن هناك انخفاضا في مستوى الالتزام التنظيمي وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية (خضير وآخرون، 1996).

الدراسة الثانية: دراسة الفضلي فضل صباح (1997) بعنوان: علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات

العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية، هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على درجة تأثير طبيعة علاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

- التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الديمغرافية منها: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، والمركز الوظيفي.

- التعرف على متوسط الالتزام التنظيمي في الأجهزة الحكومية في الكويت.

- المساهمة في توفير أدب ميداني تحليلي مرتبط بأخذ المتغيرات السلوكية المهمة في إطار الجهاز الحكومي في دولة الكويت، حيث تمثل حجم العينة (190 فرداً) تابعين لـ (47) وزارة و هيئة و إدارة و جهة ذات ميزانية ملحقة أو مستقلة بدولة الكويت تم اختيارهم بطريقة عشوائية وقد تم تصميم استمارة مكونة من جزأين، يضم الجزء الأول البيانات الشخصية (الديموغرافية) المرتبطة بمفردات عينة البحث أما الجزء الثاني فيضم قسمين، القسم الأول لقياس الالتزام التنظيمي، والذي طوره بوتز وزملائه أما الجزء الثاني لقياس علاقة الرئيس بتابعيه والذي طوره كل من تايلور وبورس وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ايجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه، بينما كانت العلاقة سالبة بين الالتزام التنظيمي وكل من العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، المركز الوظيفي (الفضلي، 1997).

الدراسة الثالثة: دراسة أيمن المعاني (1999) بعنوان: الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات

الأردنية، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف على مستوى الولاء التنظيمي في الوزارات الأردنية، والكشف عن العلاقة بين المتغيرات الشخصية (جهة العمل، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في الوزارة، الحالية، الراتب، الحالة الاجتماعية، السن، الجنس) والولاء التنظيمي للمديرين في الوزارات الأردنية، وقد تمثل حجم العينة في (186) مديراً من مديري المديریات في (23) وزارة في الأردن وكان من

النتائج المتوصل إليها أن أفراد المجتمع الدراسي أظهروا درجة جيدة من الولاء التنظيمي بلغ معدلها (79.8%) (أيمن المعاني، 1999)

**الدراسة الرابعة: دراسة الثمالي (2002)** بعنوان: علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة بيئة العمل لقوات الأمن الخاصة بمستويات الالتزام التنظيمي، والتعرف على علاقة المتغيرات التنظيمية بمستويات الالتزام التنظيمي، التعرف على مدى اختلاف العلاقة ببيئة العمل الداخلية والالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديموغرافية لضباط قطاع قوات الأمن الخاصة، وقد تمثل حجم العينة بـ(249) شخص من الضباط العاملين بقيادات قوات الأمن الخاصة والوحدات الميدانية بمدينة الرياض وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- إن مستوى الالتزام التنظيمي داخل جهاز قوات الأمن الخاصة في منطقة الرياض عال بصفة عامة.
- لا توجد علاقة بين المتغيرات التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي في قوات الأمن الخاصة.
- لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي وكل من المؤهل والرتبة ومدة الخدمة(الثمالي، 2002).

**الدراسة الخامسة: دراسة حنون (2006)** بعنوان: قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات الالتزام التنظيمي مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة).

وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها (340) موظف وموظفة من أصل (1676) موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان من أهمها:

- وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وأشارت

إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة والمتغيرات التالية: (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، والمستوى الوظيفي) (حنونة، 2006).

### 3 - 3 - الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: قام بها بيكر (1992 Beeker) بعنوان: تأثير الخصائص الشخصية على مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات العسكرية حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الخصائص الشخصية التي تمثلت في (العمر، مدة الخدمة، التعليم) على مستوى الالتزام التنظيمي وقد بلغت عينة الدراسة (1305) موظف من منظمات عسكرية، وخلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود علاقة طردية بين متغيري (العمر ومدة الخدمة) والالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة طردية بين المؤهل العلمي والالتزام التنظيمي.

وهذا يعني أن الموظفين الأكبر سناً وذوي سنوات الخبرة الطويلة والأكثر تعليماً كانوا أكثر التزاماً للمنظمة التابعين لها (Beeker, T,E,1992,PP 232-244).

الدراسة الثانية: دراسة كومار وجيري (Kumar and Giri ,2009) بعنوان: تأثير العمر والخبرة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة مكونة من (380) عاملاً في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعمامة عاملة في المصارف والاتصالات في الهند، وكان من أهم النتائج التي خلصت إليها نتائج الدراسة: أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين المتقدمين في السن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سناً، كما أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العاملين، وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى (Kumar and Giri ,2009 , pp 28-36).

## 4 - الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة معا:

## 4 - 1 - الأمن النفسي والدافعية للإنجاز:

## 4 - 1 - 1 - الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة الدلبحي (2009) بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض والتي هدفت إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز في العمل لمعلمي الصف الثانوي، كما هدفت إلى تحديد مستوى الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، ومعرفة فيما إذا كان هناك فروق بين معلمي مدينة الرياض في مستوى الأمن النفسي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، الراتب، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة تتكون من (344) معلما من علمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسين، مقياس الأمن النفسي للدليم وآخرون (1993) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحث، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين الأمن النفسي لمعلمي الصف الثانوي ودافعتهم للإنجاز في العمل.
- وجود مستوى عال من الشعور بالأمن النفسي، ووجود مستوى عال من الدافعية للإنجاز.
- وجود فروق في مستوى الأمن النفسي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات (العمر، الخبرة، الراتب الشهري)، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيري (الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي) (الدلبحي، 2009، ص3).

الدراسة الثانية: دراسة العجمي (2018) بعنوان: الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الرياضية بدولة الكويت، حيث هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية في دولة الكويت في ضوء

بعض المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وتطبيق مقياس الأمن النفسي لزينب شقير ومقياس الدافعية للإنجاز لأماني عبد المقصود، على عينة مكونة من (75) معلم و (65) معلمة بمجموع (150) من معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- أن معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت يتمتعون بمستوى عال جدا من الطمأنينة والأمن النفسي.
- أن معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لديهم مستوى عال جدا من الدافعية للإنجاز في العمل.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت، وهذه العلاقة طردية وموجبة الاتجاه، أي أن زيادة أحد المتغيرين يؤدي إلى زياده الآخر والعكس صحيح (العجمي، 2018، ص ص 381-396).

**الدراسة الثالثة: دراسة بن عيشوش و ريب الله (2022)،** هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى علوم اجتماعية بجامعة وهران (مُجد بن أحمد)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، ولغرض جمع المعلومات تم استخدام مقياسين، مقياس الأمن النفسي لزينب شقير (2005) ومقياس الدافعية للإنجاز لبشير معمري (2011)، وبعد حساب الصدق والثبات للمقياسين وتطبيق الدراسة على عينة قوامها (100) طالبا وطالبة، وبعد تفرغ وتحليل النتائج إحصائيا توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى علوم اجتماعية (بن عيشوش و ريب الله، 2022، ص 17).

**الدراسة الثالثة الرابعة: دراسة التلاحمة و زقعار (2021)،** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية نحو الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (160)

طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية في مديرية التربية والتعليم في وسط الخليل للعام الدراسي (2020/2019) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، وأن مستوى الدافعية لديهم كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأمن النفسي ودافعية الإنجاز (التلاحمة وزقغار، 2021، ص 782).

#### 4 - 1 - 2 - الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة هونغ ون لي (Hung – Wen Le 2009) بعنوان: العلاقة بين الدافعية للإنجاز والعقد النفسية في مواقف العمل، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى العلاقة بين دافعية الإنجاز والعقد النفسية، تمثلت العينة في موظفي البنك في تايوان، وقد تم توزيع (1000) استبانة كانت الصالحة منها (340)، وكان من أهم النتائج التي حصل عليها الباحث أن دافع الإنجاز يؤثر بشكل كبير على العقد النفسية وبدورها العقد النفسية تؤثر بشكل كبير في موقف العمل، أي أن هناك علاقة بين العوامل المتصلة بدافعية الإنجاز و العقد النفسية، كما أن لدافعية الإنجاز آثاراً إيجابية على مواقف العمل (إنعام بنت مُجد، 2014).

#### 4 - 2 - الأمن النفسي والالتزام التنظيمي:

بعد الاطلاع على البحوث السابقة وجدنا هناك ندرة في الدراسات المباشرة التي تناولت الأمن النفسي والالتزام التنظيمي، وإنما عثرنا على دراسات مشابهة بحثت في علاقة الأمن الوظيفي بالالتزام التنظيمي، وباعتبار أن الأمن النفسي يصنف كبعد من أبعاد الأمن الوظيفي، فقد ارتأينا أن نقدم هذه الدراسات كما يلي:

#### 4 - 2 - 1 - الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: مؤزر رمضان (2018): حيث هدفت إلى التعرف على الأمن الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية بمحافظة غزة،

اعتمد الباحث على الاستبانة لتحقيق الهدف وتمثلت العينة في (298) مفردة، وتمت المعالجة بواسطة البرنامج الاحصائي (spss) وكان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- عدم وجود فروق في اتجاهات عينة الدراسة لمحور الأمن الوظيفي ومحور الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الأمن الوظيفي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي، والتخصص).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحور الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة، التخصص).
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي (مؤزر مُجد، 2018).

**الدراسة الثانية: دراسة كيرد و صفراني(2021)** بعنوان: أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتم تصميم استبانة لهذا الغرض، وزعت على عينة مكونة من (200) مفردة تم استرجاع (136)، كانت الصالحة للمعالجة الاحصائية (86) استبانة، وتم الاعتماد على البرامج الاحصائية (spss و smart-pls)، وبعد المعالجة الاحصائية تم الحصول على النتائج التالية:

- وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي تجسد في بعد الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي(كيرد و صفراني، 2021، ص 409).

**الدراسة الثالثة: دراسة حشاش و بودشيشة (2022)**، حيث هدفت إلى التعرف على علاقة الأمن النفسي بالولاء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بسكيكدة، من خلال البحث عن العوامل السيكو اجتماعية التي تساهم في تنمية الولاء بالمنظمة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على عينة غير احتمالية قصدية تكونت من (21) فردا من مديرية اتصالات الجزائر بسكيكدة، وقد خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أهمية الجانب النفسي للموظفين، وأن

شعورهم بالرضا والراحة، يزيد في تعزيز ولائهم العاطفي، كما أن الاحساس بالانتماء والامتثال للوائح القانونية ينمي الولاء المعياري، ويتجسد الولاء المستمر من خلال الرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة أطول فترة ممكنة، وبالتالي ثبت أنه توجد علاقة تبادلية بين الأمن النفسي للموظف والولاء التنظيمي (حشاش وبودشيشة، 2022، ص ص 774-793).

#### 4 - 2 - 2 - الدراسات الأجنبية:

**الدراسة الأولى:** دراسة (Charles Akpan, 2013): هدفت التعرف إلى أي مدى يتنبأ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر بنيجيريا، ولتحقيق غرض الدراسة اعتمد الباحث على استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (290) أستاذ محاضر، وبعد المعالجة الاحصائية بالبرنامج الاحصائي (spss) كان من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- أن كلا من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على بالالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعة، وأوصى بضرورة قيام الحكومة والإدارة الجامعة بتحسين الاستراتيجيات التحفيزية لضمان الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين من أجل تعزيز التزامهم (Charles Akpan, p82-93, 2013).

#### 5 - التعقيب على الدراسات السابقة:

تعقبا على جملة الدراسات السابقة فأول ما يتضح هو عدم وجود دراسات تناولت متغيرات الدراسة الثلاثة مع بعضهما وهذا في حدود اطلاع الباحث بل تناولتها ثنائية أو مرتبطة ببعض المتغيرات الأخرى أو بشكل منفرد، و اختلفت باختلاف أهدافها واختلاف الموضوعات والمتغيرات التي تناولتها وكذا اختلاف البيئات التي تمت فيها، أي أنها كانت محورا أساسيا لمجموعة من الدراسات التي تناولتها إما بصورة مستقلة وإما بين مجموعة من المتغيرات الأخرى للتحقق من نوعية التفاعل ما بين المتغيرات فيما بينها.

**5 - 1 - 1 - فمن حيث الموضوع:****5 - 1 - 1 - بالنسبة للأمن النفسي:**

تناولت الدراسات السابقة موضوع الأمن النفسي كمتغير أساسي في الدراسة، كدراسة (باتل، 1985)، ودراسة (العمري والسلمان، 1996)، ودراسة (هاجر، 2013)، ودراسة (بن السايح، 2017)، ودراسة (مناع، 2018) أو في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية كدراسة (جير، 1996)، ودراسة (جهاد عاشور الحضري، 2003)، أو في ضوء شروط الأمن النفسي وخصائصه كدراسة (فيل، 1997)، ، أو في علاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية كدراسة (ماجد اللميع حمود السهلي، 2007) التي تناولت الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي.

**5 - 1 - 2 - بالنسبة للدافعية للإنجاز:**

تناولت الدراسات السابقة موضوع دافعية الإنجاز كمتغير أساسي في الدراسة، كدراسة (باتريسيا، فرانك، وجاكلين، 2004)، ودراسة (اليوسف، 2006)، و دراسة (خويلدي، 2019)، أو في ضوء بعض المتغيرات الوظيفية كدراسة (بن زاهي، 2006)، ودراسة (الخيري، 2008)، أو في ضوء بعض المؤشرات المهنية كدراسة (مريم عثمان، 2010)، ودراسة (عمرون، 2015)، أو في ضوء بعض المتغيرات الشخصية كدراسة (فيروف وسميث، 1985)، أو في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية كدراسة (الرميح، 2004)، أو في ضوء بعض العوامل الخاصة بالعمل كدراسة (لي، 1992 Lee).

**5 - 1 - 3 - بالنسبة للالتزام التنظيمي:**

تناولت الدراسات السابقة موضوع الالتزام التنظيمي كمتغير أساسي كدراسة (المعاني، 1999)، ودراسة (حنونة، 2006)، ودراسة (عاشوري، 2015)، أو في علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والشخصية والتنظيمية كدراسة (بيكر، 1992)، ودراسة (خضير وآخرون، 1996)، ودراسة (الفضلي فضل صباح، 1997)، ودراسة (كومار وجيري، 2009)، أو في العلاقة ببعض الأنماط

القيادية كدراسة (بن حفيظ، 2013)، أو ببعض المتغيرات البيئية المتعلقة بالعمل كدراسة (الثمالي، 2002).

#### 5 - 1 - 4 - بالنسبة للأمن النفسي والدافعية:

بمحت دراسة كل من (الدلبحي، 2009)، ودراسة (العجمي، 2018)، ودراسة (التلاحمة وزقعار 2021)، ودراسة (بن عيشوش وريب الله، 2022)، في علاقة الأمن النفسي والدافعية للإنجاز، بينما تناولت دراسة (هونغ ون لي، 2009)، في علاقة الدافعية للإنجاز بالعقد النفسية.

#### 5 - 1 - 5 - بالنسبة للأمن النفسي والالتزام التنظيمي:

تناولت الدراسات السابقة الأمن النفسي كبعد من أبعاد الأمن الوظيفي والبحث في أثره على الالتزام التنظيمي، كدراسة (مؤزر رمضان، 2018)، ودراسة (كيرد وصفرائي، 2012)، بينما بحثت دراسة (Charles Akpan 2013)، في قدرة تنبؤ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي، وقد تناولت دراسة (حشاش وبودشيشة، 2022) العلاقة المباشرة بين الأمن النفسي والولاء التنظيمي.

#### 5 - 2 - من حيث الأدوات المستخدمة:

#### 5 - 2 - 1 - بالنسبة للأمن النفسي:

من الملاحظ أن معظم الدراسات السابقة قامت باستخدام مقياس ماسلو للأمن النفسي، إلا أن هناك دراسات ربطته ببعض المقاييس الأخرى مثل دراسة (هاجر، 2013)، التي استخدمت مقياس بوتر وزميله لولر لقياس الأداء الوظيفي، ودراسة (مناع، 2018)، التي ارفقته بقائمة كونل للاضطرابات السيكوسوماتية، ودراسة (جهاد عاشور الحضري، 2003) التي استخدمت اختبار الالتزام الديني، وهناك دراسة استخدمت مقياس (زينب شقير، 2005).

وقد تنوعت الأساليب الإحصائية في هذه الدراسات و ذلك حسب الهدف والغرض والتي

منها النسب المئوية، التكرارات، معامل الارتباط، تحليل التباين الأحادي، تحليل التباين الثنائي،

اختبار(ت)، المتوسط الحسابي.

### 5 - 2 - 2 - بالنسبة للدافعية للإنجاز:

تنوعت الأدوات المستخدمة بالنسبة لمتغير الدافعية للإنجاز وذلك حسب طبيعة الدراسة وبيئتها، فمنها من قام أصحابها ببنائها شخصيا كدراسة (بن زاهي، 2006)، الذي قام ببناء مقياس لقياس دافعية الإنجاز مرفقا بمقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي، ومنهم من اعتمد على مقياس جاكسون للإنجاز (1989)، كدراسة (باتريسيا، وفرانك، وجاكلين، 2004)، ومنها من اعتمد على مقياس دافعية الإنجاز للأعسر وآخرون (1983)، كدراسة (الريمح، 2004)، ودراسة أخرى اعتمدت على مقياس نيموف المترجم من بني يونس (2004)، كدراسة (مريم عثمان، 2010)، ودراسة أخرى اعتمدت على مقياس دافعية الإنجاز لمنصور (1986)، وربطته بمقياس الرضا الوظيفي، كدراسة (الخيري، 2008)، وأخيرا دراسة (خويلدي، 2019) التي اعتمدت على مقياس عبد اللطيف خليفة المقنن من طرف الباحث بشير معمريّة.

وقد تنوعت الأساليب الإحصائية في هذه الدراسات والتي منها النسب المئوية، التكرارات، معامل الارتباط، تحليل التباين الأحادي، تحليل التباين الثنائي، اختبار(ت)، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التحليل العاملي.

### 5 - 2 - 3 - بالنسبة للالتزام التنظيمي:

انحصرت أدوات الالتزام التنظيمي في المقاييس الشائعة كمقياس بوتر وزملاؤه الذي استخدم في دراسة (بن حفيظ، 2013)، ودراسة (الفضلي، 1997)، التي ربطته بمقياس علاقة الرئيس بتابعيه الذي طوره كل من تايلور وبورس، ومقياس موداي وزملاؤه (1976) الذي استخدم في دراسة(صحراوي، 2013).

### 5 - 2 - 4 - بالنسبة للأمن النفسي والدافعية:

بالنسبة للأمن النفسي والدافعية ففي بعض الدراسات تم الاعتماد على مقياس فهد الدليم (1993)

وإعداد مقياس لقياس دافعية الإنجاز كدراسة (الدلبي، 2009)، ودراسات أخرى استخدمت مقياس الأمن النفسي لزئنب شقير وربطته بمقاييس شائعة كدراسة (العجمي، 2018)، التي استخدمت مقياس أماني عبد المقصود، (ودراسة بن عيشوش وربب الله، 2022)، التي استخدمت مقياس بشير معمري (2011).

### 5 - 3 - من حيث العينة:

اهتمت الدراسات السابقة بعينات متنوعة، فهناك دراسات اهتمت بعينات التدريس الجامعية مثل دراسة (العمرى والسلمان 1996)، ودراسة (خضير وآخرون، 1996) ودراسة (حنونة، 2006)، ودراسة (صحراوي، 2013)، ودراسة (Charles Akpan, 2013)، وهناك دراسات اهتمت بالعاملين في القطاع الصحي كدراسة (جهاد عاشور الخضري، 2003)، ودراسة (بن السايح، 2017)، ودراسة (مؤزر رمضان، 2018)، وهناك دراسات اهتمت بالعاملين في القطاع التربوي منهم المعلمين كدراسة (لي، Lee1992)، ودراسة (الدلبي، 2009)، ودراسة (بن حفيظ، 2013)، ودراسة (عمرون، 2015)، ودراسة (العجمي، 2018)، ومنهم المرشدين المدرسيين والأخصائيين الاجتماعيين كدراسة (الرميح، 2007)، ودراسة (الخيري، 2008)، وهناك دراسات اهتمت بأعوان الحماية المدنية كدراسة (مريم عثمان، 2010)، ودراستي (مناع هاجر، 2013 و 2018)، ودراسات اهتمت بقوات الأمن الخاصة والمنظمات والهيئات العسكرية كدراسة (بيكر، 1992)، ودراسة (الثمالي، 2002)، ودراسة (اليوسف، 2006)، وهناك دراسات اهتمت بالعاملين في المؤسسات الاقتصادية والشركات الربحية كدراسة (بن زاهي، 2006)، على عمال المحروقات، ودراسة (خويلدي، 2019) على عمال النظام الدوري (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ودراسة (كيرد وصفرائي، 2021)، ودراسة (دشاش وبودشيشة، 2022)، بمؤسسة اتصالات الجزائر، وأخيرا دراسات اهتمت بمديرين تابعين لوزراء وهيئات حكومية كدراسة (المعاني، 1999)، ودراسة (ماجد اللميع حمود السهلي، 2007).

مما يلاحظ نقص الدراسات التي تناولت عمال المناوبات أو الدوريات في المؤسسات والشركات الاقتصادية وهذا مما يؤكد أننا في حاجة ماسة لهذه الدراسة أو ما يشابهها.

#### 5 - 4 - من حيث النتائج:

#### 5 - 4 - 1 - بالنسبة للأمن النفسي:

الملاحظ هو تشابه بعض الدراسات في ما تم التوصل إليه من نتائج ففي دراسة (باتل، 1985) تبين أن هناك فروق في مستوى الأمن النفسي بين العمال المتزوجين والغير المتزوجين لغير المتزوجين، وهي نفس النتيجة المتوصل إليها في دراسة (مناع، 2018) مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تبعاً لمتغير السن، بينما جاء ذلك مخالفاً في النتيجة المتوصل إليها في دراسة (هاجر، 2013)، ودراسة (الخضري، 2003) لصالح المتزوجين، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، وكشفت كذلك على وجود درجة متوسطة من الأمن النفسي لدى طواقم الاسعاف الطبية وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (العمرى والسلمان، 1996)، بينما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بن السايح، 2017)، بينما كشفت دراسة (السهلي، 2007) على أن هناك فروق في درجة الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً لعامل السن والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية، وهو ما اتفقت نتيجته مع ما جاء في دراسة (جبر، 1996)، حيث أقرت بارتفاع مستوى الأمن النفسي مع تقدم السن وارتفاع المستوى التعليمي، بينما كشفت دراسة (العمرى والسلمان، 1996) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحساس بالأمن النفسي تعزى لاختلاف التخصص، سنوات الخبرة، الرتبة والجنس وكل هذه النتائج والعوامل مهمة بحيث يمكن أن تندرج ضمن مجال الدراسة الحالية.

#### 5 - 4 - 2 - بالنسبة للدافعية للإنجاز:

تشابهت بعض الدراسات في النتائج المتوصل إليها، فمنها من توصلت إلى عدم وجود علاقة لكل من متغيري (العمر والخبرة) بالدافعية للإنجاز، وهو ما جاء في دراسة كل من (لي، Lee

(1992)، و(مريم عثمان، 2010)، ودراسة (خويلدي، 2019) التي كشفت بالإضافة إلى ذلك عن وجود مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز، ودراسة (عمرون، 2015) التي توصلت إلى نفس النتائج بالإضافة إلى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الخبرة، لكنها توصلت إلى وجود فروق تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، بينما توصلت دراسة (الرميح، 2009)، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة والحالة الاجتماعية بالإضافة إلى وجود مستوى عالٍ من دافعية الإنجاز وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (بن زاهي، 2006).

### 5 - 4 - 3 - بالنسبة للالتزام التنظيمي:

خلصت معظم الدراسات السابقة في الالتزام التنظيمي إلى أن هناك علاقة طردية بين عنصر كل من (العمر ومدة الخدمة والمستوى التعليمي) وامتثال الالتزام التنظيمي، أي أنه كلما زاد أحد هذه العناصر كلما زاد الالتزام التنظيمي، وهو ما جاء في دراسة (بيكر، 1992)، ودراسة (حنونة، 2006)، ودراسة (كومار وجيري، 2009)، ودراسة (بن حفيظ، 2013)، بينما أظهرت نتائج أخرى أنه لا علاقة للعمر والرتبة ومدة الخدمة والمستوى التعليمي بالالتزام التنظيمي، وهو ما جاء في دراسة (الفضلي فضل صباح، 1997)، ودراسة (الثمالي، 2002)، حيث تم إرجاع نتائج بعض هذه الدراسات إلى الصبغة الرسمية في الهيئات الحكومية وفي جهاز قوات الأمن الخاصة بغض النظر عن الجوانب الأخرى، وقد أظهرت مرة أخرى نتائج دراسة كل من (المعاني، 1999)، ودراسة (الثمالي، 2002)، ودراسة (حنونة، 2006) وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، بينما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (خضير وآخرون، 1996) التي أقرت بانخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

### 5 - 4 - 4 - بالنسبة للأمن النفسي والدافعية:

خلصت كل الدراسات الخاصة بالأمن النفسي والدافعية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية وموجبة الاتجاه، أي زيادة أحد المتغيرين يؤدي إلى زيادة الآخر والعكس صحيح، بينما كان

هناك تباين في مستوى الأمن النفسي وفي مستوى دافعية الإنجاز وبعض المتغيرات الأخرى، فقد توصلت دراسة (العجمي، 2018)، إلى وجود مستوى عال من الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز، وهي النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الدلبحي، 2009)، إضافة إلى وجود فروق في مستوى الأمن النفسي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات العمر، الخبرة، وعدم وجود فروق تعزى للحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، بينما توصلت دراسة (التلاحمة وزقعار، 2021) إلى وجود مستوى متوسط من الأمن النفسي لدى عينة الدراسة.

#### 5 - 4 - 5 - بالنسبة للأمن النفسي والالتزام التنظيمي:

خلصت نتائج الدراسات الخاصة بالأمن النفسي والالتزام التنظيمي إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وعلاقة تبادلية بين المتغيرين، فقد توصلت دراسة (كيرد وصفراني، 2021)، إلى وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي تجسد في بعدي الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي، وهو ما تشابهت نتيجته مع الدراسة التي قام بها (Charles Akpan. 2013)، التي أقرت بأن للأمن الوظيفي أثر على الالتزام التنظيمي، وقد خلصت دراسة (حشاش وبودشيشة، 2022)، إلى أن هناك علاقة تبادلية بين الأمن النفسي للموظف والولاء التنظيمي، بينما توصلت دراسة (مؤزر رمضان، 2018)، إلى عدم وجود فروق في محور الأمن الوظيفي ومحور الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مكان العمل)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الأمن الوظيفي ومحور الالتزام التنظيمي تعزى لسنوات الخدمة والتخصص.

#### 6 - أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

##### 6 - 1 - أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع، وهو المنهج الوصفي، كما تتفق معها في الأداة، حيث استخدمت معظم الدراسات الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) و بمعظم الأساليب الإحصائية لاستخلاص نتائج الدراسة.

## 6 - 2 - أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تختلف الدراسة الحالية على الدراسات السابقة بأنها الدراسة الوحيدة التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز و الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات في حدود علم الباحث.

- كما تختلف الدراسة الحالية على الدراسات السابقة بأنها الدراسة الوحيدة التي استخدمت مقياس شادية التل وعصام أبو بكر للأمن النفسي (1997) الذي تم تطويره في إطار إسلامي باعتباره صمم لتطبيقه في البيئة الإسلامية.

## 7 - ما أستفاده الباحث في دراسته الحالية من الدراسات السابقة:

- يمكن تحديد أهم الجوانب التي استفادت منها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في ما يلي:
- ساهمت الدراسات السابقة في إثراء معلومات الباحث من حيث تقديم الخلفية النظرية للبحث، وفي إنجاز الدراسة التطبيقية وذلك من خلال ما اتبعته من طرق ومناهج وما احتوته من مجالات.
- الاستفادة في تحديد مشكلة الدراسة و صياغة فرضياتها.
- الاطلاع على الجوانب التي تم التركيز عليها في هذه الدراسات وعلى المتغيرات التي تمت دراستها، لمحاولة إيجاد متغيرات جديدة لم تدرس من قبل ولها علاقة بالدراسة الحالية.
- مقارنة ومناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة وذلك من خلال ما أسفرت عليه من نتائج وما توصلت إليه من توصيات و اقتراحات.
- وجهت الباحث إلى الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

**8 - مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:**

تميزت الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، حيث تناولت موضوعاً لم يتم التطرق إليه من قبل، وهذا حسب ما جاء في الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحث وما اطلع عليه من دراسات وبحوث في هذا المجال.

فقد تناولت هذه الدراسة ثلاثة متغيرات (الأمن النفسي، دافعية الإنجاز، الالتزام التنظيمي) تم التطرق إليها مرتبطة ببعض المتغيرات الأخرى، في مواضيع وبيئات وعينات مختلفة وبأهداف متنوعة، لكن لم يتم التطرق إليها مرتبطة ببعضها البعض وبنفس العينة محل البحث (عمال الدوريات)، وهو ما يبين حداثة الموضوع وجددية الطرح في هذا البحث، وسيتجلى ذلك في الإضافة التي سيقدمها من خلال النتائج المتوصل إليها والتي ستكون مقدمة لبحوث أخرى في هذا المجال.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عنصر مهم من عناصر البحث العلمي وهو الدراسات السابقة، حيث يتم الاعتماد عليه خاصة في صياغة إشكالية الدراسة وفرضياتها، هذا بالإضافة إلى استعماله في تفسير وتدعيم نتائج الدراسة المتوصل إليها، فقد تطرقنا في البداية إلى أهم الدراسات المشابهة التي تناولت متغيرات الدراسة على انفراد (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، الالتزام التنظيمي)، ثم إلى بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة معاً (الأمن النفسي والدافعية للإنجاز، الأمن النفسي والالتزام التنظيمي) مرتبطة بعينات مشابهة لعينة الدراسة، ومن ثم حاولنا التعقيب على هذه الدراسات من حيث الموضوع والأدوات المستخدمة والعينات التي أجريت عليها هذه الدراسات، ثم النتائج المتوصل إليها، ثم تطرقنا إلى أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ومدى استفادتنا في دراستنا الحالية من الدراسات السابقة، وفي الأخير وضحنا مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة من خلال جدية الطرح وما ستضيفه إلى مجال البحث العلمي، وسنتطرق في الفصل الموالي إلى المتغير المهم في هذه الدراسة وهو الأمن النفسي بمختلف المفاهيم والعناصر المرتبطة به.

## الفصل الثالث: الأمن النفسي

### تمهيد

- 1 - مفهوم الأمن النفسي
- 2 - أهمية الأمن النفسي
- 3 - مكونات الأمن النفسي
- 4 - خصائص الأمن النفسي
- 5 - أبعاد الأمن النفسي
- 6 - مصادر الأمن النفسي
- 7 - مهددات الأمن النفسي
- 8 - أساليب تحقيق الأمن النفسي
- 9 - النماذج المفسرة للأمن النفسي

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر مفهوم الأمن النفسي من بين المفاهيم الأساسية في دراسة الصحة النفسية للأفراد، فهو من المكونات الأساسية للشخصية، يمدّها بأتماط من المعايير والسلوكيات والاتجاهات السوية، وأي تهديد لهذا المتغير الهام ينتج عنه العديد من المشكلات والإضطرابات النفسية التي تعصف بشخصية الفرد إلى ما لا يحمد عقباه.

لقد ورد ذكره في القرآن الكريم في آيات عديدة منها قوله تعالى : ﴿ فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف ﴾ ( سورة قريش ، الآية 03 – 04 )  
وقوله تعالى ﴿ الذين آمنوا و تطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب ﴾ (سورة الرعد ، الآية 28 )

إن هذا المتغير الهام ( الأمن النفسي ) كثيرا ما يصير مهددا في أية مرحلة من مراحل العمر، إذا ما تعرض الإنسان لضغوط نفسية أو اجتماعية أو فكرية لا طاقة له بها مما قد يؤدي به إلى الاضطراب النفسي، لهذا يسعى كل فرد لتحقيق مختلف متطلبات الأمن النفسي من أجل الوصول إلى الطمأنينة والهدوء النفسي، مما يساعده على التوافق مع نفسه ومع الغير.

وعليه سنحاول من خلال الفصل التعرف على مفهوم الأمن النفسي وأهميته بالنسبة لحياة الفرد والمجتمع وسرد أهم المكونات و الخصائص و الأبعاد التي يتميز بها وما هي مصادره ومهدداته، والتعرف على الأساليب التي يمكن أن يتحقق بها، وفي الأخير عرض أهم الاتجاهات النظرية المفسرة له.

## 1 - مفهوم الأمن النفسي:

## 1 - 1 - مفهوم الأمن لغويا:

يعد مفهوم الأمن من المفاهيم اللغوية ذات الثراء في المعنى، فقد جاءت كلمة أمن في كل من لسان العرب، و المعجم الوسيط، ومختار الصحاح بعدة معاني نذكر منها ما يلي:

- ضد الخوف: فالأمن ضد الخوف ، ويقال أمن فلان يأمن آمنا وأمنا إذا لم يخف، وقد أمنتته ضد أخفته ورجل أمنتته أي يأمن من كل واحد.

- الأمان و الأمانة: بمعنى وقد أمنتته فأنا آمن، وأمنت غيري من الأمن والأمان، والأمانة ضد الخيانة.

- الطمأنينة: فيقال إن الرجل يكون آمنا إذا كان يطمئن إلى كل واحد، ويثق بكل واحد، ويقال البلد الأمين أي الذي اطمأن به أهله(الخضري،2003، ص 15).

أما الأمن في اصطلاح اللغة العربية وكما جاءت معانيه في القرآن الكريم، كتاب العربية الأولى هو ضد الخوف الذي هو الفزع، فهو الطمأنينة والاطمئنان بعدم توقع مكروه، في الزمن الحاضر والآتي وضده: الخوف، الذي يعني الفزع وفقدان الاطمئنان (مُجد عمارة، 1998، ص 5).

## 1 - 2 - الأمن النفسي اصطلاحا:

اختلفت مفاهيم الأمن النفسي باختلاف الباحثين واختلاف زاوية نظر كل منهم لهذا المفهوم الهام، ولم يخلو الأمن النفسي من بعض التداخل مع المفاهيم النفسية الأخرى كالطمأنينة الانفعالية، والأمن الذاتي، والانفعالي.

حيث يرى أدلر (Adler 1929) أنه الوضعية التي يكون فيها الفرد آمنا و متحررا من التهديد، والخطر، وبالشكل الذي يمكنه من التواجد بوضعية قوية دون وجود التحديات ( Fatil &Reddy , 1985, p12).

كما عرفه ماسلو (Maslow1972) بأنه شعور الفرد بالقبول والانتماء والألفة وندرة الشعور بالتهديد والخطر، والقلق، وتصوره بأن الجنس البشري ودود وخير، يشعر بالثقة نحو الآخرين،

متسامح، متعاطف، متفائل سعيد، مستقر عاطفياً، ميل إلى الانطلاق، متقبل لذاته، متجاوب مع الواقع، خال نسبياً من الاضطرابات العصائية (Maslow, 1972, p36).

ويرى ماسلو أن الأمن النفسي هو " شعور الفرد بأنه: محبوب متقبل من الآخرين له مكانه بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (الخطري، 2003، ص 17).

ويعرف الكناي (1988) الأمن النفسي "بأنه مقدار ما يحتاج إليه الفرد من حماية لنفسه، ووقايتها من الظروف التي تشكل خطراً عليه مثل التقلبات المناخية، والطبيعية، والأوبئة، والأمراض و الحروب، وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، والاجتماعي، والتقليل من القلق المرتفع المصاحب للمستقبل المجهول سواء فيما يتعلق بدراسته أو عمله، أو مأكله، أو ملبسه" ( الكناي، 1988، ص 93).

كما عرفه زهران (1989) بأنه الطمأنينة النفسية أو الانفعالية وهو الأمن الشخصي أو أمن كل فرد على حدى، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر وهو محرك الفرد لتحقيق، أمنه وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء (زهران، 1989، ص 296).

أما دسوقي (1990) فيعرفه بقوله: "كون المرء آمناً، أي سالماً من تحديد أخطار العيش أو ما عنده قيمة كبيرة، وهو اتجاه مركب من تملك النفس والثقة بالذات والتيقن من أن المرء ينتمي لجماعات إنسانية لها قيمتها (دسوقي، 1990، ص 329).

ويعرفه الصنيع (1995) بأنه "سكون النفس وطمأنينتها عند تعرضها لأزمة تحمل في ثناياها خطر من الأخطار، كذلك شعور الفرد بالحماية من التعرض للأخطار الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية المحيطة به" (الصنيع، 1995، ص 70).

كما أشار عبد الرحمن عدس أن المقصود بالأمن النفسي " وجود علاقات متوازنة بين الفرد وذاته من ناحية، وبينه وبين الأفراد الآخرين المحيطين به من ناحية أخرى، فإذا توفرت هذه العلاقات المتوازنة فإن سلوك الفرد يميل إلى الاستقرار وبالتالي فإنه يصبح أكثر قابلية للعمل والإنتاج بعيدا عن أنواع القلق والاضطراب (العقيلي، 2004، ص 24).

أما رايف (Ryff) فقد وضع نموذجا نظريا شاملا ومتعدد الجوانب لمفهوم الأمن النفسي يتكون هذا النموذج النظري من ستة عناصر أساسية تشكل مفهوم الأمن النفسي:

- 1 - تقبل الذات: ويتمثل في نظرة الفرد لذاته نظرة ايجابية، والشعور بقيمة وأهمية الحياة.
- 2 - العلاقة الايجابية مع الآخرين: وتتمثل في قدرة الفرد على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، تتسم بالثقة، والاحترام، والدفء، والحب.
- 3 - الاستقلالية: وتتمثل في اعتماد الفرد على نفسه، وتنظيم سلوكه، وتقييم ذاته، من خلال معايير محددة يضعها لنفسه.
- 4 - السيطرة على البيئة الذاتية: وتتمثل في قدرة الفرد على إدارة البيئة الذاتية، واستغلال الفرص الجيدة الموجودة في بيئته للاستفادة منها.
- 5 - الحياة ذات أهداف: وتتمثل في أن يضع الفرد لنفسه أهدافا محددة وواضحة يسعى إلى تحقيقها.
- 6 - التطور الذاتي: وتتمثل في إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته، والسعي نحو تطويرها مع تطور الزمن (مرجع سابق، ص ص 24 - 25).

أما (على سعد) فيرى بأن الأمن النفسي يتضمن جوانب متعددة تتمثل فيما يلي:

- الجوانب النفسية: يعبر عنها في مدى تمتع الفرد بالصحة النفسية.
- الجوانب الفلسفية: قائمة على فلسفة وتوجهات الفرد في حياته.
- الجوانب الاجتماعية: تتمثل في العلاقة بينه وبين المجتمع.

- الجوانب الإنسانية: باعتبار الأمن النفسي سمة إنسانية لها تأثيرها الإيجابي في حياة الفرد(السهلي، 2007، ص18).

كما عرفه بـ **سيوني والصبان (2011)** على أنه حالة نفسية يشعر الفرد من خلالها بالطمأنينة والامان والراحة النفسية والاستقرار وإشباع معظم حاجاته ومطالبه، وعدم الشعور بالخوف أو الخطر والقدرة على المواجهة دون حدوث اضطراب أو خلل(بسيوني والصبان، 2011، ص 135).

وعرفه **مصطفى علي (2014)** بأنه حالة نفسية داخلية يشعر من خلالها الفرد بالطمأنينة والثقة في الذات والآخرين(مصطفى علي، 2014، ص 279).

ومن خلال ما سبق نجد أن الباحثين اختلفت تعريفاتهم وتباينت آراؤهم حول الأمن النفسي، فلا يوجد مفهوم محدد يعتمد عليه جميع العلماء والباحثين في مجال علم النفس، ألا أنه يمكن اعتبار كل تعريف امتدادا لتعريف لآخر ومكملا له أو جزءا منه، أما نحن في هذه الدراسة فنعرفه على أنه " شعور العامل بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين له مكانة بينهم، ومستقر نفسيا، يشعر بالراحة النفسية والرضا والقناعة في حياته العامة والعملية.

## 2 - أهمية الأمن النفسي:

يعتبر الأمن النفسي مطلبا ضروريا يحتاج إليه الفرد والجماعة، حيث يعد من الحاجات الهامة للنمو النفسي السوي والمتزن، والصحة النفسية والاجتماعية، حيث أن الشعور بالأمن والطمأنينة يورث الرخاء النفسي، وبالتالي يولد انسجاما تاما بين شعور الفرد بالطمأنينة ودرجة الطموح لديه.

وتبدو أهمية الحاجة إلى الأمن في تقسيم "ماسلو" للحاجات الإنسانية حيث وضعها في المستوى الثاني من النموذج الهرمي للحاجات، فلا يمكن أن تقوم حياة إنسانية، وتنهض بها وظيفة الخلافة في الأرض، إلا إذا اقترنت تلك الحياة بأمن ورفاهية(الشهري، 2009، ص 28).

ويمكن تلخيص أهمية الأمن النفسي في العناصر التالية:

- **الأمن أساس للتنمية:** فلا تنمية ولا ازدهار إلا في ظلال الأمن، فالتخطيط السليم والإبداع الفكري والمثابرة العلمية، هي أهم مرتكزات التنمية، وهي أمور غير ممكنة الحدوث إلا في ظل أمن واستقرار يطمئن فيه الإنسان على نفسه وثرواته واستثماراته.

- **الأمن غاية العدل:** والعدل سبيل للأمن، فالأمن بالنسبة للعدل غاية وليس العكس، فإذا كان العدل يقتضي تحكيم الشرع والحكم بميزانه، فإن الشرع ذاته ما نزل إلا لتحقيق الأمن في الحياة، وغياب العدل يؤدي إلى غياب الأمن (أقرع، 2005، ص16).

**الأمن غاية الشرائع وهدفها الأسمى:** فقد أنزل الله الشرائع متتالية منذ أن هبط أول إنسان إلى هذه الأرض حيث ظلت عناية الله تتابعه وتلازمه، فما تقوم أمة ولا يبعث جيل إلا ويكون لرسالة السماء شأن معه (مرجع سابق، ص28).

ويرى حامد عبد السلام زهران (2002) أن الأمن النفسي إن توفر لجميع الأفراد، فسيقوم كل فرد بأداء عمله بالشكل المناسب، لأن الإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج ويمارس حياته الطبيعية، كما تختلف الحاجة إلى الأمن وخدماته من شخص إلى آخر بالنسبة للفرد والمجتمع والدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحيته، وبالنسبة للمجتمع فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد مقوماته التنظيمية، وبالنسبة للدولة فإن الأمن يحافظ على كيانها واستقرار الحال في ربوعها (زهران، 2002، ص84).

### 3 - مكونات الأمن النفسي:

**3 - 1 - الأمن الاجتماعي:** وهو إحساس الفرد والجماعة البشرية بإشباع دوافعها العضوية والنفسية، وأعلى قمتها دافع الأمن بمظهره المادي والنفسي، والمتمثلين في اطمئنان المجتمع إلى زوال ما يهدد مظاهر هذا الدافع المادي، كالسكون الدائم المستمر، والرزق والتوافق مع الغير، والدوافع النفسية المتمثلة في الاعتراف بالفرد ودوره ومكانته فيه.

كما أن الأمن الاجتماعي يعني توفير الحماية والاطمئنان والأمان لأفراد المجتمع لخطر قد تحقق أو من المتوقع حدوثه، بمعنى سد الحاجات الإنسانية التي يحتاجها الفرد ليحيا حياة مطمئنة سعيدة في المجتمع (منزل عسران، 2004، ص 46).

**3 - 2 - الأمن الجسمي:** يشير إلى مدى إشباع الفرد حاجاته البدنية والجسمية، حيث أن المجتمع يوفر لأفراده حاجاتهم الأساسية ويضمن مستوى من الأمن يتناسب مع مقدار ما وفره للأفراد إلا أنه في أوقات الأزمات يضطرب شعور الفرد بالانتماء لمجتمع لا يوفر الحد الأدنى من الحاجات الأساسية له بالشكل الكامل، ويكون الاهتمام بالحاجات الجسمية عن طريق الاهتمام بالناحية الجسدية وعدم التعرض للأذى (أحمد عطية، 2003).

**3 - 3 - الأمن الفكري والعقائدي:** وهو أن يؤمن الفرد على فكره وعقيدته، على أن لا يتم قهره على ما يخالف ما يعتقد، وأن حرية التدين تحكم كل مقومات المجتمع المسلم إلا أن هناك مطلب يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند الحديث عن حرية التدين في المجتمع المسلم، وهي أن كل دين غير دين الإسلام مكفول لأتباعه حرية ممارسة عقائدهم، شريطة أن لا يناصروا أحدا على المسلمين ولا يحاربوا المسلمين في عقيدتهم (بوقري مي، 2009).

#### 4 - خصائص الأمن النفسي:

الأمن النفسي ظاهرة تكاملية، تراكمية، نفسية، معرفية فلسفية، اجتماعية، كمية، وإنسانية، ومن بين أهم خصائصها ما يلي:

**4 - 1 - نفسية:** تستند إلى الطاقة النفسية، ويعبر عنها في مستويات من الكبت التوتر، والسيطرة الإدارية والإرادية للانفعالات، والاندفاعات الشخصية، قابل للقياس في ضوء محك الإنجاز الشخصي والاجتماعي، حيث يؤثر ويتأثر أمن الشخص النفسي بها، فضلا عن أثر نمط الشخصية، ومفهوم الذات.

**4 - 2 - معرفية فلسفية:** يتحدد الأمن النفسي أول ما يتحدد بقيمة الأشياء، والموضوعات المهددة للذات ومعانيها المعرفية، إذ قلما نخشى أو نخدد أو يساء إلى اتزاننا، ونسلك سلوكا ماديا يجسد ذلك، قبل أن نكون قد حكمنا مسبقا أفكارا معرفية فلسفية، تشكل جزءا من منظومتنا المعرفية بطبيعة ونمط السلوك الذي نسلك.

إن اتجاهاتنا السلبية أو الإيجابية وتقويماتنا المعرفية الفلسفية، تلعب دورا فعالا في تحديد آثارها، فمشاعر القلق والخوف، والإحساس بالرفض، ترتبط بشكل أساسي بالقيمة الفلسفية التي تقوم بها أسباب تلك المشاعر، وهناك فرق كبير بين شخص يقوم الحياة بمتغيراتها تقويما عاليا، ويجدها جديرة بالحياة والعمل من أجلها، وبين آخر يجدها عبثا وغير جديرة بأن تعاش.

**4 - 3 - اجتماعية:** فالعلاقة مع المجتمع ليست علاقة خارجية تفرضها ظروف بعيدة عن الذات، عن طريق علاقة ما مع القوانين، والنسيج الاجتماعي المستقل نظريا عن نسيج هذه الذات، وإنما علاقة تنطبع وفق التنشئة الاجتماعية في وجدان الفرد وخريطته المعرفية، وتصبح قادرة على العمل داخل الفرد حتى في غياب عامل المباشرة في العلاقة مع الفلسفة الاجتماعية وتشريعاتها المكتوبة، ولذلك يصعب الحديث عن أمن نفسي شخصي دون هوية اجتماعية محددة، فما يهدد الاستقرار النفسي في مجتمع ما قد لا يثير أدنى درجات الاهتمام في مجتمع آخر.

**4 - 4 - كمية:** ينطوي مفهوم الأمن النفسي على وجود مقدار كمي له وزن ما يمكن قياسه، ويظهر على شكل سلوك أو طاقة، وهذا ما جعل الحديث عن مستويات الأمن النفسي معقولا ويستند إليه عمل تشخيصي يصنف أنماط الشخصيات إلى سلوك آمن بمقدار، أو شخصية آمنة بمقدار، وهذا الفهم الكمي للأمن النفسي يفسر إمكانية التدخل العلمي على مستوى القياس والتشخيص والعلاج.

**4 - 5 - إنسانية:** الأمن النفسي سمة يشترك فيها أبناء البشر مهما كانت مراحلهم العمرية، أو مستوياتهم الاجتماعية، الثقافية، المعرفية، وبالتالي فهو سمة إنسانية، وتحصين هذه السمة والتدخل

للتأثير الإيجابي بمستويات عدم أمنها هو مهمة إنسانية تؤدي إلى إنسانية آمنة ومبدعة (وفاء علي، 2009، ص 15-16).

هذا وأظهرت نتائج عينة من البحوث والدراسات جملة من الخصائص للأمن النفسي وهي كما يلي:

**1 -** يتحدد الأمن النفسي بعملية التنشئة الاجتماعية وأساليبها من تسامح وعقاب، وتسلط وديمقراطية، وتقبل ورفض، وحب وكراهية، ويرتبط بالفاعل الاجتماعي في بيئة آمنة غير مهددة (عبد السلام، 2003، ص 88).

**2 -** يؤثر الأمن النفسي تأثيراً حسناً على التحصيل الدراسي للطلبة، وفي الإنجاز بصفة عامة. (Green, 1981, p, 145)

**3 -** المتعلمون والمثقفون أكثر أمناً من الجهلة والأمينين.

**4 -** شعور الوالدين بالأمن النفسي في شيخوختهم يرتبط بوجود الأولاد وبقيومتهم (وفاء علي، 2010، ص 24).

**5 -** الآمنون نفسياً أعلى في الابتكار من غير الآمنين.

**6 -** عدم الشعور بالأمن مرتبط بالتوتر، وبالتالي التعرض للإصابة بالأمراض وخاصة أمراض القلب. (Rastogi, 1982, p, 76)

**7 -** نقص الأمن النفسي يرتبط ارتباطاً موجباً بالإصرار والتشبث بالرأي والجمود العقائدي دون مناقشة أو تفكير.

**8 -** الدين يعملون بالسياسة يشعرون بالأمن أكثر من الدين لا يعملون بها (Jaffe, 1981, p, 42).

### 5 - أبعاد الأمن النفسي:

في دراسة مشتركة قام بها الباحثان (أحلام حسن محمود عبد الله وأشرف محمد عبد الغني شريت) تم التوصل إلى عشرة عوامل تمثل الأبعاد التي تنتظم حول الأمن النفسي لدى عينات الدراسة

وهي:(التقبل الاجتماعي، المساندة الاجتماعية، الطمأنينة، الوعي بالذات، استقرار العلاقات، الانتماء، الإيمان، الاستقلال، الطموح، العمل) (أحلام حسن وأشرف مُجَد، 2006).

أما (زهران) فيرى أن هناك جملة من الأبعاد الأساسية والثانوية للأمن النفسي وهي:

#### أولا - الأبعاد الأساسية: وتنطوي على:

- الشعور بالقبول، والحب، وعلاقات الدفء، والمودة مع الآخرين، ومن مظاهر ذلك الاستقرار والزواج، وهو أمن ومودة، ورحمة وألفة، وإشباع حاجات والدية، ورعاية الأولاد وتربيتهم.
- الشعور إلى الانتماء إلى الجماعة والمكانة فيها، وتحقيق الذات، والعمل الذي يدر دخلا، يكفي لحياة كريمة في الحاضر وفي المستقبل.
- الشعور بالسلامة والسلام، وغياب مهددات الأمن مثل: الخطر، العدوان، الجوع والخوف.

#### ثانيا - الأبعاد الثانوية: وتنطوي على:

- إدراك العالم والحياة على أنه بيئة سارة دافئة، يشعر فيها بالكرامة، وبالعدالة والاطمئنان، والارتياح.
- إدراك الآخرين بوصفهم ودودين أحياء، وتبادل الاحترام معهم.
- الثقة بالآخرين وحبهم، والارتياح والاتصال بهم، وحسن التعامل معهم، وكثرة الأصدقاء.
- التسامح مع الآخرين وعدم التعصب.
- التفاؤل وتوقع الخير(الأمل والاطمئنان إلى المستقبل).
- الشعور بالسعادة والرضا عن النفس في الحياة.
- الشعور بالهدوء والارتياح، والاستقرار الانفعالي، والخلو من الصراعات.
- الانطلاق والتحرر، وتقبل الذات، والتسامح معها، والثقة بالنفس.
- الشعور بالكفاءة والقدرة على حل المشكلات، والمواجهة الواقعية للأمور(زهران، 1989).

#### 6 - مصادر الأمن النفسي:

ينتج الأمن النفسي لدى الإنسان من عدة عوامل أهمها ما يلي:

**6 - 1 - المستوى التعليمي:** إن المستوى التعليمي يحقق للفرد وضعاً اجتماعياً يشعره بالأمن النفسي.

**6 - 2 - الثقافة:** دلت الدراسات أن التعصب العنصري يولد لدى المجموعات الثقافية إحساساً بالتمايز والقوة والأمن، وأن إدراك الأمن يختلف باختلاف الثقافات.

**6 - 3 - وجود الشخص مع أفراد يعتنون به:** إن وجود الشخص مع أفراد يعتنون به، ويشاركونه الذوق، وطريقة التفكير وأساليب السلوك، يحقق له قدراً أكبر من الإحساس بالراحة والاسترخاء، وقدراً أقل من التوتر والقلق.

**6 - 4 - السن:** كلما تقدم الفرد في العمر، كلما كان أقل خوفاً، وأكثر إحساساً بالأمن.

**6 - 5 - بلوغ الهدف:** إن بلوغ الهدف يحقق للفرد ذاته ويؤكد لها، فالإنسان عندما يضع لنفسه أهدافاً، ويسعى لتحقيقها، فإنه يدرك معنى لحياته، والهدف منها، فتصبح صورته عن ذاته أكثر إيجابية، وبالتالي أكثر أمناً للنفس.

**6 - 6 - التخلي عن موقف متوعد يهدد الفرد:** إن إحساس الفرد بالذنب والإثم يورثه الخوف والقلق، فخروجه عن القواعد التي وضعها المجتمع، تعرضه للعقوبة، وإحساس الفرد بأنه مهدد بالعقوبة يزيد من قلقه واضطرابه، ولكن إدراك الفرد أن التوبة والأعمال الصالحة تقربه إلى الله، وتحرره من الخوف، حينئذ يزول ما يشعر به من تهديد أو قلق، ويصل إلى درجة أفضل من الأمن النفسي.

**6 - 7 - العائلة المباشرة (الأسرة):** إن إحساس الفرد بالأمن النفسي له جذوره العميقة في طفولته، فهو يحدث من خلال التنشئة الاجتماعية التي تبدأ منذ اللحظات الأولى في حياة الإنسان، ولا يتحقق للطفل الأمن إلا إذا أحس بأنه مقبول، وأنه محبوب حبا حقيقياً (نبيه إسماعيل، 1980، ص64).

هذا وقد أثبتت الدراسات التربوية والأبحاث النفسية، أن الإيمان بالله يحقق للإنسان ما لا يستطيع غيره تحقيقه، فهو وقاية وعلاج من كافة الأمراض النفسية، والعصبية، والعلل الجسمانية التي

تنشأ من عوامل القلق والتوتر العصبي والخوف، حيث أوضحت نتائج دراسة أجراها (روث آن فتك) أن العقيدة تشعر الفرد بالأمن والأمان، حيث دلت دراسته أن (70%) من مجتمع الدراسة على أن العقيدة الدينية منحتهم راحة العقل، وأن (61%) جعلتهم العقيدة يشعرون بالأمن والأمان، وأن (82%) يمكنهم دوماً الاتجاه إلى الله عندما يكونون في ضيق، وأن (85%) يرون أن العقيدة تجعلهم أشخاصاً أفضل، بينما (78%) يدركون بأن الله دائماً معهم، ويشعرون بالأمان (باشماخ زهور، 2001، ص19).

### 7 - مهددات الأمن النفسي:

إن ما يهدد الأمن النفسي هو كل ما من شأنه أن يكون نتيجة لحالة الشعور بالنبذ وعدم التقبل والمحبة والعزلة، والوحدة والشعور الدائم بالخوف والقلق، والتهديد الدائم الذي يترتب بالفرد، إذ تتطلب مراحل نموه حاجته الماسة للأمن النفسي، ومن جملة العوامل المهددة للأمن النفسي نجد ما يلي:

### 7 - 1 - المهددات العامة للأمن النفسي:

7 - 1 - 1 - الخطر أو التهديد بالخطر: مما يثير الخوف لدى الفرد ويجعله أكثر حاجة إلى الشعور بالأمن، ثم إن إحساسه بالخطر والتهديد يتضمن الخوف على نفسه وماله ودينه ومستقبله، كما يتضمن أيضاً الخوف عن الأشياء التي يجبها وتحمل قيمة بالنسبة إليه (وفاء علي، 2010).

7 - 1 - 2 - الأمراض الخطيرة: مثل السرطان، وأمراض القلب وما يصاحبها في كثير من الأحيان من توتر وقلق مرتفع واكتئاب وشعور عام بعدم الأمن (Patel, 1980, p, 150).

7 - 1 - 3 - الإعاقة الجسمية: حيث أن مظاهر نقص الأمن وزيادة العصبية تكون واضحة وبدرجة أكبر عند المعوقين جسمياً منها عند العاديين.

**7 - 1 - 4 - العوامل الاقتصادية:** من المسلم به أن المستوى الاقتصادي المنخفض يهدد حياة الفرد، حيث أن قلة الدخل الشهري تخلق لدى الأفراد مشاعر عدم الاطمئنان في إشباع حاجاتهم المعيشية ورغباتهم الذاتية.

**7 - 1 - 5 - العوامل الأسرية:** قد يتعرض الطفل مند طفولته إلى عقبات خارجة عن نطاق إرادته يمكن أن تعيقه في تحقيق الأمن النفسي، إذ تعتبر هذه العقبات مهددات يمكنها أن تؤثر بشكل فوري أو بعدي على النمو النفسي للطفل، فالأسرة هي المحيط الأول الذي تحدد معالم شخصيته، والأولى من حيث درجة التأثير عليه بشكل مباشر وهي تتجلى في عدة مظاهر منها ما يلي:

**أ - التعلق وقلق الانفصال:** حيث يتعلق الطفل في هذه المرحلة بأمه، وهي مرحلة مهمة في حياته، من حيث نموه النفسي والاجتماعي، وأن أي انفصال يحدث في هذه المرحلة قد يجرمه من الشعور بالأمن والاستقرار (فيصل عباس، 1997).

**ب - الأساليب التربوية الخاطئة:** وهي التي يعتمدها الوالدين تجاه الأبناء، والتي تتخذ عدة مظاهر منها التسبب، الإهمال من طرف الوالدين، النقد الزائد، عدم الثبات في المعاملة، التدليل والحماية المفرطة.

**ج - العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية المضطربة:** إن العوامل المحيطة بالفرد في وسطه الاجتماعي كاضطراب العوامل الثقافية، وشيوع أنماط غير سوية من أساليب التنشئة الاجتماعية، سرعان ما تتحول مستقبلاً إلى تناقضات وصراعات تهدد الفرد في حالة مواجهته لها، أو الانتقال إلى بيئات أخرى مختلفة في أنماط بنائها، فيحدث خلل في سلم إشباع الحاجات، وطرق إشباعها في أوقات الأزمات، والتغير الاجتماعي واضطراب القيم، مما ينتج عنه خلل في الأمن النفسي للفرد والمجتمع (الحارث وغسان، 2006، ص 175).

**7 - 1 - 6 - التغير في القيم:** تشير القيم إلى معتقدات الفرد التي يؤمن بها، فإذا حدث تغير في أشكال السلوك التي يتم اختيارها لإشباع الحاجة للأمن، فإن الفرد يتبنى قيماً تعمل على تبرير السلوك

غير المقبول اجتماعيا وشخصيا، كأن يفسر العدوان على أنه دفاع عن النفس (السهلي، 2007، ص34).

**7 - 1 - 7 - الحروب والخلافات:** إن وقوع الحروب والخلافات تؤدي إلى إحداث تغيرات اقتصادية واجتماعية، منها تفكك العلاقات الاجتماعية وارتباك الأوضاع الاقتصادية، مما يترتب عنه نشوء حاجات جديدة لأفراد المجتمع، وهذه التغيرات تكون نتيجة لشعور الفرد بالخوف وعدم المقدرة على سد حاجاته الأساسية وفقدان الأمن، مما يجعل الفرد يغير من قيمه ومبادئه في سبيل إزالة ما يهدد بقاءه (آمال عيد، 2009، ص162).

**7 - 1 - 8 - ضعف الوعي الديني:** يعد انخفاض مستوى الوعي الديني من السبل التي تعوق وتهدد الأمن النفسي للفرد والمجتمع.

**7 - 1 - 9 - عوامل نفسية:** بالرغم من أن الأمن يعتبر خاصية نفسية، إلا أن ذلك لا يعني عدم تأثرها بالمتغيرات النفسية الأخرى، إذ أن هناك عوامل نفسية كثيرة يمكن أن تساعد على التوافق الحسن أو تزيد من حدة سوء التوافق وعدم الإحساس بالأمن، نجد منها على سبيل المثال: الانفعالات الشديدة وغير المناسبة للمواقف، عدم فهم المرء لذاته أو التقدير السالب للذات.

**7 - 1 - 10 - صراع الدور:** يلعب الفرد أدوارا متعددة تبعا لما يتوقعه المجتمع، وقد يلعب دورين متصارعين في آن واحد مما يؤدي إلى سوء التوافق، ومن ثم إلى عدم الإحساس بالأمن إذا لم يستطع الأدوار ويحقق الانسجام بينها (الطهراوي، 2010).

## 7 - 2 - مهيدات الأمن النفسي للعامل:

يعاني العمال في معظم المنظمات من أنواع كثيرة من الضغوط التي تنتج عن أسباب كثيرة، منها ما يرجع إلى ظروف العاملين أنفسهم، ومنها ما يرجع إلى المنظمات التي يعملون بها.

## 7 - 2 - 1 - العوامل التي تعود للمنظمة:

أ - **المكننة والأتمتة:** يرى العلماء أن ظاهرة عدم شعور العمال بالأمن ظهرت نتيجة الثورة التكنولوجية، وهذا نتيجة للأتمتة، وسيطرة الآلة والأجهزة كالحاسوب الإلكتروني على العمل اليومي، وكأنه مهدد للعلاقات الأساسية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية (حكمت جميل، 1989، ص143).

ب - **الخلل في تقارير كفاءة الأداء:** إن تقارير كفاءة أو تقييم الأداء السنوية إذا افتقرت إلى الأسس الموضوعية، فإنها تقود الموظف إلى عدم الشعور بالأمان، ويكون ذلك بالاعتماد في الغالب على تقديرات فردية من جانب الرؤساء المتخصصين، مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والأهواء الشخصية، وهو ما يؤثر سلباً على العامل وعلى علاقاته الوظيفية.

ج - **ضعف الفعالية الإدارية:** إن عدم فعالية الإدارة يؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها، على اعتبار أن قناعة الفرد بكون الإدارة ترعاه من كل الأوجه، تجعله يعمل بكل طاقة للحفاظ على المنظمة التي يعمل بها.

د - **ضعف نظام الحوافز:** إن عدم وضوح نظام الحوافز، أو خضوعه للمجاملات أو العلاقات الشخصية بين الموظفين، والقيادة العليا، يعتبر من أهم العوامل المؤدية لعدم شعور الموظف بالأمن الوظيفي.

هـ - **عدم وضوح الدور:** يتعرض العمال لعدد كبير من المواقف التي يعملون بها، وهذه المواقف هي التي تدفعهم إلى اتخاذ موقف ما، خاصة إذا تضمنت تهديداً حقيقياً بالنسبة لهم، فالعامل إذا شعر أن دوره غير واضح في المنظمة التي يعمل بها، فإن ذلك من شأنه أن يعرضه لمجموعة من المثيرات الانفعالية مثل الخوف والقلق والغضب والضيق، والتي من شأنها أن تشكل له مصدراً حقيقياً للتهديد.

و - **المنافسة بين العاملين:** إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة تأتي غالباً في صالح العمل، طالما لم تتجاوز القواعد الصحيحة، أما إذا تجاوزت المنافسة بين العاملين القواعد الصحيحة، فإن ذلك

قد يدفع العاملين الذين يجيدون العمل فقط لليأس من الوصول إلى المكاسب التي يريدونها ومن ثم تنخفض معدلات أدائهم.

### 7 - 2 - 2 - العوامل التي تعود إلى الفرد:

- أ- الخوف:** إن شعور العامل بالخوف يؤدي حتما إلى محاولته الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، مما يؤدي إلى تشتت الجهود المبذولة ومنه إلى عدم الشعور بالأمن الوظيفي.
- ب - نقص الكفاءة:** يؤدي نقص الكفاءة إلى انخفاض الأداء الوظيفي لدى العمال، ونتيجة لذلك فإن البعض منهم قد يلجئون إلى الغياب عن العمل، والانصراف قبل نهاية الدوام، وذلك بسبب خوفهم الدائم، من عدم امتلاكهم للقدرات والإمكانات اللازمة، لإنهاء العمل.
- ج - سوء التوافق والتكيف:** إن سوء التوافق وعدم تكيف العامل مع المنظمة التي يعمل بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، وأن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة، ونتيجة لذلك يبحث عن البدائل التي يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها.
- د - عدم التخصص في العمل:** إن تنمية الموارد البشرية تتم عن طريق التعليم والتدريب، ومن ثم توفير عدد من المختصين في مجالات العمل المختلفة، وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، وذلك بوضعها في مجالات عمل تختلف تماما عن تخصصها، مما يقلل من أداء المتخصص في العمل الذي أسند إليه في مجال تخصصه (المطرفي، 2005).

### 8 - أساليب تحقيق الأمن النفسي:

يلجأ الفرد لأجل تحقيق الأمن النفسي إلى ما يسمى بعمليات الأمن النفسي، وهي أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي لخفض الضغط والكرب والتوتر، والإجهاد أو التخلص منه، وتحقيق تقدير الذات والشعور بالأمان ويجد الفرد أمنه النفسي في انضمامه إلى مجموعة تشعره بهذا الأمن (بوقري مي، 2009، ص 99).

### 8 - 1 - الأساليب العامة لتحقيق الأمن النفسي: لتحقيق الأمن النفسي يتوجب للفرد ما يلي:

أ - إشباع الحاجات الأولية للفرد: تعد أساسا في تحقيق الأمن والطمأنينة .

ب- الثقة بالنفس: والتي تعد أهم ما يدعم شعور الفرد بالأمن والعكس صحيح.

ج- تقدير الذات وتطويرها: وهو أسلوب يقوم على أن للفرد قدرات يعتمد عليها عند الأزمات، ثم يقوم بتطوير الذات، عن طريق العمل على إكسابها مهارات وخبرات جديدة تعينه على مواجهة الصعوبات التي تتجدد في الحياة.

د- الاعتراف بالنقص وعدم الكمال: حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته و ضعفها، و التالي فإنه يقوم باستغلال تلك القدرات بالشكل المناسب دون القيام بإهدارها من غير فائدة.

هـ - معرفة حقيقة الواقع: وهذا يقع على عاتق المجتمع، وله الدور الكبير في توفيره، وخاصة في الحياة المعاصرة.

و - العمل على كسب رضا الناس وحبهم ومساندتهم الاجتماعية: حيث يجد من يرجع إليه عند الحاجة، كما أن للمجتمع دور في تقديم الخدمات التي تضمن للفرد الأمن عن طريق المساواة في المعاملة لأن العدل أساس التنمية.

ي - الأسرة السعيدة: التي تقوم من خلال العلاقة الزوجية المبنية على الحب والمودة والتعاون، والتآزر بين الزوجين في بناء الحياة، واقتسام حظوظهما في بلوغ الكمال الإنساني(مرسي كمال، 1995).

### 8 - 2 - أساليب تحقيق الأمن النفسي للعامل: يحتاج الموظف المجد المخلص في عمله إلى من

يشكره، ويقدر جهوده وإخلاصه، ويشجعه على الاستمرار، مما يشعره بالتفاؤل، ويحقق له درجة من الطمأنينة النفسية التي تؤثر على سلوكه في العمل وعلى أدائه الوظيفي، والتي يمكن تلخيص بعض الأساليب المعززة لها في النقاط التالية:

- أ - توفير سياق الأمن النفسي الاجتماعي الذي يشعر فيه الفرد بالأمن والطمأنينة، ويجد أثناء عمله التقدير والاحترام، والعدل والمساواة في المعاملة.
- ب - وجود نظام إداري في العمل تحدد فيه اختصاصات ومسؤوليات كل موظف ويمنحه عددا من الصلاحيات والسلطات، مما يمكنه من القيام بمسؤولياته وواجباته، ويتيح حرية الاتصال، مع من هو في درجة أعلى منه أو دونه وحرية التصرف، والتجربة في حدود اختصاصه ليمنحه فرصة تأكيد ذاته.
- ج - وجود مرتب لائق يتماشى مع تكاليف الحياة، ومتطلباتها المتزايدة باستمرار، ومع الجهد المبذول في العمل.
- د - وجود سياسة عادلة في الترقية والزيادات السنوية.
- هـ - توفير الخدمات الصحية الصالحة للفرد ولأسرته.
- و - إتاحة الفرصة أمام الموظف لتحسين مستواه العلمي والوظيفي وذلك عن طريق الالتحاق بالدورات التدريبية القصيرة المدى، وخصوصا المؤتمرات والاشتراك في اللجان المتصلة بعمله وتخصه.
- (السهلي، 2007، ص 85)

## 9 - النماذج المفسرة للأمن النفسي:

إن الحاجات وما يناهها من إشباع تعد ضرورة لديمومة الحياة الهادفة، وشرطا لازما لتكامل الشخصية واتزانها وتنافسها في أداء وظائفها وهذا باتفاق العلماء، إلا أن هناك اختلاف في تفسيرهم للشعور بالأمن النفسي، تبعا لتباين فلسفة كل اتجاه في تفسيره للسلوك الإنساني، كما أن للمنظور الإسلامي تفسيراً للأمن النفسي، وسنحاول عرض أهم هذه التفسيرات وهي كما يلي:

9-1- الأمن النفسي من منظور إسلامي: تعد أساسيات الدين الإسلامي المنبع الصافي لمفهوم الأمن النفسي في الإسلام، فالإيمان بالله واليوم الآخر والقضاء والقدر، كل هذه الثوابت الإيمانية لدى الإنسان المسلم تؤدي إلى أمنه النفسي، وتضفي عليه اتزاناً وطمأنينة، وتحرره من القلق والاضطراب، وتقوده إلى السكينة والتوازن الانفعالي.

- فحيثما يعتقد المؤمن بأن الله هو مدبر الكون، وأمره نافذ في خلقه تهدأ نفسه، ويشعر بالأمن النفسي، وقد تميزت نظرة الإسلام إلى أمن الفرد والمجتمع المسلم بما يلي:
- ارتبط مفهوم الأمن والطمأنينة والسكينة بمفهوم الإيمان والعمل الصالح والابتعاد عن الظلم يقول تعالى: ﴿وعد الله الذين آمنوا منكم و عملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف من الذين قبلهم و ليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم و ليبدلنهم من بعد خوفهم أمنا﴾ (سورة النور، الآية 55)
  - وضع الإسلام الحاجة إلى الأمن في مرتبة متقدمة، تلي حصول الفرد على حاجاته الأساسية، وهو بذلك سبق (ماسلو) بمئات السنين، فبنى أنه يكافئ المؤمنين بإشباع حاجاتهم الأولية من مأكل ومشرب، ثم يلي ذلك تحقيق الأمن والطمأنينة في نفوسهم، يقول تعالى: ﴿الذي أطعمهم من جوع وأمنهم من خوف﴾ (سورة قريش، الآية 04)
  - المفهوم الإسلامي للأمن يحدد الأمن كنعيق للخوف بمصادره المتعددة، وكدلالة على الربط بين المفهومين، عاقب الله العصاة من الأمم السابقة بأن بدل رغدهم جوعاً، وأمنهم خوفاً لقوله تعالى: ﴿وضرب الله مثلاً قرية كانت آمنة مطمئنة يأتيها رزقها رغداً من كل مكان فكفرت بأنعم الله فأذاقها الله لباس الجوع والخوف بما كانوا يصنعون﴾ (سورة النحل، الآية 112)
  - الحاجة إلى الأمن النفسي مستمرة، استمرار أحداث الحياة وضغوطها النفسية المتواصلة و هذا ما يجمع عليه الكثير من الناس، خاصة في الحياة المعاصرة، وذلك لأن الإنسان افتقد فيها الأمن والطمأنينة وتعددت المصادر التي تهدده بالرغم من التقدم المادي الذي حققه والاكتشافات العلمية الباهرة، لذا فإن الله يعلم أن الإنسان بحاجة مستمرة إلى الأمن فجعل تحصيله يسيراً فكان متحققاً بمجرد ذكره، يقول تعالى ﴿الدين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب﴾ (سورة الرعد، الآية 28)

- ربط الإسلام الأمن والطمأنينة بصالح الأعمال والسلوكيات الطيبة، ويظهر ذلك في مواضع كثيرة منها ارتباط الأمن لدى الشخص بصدقه، فعن الحسن بن علي رضي الله عنهما قال: "حفظت من رسول الله ﷺ دع ما يريبك إلى ما لا يريبك فإن الصدق طمأنينة والكذب ريبة" رواه الترمذي
- من السمات التي يتحقق من خلالها الأمن النفسي لدى المسلم، الرضا والقناعة بما رزقه الله قال رسول الله ﷺ: "من أصبح منكم آمناً في سربه معافى في جسده عنده قوت يومه فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها" رواه الترمذي

## 9 - 2 - الاتجاه التحليلي:

### 9 - 2 - 1 - نظرية سيجموند فرويد:

يؤكد أهمية الخبرات التي يتعرض لها الفرد في سنوات الطفولة المبكرة، والدور الحاسم الذي تلعبه في إرساء الخصائص الأساسية لبناء الشخصية، وفقاً لفرويد (Fraud) تتكون الشخصية من ثلاث مكونات هي الهو، و الأنا، والأنا الأعلى، وتتنافس هذه العناصر من أجل الطاقة النفسانية المتاحة، والشعور بالأمن والطمأنينة يتحقق من خلال قدرة الأنا على التوفيق بين مكونات الشخصية المختلفة أو في الوصول إلى الصراع الذي ينشأ بين هذه المكونات بعضها مع بعضها الآخر وفي الصراع الذي ينشأ بينها وبين الواقع (فهيم، 1967، ص125).

ولكي يتحقق الشعور بالاطمئنان فإن على الأنا أن يوفق بين مطالب الهو والأنا الأعلى وإن نجح في هذه المهمة اتجهت الشخصية اتجاهها سوياً، أما إذا فشل الأنا في التوفيق بين تلك المطالب، اختل التوازن وعم الاضطراب في ثنايا الشخصية، وذلك من مهددات الشعور بالأمن والسلامة النفسية (مرجع سابق، ص131).

أكد فرويد (Freud) أهمية دور الأم في السنوات الأولى وفي إحساس الطفل بالأمن النفسي، وتأثير ذلك على سمات شخصيته واتجاهاته مستقبلاً، فإذا أحاطت الأم طفلها بجو أمن وكانت محبة عطوفة حنونة كان ذلك له أثره البالغ على شخصية الفرد مستقبلاً (زينب سليم، 1998، ص23).

## 9 - 2 - 2 - نظرية أدلر (Adler):

أما حسب أدلر (Adler) فالفرد السوي هو الذي يمكن أن يجر نفسه من تأثير التخيلات والأوهام ويواجه الواقع عندما تتطلب الضرورة ذلك، أما العصابي فيعيش في جو يفتقر إلى الأمن والاطمئنان لعدم وضوح الغاية النهائية بوصفها جوهر الفكر الذي يوقظ الشعور الاجتماعي والانفعالات (الكيال، 1966، ص122).

ووفقاً لأدلر (Adler) فإن الفرد الآمن هو الذي يتحرر من التهديدات ومخاطر الحياة التي تمكنه من التطلع إلى المستقبل، أي تحركه توقعاته، ويحكمه الشعور (Fatil et Reddy, 1985, p12). والشخصية السوية في نظره هي التي تعمل على إدامة علاقاتها بالآخرين عن طريق العمل الاجتماعي النافع، أما الشخصية العصابية فتلجأ للتخلص من الشعور بالنقص إلى محولات تعويضية مرضية هدفها الأمن، عن طريق التفوق والسيطرة على الآخرين (النواب، 1991، ص53).

## 9 - 2 - 3 - نظرية إريكسون (Erikson):

يرى إريكسون (Erikson) أن الفرد وهو في مرحلة الطفولة ينمو على مراحل، وكل مرحلة يمر فيها الفرد بأزمة وليس المقصود بها كارثة تلحق بالفرد وتحدده، بل نقطة تحول أي أنها مصدر لنشوء قوة الفرد وتكامله كما أنها مصدر لسوء توافقه ولكل أزمة نفسية اجتماعية يبعدها الإيجابي والسلبي. وأول المراحل التي يشير إليها إريكسون (Erikson) الثقة الأساسية مقابل عدم الثقة، وتشغل هذه المرحلة العام الأول من عمر الفرد، ويتكون خلال هذا العام لدى الفرد إما الإحساس بالثقة أو عدم الثقة، ويعتقد أن تكوين الثقة هو أساس الشخصية السوية لأنه بناء على تكوين الثقة يستطيع الفرد أن يصنع ثقته في العالم المحيط به وأن يدرك المحيطين به كأفراد عطوفين ودودين مانحين للحب والرعاية، وهذه الرعاية تمده بالأمن والطمأنينة وتجعله يشعر بهما في العالم من حوله، وينتقل هذا الإحساس إلى باقي الأفراد من حوله كالأب والإخوة و المعلم والأصحاب والأقارب وغيرهم (جابر عبد الحميد، 1990، ص134).

**9 - 3 - الاتجاه السلوكي:****9 - 3 - 1 - نظرية دولارد وميلر (Dollard & Miller):**

ويشير دولارد وميلر إلى أن عدم الشعور بالأمن النفسي هو استجابة لا توافقية متعلمة لصراعات تنمو في مراحل مبكرة وتعمم لمواقف مشابهة مستقبلاً، كما أنهما يؤكدان على التاريخ التعزيزي للفرد وعلى إدراكه لمثيرات معينة يعتبر أنها معجلة في شعوره بعدم الأمن ويريان أن العلاج النفسي يجب أن يركز على اكتشاف مصدر التهديد أو الصراع لمحو تعلم العادات والخبرات غير المرغوب فيها أو المؤلمة (فهيمي، 1967، ص 100).

**9 - 3 - 2 - نظرية إيزنك (Eysenck):**

أما إيزنك (Eysenck) فيؤكد على أهمية العوامل الوراثية والتكوينية التي تحدد حساسية الفرد وردود أفعاله إزاء المثيرات المسببة لعدم الأمن، لذلك يعتقد بأن بعض الأفراد يميلون أن يكونوا أكثر شعوراً بعدم الأمان من غيرهم ويتعلمون استجابات الخوف بشكل أكثر تكراراً من غيرهم.

(Fisher, 1970, p152-153 )

**9 - 4 - الاتجاه الإنساني:****9 - 4 - 1 - نظرية روجرز (Rogers):**

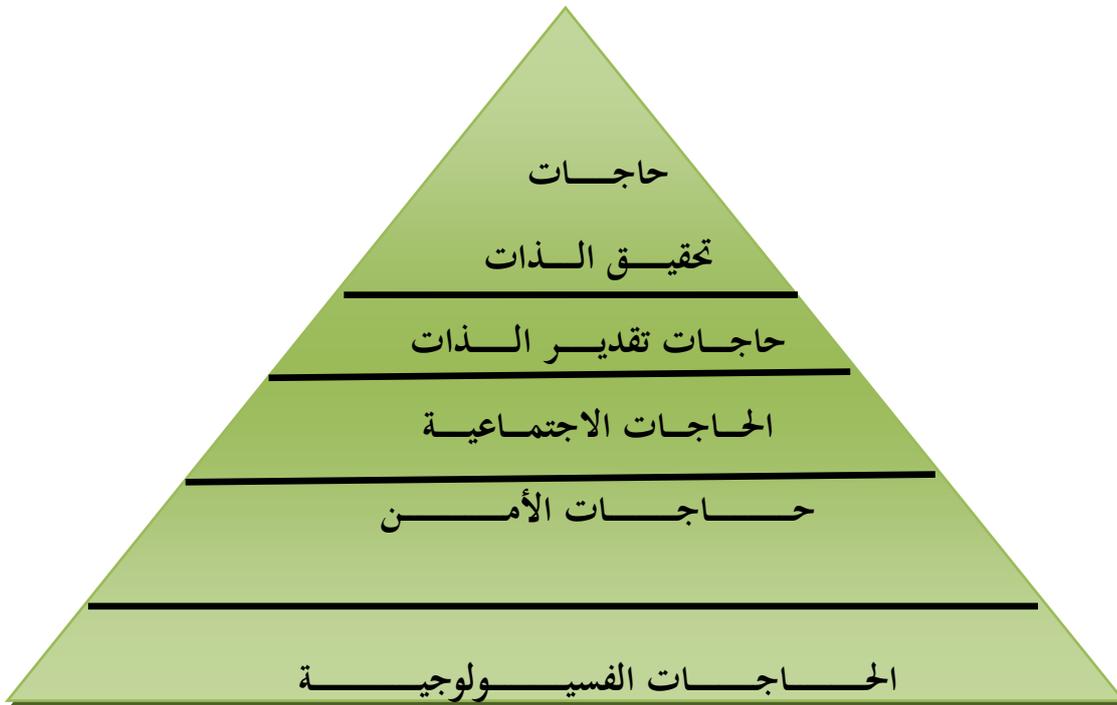
وفقاً لروجرز (Rogers) فإن استجابة الفرد للبيئة تتحدد تبعاً لمجاله الظاهري (أي مدركاته الشعورية والخبرات التي حولها إلى صور رمزية)، لذلك فالاستجابة هنا قد تأتي بحسب ما يدركه الفرد وليس بالضرورة كما هي في الواقع، ويعتقد روجرز أنه قد يحصل تشويه في الترميز (تأخذ بعض الخبرات صوراً رمزية مشوهة) وينسحب عليها سلوك غير مناسب، إذ أن سعة الاختلاف بين الذات المدركة (المجال الظاهري) والواقع الخارجي تؤدي إلى إحساس الفرد بأنه مهدد (عدم الشعور بالأمن) الأمر الذي يدفعه للاستعانة بميكانيزمات الدفاع وينحو سلوكه نحو التزمت والصرامة والشعور بالتهديد والقلق (دافيدوف، 1988، ص 596-598).

## 9 - 4 - 2 - نظرية أبراهام ماسلو (Abraham Maslow):

حاول أبراهام ماسلو دراسة العوامل المؤثرة في صحة الإنسان، وخرج بنظرية الحاجات أو نظرية الدوافع، ويرى فيها أن الفرد الإنساني يولد ولديه مستويات الدوافع أو الحاجات الفسيولوجية والنفسية، تنظم في شكل هرمي (أمين القريطي، 1998، ص 83).

وقد صنفها إلى خمس فئات أو مستويات تقع فيها حاجات الإنسان الأساسية وهي حسب

الترتيب الهرمي: الشكل (1) تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات



المصدر: (نور الدين حاروش، 2016، ص 125)

شرح الهرم:

**1 - الحاجات الفسيولوجية:** وهي الحاجات الضرورية والتي لا يمكن العيش بدونها، والتي تعمل على الحفاظ على الفرد ومن أهمها: الحاجة إلى الطعام والشراب والسكن والراحة والنوم، وتعد أكثر الحاجات أساسية وأكثرها قدرة على الإشباع، إذ أن الحرمان منها يجعلها تستحوذ على تفكير الفرد واهتمامه، وتسبب له توترا مما يتطلب العمل بجد من قبل الفرد للتخلص من هذا التوتر وتساعدته في

التقدم إلى المستويات الأخرى من الحاجات وإشباعها لضمان الصحة النفسية.

(Klinger, 1980, p278)

**2 - الحاجة الأمنية:** حين تشبع الحاجات الفسيولوجية الأساسية إشباعا كافيا تظهر الحاجة إلى الأمن، وتتضمن شعور الفرد بالطمأنينة والاستقرار والحماية والنظام والتحرر من الخوف (شلتز، 1983، ص293).

كما تتضمن إدراك الفرد أن بيئته آمنة ودوره غير محبط، ويشعر فيها بندرة التهديد والقلق، والشعور بالأمن شرط ضروري من شروط الصحة النفسية (عبد الخالق، 1983، ص248).

**3 - الحاجات الاجتماعية (الحب والانتماء):** وتتمثل في الحصول على الحب والعطف والسند، والانتماء للجماعة، إذ أن الاستجابة الإيجابية تجاه الجماعة تجعله عنصرا محبوبا من قبل أفراد مجتمعه، فيعيش معهم بود وتفاهم، ويتأتى ذلك من خلال توافقه مع معايير الجماعة التي ينتمي إليها. (السامرائي، 1988، ص87)

**4 - حاجات احترام وتقدير الذات:** وتتمثل بشعور الفرد بأنه مقتدر ومعتز به ومقبول من الآخرين، وبخلاف ذلك فإنه يميل للشعور بالنقص (جورارد ولندزمن، 1989، ص114).

كما ترتبط هذه الحاجة بضرورة إقامة علاقات مع الآخرين تتفق مع احترام الذات وتجنب الرفض والنبذ من الآخرين.

**5 - الحاجة إلى تحقيق الذات:** عندما يتم إشباع الحاجات السابقة تظهر حاجات تتعلق ببحث الفرد عن تحقيق ذاته، حيث يسعى إلى البحث عن العدالة والحقيقة والعمل المنتج والهادف، وتوظيفه لكامل طاقاته وإمكاناته والتعبير عن الذات بطريقة إبداعية (الحارث وغسان، 2006).

ويشير ماسلو (Maslow) أن القدرة على إشباع حاجات الفرد العليا تتوقف على مدى إرضاء حاجاته الدنيا فيصعب على الفرد أن ينتج ويعمل بجدارة وكفاءة دون أن يشعر أنه موضوع تقدير للجماعة التي يعيش فيها، كما يلاحظ أن الحاجات الدنيا طرق إشباعها محدودة، وهذا على اختلاف الحاجات العليا فهناك طرق شتى لإشباع الحاجة إلى الأمن المعنوي ثم الحاجات الدنيا يمكن تمييزها

والشعور بها شعورا واضحا، وهذا على عكس الحاجات العليا التي يغلب أن يلتحم بعضها مع البعض، فلا يعرف الفرد ما يريده على التحديد(عواطف صالح، 1986، ص37).

ويرى ماسلو (Maslow) أن الأمن النفسي مرادف للصحة النفسية، وهذا الأخير كحالة لا تعني غياب الأعراض المرضية فقط، بل هي أيضا قدرة الفرد على مواجهة الإحباطات التي يتعرض لها أي قدرته على التوافق الذاتي والتكيف الاجتماعي.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم مهم من المفاهيم التي تركز عليها الصحة النفسية والجسدية، وهو الأمن النفسي، وأدركنا الأهمية التي يتميز بها في حياة الفرد والمجتمع، وذلك من خلال مختلف التعاريف التي تناولناها وما أولته لذلك من خلال النظرة الشاملة حول الأمن النفسي، كما تطرقنا إلى أهم المكونات والأبعاد المؤثرة في الأمن النفسي، ثم لمسنا الجوانب المختلفة التي تؤثر أو تهدد الأمن النفسي، وبالمقابل الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق الأمن النفسي، حيث يتضح من خلال ذلك أهمية تحقيق الأمن النفسي بالنسبة للفرد، والتي تعد حاجة أساسية تحرك سلوكه وتوجهه الوجهة السليمة، ففقدان أحد مكونات الأمن النفسي أو انعدام بعض مصادره، من شأنه أن يؤدي إلى فقدان الشعور بالأمن النفسي والذي بدوره، قد يتسبب في حدوث بعض الاضطرابات النفسية والسلوكية، التي قد تؤثر على سير حياته ونشاطاته المختلفة في شتى المجالات وهذا على حسب ما تطرقنا إليه في النظريات المفسرة للأمن النفسي.

لذا فإن الأمن النفسي ضرورة يجب توفرها لكل فرد، لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والمهني خاصة لدى العامل مما قد يحقق له التكيف المناسب مع العمل ومحيطه بشتى أنواعه، وهو ما يدفعه إلى الإيمان بمبادئ المنظمة التي ينتمي إليها، مما يعزز من دافعيته ويحرك طاقته ليسلك السلوك الإيجابي في مؤسسته، ويدفعه لتقديم أداء أفضل، وبذل جهد أكبر من أجل المساهمة في استقرار منظمته وتطورها، وعدم التخاذل في أداء مهامه بكل تفان وإخلاص، وهذا كله ينتج من دافعيته للإنجاز وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الرابع من هذه الدراسة.

## الفصل الرابع: الدافعية للإنجاز

### تمهيد

- 1 - مفهوم الدافعية للإنجاز
- 2 - أهمية الدافعية للإنجاز
- 3 - مكونات الدافعية للإنجاز
- 4 - أنواع الدافعية للإنجاز
- 5 - خصائص الدافعية للإنجاز
- 6 - نظريات الدافعية للإنجاز
- 7 - مؤشرات الدافعية للإنجاز
- 8 - قياس الدافعية للإنجاز
- 9 - العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

حظي موضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي باهتمام الكثير من الباحثين وذلك لما له من أهمية في توجيه سلوك الفرد نحو أي نشاط أو هدف معين، حيث يعتبره الكثيرون عملية نفسية رئيسية ومن أهم المحاور والمرتكزات في المدخل النفسي، ويتجلى ذلك من خلال ما قدمه مجال علم النفس من دراسات ونظريات حول هذا الموضوع.

ويجمع معظم المتخصصين في الدراسات النفسية أن سبب تعدد النشاط الإنساني وتنوعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان، فتعدد مثل هذا الدوافع والحاجات والرغبات وتنوعها لدى الأفراد يعمل على تنويع الأنماط والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف أو إشباع دوافع معينة (الزغلول، 2010، ص161).

وعليه سنحاول في هذا البحث التوصل إلى بعض المؤشرات التي تمكننا عند استغلالها من توجيه السلوكيات والاتجاهات النفسية والاجتماعية للعمال في هذا المجال، ولتحقيق هذا الغرض سنتناول في هذا الفصل مفهوم دافعية الإنجاز وأهميتها ونتطرق إلى أهم مكوناتها وخصائصها ومؤثراتها ومنه إلى أهم النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز، ثم قياس الدافعية ونتكلم في الأخير عن علاقة الأمن النفسي بدافعية الإنجاز.

**1 - مفهوم دافعية الإنجاز:****1 - 1 - تعريف الدافعية:**

تعتبر الدافعية أوسع المحركات الداخلية للسلوك، فهي تشمل جميع أسباب السلوك وبواعثه ومحركاتها الداخلية التي تدفع الإنسان إلى عمل سلوك معين، والاستمرار في هذا العمل أو السلوك مدة من الزمن، حتى يتحقق الهدف المقصود للشخص، وبدلك يشبع الدافع ويزول التوتر ويتحقق الاستقرار، لذلك اختلفت التعاريف حول هذا المفهوم وتعددت وعلى هذا سنتطرق إلى أهمها فيما يلي:

**الدافعية لغة:** يشار إلى مفهوم الدافع في اللغة اللاتينية بكلمة "Mover" وفي اللغة الإنجليزية بكلمة "Motiv" وتعني يحرك أو يدفع، وهو عبارة عن أي شيء مادي أو مثالي يعمل على تحفيز وتوجيه الأداء والتصرفات، أي أن كلمت دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع، أي حرك الشيء من مكان إلى مكان آخر وفي اتجاه معين.

وهو طاقة فسيولوجية ونفسية كامنة أو مستترة غير مرئية أو هو استعداد داخلي يسبب حالة من التوتر، تعمل على استثارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق أهداف معينة (بني يونس، 2012، ص14-15).

**1 - 2 - الدافعية للإنجاز اصطلاحاً:**

اختلفت تعاريف الدافعية للإنجاز باختلاف الباحثين واختلاف مدارسهم وتوجهاتهم وسنذكر فيما يلي أهم هذه التعاريف:

يعرفها **موراي**: بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (خليفة، 2000، ص89).

ويرى **ماكلياند** أن دافع الإنجاز هو تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (الخالدي، 2008).

ويعرفها **أتكنسون** أنها ذلك المركب الثلاثي من قوة الدافع، ومدى احتمالية نجاح الفرد، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له (خليفة، 2000، ص 91).

ويعرفها **عبد الغفار (1984)** أنها تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مجرى سعي الفرد ومثابرته في الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء محدد الامتياز (مُجد جاسم، 2004، ص 303).

ويعرف **أبو العزائم الجمال (1988)** الدافع للإنجاز على أنه اهتمام مستمر للوصول إلى حالة من تحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي، وهو اهتمام يشحن ويوجه ويختار السلوك (الشعراوي، 2000، ص 214).

ويعرف **أحمد عبد الخالق (1991)** الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح (خليفة، 2000، ص 91).

ويرى **الكتاني** أنها سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه واستمرارية النشاط والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وأقل جهد، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق طموح مرتفع والنضال والمنافسة من بلوغ معايير الامتياز (مجددي أحمد، 1996، ص 185).

أما **إبراهيم قشقوش وطلعت منصور (1997)** فيعرفان الدافع للإنجاز بأنه استشارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين (سمير عبد الله، مصطفى كردي، 2003، ص 116).

كما عرفها **جولدن سون** بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة (خليفة، 2000، ص 94).

ويرى **فرج عبد القادر طه (2003)** بأنها تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومسؤوليه فتفتح سبل زيادة الدخل وتسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين (فرج عبد القادر، 2003، ص 352).

من خلال ما سبق نجد أن الباحثين قد اختلفت تعريفاتهم حول مصطلح الدافعية للإنجاز إلا أننا نلاحظ أنها كانت تصب في مفهوم واحد وهي أن الدافعية للإنجاز منبع للطاقة الداخلية التي توجه سلوك الفرد، وهذا السلوك يتسم بالإستمرارية والنشاط والمثابرة من أجل تحقيق هدف معين.

## 2 - أهمية الدافعية للإنجاز: ترجع أهمية الدافعية أساسا إلى أنها محرك للسلوك البشري بصفة عامة

والسلوك التنظيمي بصفة خاصة، وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

- الدوافع هي أحد المتغيرات المستقلة الهامة المؤثرة على أداء العامل.
- تساعد على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل، وبالتالي الإستعداد للمواجهة والتعامل معه وتوجيهه إلى صالح المنظمات.
- تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة التعاون بين الأفراد أنفسهم، وبين الأفراد والإدارة.
- يعد تشخيص الدوافع ذو أهمية كبيرة للمنظمات في إعداد وتصميم البرامج التدريبية المؤثرة في الدوافع وتنميتها.
- الدوافع تحدد شدة السلوك، فدوافع الفرد تؤثر في السلوك وفاعليته، فكلما كان الدافع قويا كان السلوك أكثر شدة والفرد أكثر إلحاحا لتلبية هذا الدافع.
- تؤدي الدوافع الإيجابية إلى التقليل من الصراعات بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة.

- الدوافع هي حجر الأساس في بناء نظام الحوافز، فعند معرفة نوعية الدوافع نضع الحافز المناسب لها (سامر جلدة، 2009، ص 102).

ويتفق علماء النفس على أهمية دور الدافعية في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني بصفة عامة، وفي التعلم والإنجاز بصفة خاصة، فتؤثر الدوافع على عمليات الإدراك والانتباه والتخيل والتذكر والتفكير، فهي بدورها ترتبط بالتعلم والإنجاز وتؤثر فيه وتتأثر به (جواد، 2010، ص 25).

### 3 - مكونات الدافعية للإنجاز:

الدافعية عملية تتكون من تفاعل مجموعة من المكونات التمايزية والتكاملية التي نجدها عند كل أفراد الجنس البشري من حيث النوع، لكنها تختلف من حيث درجتها بين فرد وفرد آخر. ومن بين هذه المكونات نذكر ما يلي:

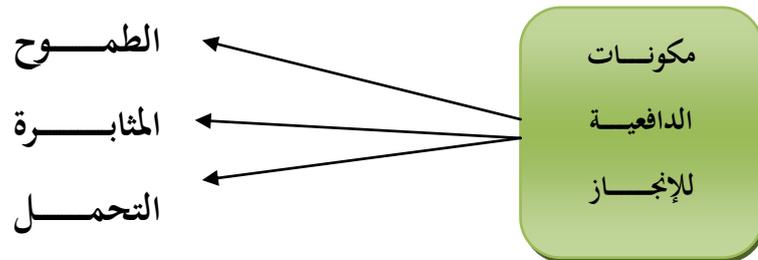
- **المكون الذاتي:** والذي يشمل المكونات الخاصة بالجانب المعرفي والانفعالي والسيولوجي للشخص.

- **المكون الموضوعي:** ويشتمل على المكونات التي تتعلق بالجانب الذاتي للفرد، كالمكونات المادية سواء كانت فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية وكذلك المكون المعرفي.

وبالتالي فإن الدافعية تنتج عن تفاعل هذه المكونات بحيث أنه إذا حدث اختلاف في درجة تفاعل هذه المكونات أدى إلى اختلاف الدافعية من شخص إلى آخر (بني يونس، 2007).

وحسب جيلفورد (Guilford) 1959 فقد انتهى إلى وجود ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز

والشكل التالي يبين ذلك: الشكل ( 02 ) يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى جيلفورد

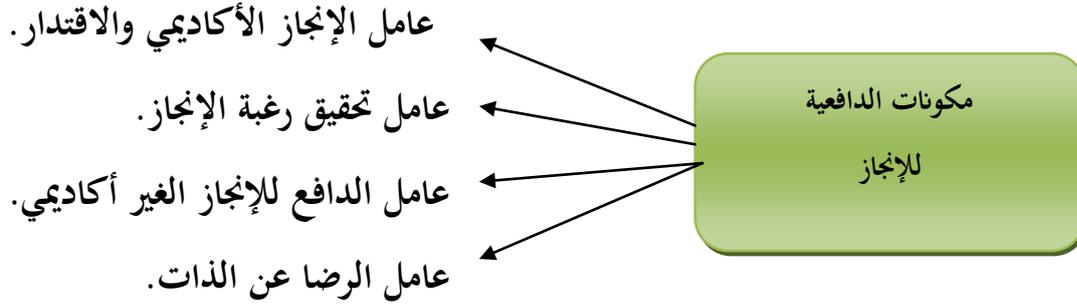


المصدر: (حسين حريم، 1988، ص 63)

من خلال الشكل رقم (02) نلاحظ أن جيلفورد قد قسم الدافعية للإنجاز إلى ثلاث مكونات أساسية هي الطموح والمثابرة والتحمل.

أما مكونات الدافعية حسب ميتشل (Mitchel) تتوزع في عدة عوامل يوضحها الشكل التالي:

### الشكل رقم (03) يوضح مكونات الدافعية للإنجاز حسب ميتشل



المصدر: (حسين حريم، 1988)

الشكل رقم (03) يوضح أن الدافعية للإنجاز تتكون من أربعة مكونات أساسية هي: عامل الإنجاز الأكاديمي والاقتدار، عامل تحقيق رغبة الإنجاز، عامل الدافع للإنجاز الغير أكاديمي وعامل الرضا عن الذات.

#### 4 - أنواع الدافعية للإنجاز:

عندما ندرس سلوك الكائن الحي نحاول تقسيم ما نقوم بدراسته إلى أجزاء، وفي الحقيقة أن الجوانب السيكولوجية متداخلة ومتشابكة ترتبط ببعضها في علاقات متفاعلة، فالإنسان وحدة متكاملة لا تقبل التقسيم، ولذلك صنفنا الدوافع لكي تتناسب مع أنواع السلوك المختلفة إلى عدة تقسيمات من بينها:

#### 4 - 1 - الدوافع الفطرية:

هي مجموعة من الدوافع يشترك فيها الإنسان مع الحيوان، ويولد الكائن الحي مزودا بها عن طريق العوامل الوراثية، وهذه الدوافع لا تحتاج إلى اكتساب أو تعلم فهي ترتبط بالعوامل الوراثية وحاجات الجسم الفيزيولوجية والنفسية والتي يحتاجها لكي يعيش ويحفظ نوعه ويتكيف مع البيئة التي يعيش فيها ويمكن أن نلخص هذه الحاجات فيما يلي:

- حاجات تكفل للفرد استمرار حياته وبقائه.
- حاجات تحفظ بقاء نوع الكائن الحي وحمائته من الانقراض.
- الحاجة إلى استطلاع البيئة، وهي دوافع لا يستغني عنها الكائن الحي.

#### 4 - 2 - الدوافع الاجتماعية أو المكتسبة:

وهي الدوافع التي يكتسبها الفرد من خبراته و تعلمه المقصود وغير المقصود، ومن خلال تفاعله الاجتماعي مع البيئة التي يعيش فيها، والدوافع الاجتماعية متعددة منها خاصة حاجات الفرد النفسية الأساسية مثل:

الحاجة إلى الحب، الحاجة إلى الأمن والتقدير، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى النجاح. وتبدو أيضا في الاتجاهات والعواطف وفي الميول وتشمل كذلك العادات المتنوعة (معوض، 2001، ص71).

وهناك من العلماء من يرى على أن أشهر أنواع هذه الدوافع هي الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية:

#### 4 - 3 - الدوافع الداخلية:

وهي القوة التي توجد داخل النشاط أو العمل والتي تجذب المتعلم نحوه وتشده إليها فيشعر بالرغبة في أداء العمل دون وجود تعزيز خارجي ظاهر، فالتعزيز والثواب في العمل نفسه أو في النشاط نفسه.

ويعتبر هذا النوع من المعززات أو الدوافع أفضل من الدوافع الخارجية بالنسبة لعملية التعليم والتعلم، ومن الأمثلة عن الدوافع الداخلية: الارتباط بين الموضوع والحاجات لدى المتعلم والانسجام بين طريقة تعلم الموضوع (النشاط) أو محتواه، وبين ميول المتعلم واتجاهاته وقيمة الموضوع وأهميته بالنسبة لحاجات المتعلم وحياته.

**4 - 4 - الدوافع الخارجية:** وهي تلك القوة الموجودة خارج العمل أو النشاط أو الموضوع ولا علاقة تربطها به، لا من حيث الهدف أو الطريقة أو القيمة الذاتية، وتستخدم عادة لدفع المتعلم نحو العمل أو الموضوعات المختلفة وتحفزهم للقيام به كالعلامات وعبارات التقدير والجوائز المادية ونيل الرضا الخارجي (مرجع سابق، ص 65).

### 5 - خصائص الدافعية:

من خصائص الدافعية ما يلي:

- عملية عقلية عليا غير معرفية.
- - عملية افتراضية وليست فرضية.
- عملية إجرائية أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة.
- واحدة من حيث أنواعها (الفطرية والمتعلمة) عند كافة أبناء الجنس البشري، ولكنها تختلف من شخص إلى آخر من حيث شدتها ودرجتها.
- ثنائية العوامل أي أنها ناتجة عن التفاعل بين عوامل داخلية (فسيولوجية ونفسية) وعوامل خارجية (مادية أو اجتماعية).
- قد يصدر السلوك الواحد عن دوافع مختلفة، فسلوك القتل قد يكون الدافع إليه الغضب أو الخوف والكذب قد يكون نتيجة شعور خفي بالنقص (بني يونس، 2007، ص 23-24).
- يتبين من خلال تناولنا لخصائص الدافعية على أن الدافعية مفهوم مجرد لا يمكن ملاحظته بطريقة مباشرة وإنما يمكن الكشف عنها باستعمال أدوات مختلفة، وعلى الرغم من أنه لا يمكن ملاحظتها إلا أننا نلمس أثرها في سلوكياتنا المعرفية والانفعالية والاجتماعية.

### 5 - 1 - خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي: أ -

يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة، لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة

طبيعية ومستمرة، إذ أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج (نايف، 2004، ص 256).

ب - الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

ج - الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم (دادى عدون، 2004، ص 81).

د - يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله.

هـ - يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يريدون اتخاذ القرار فيه.

و - يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية (مجدي أحمد، 1996، ص 189).

ز - يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

ن - يتميز ذوي الإنجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة أي أن هناك امكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة، و قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد (أحمد ماهر، 2003، ص 147).

أي أن ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها.

## 6 - نظريات الدافعية للإنجاز:

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإيجاز، وذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل

باحث لهذا الموضوع، نذكر منها ما يلي :

## 6-1- نظرية "ماكلياند" الحاجة للإنجاز لماكلياند:

يعرف "ماكلياند" دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقة المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق، وتنبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون اعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالإهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف (علي أحمد، 2006، ص 105).

وقد أشار "ماكلياند" وآخرون (1953) إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والالتزام في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل.

وقد أوضح "كورمان korman" (1974) أن لتصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة

لسببين:

## السبب الأول:

أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية للإنجاز للأفراد، والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

## السبب الثاني:

يتمثل في استخدام "ماكلياند" الفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الإقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في ما يلي:

— هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

— يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

## أ- مواقف المخاطرة المتوسطة:

حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة، كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

## ب- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:

حيث أنه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز.

## ج- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه:

ومنطلق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل، ونظراً لأن الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فإن الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم.

وأكد "ماكلياند" بأن النمو الإقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة، حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء (خليفة، 2000، ص66).

## 6-2- نظرية أتكنسون الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول "أتكنسون" أن الناس الذين يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً (الكلالدة، 2008، ص214).

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة (وائل مختار، 2009، ص118).

## 3-6 - نظرية ماسلو للحاجات:

ويعرف أيضا بنموذج الحاجات المتدرجة لأبراهام ماسلو.

لقد اهتم ماسلو Maslow بموضوع الدافعية للإنجاز وذلك في مجال العمل داخل المؤسسات الإنتاجية وذلك من خلال دراسته أثر الأجور على الرضا الوظيفي للعمال وعلاقة ذلك بدافعية الإنجاز لدى العامل.

وعلى هذا يقسم ماسلو الحاجات إلى خمس أصناف متدرجة بشكل هرمي من الأسفل إلى الأعلى

## الشكل (04) تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات



المصدر: (مُحَمَّد مسلم، 2007، ص 60)

- 1- الحاجات الفسيولوجية: تعطي هذه الحاجات المرتبة الأولى في سلم الحاجات لماسلو وتشتمل على الحاجات الأساسية للإنسان كالحاجة للطعام والكساء والمأوى (حريم، 1997، ص 123).
- 2- حاجات الأمن: تشير هذه الحاجات إلى رغبة الفرد في السلامة والأمن والطمأنينة في تجنب القلق والإضطراب والخوف (القضاء و الترتوري، 2006، ص 173).
- 3- الحاجات الاجتماعية: وتتمثل مجموعة هذه الحاجات في الرغبة في إقامة علاقات اجتماعية أي إقامة علاقات الصداقة والانتماء إلى الجماعات المختلفة، وتمثل هذه الحاجات الحد الفاصل بين الحاجات المادية والحاجات النفسية (بوخمخم، 2011، ص 223-224).
- 4- حاجات التقدير: يتم التركيز في هذه الحاجات على رغبة الفرد في أن يحتل مكانة اجتماعية مرموقة وتحقيق احترام الآخرين له ويرفع من ثقته بنفسه وقوته وكفاءته، بالإضافة إلى أن إشباع

حاجات التقدير يمكن أن تتحقق من خلال الترقيات والألقاب البراقة (مُجَّد صالح و مُجَّد سعيد، 1997، ص 217).

5- حاجات تحقيق الذات: تمثل هذه الحاجات أعلى مراحل الإشباع عند ماسلو بحيث تعبر عن حاجة الفرد على استغلال قدراته وكفاءاته للوصول إلى ما يصبوا إليه (حريم، 1997).

وحسب ماسلو كل حاجة من هذه الحاجات تستثار بشكل دافعي إلى غاية تحقيق الرضا لدى الفرد وتمنح بدورها الدافعية للحاجة الموائية لها إلى غاية بلوغ قمة الهرم (Claude , leboyer 1998 ,levy).

#### 6-4 - نظرية وينر:

يتخذ "وينر" في نظريته عن التفسير السببي لدافعية الإنجاز منحى جديدا ومختلفا في تفسيره لدافعية الإنجاز عن المنحى الذي اعتمد عليه "أتكسون" في نظريته لدافعية الإنجاز، فقد تناول "وينر" معنى قائما على أسس معرفية تقوم على فكرة رئيسية تتعلق بكيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم، وإن هذه التفسيرات تؤثر على مواقف الإنجاز اللاحقة حيث تختلف هذه التأثيرات باختلاف تفسيرات الأفراد لأسباب النجاح و الفشل في حياتهم.

وتقوم نظرية "وينر" في التفسير السببي لدافعية الإنجاز على الآتي:

يعزو الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم إلى واحد أو أكثر من العوامل التالية: القدرة، الجهد، صعوبة المهمة، الحظ أو الصدفة.

لا تعتمد دافعية الأفراد في أدائهم للمهام المماثلة على خبرات النجاح أو الفشل لديهم فقط، وإنما إلى جانب ذلك التفسيرات السببية التي يعزون إليها نجاحهم أو فشلهم.

6-5 - نظرية فروم: أعطى "فروم" اهتماما للعوامل الخارجية عند تفسيره لدافعية الإنجاز، بالإضافة

للعوامل الداخلية، وأوضح كذلك أهمية القوى الموجهة نحو الفعل، وافترض أن هذه القوى تتحدد من خلال النتائج المترتبة على هذا الفعل.

## 6-6 - نظرية رينوار:

قدم "رينوار" نظريته في دافعية الإنجاز المستقبلي التي تعد امتدادا لنظرية "أتكنسون" وإن كانت تهم بصورة أكبر بقيمة الحافز مثل الرضا الاجتماعي والمكافآت الخارجية، أي انها تشترك مع نظرية "أتكنسون" في أن الدافع للإنجاز هو محصلة الميل إلى تحقيق النجاح والميل إلى تجنب الفشل وأن الدافع للإنجاز استعداد ثابت نسبيا لدى الفرد (الطيب و رشوان، 2006، ص 200-205).

## 6-7 - نظرية مستوى الطموح (ليفين):

صاحب هذه النظرية هو ليفين الذي يرى أن هدف الفرد أو طموحه قد يشكل الدافع الرئيسي للقيام بالعمل، حيث يفسر الدافعية بأنها "محصلة التفاعل بين خبرات الإنجاز السابقة والهدف لتحقيق تلك الإنجازات وما يولده ذلك من مشاعر النجاح" إذا فمستوى الطموح هو مستوى الإنجاز المتوقع وفقا لمعرفة الفرد بمستوى إنجازه السابق والفرق بين مستوى الإنجاز السابق ومستوى الطموح يسمى بفرق الهدف والفرق بين مستوى الطموح ومستوى الإنجاز الجديد هو فرق الانجاز وهو ما يحدد مشاعر النجاح أو الفشل. وتفترض هذه النظرية أن فرق الهدف يميل إلى أن يكون موجبا ولذلك فإذا نجح الفرد في تحقيق فرق إيجابي في الإنجاز فإن ذلك يولد لديه شعورا بالنجاح تختلف قوته حسب الزيادة الإيجابية في الإنجاز مما يدفعه إلى المزيد من العمل، ويمكن إثارة دافعية التعلم من خلال هذه النظرية بتشجيعه على الإنجاز لتحقيق أهدافه وطموحاته وذلك بتوفير التسهيلات له وإشراكه في القرارات الإدارية التي تهمه (مُجد حمدات، 2008، ص 144).

## 7- مؤشرات الدافعية للإنجاز:

نميز مؤشرات الدافعية المرتفعة ومؤشرات الدافعية المنخفضة كما يلي:

أ- مؤشرات الدافعية المرتفعة تظهر في:

- المواظبة والمحافظة على الحضور والإنصراف في أوقات العمل الرسمية.

- قد يحافظ الفرد على وقت الحضور والإنصراف ولكنه لا يكرس الوقت لعمله فاستعمال وقت العمل مؤشرا هاما للدافعية المرتفعة.
- إلمام الفرد بتفاصيل العمل وكيفية أدائه يعبر عن درجة رغبة العامل نحو العمل وروح المبادرة لدى الفرد في اقتراح أفكار جديدة لصالح المؤسسة.
- ثقة الأفراد في قدراتهم وإصرارهم على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة.
- يمتاز الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة لجو حماسي مما يدعو إلى بذل الجهد في جو من المنافسة.

#### ب- مؤشرات الدافعية المنخفضة:

- كثرة الشكاوى وهي عامل من عوامل انخفاض الدافعية لدى الفرد وينتج ذلك عن غياب الترقية أو الأجر المنخفض.
- ترك العمل وذلك بمبادرة من الفرد ذاته مؤشر على درجة انخفاض الدافعية نحو العمل.
- عدم الإهتمام بالعمل وذلك من خلال تحقيق الأهداف وزوال حماسهم مما يعبر عن نفور العمال عن عملهم.
- نقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم وذلك مما يدل على انخفاض دافعتهم نحو العمل (الفريجات وآخرون، 2009، ص105).

#### 8- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية، والثانية مقاييس موضوعية.

#### 8-1- المقاييس الإسقاطية:

#### 8-1-1- مقاييس الإنجاز "ماكلياند وزملاؤه" "1953Mc clelland et All":

تقدير الصور والتخيلات: أعد "ماكلياند" اختبارا لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده "موراي (Muray1939)" (رشاد، 1999، ص23).

كما صمم "ماكلياند" البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز، ويتم عرض كل صورة في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة والأسئلة هي:

- ماذا حدث، و من هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟

- ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الإختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الإختبار أصلا بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

### 8-1-2- مقياس الإستبصار لفرنش (french1959):

قامت "فرنش" بوضع مقياس الإستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه "ماكلياند" لتقدير صور وتخييلات الإنجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

### 8-1-3- مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G. E.T) لـ أرونسون (Aronson):

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار "ماكلياند" وزملاؤه وكذا اختبار "فرنش" للإستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "أرونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات او خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز.

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات، إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها:

- اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه,
- لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر,
- يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد,
- ويرى "فيرنون (Vernon 1953)" أن اختبار تفهم الموضوع لا نستطيع أن نقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه (رشاد، 1994، ص22-25).

#### 8-2- المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية، من بينها ما يلي:

#### 8-2-1- اختبار الدافع للإنجاز لـ "هرمانس (Herman 1970):

- حاول هرمانس بناء اختبار الدافع بعيدا عن نظرية أتكنسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد تم انتقاء منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:
- مستوى الطموح - السلوك المرتبط بقبول المخاطرة - المثابرة
  - توتر العمل - إدراك الزمن - التوجه نحو المستقبل - اختيار الرفيق
  - سلوك التعرف - سلوك الإنجاز
  - الحراك الاجتماعي - السعي للتفوق على الآخرين

ويتكون هذا الاختبار من (28) فقرة متعددة الإختيارات، حيث تتكون كل فقرة من جملة ناقصة تليها خمس عبارات، وأحيانا أربع عبارات (19 عبارة موجبة و9 عبارات سالبة) والمطلوب من

المبحوث أن يكمل العبارات الناقصة بإحدى الخيارات الممكنة التي تلي هذه الفقرة (الطراونة، 2007، ص-ص 273-274).

**8 - 2 - 2** مقاييس التوجه نحو الإنجاز لـ أيزنك وويلسون **Aysenk - Wilson (1975)**:  
ضم اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بنداً، يجاب عنها بـ: نعم، غير متأكد، لا.

### **8-2-3- مقاييس (راي-لن) للدافع للإنجاز (1960):**

وضع "لن" هذا المقياس في 1960 وطوره "راي" في السبعينات ويتكون من (14) سؤالاً يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجهة الاستجابة بالإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي (42) وللمقياس ثبات يزيد على (0.70) لدى سبع دول تتحدث الإنجليزية وله معاملات صدق لا تقل عن نظيراتها في المقاييس الطويلة واستخرج معايير له من أربع دول هي (إنجلترا، اسكتلندا، استراليا، جنوب إفريقيا) وهذا عام 1979م (مايسة النبال، ومدحت عبد الحميد، 2009، ص 167).

### **9 - العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز:**

لقد كان موضوع الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز محل دراسات العديد من الباحثين، وذلك للأثر البارز الذي يحدثه الأمن النفسي على سلوك الأفراد ودافعيتهم، كما أظهرته الكثير من الدراسات التي منها دراسة العقيلي (2004)، التي توصلت إلى أن شعور الفرد بالأمن النفسي يولد لديه الشعور بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق ويكون أكثر إدراكاً لقدراته، وأكثر تكيفاً مع البيئة المحيطة ومن ثم تزداد لديه الرغبة في التفوق التي تدفعه لإنجاز مهامه ومسؤولياته بفعالية وكفاءة عالية. وتعتبر الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية، فهي عامل مهم في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته من خلال ما يحققه من أهداف، وهي عنصر يتولد لدى كافة الأفراد وخاصة العمال منهم، سعيًا ومثابرة من أجل أداء المهام المنوطة بهم، مما ينعكس على المنظمة

ويرفع من كفاءتها ويعزز استقرارها ولكن هذا لا يتأتى إلا إذا تحقق التكيف والتوفيق المهني للعامل، الذي يزيد من رغبته الدائمة في الالتزام بمبادئ المنظمة التي ينتمي إليها والمساهمة في تحقيق أهدافها، وبهذا فإن التكيف والتوافق المهني الذي يشعر فيه العامل بالاستقرار والطمأنينة والابتعاد على أي تهديد أو خطر يجعله يشعر بمستوى عال من الأمن النفسي، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع دافعية الإنجاز لديه.

ومن خلال ما سبق لاحظنا العلاقة بين كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز، وأن أي خلل قد يصيب الفرد نتيجة انخفاض مستوى الأمن النفسي يؤدي إلى تدني مستوى دافعية الإنجاز لديه، وهو ما ينعكس على المنظمة وفعاليتها وكفاءتها.

## خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى أحد المفاهيم الأساسية المحركة والمؤثرة للسلوك الإنساني خاصة في العمل داخل المنظمات وهو دافعية الإنجاز، حيث أن أي مظهر من السلوك لا بد له من دافع يحدد اتجاه السلوك وشدته، وعلى هذا الأساس فقد استعرضنا مفهوم الدافعية للإنجاز من خلال أهم التعاريف التي تناولتها، ثم تطرقنا إلى أهميتها وما تلعبه في حياة المجتمع بصفة عامة والفرد بصفة خاصة، ثم تناولنا أهم مكوناتها وكذا أنواعها والخصائص التي تتميز بها، بالإضافة إلى خصائص الأفراد ذوي الإنجاز المرتفع أو الدافعية المرتفعة، ومنه التطرق إلى بعض مؤشراتهما، ثم أهم النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز من تم إلى مختلف المقاييس التي استخدمت لقياس دافعية الإنجاز، وفي الأخير تم تقديم العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز.

وعلى إثر ما سبق نلاحظ أن الدافعية للإنجاز عامل من العوامل المهمة في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني خاصة داخل المنظمات، فهي إما أن تكون في منحى إيجابي بحيث تحفز العمال لبذل جهد أكبر والمثابرة وبالتالي تساهم بشكل أو بآخر في مردودية المؤسسة وإنتاجيتها، وإما أن تكون في منحى سلبي فتؤدي إلى تحاذل العمال ونفورهم من مهامهم، وبالتالي تساهم في تراجع المؤسسة وانخفاض مردوديتها وإنتاجيتها، وهذا نتيجة الإهمال والتسيب من طرف العمال وعدم ولائهم لمؤسستهم والتزامهم نحوها، وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الخامس من هذه الدراسة.

# الفصل الخامس: الالتزام التنظيمي

## تمهيد

- 1 - مفهوم الالتزام التنظيمي
- 2 - أهمية الالتزام التنظيمي
- 3 - خصائص الالتزام التنظيمي
- 4 - أبعاد الأمن الالتزام التنظيمي
- 5 - مصادر الالتزام التنظيمي
- 6 - مراحل الالتزام التنظيمي
- 7 - العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
- 8 - النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي
- 9 - العلاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي

## خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في المجال التنظيمي و السلوكي، وقد أخذت أبعاد كثيرة و مختلفة، حيث تعدت دراسة الالتزام التنظيمي من مجرد دراسة وفحص الطرق المختلفة لقياس الالتزام إلى دراسة النتائج السلوكية للصور والأشكال المختلفة للالتزام التنظيمي.

ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي منظمة، وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، في نفس الوقت فإن الفرد له اتجاهاته وتفكيره وآراءه الخاصة، وعواطفه و دوافعه و طموحاته التي توجه سلوكه وتتحكم به، وبذلك نجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية و السلوك التنظيمي اتجاه جميع الأفراد العاملين في المنظمة، إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن غيره، والفرد نفسه يتغير من موقف إلى آخر ومن وقت لآخر، بحسب ما يؤثر فيه وما يحرك تفكيره (فيليه والسيد، 2005، ص284).

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفهوم الالتزام التنظيمي، أهميته، وأهم الخصائص والأبعاد التي تتميز بها ثم مراحلها ومصادره، والعوامل المؤثرة في تكوينه، وأهم النماذج المفسرة له وفي الأخير الإشارة إلى علاقة الأمن النفسي والالتزام التنظيمي.

**1 - مفهوم الالتزام التنظيمي:**

يعد الالتزام التنظيمي أحد مفاهيم العلوم السلوكية وظاهرة نفسية، يتأثر بالعديد من المتغيرات، ولذلك لم يتم الاتفاق على تعريف محدد له رغم الاهتمام الذي حظي به من قبل العديد من الباحثين، وذلك بسبب تعدد الاتجاهات وزوايا النظر التي اعتمدها، الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريفاته وتصنيفاته وعليه سنحاول عرض أهم هذه التعريفات فيما يلي:

**1 - 1 - التعريف اللغوي:**

الالتزام في اللغة يعني: العهد ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم للشيء المداوم عليه، ويعني كذلك العهد والقرب والنصرة والمحبة (سلامة، 2003).

**2 - 2 - التعريف الاصطلاحي:**

تعريف بورتير وسميت (1970): حيث نظرا إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه: توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة (القرشي، 1998، ص15)

كما عرفه بورتير (1974) بأنه: قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وأن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للإفراد وهي:

- الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة.
- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة.
- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

(Porter, et al, 1974, p603)

كما يرى بوشنان (Buchnan1974) بأن فهم الالتزام واستيعابه يتم من خلال مؤشرات الثلاثة (التطابق، والانتماء، والولاء) وقد عبر عنه بأنه: "قوة إيمان الفرد وقبوله لأهداف المنظمة وقيمها والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها، والمحافظة على عضويته فيها" (خضير وآخرون، 1996، ص77).

كما يرى ستيرز (steers 1977) الالتزام بأنه: "انتماء الفرد القوي لمؤسسته وإسهامه الفعال فيها" (سلامة، 2003، ص45).

أما أوراييلي وشاتمن (Oreilly and Chatman 1980) فيركزان على المنظور النفسي للالتزام ويعرفانه بأنه: "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة".

أما تعريف موداي (Mowday 1989) فيعتبر من أبرز التعريفات التي استخدمت على نطاق واسع في الأدبيات والدراسات السابقة فقد عرف الالتزام التنظيمي على أنه: قوة ارتباطه تتعلق باندماج الفرد واستغراقه في منظمته الخاصة (سلمان، 2004، ص78).

كما عرفه عبد الوهاب وخطاب (1993) بأنه "استثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه و المرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء منه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية" (عبد الوهاب وخطاب، 1993، ص58).

وترى فاطمة السيد (1996) أن الالتزام التنظيمي يعني "التعهد بأداء واجبات العمل وما ينبغي أن يقوم به الفرد ويداوم عليه اتجاه مهنته وعمله (فاطمة السيد، 1996، ص155).

بينما يرى محمد الطعامة (1997) أن الالتزام التنظيمي هو حاصل تفاعل ثلاثة عناصر أساسية

هي:

- التوافق: هو درجة تبني الفرد لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها باعتبارها تمثل قيمه وأهدافه.
- الانهماك (الاستغراق): أي انهماك الفرد وانغماسه بصورة متكاملة في كافة نشاطاته وأدواره التي يقوم بها في المنظمة التي يعمل بها.

- الإخلاص والوفاء: هو الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمنظمة التي يعمل بها الفرد بحيث يحس بأن المنظمة جزء من ذاته وكيهونه (الطعامنة وعبد الحليم، 1997، ص 110) .
- ويعرفه هيجان (1996) بأنه "قوة تطابق الفرد واندماجه مع منظمته وارتباطه بها، والالتزام التنظيمي حالة من الولاء و الشعور الداخلي الذي يبديه الفرد في بدل مجهود عالي المستوى يؤمن من خلاله زيادة فاعلية المنظمة" (Porter ,1974).
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الالتزام التنظيمي يقوم على فكرة أساسية وهي التزام الفرد بمنظمته، أو حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته، حيث يسعى لإنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى جهوده والتزاماته لتحقيق ذلك.

## 2 - أهمية الالتزام التنظيمي:

- أكدت الكثير من الدراسات على الأهمية البارزة للالتزام التنظيمي إذ أوضحت الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب من أداء العمل (الشمالي، 2002).
- وقيدوا أهمية الالتزام التنظيمي فيما يلي:
- أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- إن ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا أكثر أهمية من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل.

- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة (هيجان، 1999، ص 08).
- إن الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكنها من الاستمرار والبقاء وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجات ولاءه بأهدافها وقيمها (خضير وآخرون، 1996، ص 76).
- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها (اللوزي، 1999، ص 118).
- ونظرا لهذه الأهمية البالغة للالتزام التنظيمي فإنه يتعين على المنظمات عامة، بأن تسعى جاهدة لخلق هذا الالتزام التنظيمي لدى العاملين لديها، ويكون ذلك بتوفير جميع الأدوات القادرة على المساهمة في تكوين ذلك الالتزام وتنميته.

### 3 - خصائص الالتزام التنظيمي:

- يمتاز الالتزام التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل فيما يلي:
- 1 - الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى التزامهم.
- 2- إن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية داخل التنظيم.
- 3- إن الالتزام التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق، إلا أن درجة التغيير التي تحصل فيه تكون أقل نسبيا من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر التنظيمية الأخرى (المعاني، 1996، ص 105).
- 4- يمثل الالتزام التنظيمي شعورا داخليا يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة والعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- 5- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.

- 6- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
- 7- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
- 8- تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة (سلامة، 1999، ص 15).

#### 4 - أبعاد الالتزام التنظيمي:

لقد طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عددا من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي وهي تشكل أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي كما يلي:

#### 4 - 1 - الالتزام العاطفي:

يعبر عن الارتباط العاطفي بالمؤسسة، والتطابق بين أهداف الفرد وقيمه وأهداف وقيم المؤسسة، والانغماس أو الانهماك في أنشطة وأعمال المؤسسة، وبالتالي العاملين ذوي الالتزام العاطفي القوي يستمرون بالعمل في المؤسسة لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها (عواد وقدرى، 2015، ص 265)

وقد يتطور الالتزام الشعوري للفرد اعتمادا على ثلاث أسس متمثلة في:

1- القيم المشتركة.

2- وضوح الأهداف وتطابقها.

3- الاندماج الشخصي.

فالأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيسي بالمنظمة نابع من شعورهم العاطفي تجاه المنظمة فإنهم يستمرون في ذلك العمل (الطائي، 2007، ص 87).

#### 4 - 2 - الالتزام المعياري:

يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي، أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي(عادل زايد، 1996، ص ص 47-48).

كما أنّ هذا النوع من الالتزام يسلط الضوء على شعور الفرد بالمسؤولية تجاه المؤسسة والبقاء فيها حيث يساعد هذا النوع من الالتزام على اظهار سلوكيات وتصرفات تجاه المنظمة.

(Ali Erdogan, Sultan, & Metin2016)

4 - 3 - الالتزام المستمر: وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة وعدم القدرة على التضحية بها لزيادة التكاليف المترتبة عليها واستعداد الفرد للبقاء في المنظمة بسبب استثماراته الشخصية التي لا يمكن له الاستغناء عنها وتتمثل في (علاقات وزملاء العمل، التقاعد، المهنة والمهارات، مدة الخدمة... المنافع الأخرى) كل هذه تجعل ترك المنظمة للعمل في مكان آخر أمرا مكلفا بدرجة كبيرة بالنسبة للفرد(مُجَّد الصيرفي، 2005).

#### 5 - مصادر الالتزام التنظيمي:

يعتمد الالتزام التنظيمي على عنصرين هامين هما الفرد والمنظمة، ولذلك فإن مصادر الالتزام التنظيمي تتعدد وتنوع وهي كثيرة وقد قسمت إلى مجموعتين أساسيتين، أطلق على المجموعة الأولى مصادر الجذب للالتزام التنظيمي، بينما أطلق على المجموعة الثانية مصادر الدفع للالتزام التنظيمي وهي كالآتي:

#### 5 - 1 - مصادر الجذب للالتزام التنظيمي:

- إشباع الحاجات الأساسية للعاملين في المنظمة: يوجد عند الفرد مجموعة من الحاجات المتداخلة والتي يسعى إلى إشباعها عن طريق التنظيم فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فإنه

يتولد لدى الفرد شعور بالرضا، والاطمئنان والانتماء ثم يزيد الالتزام التنظيمي (اللوزي، 1999، ص126).

- **وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:** لقد بينت الدراسات أن الالتزام التنظيمي يزداد كلما كانت الأهداف التي يسعى التنظيم لتحقيقها واضحة، لكي يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة، وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض أدوار العاملين.

- **إيجاد نظام مناسب من الحوافز:** يعبر الحافز عن ذلك الأسلوب أو الوسيلة أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب، بدرجات متفاوتة لحاجاته الناقصة (عبد الوهاب، 1982، ص17).

فالالتزام التنظيمي يتحقق من خلال معاملة العاملين بوصفهم شركاء لا مجرد أفراد، ومنح المزايا المادية والمعنوية وإتاحة فرص التطور المهني والوظيفي لهؤلاء العاملين (اللوزي، 1999، ص131).

- **زيادة مشاركة العاملين في التنظيم:** فقد عرفت المشاركة بأنها: " اشتراك عقلي وانفعالي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في الأهداف الجماعية وعليه أن يشترك في المسؤولية عنها" (ديفز كيت، 1974، ص184).

وتقوم على ثلاث أسس:

- المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام الأسس العلمية لجعل عملية المشاركة ناجحة وفعالة.

- تعمل على زيادة حافزية الأفراد و تدفعهم للعمل.

- تعمل على تنمية مهارات الأفراد في العمل وتقبل المسؤولية (اللوزي، 1999، ص130).

- **الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:** يقصد بالمناخ التنظيمي " محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم، وأدائهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة (الكبيسي، 1998، ص57).

## 5-2 - مصادر الدفع للالتزام التنظيمي:

تدعى غالبية المنظمات أن العاملين هم رأس مالها الحقيقي ولكنها في الواقع تنظر إليهم نظرة مختلفة تقضي على التزامهم وولائهم وتدمر معنوياتهم وتزيد من نسبة التسرب الوظيفي، فيؤدي ذلك إلى آثار اقتصادية سلبية على منتجات وخدمات المتعاملين مع تلك المنظمات والأهم من ذلك كله على التزام العاملين، ومن أبرز العوامل الطارئة للالتزام التنظيمي ما يلي:

- **عدم الاستقرار والأمان الوظيفي:** أصبحت وظيفة اليوم تتسم بعدم الاستقرار وعدم الأمان الوظيفي في عالم سريع التغير، لأن الشيء الوحيد المضمون في النظام الوظيفي الجديد هو "الشيء مضمون". ولاشك أن التزام الموظف الذي يجلس على فوهة بركان، سيكون لنفسه وليس لمنظمتة، فهو سيضع إحدى قدميه داخل المنظمة والأخرى خارجها.

- **سياسة الجزرة والعصا:** إن المنظمة التي تتبع هذه السياسة للحفاظ على وهج الحلم وبريقه فمن ناحية تقدم الوعود البراقة التي تنتظر الموظف الأمين الدؤوب من علاوات سنوية وتأمينات ومكافآت وتقاعد وفرص ترقية لمناصب أعلى، ومن ناحية أخرى تهدد بأن يفقد كل هذه الميزات ويفقد معها الشعور بالأمان، هذه السياسة كفيلة بطرد الالتزام والانتماء الحقيقي للمنظمة (السويدان، والعدلوني، 2003، ص 65-68).

- **تدمير المعنويات:** إن المنظمة التي تنظر للموظف على أنه يحتاج إليها أكثر مما تحتاج إليه، وتغفل قيمته الحقيقية، ولا تعامله باحترام وتستتهين بجهوده، وتعرضه للرقابة الدائمة والقاسية، من شأنها أن تشعره بالظلم و فقد القيمة المعنوية، كل هذا سيؤدي إلى تدمير شخصيته وبالتالي إلى طرد عوامل الالتزام التنظيمي.

## 6 - مراحل الالتزام التنظيمي:

تتنوع آراء الباحثين حول مراحل الالتزام التنظيمي وذلك على حسب توجهاتهم ومدارسهم ويتمثل أهمها فيما يلي:

6-1 - حسب (ولتشي ولافن Welshi & Lavan): نجد أن التزام الفرد يمر بمرحلتين هما:

مرحلة إنضمام الفرد للمؤسسة التي يريد أن يعمل بها: وفي الغالب يقع اختياره على المؤسسة التي يتوقع أن تحقق رغباته وتطلعاته.

مرحلة الالتزام التنظيمي: أي المرحلة التي يصبح الفرد حريصا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها (العتيبي والسواط، 1997، ص 07).

6-2 - حسب (بوشنان 1974 Bochanan): في بحثه الخاص بتطوير التزام المديرين

لتنظيمات العمل وجد أن الالتزام التنظيمي يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي:

مرحلة التجربة: وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خادعا خلالها للإعداد والتدريب والاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة التي يعمل فيها، وتكييف اتجاهاته بما يتلاءم مع اتجاهات التنظيم، وإظهار مدى خبراته ومهاراته.

ويرى بوشنان أن في هذه المرحلة تظهر الخبرات التالية:

أ - تحديات العمل. ب - تضارب الالتزام التنظيمي.

ج - وضوح الدور. د - ظهور الجماعة المتلاحمة.

هـ - الشعور بالصدمة. و - إدراك التوقعات.

ي - نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم (المعاني، 1996، ص 21).

مرحلة العمل والانجاز: وتتراوح مدتها من عامين إلى أربعة أعوام وتلي مرحلة التجربة، حيث يسعى الفرد إلى تأكيد مفهومه للإنجاز، وتتصف هذه المرحلة بالخبرات التالية:

أ - الأهمية الشخصية.

ب - التخوف من العجز.

ج - وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة (عبوي، 2006، ص 208).

مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم وتستمر إلى مالا نهاية، حيث يزداد ولاءه وتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل إلى مرحلة النضج(حمدات، 2006).

**6 - 3 - ويشير ( أورييلي Oreily ) إلى أن هناك ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي وهي:**

مرحلة الإذعان أو الالتزام: حيث التزم الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي سيحصل عليها من المنظمة، لذا يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه منه مقابل حصوله على الفوائد المختلفة(العبادي، 1420).

مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد و المنظمة: حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة، لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها(العتيبي والسواط، 1997، ص17).

مرحلة التبنى: اعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافا وقيما له، وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم(اللوزي، 1999، ص113).

### 7 - العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

هناك الكثير من الآراء والتوجهات في طرح وحصر العوامل التي تساعد في بناء وتدعيم الالتزام التنظيمي داخل التنظيم، وفيما يلي عرض لأهم هذه العوامل:

#### 7-1 - العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية:

- السياسات التنظيمية: ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، وهي جملة الإجراءات والسياسات التي تعتمدها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، وتلعب هذه السياسات دورا ناجحا في توحيد أهداف المنظمة وأهداف الفرد(العوفي، 2005، ص37).

- **وضوح الأهداف والأدوار:** يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة وكانت أدوارهم كذلك، كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام التنظيمي أكبر (المدهون والجزراوي، 1995، ص 506).
- وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاءات الإدارية (المعاني، 1999، ص 47).
- **مشاركة العاملين في التنظيم:** تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين في بصورة إيجابية على تحقيق أهداف التنظيم، وذلك بإتاحة الفرصة لهم للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل (أبو العلا، 2009، ص 47).
- وقد أكدت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي، وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعتبرون أن ما يواجه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم واستقرارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية (زايد، 1996، ص 48).
- **الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:** " ويعرف بأنه مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم" (القريوتي، 1993، ص 150).
- فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد.
- **إيجاد نظام مناسب للحوافز:** يعبر الحافز عن تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب لدرجة متفاوتة لحاجاته الناقصة (عبد الوهاب، 1982، ص 17).
- وترتكز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية، وهي تتعامل أصلا مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل وأسباب تركهم في المنظمات (أبو نبعة، 2001، ص 155).

- **العمل على بناء ثقافة مؤسسية:** إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة، يرسخ معايير أداء متميز لأفرادها، ويعمل على توفير درجة كبيرة في المشاركة في اتخاذ القرارات مما يترتب عليه زيادة تماسك المنظمة وزيادة الالتزام التنظيمي للمنظمة والولاء لها (حسين حريم، 2004).

- **نمط القيادة:** إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفاعلية، فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد (الوزان، 2006، ص 41).

## 7 - 2 - العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

هناك بعض العوامل الخارجية مثل ظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد التي تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي لديهم خاصة في بداية العمل لهؤلاء الأفراد، فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الالتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح في حالة الكساد الاقتصادي وارتفاع مستوى البطالة (مرجع سابق، ص 42).

تؤثر دقة وكمية المعلومات المتاحة عن الوظيفة ومدى إدراك الفرد لسهولة التنقل لوظائف أخرى سواء داخل المنظمة أو خارجها على مستوى الالتزام التنظيمي، خاصة في الشهور الأولى لبدء العمل بالنسبة للعاملين الجدد.

فقد تبين من بحث قامت به (خطاب 2001) عن اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي بالقطاع العام أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعاً، وقد رجع ذلك إلى ارتفاع معدل البطالة، وقصور المعلومات عن سوق العمل، فضلاً عن انخفاض حركة الأفراد بين أقاليم الدولة، وانخفاض فرص العمالة بها، هذا أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للالتزام التنظيمي بالارتفاع.

## 7 - 3 - عوامل متعلقة بالخصائص الشخصية للفرد:

أثبتت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث تأثير الالتزام التنظيمي بجملة الخصائص الشخصية للفرد مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الراتب، المستوى الوظيفي.

- **العمر:** ويقصد به عمر الفرد الذي يعمل بالمؤسسة، كأحد المتغيرات التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي فلقد أثبت (لوثانز وتاييلور 1989 Luthans & Taylor)، وجود علاقة موجبة بين العمر والالتزام التنظيمي، وأن كبار السن أكثر التزاماً بالمنظمة من نظرائهم صغار السن.

- **الراتب:** يقصد به العائد المالي الذي يتقاضاه الموظف مقابل عمله في منظمة معينة وبوظيفة محددة المهام، وهو يمثل أحد أهم المتغيرات المؤثرة في إحساس العاملين بالالتزام التنظيمي، ذلك أن المتقدم لشغل وظيفة ما يسعى غالباً أن يفي راتبه بالتزاماته المادية، وهو يتوقع أن يسفر جهده وإخلاصه للعمل عن بعض العوائد أو النواتج المرغوبة، ولئن كان المديرين هم ممثلي المنظمة في مكافأة المرؤوسين، فإن الموظف يتوقع من مديره نوعاً من رد الفعل الإيجابي نحوه والمتمثل في الراتب، فإن تحقق التوقع أدى إلى نوع من الالتزام التنظيمي عامة، أما إذا لم يتحقق هذا التوقع وبقي الموظف مستمراً في عمله فإن التزامه يكون في الغالب بقائياً.

- **عدد سنوات الخبرة:** اختلفت نتائج الأبحاث والدراسات حول العلاقة بين عدد سنوات الخبرة والالتزام التنظيمي، فقد أثبتت بعض الدراسات إلى وجود علاقة معنوية بين مدة الخدمة في المؤسسة الحالية والالتزام التنظيمي حيث توصل (بوشنان 1994 Buchanan) إلى أن معدل الالتزام التنظيمي يرتفع مع تقدم سنوات خبرة العاملين وذلك نتيجة التفاعل الاجتماعي فيما بين الموظف وزملاء العمل من جهة، والموظف وقياداته المباشرة من جهة ثانية (Buchanan 1994).

- **الجنس والحالة الاجتماعية:** توصلت العديد من الدراسات إلى تأكيد أثر جنس الموظف على الالتزام التنظيمي، فقد توصلت نتائج دراسة (هالر وروزنماير 1971 Haller & Rosen Mayer) إلى وجود ارتباط موجب فيما بين المرأة العاملة والالتزام التنظيمي شريطة تمتع تلك المرأة بعلاقة زوجية مستقرة وطويلة (Haller & Rosen Mayer 1971).

- **المؤهل العلمي:** على صعيد العلاقة بين المؤهل العلمي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى الفرد فقد تباينت نتائج الدراسات، وإن كانت غالبية الدراسات تميل إلى تأكيد الارتباط السالب فيما بين التأهيل العلمي للموظف ومعدل التزامه التنظيمي، وذلك لأسباب عديدة يرجع معظمها لارتفاع توقعات وطموحات الفرد المؤهل وسعيه المستمر لتحقيق عائد معنوي أفضل، ومن جهة أخرى فقد توصل (العتيبي) إلى أنه كلما ارتفع معدل عمر الفرد وارتفع تأهيله العلمي، ارتفع التزامه التنظيمي (الفضلي، 1997، ص 83).

- **المستوى الوظيفي للفرد:** أما بالنسبة للعلاقة بين المستوى الوظيفي للفرد ومستوى التزامه التنظيمي فقد تباينت نتائج الدراسات، فبينما وجد (العتيبي) وجود علاقة إيجابية بين مستوى الالتزام للفرد والمستوى الوظيفي له (العتيبي والسواط، 1997، ص 97).

أكد (الفضلي) على علاقة سلبية بين متوسط الالتزام للفرد والمستوى الوظيفي له، إذ أنه كلما ارتفع المركز الوظيفي للفرد، تراجع مستوى التزامه، ولعل السبب في ذلك هو أن الموظف يكتشف مع تقدمه في المراكز الوظيفية وجود معايير ربما لا تتصف بالموضوعية، خاصة فيما يتعلق بنظام الترقية لمراكز أعلى وتوزيع المكافآت (الفضلي، 1997، ص 84).

**دوافع وقيم الفرد:** كلما كان الأفراد ينظرون إلى المنظمة على أنها المكان الذي يعتمدون عليه في إشباع حاجاتهم، وهناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المنظمة زاد الالتزام التنظيمي.

ويتأثر الالتزام التنظيمي أيضا بدوافع الإنجاز العليا فالأفراد الذين لديهم دوافع الإنجاز مرتفعة، ويدركون أن أعمالهم تساعدهم على إشباع هذا الدافع، فإن درجة الالتزام التنظيمي لديهم تكون مرتفعة كما أن إشباع الحاجات الاجتماعية تؤثر أيضا على الالتزام التنظيمي، إذ كلما زاد التفاعل الاجتماعي بين الأفراد زاد الارتباط النفسي بالمنظمة.

**7 - 4 - عوامل متعلقة بخصائص الوظيفة:**

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها على مستوى الالتزام التنظيمي، فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلال والتحدي والتغذية، والشعور بالأهمية، والشعور بالمسؤولية كل هذا يرتبط إيجاباً بالالتزام التنظيمي.

أما عندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيرة من التوتر والذي يتخذ شكل صراع الدور أو عدم وضوح الدور، فإن ذلك يؤثر عكسياً على الالتزام التنظيمي (الوزان، 2006، ص42).

**7 - 5 - عوامل متعلقة بالهيكل التنظيمي:**

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي فقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوافر درجة الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية وتنظيم إجراءات العمل لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.

كما يرى بعض الباحثين أن حجم المنظمة يؤثر عكسياً على الالتزام التنظيمي حيث أن المنظمات الكبيرة ربما تتطلب من المدير بذل جهد أكبر في عمل التنسيق والرقابة وتطوير السلوك مما يؤثر سلباً على التزام المديرين تجاه المنظمات التي يعملون بها، بينما يرى البعض الآخر أن حجم المنظمة يؤثر إيجابياً على الالتزام حيث أنه كلما زاد حجم المنظمة كانت هناك جماعات أكبر من المرؤوسين وفرص أكبر للتداخل بين الأشخاص وزيادة الفرص المتاحة للترقية أمام الأفراد الأمر الذي يؤدي إلى التزامهم (مرجع سابق، ص42).

**8 - النماذج المفسرة للالتزام التنظيمي:**

توجد العديد من الدراسات التي حاولت البحث في تفسير ظاهرة الالتزام التنظيمي سواء فيما يتعلق بأسبابها ونتائجها أو موضوعها أو مزيج من ذلك، إلا أنها لم تستطع الخروج بمدخل أو نموذج محدد لدراسة الالتزام التنظيمي ولذلك سوف نستعرض عدداً من النماذج المفسرة لهذه الظاهرة وهي على النحو التالي:

### 8 - 1 - نموذج اتريني، (Etzioni 1961):

يعبر هذا النموذج عن الرأي المستند إلى أن القوة أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد، نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة، والذي يسميه أحيانا الالتزام أو الولاء، ويتخذ ثلاثة أشكال هي:

- **الالتزام المعنوي:** ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظمتها، والنابع من قناعة الفرد بأهداف المنظمة وقيمها ومعاييرها التي يعمل بها، وتمثله لها.
- **الالتزام القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة:** وهو أقل درجة في رأيه، من حيث اندماج الفرد مع منظمتها والتي تحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذي فالعلاقة علاقة متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.
- **الالتزام الاغترابي:** ويمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها حيث اندماج الفرد مع المنظمة، غالبا ما يكون خارجا عن إرادته بسبب طبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد (هيجان، 1998، ص ص 35-36).

### 8 - 2 - نموذج ستيرز (Steers 1977):

يرى هذا النموذج أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبراته تتفاعل معا كمدخلات، وتكون ميل الفرد للاندماج بمنظمتها ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه وانخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها، وقد بين ستيرز في نموذج العوالم المؤثرة في تكوين الالتزام التنظيمي، وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك متبعا منهج النظم ومصنفا هذه العوامل والسلوك في مجموعتين تمثلان مدخلات الالتزام التنظيمي ومخرجاته هما:

#### مدخلات الالتزام التنظيمي:

أ - الخصائص الشخصية: (الحاجة للإنجاز، التعلم، العمر، تحديد الدور).

ب - خصائص العمل: (التحدي في العمل، الرضا عن العمل، فرصة التفاعلات الاجتماعية، التغذية المرتدة). ج - خبرات العمل: (طبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين، اتجاهات العاملين، وأهمية الشخص بالنسبة للتنظيم).

### مخرجات الالتزام التنظيمي:

- أ - الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.
- ب - انخفاض نسبة دوران العمل.
- ج - الميل للعمل طواعية لتحقيق أهداف التنظيم.
- د - الميل لبذل الجهد لتحقيق إنجاز أكبر (المعاني، 1999، ص ص 30-32).

### 8 - 3 - نموذج ستاو وسلانيك (Staw&Salanick 1977):

يؤكد هذا النموذج ضرورة التفريق بين نوعين من الالتزام هما:

**الالتزام الموقفى:** يعكس هذا النوع من الالتزام وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي بأنه يشبه "الصندوق الأسود"، الذي يتضمن عوامل تنظيمية وشخصية مثل: السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل، ولذا فإن مستوى الالتزام الناجم عن هذه الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث: التسرب الوظيفي، والحضور والغياب والجهود التي تبذل في العمل، ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظمتهم.

**الالتزام السلوكي:** يعكس هذا النوع من الالتزام وجهة نظر علماء علم النفس الاجتماعي الذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي، وتحديد الخبرات المكتسبة، على تطوير علاقة الفرد بمنظمتهم، حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات، نتيجة إطلاعهم على بعض المزايا والمكافآت التي ترتبت على هذا السلوك، مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك (هيجان، 1998، ص ص 37-39).

**8-4- نموذج ستيفنز وزملائه، (Stevens et Al, 1978):**

ينقسم هذا النموذج للالتزام التنظيمي إلى اتجاهين نظريين هما:

**الاتجاه التبادلي:** يركز هذا الاتجاه على مخرجات الالتزام التنظيمي كعمليات متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، كما يركز على العضوية الفردية كمحدد أساسي لما يستحقه الموظف من مزايا ومنافع من خلال العملية التبادلية بين الفرد والمنظمة.

وبموجب هذه الطريقة فإن انتماء الفرد للمنظمة يزداد بازدياد ما يحصل عليه من حوافز وعطايا، وتتلخص محددات الاتجاه التبادلي بأن هذا الاتجاه يقيس درجة رضا الشخص عن الحوافز المقدمة له، وإمكانية بقاءه فيها، فإذا توفرت له مزايا أفضل في منظمة أخرى، فإنه ينزع إلى ترك المنظمة التي يعمل فيها، فمثل هذا الاتجاه يوفر المعلومات اللازمة للتنبؤ بإمكانية ترك الفرد للمنظمة أو البقاء فيها (العضائية، 1995، ص ص 17-18).

**الاتجاه النفسي:** وهذا الاتجاه أوردته أيضا (ستيفنز) وتبناه (بورتير وسميث 1996 Porter & Smit)، حيث وصفوا الالتزام التنظيمي بأنه نشاط زائد وتوجه إجباري نحو المنظمة، وجهد مميز يبذله الفرد لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها كذلك رغبة قوية في البقاء عضوا فيها، فهذا الاتجاه يصور الالتزام التنظيمي على أنه توجه الفرد بإيجابية عالية نحو المنظمة وأهدافها، وهو يعطي أبعادا أكثر شمولية من الاتجاه التبادلي الذي ركز على بعد الحوافز ودرجة رغبة الفرد في ترك المنظمة مقياسا لدرجة التزامه، ومن منظور النموذج النفسي يعد الالتزام التنظيمي نوعا من التوافق بين الأهداف الفردية وأهداف المنظمة، وعليه فالعاملون الذين يؤمنون بأهداف المنظمة يشعرون بالانتماء لها ويظهرون رغبة قوية في العمل فيها، وإيمانا كبيرا بقيم المنظمة وأهدافها (بورتير وسميث Porter & Smit 1996).

**8-5- نموذج انجل وبيري، (Angle & Perry 1983):**

يعتبر هذا النموذج أن النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الالتزام التنظيمي، يمكن

تصنيفها في نموذجين رئيسيين هما:

- نموذج الفرد كأساس للالتزام التنظيمي: يعتبر هذا النموذج أن جوهر الالتزام التنظيمي يبني على أساس خصائص الفرد وتصرفاته، باعتبارها مصدرا للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه، وأن يكون هذا السلوك عاما، واضحا وثابتا وطوعيا، وتبعاً لهذا النموذج فإنه ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات، باعتبارها محددات سلوك الفرد، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظماتهم .

- نموذج المنظمة كأساس للالتزام التنظيمي: يقوم هذا النموذج على أساس أن العمليات التي تحدث في المنظمة هي التي تحدد الالتزام التنظيمي، حيث يتم التفاعل بينها وبين الفرد نتيجة العمل فيها لذا ينظر إلى الفرد في هذه الحالة على أساس أن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يتوقع تحقيقها من المنظمة، وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يتردد في تسخير مهاراته وطاقاته في سبيل تحقيق هذه الأهداف مقابل قيام المنظمة بتلبية تلك الحاجات والأهداف أي أن هذه العملية تبادلية بين الفرد والمنظمة، وأن جوهر هذا التبادل هو ما يسمى "بالعقد النفسي" الذي يتضمن مجموعة من الالتزامات والتعهدات التي تكون محددة أو غير محددة بالنسبة لكلا الطرفين الفرد والمنظمة، لكنها لا بد وأن تؤدي بأي شكل من الأشكال إلى رضا الفرد عن العمل في هذه المنظمة.

وبالتالي فإن الطريقة التي تعامل بها المنظمة الفرد وتعالج بها حاجاته، تمثل أساسا الآلية التي تقود إلى التزام الفرد أو عدم التزامه للمنظمة التي يعمل بها بحيث إن المنظمة التي تأخذ على عاتقها الالتزام بتلبية احتياجات الفرد سوف تؤدي به في النهاية إلى أن يتشرب قيمها ويعتبرها قيمة، وبالتالي يكون هناك نوع من الالتزام المتبادل بينه وبين منظمته(هيجان، 1998، ص ص 40-42).

### 8 - 6 - نموذج كانتر (Kanter 1986):

يرى هذا النموذج أن هناك ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي نابعة من متطلبات السلوك المختلفة، التي تفرضها المنظمات على أفرادها هي:

- **الالتزام المستديم:** ويمثل المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بجهودهم وطاقاتهم مقابل استمرار المنظمات التي يعملون فيها، لذا فإن هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزءاً من منظماتهم، وبالتالي فإنهم يجدون صعوبة في الانسحاب منها أو تركها (مرجع سابق، ص 36-37).
- **الالتزام التلاحي:** ويتمثل في العلاقة النفسية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومنظّمته، والتي يتم تعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المنظمات، وتعترف فيها بجهود الأفراد العاملين، إضافة إلى الامتيازات التي تمنحها تلك المنظمات، كإعطاء البطاقات الشخصية الخاصة أو توفير السيارات وبعض الخدمات مثل الإسكان والمواصلات والتي من شأنها تعزيز التلاحم بين الفرد والمنظمة.
- **الالتزام الرقابي:** ينشأ هذا النوع من الالتزام عندما يعتقد الموظف أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل دليلاً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد، وبالتالي فإن سلوك الفرد في المنظمة يتأثر بهذه المعايير.

### 8 - 7 - نموذج ألان وماير، (Allen & Mayer 1990) :

- يعرف هذا النموذج "بنموذج العناصر الثلاثة للالتزام التنظيمي" لأنه يستند في نظريته للالتزام إلى ثلاثة عناصر مكونة له هي:
- الالتزام العاطفي:** يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين (العتيبي والسواط، 1997، ص 17).
- كذلك فإن هذا المكون "يحدد درجة اندماج الفرد مع المنظمة وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي" (المعاني، 1999، ص 47).

الالتزام المستمر: يعبر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار في المنظمة، ويستند هذا النوع من الالتزام إلى افتراض أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل: (الترقيات والتعويضات والمكافآت) بين الفرد والمنظمة، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية (العجمي، 1998، ص 94).

وتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة وبصفة عامة، يلاحظ أن تقييم الموظف لأهمية بقاءه في المنظمة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر (العتيبي، السواط، 1997، ص 19).

الالتزام المعياري: يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي، أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي (زايد، 1996، ص ص 47-48).

## 9 - العلاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي:

لقد حظي متغيري (الأمن النفسي، الالتزام التنظيمي) باهتمام الكثير من الباحثين، وذلك من خلال التأثير الكبير الذي يحدثانه على سلوك الأفراد ومواقفهم تجاه منظماتهم ووظائفهم المنوطة بهم، خاصة عندما يتعلق الأمر بالأمن النفسي الذي هو الغاية التي يسعى إليها كل فرد سواء في حياته الاجتماعية أو المهنية على وجه الخصوص، الأمر الذي قد يعزز من التزامه التنظيمي ويرسخ بدوره لدى أفراد المنظمة.

فإذا كانت المنظمة على إدراك تام بأن نجاحها لا يتأتى إلا إذا تحققت التكيف والتوافق المهني للعامل، الذي يزيد من رغبته الدائمة في الالتزام بمبادئها والمساهمة في تحقيق أهدافها، فإنه يتحتم عليها البحث عن العوامل التي تحقق الطمأنينة لدى الأفراد المنتمين إليها التي ترفع من مستوى الشعور بالأمن لديهم، فإن ذلك كله يؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الالتزام التنظيمي للأفراد، وبالتالي فإن

فهم ومعرفة العلاقة الوثيقة بين الأفراد والمنظمات وأدوارهم الرئيسية فيها له أهمية كبيرة، وذلك لأن تمة تبادل اجتماعي بين الأفراد والمنظمات، فكل منهما يعتمد على الآخر وله دور منوط به.

فالإنسان يسعى لتحقيق ذاته والحصول على القيمة المادية والمعنوية، والمنظمة تسعى لتحقيق نشاطاتها وأهدافها من خلال الجهود البشرية، ولذلك فإن الإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر العملية الانتاجية فيها، ومن تم فإن الخلل الذي يصيب الفرد نتيجة لانخفاض مستوى الأمن النفسي أو تدني مستوى الالتزام التنظيمي، ينعكس بشكل مباشر على أدائه وبالتالي على أداء المنظمة وفعاليتها وقدراتها على التكيف مع ظروف البيئة المتغيرة ويهدد بقاءها واستمرارها.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم في غاية الأهمية من المفاهيم التي إلى تؤدي نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها وكفاءتها، وهو الالتزام التنظيمي، الذي يعتبر العملية التي يتم فيها التشابه والتطابق بين أهداف الفرد والمنظمة، ويرى كل منهما (الفرد والمنظمة) أنه قيمة مضافة للآخر، وذلك من خلال مختلف التعاريف التي تناولناها، والأهمية والخصائص التي يتميز بها، ومختلف أبعاده التي تعبر عن الارتباط السيكولوجي للفرد ورغبته القوية للتمسك بأهداف المنظمة وقيمها، وأهم مصادره التي منها ما يجذب الالتزام ويعمل على تقويته ومنها ما يهدد الالتزام ويدفع به إلى الزوال، والمراحل التي يمر بها والتي تنتهي بثقة الفرد بالمنظمة، والعوامل البيئية والشخصية والتنظيمية التي تؤثر في الالتزام التنظيمي، ومن ثم أهم النماذج المفسرة له التي منها مما تعلق بالأسباب ومنها ما تعلق بالنتائج ومنها ما تعلق بالموضوعات أو مزيج من ذلك، وفي آخر هذا الفصل تناولنا العلاقة بين متغيري الأمن النفسي والالتزام التنظيمي والتأثير المتبادل لكل منهما على الآخر، خاصة الأمن النفسي على الالتزام التنظيمي الذي إما أن يؤدي إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها، أو يهدد بقاءها واستمرارها.

وكما نلاحظ فإن مصطلح الالتزام التنظيمي قليل التداول في مؤسساتنا ومنظماتنا، إلا أننا غالباً ما نجد في المنظمات الأجنبية، وهو ما يعبر عن سر نجاحها، من خلال ارتفاع معدلات الأداء والرضا عن العمل، وانخفاض معدلات الغياب ودوران العمل.

ونظراً لحاجة منظماتنا الملحة إلى تعزيز مثل هذه السلوكيات التنظيمية التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق أهدافها، وجب علينا أن نوظف الإطار النظري العلمي في التطبيق الميداني على مؤسساتنا من أجل الوصول إلى نتائج علمية عملية، قد تكون مرجعاً لأصحاب القرار في تعزيز مثل هذه السلوكيات التي تعود بالنجاح على المنظمة وعلى الفرد، وهو ما سنتناوله في الفصول اللاحقة.

# الجانبة الميكانية

## الفصل السادس: الإجراءات

### المنهجية للدراسة

#### تمهيد

- 1 - منهج الدراسة
- 2 - ميدان إجراء الدراسة
- 3 - مجتمع وعينة الدراسة
- 4 - الدراسة الاستطلاعية
- 5 - أدوات الدراسة
- 6 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 7 - إجراءات التطبيق الميداني
- 8 - الأساليب الإحصائية المستعملة

## تمهيد:

بعد ما عرضنا في الفصول السابقة إشكالية الدراسة وفرضياتها والدراسات السابقة بما توصل إليه الباحثون من نظريات ودراسات ترتبط بمتغيرات الدراسة، وكذا الجانب النظري لكل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك بعرض منهج الدراسة، ميدان إجراء الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة و الدراسة الاستطلاعية، والأدوات التي استخدمت في جمع المعلومات، منها مقاييس الدراسة(الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، والالتزام التنظيمي)، والأساليب التي تم استخدامها للتحقق من صدق وثبات هذه الاستبيانات، ثم إجراءات تطبيق الدراسة، والأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة وتحليل بيانات الدراسة.

## 1 - منهج الدراسة:

ويقصد بالمنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة(مُحَمَّد مسعد، 2000، ص33).  
لقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، حيث يستهدف المنهج الوصفي تقرير خصائص موقف معين أي وصف العوامل الظاهرة(مُحَمَّد دويدار، 1999، ص184).

ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم إتباع الخطوات التالية:

- 1 - الاطلاع على ما كتب من دراسات وموضوعات ذات علاقة بموضوع الدراسة.
- 2 - إجراء مقابلات متعددة مع بعض المسؤولين والعمال بالمؤسسة محل الدراسة.
- 3 - الاطلاع على مجموعة من المقاييس ذات علاقة بموضوع الدراسة والتي تم استخدامها في الدراسات السابقة، وعلى أثر ذلك تم الاعتماد على مقياس الأمن النفسي لشادية التل وعصام أبوبكرة(1997)، ومقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة (2000) المقتن من طرف الباحث بشير معمريه على البيئة الجزائرية(2011)، ومقياس الالتزام التنظيمي ل آلان، ماير وسميت(1993).

4 - توزيع مقاييس الدراسة على عينة مكونة من (30) عاملا في دراسة استطلاعية بغرض حساب صدقه وثباته.

5 - تطبيق المقاييس على عينة الدراسة بهدف جمع المعلومات والبيانات، ومنه تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة للحصول على النتائج، ومن تم عرض وتحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة، وفي الأخير الوصول إلى الاستنتاجات واقتراح التوصيات المناسبة.

## 2 - ميدان إجراء الدراسة:

تمت الدراسة الميدانية مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE) بغرداية.

### 2 - 1 - لمحة تاريخية:

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية لتنمية وتطور الاقتصاد الوطني، لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة، تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى، ونجد من أهم مؤسسات هذه الصناعة مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE) بغرداية والتي حصلت على شهادة الجودة المتمثلة في (ISO 9001) وشهادات أخرى في جودة المنتجات البترولية.

انطلق النشاط الفعلي بالمؤسسة سنة 1977 حيث قامت الشركة الألمانية (HOCH) بمساعدة المؤسسة محل الدراسة مدة عشر سنوات، ومرت المؤسسة بعدة تغيرات إلى حد الآن.

- في 05 نوفمبر 1983 تمت إعادة هيكلة الوحدة، وذلك طبقا للقرار الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46 يوم 13/11/1983.

- وفي سنة 1986 تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت لتوسيع النشاط.

- وفي سنة 1989 تم تقسيمها إلى وحدتين هما وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية (TSI)، ووحدة الخدمات المختلفة (IPD).

- وفي سنة 1991 تم ضم الوحدتين السابقتين بعد فشلهما.

- وفي سنة 1992 تم إنشاء ورشة جديدة للتغليف الخارجي للأنابيب بمادة البوليتيلان.
- وفي سنة 2000 وبعد إعادة الهيكلة أصبحت الوحدة تحمل اسم مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز ولها مديرية مستقلة ماليا وإداريا تابعة لمجمع الأنابيب.
- وفي جانفي 2007 تم الاندماج مع المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية بعناية وأخذت اسم الجزائرية لصناعة الأنابيب.

## 2 - 2 - وحدة الإنتاج:

أجريت الدراسة بوحدة الإنتاج التابعة لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب المختصة في إنتاج الأنابيب المصنوعة من الصلب بغرض نقل البترول، الغاز الطبيعي، الماء، حيث تستطيع إنتاج أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406 ملم إلى 1825 ملم وهو أكبر قطر يميزها عن باقي المؤسسات الأخرى في المجمع (CROUPE ANAPIP) كما تتميز أنابيبها بالجودة العالمية. والوحدة مقسمة إلى مستويين:

المستوى الأول يقوم بإنتاج ومراقبة الأنابيب مراقبة أولية (VISUEL).

المستوى الثاني يقوم بالصيانة والمراقبة النهائية للأنابيب (FINAL) قبل تحويلها إلى وحدة أخرى.

تنتهج الوحدة ثلاثة أنماط لتوقيت العمل:

(أ) توقيت عادي من الساعة 8.00 إلى الساعة 16.00 ويعمل به (202) عاملا أغلبهم إداريون.

(ب) توقيت عمل متناوب من نمط (8×2) ويكون ذلك من الساعة 5.00 إلى الساعة 13.00 ومن الساعة 13.00 إلى الساعة 21.00 ويعمل به (236) عاملا.

(ج) توقيت عمل متناوب من نمط (8×3) وهو الأساس في دراستنا ويكون العمل في مثل هذا النظام حسب التوقيت التالي: من الساعة 5.00 إلى الساعة 13.00 ومن الساعة 13.00 إلى الساعة 21.00 ومن الساعة 21.00 إلى الساعة 5.00، ويضم هذا النمط (252) عاملا.

**3 - مجتمع وعينة الدراسة:**

**3 - 1 - مجتمع الدراسة:** وهو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن

غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي (أنجوس، 2004، ص 298).

وهو يمثل تلك المفردات والوحدات المكونة للظاهرة المدروسة والتي يسعى الباحث من خلالها إلى

تعميم نتائج دراسته عليها، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مؤسسة الجزائرية لصناعة

الأنابيب ألفا بايب بغرداية الدين يعملون بنظام عمل يتكون من ثلاثة أنماط كما سبق الإشارة إلى

ذلك مسبقا، للعام الدراسي 2023/2022 والمقدر عددهم بـ (690) عاملا

**3 - 2 - عينة الدراسة:** تعتبر المعاينة إحدى خطوات البحث العلمي والتي تهدف في أساسها إلى

انتقاء عينة ممثلة للمجتمع الأصلي (مرجع سابق، ص 301).

وتستخدم المعاينة لغرض جمع معلومات معينة عن أي عامل من العوامل أو صفة من صفات

الأفراد في المجتمع، بحيث يجب أخذ المعلومات من جميع أفراد المجتمع لغرض الوصول إلى

المعلومات الحقيقية والدقيقة، كما يجب أن يكون عدد الأفراد كافيا لجمع المعلومات منه وكلما

كان حجم العينة كبيرا كلما كان تمثيلها للمجتمع أدق وأفضل وإلى حد مناسب (زيتون، 2004،

ص 30).

تم الاعتماد على العينة القصدية وهي التي تعتمد على اختيار عينة بشكل قصدي لاحتياج

الباحث إلى تخصص معين يصب في طرح المشكلة ومعالجتها.

من خلال ذلك تم اختيار الأفراد الذين لديهم مواصفات تخص موضوع الدراسة حيث بلغ

حجم عينة الدراسة (252) عاملا بمصلحة الانتاج بشركة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب

بغرداية وهي تمثل نسبة (40.47%) من المجتمع الأصلي وهي عينة كافية بحيث تم توزيع (175)

استبيان استرجع منها (155) استبيان، وتم استبعاد (53) استبيان لعدم اكتمال الإجابة، حيث

بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة الإحصائية (102) ..

وقد تم اختيار هذه العينة على أساس أن الأفراد المختارون هم الذين يعملون بنظام عمل دوري من نمط (8x3)، لأن آثار العمل بالدوريات تظهر في مثل هذا النمط أكثر من غيره من الأنماط الأخرى.

#### 4 - الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من المراحل الهامة في البحث العلمي بحيث مكنتنا من التأكد من فعالية الإجراءات المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة من جهة، ومن جهة أخرى التعرف أكثر على ميدان وعينة الدراسة محاولين بذلك جمع أكبر قدر من المعلومات حول موضوع الدراسة والمتغيرات المرتبطة به، ومن خلال ذلك فقد هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- التأكد من صلاحية أدوات الدراسة في قياس ما صممت لأجله.
- ضبط إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- التأكد من صلاحية فروض الدراسة وإدخال التعديلات المناسبة عليها.
- التعرف على خصائص العينة ومتغيراتها، وذلك بجمع المعلومات الكافية عليها التي تساهم في إنجاز الدراسة.

وقد تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الموسم الجامعي 2022/2021 بداية من شهر مارس 2022 إلى غاية نهاية شهر جوان من نفس السنة، ومن خلال ذلك تم القيام بما يلي:

- النزول إلى ميدان الدراسة للتقرب أكثر من عينة الدراسة ومعاينة العمل والظروف المحيطة به وما يعترضه من صعوبات.
- جمع المعلومات والبيانات عن طريق الملاحظة وإجراء مقابلات مع بعض المسؤولين والعمال بالمؤسسة بمصلحة الإنتاج.
- توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) على عينة أولية قوامها (30 عاملا) من عمال مصلحة الإنتاج بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، تتراوح أعمارهم ما بين (28 إلى 53

سنة) كلهم ذكور، تم اختيارهم بطريقة قصدية، وذلك بغرض التأكد من مدى وضوح وفهم العمال لعبارات الاستبيان وكذلك التأكد من صدقه وثباته.

### 5 - أدوات الدراسة:

يتحتم على الباحث أن يلجأ في دراسته لاختيار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها وهذا بما يتناسب مع موضوع البحث والأهداف التي يسعى للوصول إليها، لأن دقة المعلومات وصحة نتائجها مرتبطة في الغالب بحسن اختيار أدوات البحث.

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات منها الملاحظة والمقابلة والاستبيان، وقد اشتملت هذه الدراسة على ثلاثة مقاييس متمثلة في مقياس الأمن النفسي، مقياس دافعية الإنجاز ومقياس الالتزام التنظيمي.

يعرف الاستبيان على أنه " أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب" (ملحم، 2000، ص 307).

ويطلق اصطلاح الاستبيان: على أنه مجموعة الأسئلة التي يوجهها الباحث للأشخاص كالكتابة على صحيفة، ويطلب منهم الإجابة عليها بأنفسهم دون ضرورة تواجده معهم، وتسمى الصحيفة المدون عليها الأسئلة باستمارة الاستبيان.

بعد الاطلاع على مجموعة من المقاييس والاستبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، قمنا بالاعتماد

على المقاييس التالية:

### 5 - 1 - مقياس الأمن النفسي:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الأمن النفسي المصمم من طرف الباحثين الدكتوراه شادية أحمد التل وعصام أبو بكر (1997)، حيث كان الهدف منه تطوير مقياس للأمن النفسي في إطار إسلامي.

### ■ خطوات بناء المقياس من طرف الباحثين:

بعد تحديد الهدف من المقياس تم الاطلاع على الأدب النظري حول موضوع الدراسة، ومجموعة من مقاييس الأمن النفسي، خاصة التي تمت في البيئة العربية والإسلامية، تم على إثر ذلك الاعتماد على مقياس شادية أحمد التل وعصام أبو بكر (1997) والذي سعى الباحثان من خلاله إلى تحديد أبعاد الأمن النفسي في إطار إسلامي بغية تطوير مقياس له، ولبناء المقياس قام الباحثان باتباع الخطوات التالية:

- بعد الاطلاع على الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة، والأدب النظري المرتبط بالأمن النفسي في الفكر الإسلامي، تمكن الباحثان من تحديد ستة أبعاد للأمن النفسي في الإسلام هي: الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالانتماء إلى الجماعة، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالراحة النفسية، الشعور بالراحة الجسمية، الشعور بالرضا والقناعة.

- صاغ الباحثان (140) فقرة منها (80) فقرة موجبة و(60) فقرة سالبة استنادا إلى المفهوم الإسلامي للأمن النفسي، حيث عرض المقياس في صورته الأولية على عشرة محكمين من حملة درجة الدكتوراه في علم النفس التربوي والشريعة الإسلامية والقياس والتقويم وذلك بغية التأكد من مدى تمثيل الفقرات لأبعاد الأمن النفسي، وحذف الفقرات الغير مناسبة وإضافة فقرات أخرى مناسبة، وفي ضوء ذلك تم اعتماد (85) فقرة تعتبر ممثلة للأمن النفسي في الإسلام كما تم تدرج المقياس تدريجا ثلاثيا (نعم - لا أدري - لا)، بعدها أعيد ترتيب فقرات المقياس الموجبة والسالبة على نحو عشوائي، وقد أرفق المقياس صفحة تدور حول تعريف الطلبة بمشكلة الدراسة وتعليمات الإجابة على فقرات المقياس.

- قام الباحثان بتجريب فقرات المقياس على عينة استطلاعية تكونت من ثلاثين (30) طالبا وطالبة من طلبة جامعة اليرموك، بغية التأكد من وضوح فقرات المقياس ووضوح التعليمات، بعدها تم تعديل صياغة بعض الفقرات.

– قام الباحثان بعدها بتطبيق المقياس على جميع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (543) طالبا وطالبة من طلبة جامعة اليرموك، وقد صححت إجابات الطلبة عن كل فقرة من الفقرات الموجبة على النحو التالي: نعم (2)، لا أدري (1)، لا (0)، أما بالنسبة للفقرات السالبة فقد صححت على النحو المعاكس، إذ حصل التقدير لا على (2)، في حين حصل التقدير نعم على (0).

– بعد ذلك تم تحليل إجابات الطلبة، وحساب قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والفروق بين درجات الفئتين العليا والدنيا، وتم استخراج التوزيع التكراري للفئتين، واختيرت الفقرات التي تميز بين هاتين الفئتين. بعدها تم حذف الفقرات التي يقل معامل ارتباطها عن معامل تمييز المقياس ككل المقدر بـ (0.30)، وبهذا تكونت الصورة النهائية للمقياس من (47) فقرة، كشف على إثرها التحليل العاملي للمحاور المتعامدة خمسة أبعاد (تفسر 54.8% من التباين) هي الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالأمن في الجماعة، الشعور بالراحة الجسمية والنفسية، الشعور بالرضا والقناعة.

– وقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ كمؤشر للاتساق الداخلي لكل عامل من العوامل على حدى، وللمقياس ككل والتي جاءت على الترتيب كما يلي: (0.86 ، 0.71 ، 0.83 ، 0.85 ، 0.72) وبلغ المقياس ككل (0.93).

أشارت نتائج المقياس إلى أنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات الداخلي، بناء على ذلك فقد أوصى الباحثان في خلاصة بحثهما باستخدام المقياس بصورته النهائية في قياس الأمن النفسي في المجتمعات العربية الإسلامية (التل وأبوبكرة، 1997، ص ص 9-20).

وقد كانت كل بنود المقياس سلبية ماعدا البنود:

(1,2,3,4,5,6,11,13,15,17,18,22,26,37)، ويتم الإجابة على الفقرات الموجبة وفق سلم ثلاثي متدرج، نعم: (2)، لا أدري: (1)، لا: (0)، أما الفقرات السالبة فيجاب عليها على النحو المعاكس وفق سلم ثلاثي متدرج، نعم: (0)، لا أدري: (1)، لا: (2)، وانطلاقاً من ذلك تكون أعلى

درجة يمكن أن يحصل عليها العامل على هذا المقياس بالنسبة لكامل العبارات هي (94) درجة وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها العامل هي (00).

يتكون المقياس من خمسة أبعاد جاءت كما يلي: الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالأمن في المجموعة، الشعور بالراحة الجسمية والنفسية، الشعور بالرضا والقناعة.

### جدول (01) يوضح أبعاد مقياس الأمن النفسي

البنود	اسم البعد	البعد
16 – 01	الشعور بتقبل الآخرين	البعد الأول
27 – 17	الشعور بالاستقرار النفسي	البعد الثاني
36 – 28	الشعور بالأمن في المجموعة	البعد الثالث
42 – 37	الشعور بالراحة الجسمية والنفسية	البعد الرابع
47 – 43	الشعور بالرضا والقناعة	البعد الخامس

### جداول (02) يوضح تصحيح بدائل مقياس الأمن النفسي

لا	لا أدري	نعم	البدائل البنود
0	1	2	البنود الإيجابية
2	1	0	البنود السلبية

### 5 - 2 - مقياس الدافعية للإنجاز:

تمثلت أداة الدراسة الخاصة بالدافعية للإنجاز في مقياس الباحث عبد اللطيف مُجَّد خليفة (2000) المطبق على عينة من البيئتين المصرية والسودانية والمقنن على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمريّة (2011).

### ■ خطوات بناء المقياس من طرف الباحث:

بعد تحديد الهدف من الدراسة تم اعتماد مقياس الدافع للإنجاز لعبد اللطيف خليفة تقنين بشير معمريّة على البيئة الجزائرية، حيث يعتبر هذا المقياس من بين أهم المقاييس التي لاقت رواجاً في الوسط العلمي لما يتمتع به من شمولية وخصوصية على المجتمعات العربية، وقد قام بإعداد هذا المقياس عبد اللطيف مُجّد خليفة عام (2000) يتكون من (50) بند تقيس الدافعية للإنجاز في خمسة أبعاد وهي الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والطموح، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل.

وقد مر الباحث عبد اللطيف مُجّد خليفة بعدة مراحل لبناء هذا المقياس، فبعد اطلاعه على مقاييس متنوعة نذكر منها: مقياس هرمانز (1970)، مقياس الميل للإنجاز لمهريان (1969)، مقياس الدافع للإنجاز لباسم السمراني وشوكت الهيازعي (1988)، مقياس الدافع للإنجاز لممدوح الكناني (1990)، مقياس دوافع الإنجاز لمحمود عبد القادر (1978)، مقياس الدافعية العامة لمحي الدين أحمد حسين (1988)، قام الباحث بتحديد الأبعاد أو المكونات الأساسية للدافعية للإنجاز والتي تمثلت في خمسة مكونات جاءت كما يلي: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والطموح، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل.

وفي ضوء تحديد هذه المكونات قام الباحث بصياغتها وترجمتها في خمسة مقاييس فرعية، أربعة منها كانت من إعداد الباحث وهي الأولى، والثاني، والثالث، والخامس. أما المقياس الرابع والخاص بالشعور بأهمية الزمن فهو من إعداد محي الدين أحمد حسين (1983)، وقد اشتمل المقياس بوجه عام على (50) بنداً، خصصت منها عشرة بنود لكل مكون أو مقياس فرعي، وبهدف التأكد من وضوح معنى بنود المقياس لدى كلا من الطلاب المصريين والسودانيين، تم تطبيق المقياس على العينتين حيث بلغت العينة المصرية (25) طالبا وطالبة، والعينة السودانية (20) طالبا وطالبة، وفي ضوء ذلك أجريت بعض التعديلات في صياغة عدد من البنود بما يتلاءم وثقافة الطلاب في كل من المجتمعين.

لحساب ثبات وصدق المقياس تم تطبيقه على عيّنتين من الطلاب:

الأولى: عينة مصرية قوامها (35) طالب وطالبة.

الثانية: عينة سودانية قوامها (22) طالبا وطالبة.

بعد تطبيق المقياس على العينتين (السودانية، والمصرية)، تبين أن ثبات المقياس ككل لدى العينة المصرية بلغ معامل ارتباطه (0.81) ولدى العينة السودانية بلغ ارتباطه (0.76) وكلا المعاملين دال إحصائيا عند مستوى (0,01)، أما بالنسبة لثبات المقاييس الفرعية فقد تراوحت لدى العينة المصرية ما بين ( 0.61-0.86)، ولدى العينة السودانية ( 0.69- 0.74).

أما بالنسبة لصدق المقياس تم استعمال طريقة الاتساق الداخلي، ونظرا لأن المقياس يستعمل لأول مرة في البحث فقد تم القيام بالآتي:

أ - حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص به لدى كل من العينتين، المصرية (ن=404) والسودانية (ن=250)، وقد تبين أن كل بند من بنود المقياس يرتبط ارتباطا دالا بالمقياس الفرعي الخاص به.

ب - تم أيضا حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس الخمسة الفرعية، والدرجة الكلية للمقياس بوجه عام وذلك لدى كل من العينتين، المصرية (ن=404) والسودانية (ن=250)، وقد تراوحت ما بين ( 0.74 - 0.54) للعينة المصرية و(0.66-0.77) للعينة السودانية.

**طريقة الصدق العاملي:** وتم حساب ذلك عن طريق التحليل العاملي للمكونات الخمسة للمقياس، التي اشتمل عليها مقياس الدافعية للإنجاز في الدراسة، وأسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى عن انتظام هذه المكونات الخمس في عامل واحد سواء لدى كل من العينة المصرية والسودانية، واستوعب نسبة (32%) من التباين لدى العينة المصرية ونسبة (41%) لدى العينة السودانية.

وتتسق هذه النتائج مع الاطار النظري الذي حكم تصميم المقياس المستخدم، كما تشير إلى أننا بصدد مقياس للدافعية للإنجاز يتسم بقدر معقول من الصدق.

عند استخدام صدق التمييز كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في درجات الدافعية للإنجاز بين ذوي التحصيل المرتفع والمنخفض، لصالح ذوي التحصيل المرتفع (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص ص 196-204).

#### - تقنين بشير معمريّة لمقياس الدافع للإنجاز على البيئة الجزائرية:

تكونت عينة التقنين من (433) فرداً، منهم (209) ذكور و(224) إناث وتراوحت أعمارهم بين (15-49) سنة، وقد شملت العينة تلاميذ وتلميذات مؤسسات التعليم الثانوي بولاية باتنة ومن كليات جامعة الحاج لخضر بباتنة وشملت الطلبة والموظفين والأساتذة، ومن مراكز التكوين المهني والتكوين الشبه طبي بمدينة باتنة، تم تطبيق الدراسة من قِبَل الباحث شخصياً، تمت العملية من شهر أكتوبر (2010) إلى شهر مارس (2011).

**صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس بصدق التمييز وقد بلغت ( $t=20.86$ ) وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وقد تم حسابه كذلك بصدق الاتساق الداخلي حيث بلغت معاملات الارتباط بين (0.87 - 0.71) وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.01).

**ثبات المقياس:** تم حساب الثبات بطريقتين طريقة إعادة الاختبار، وطريقة معامل ألفا كرونباخ، وقد تراوحت معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار على عينة الذكور البالغ عددها (209) بين

(0.74 - 0.79) والدرجة الكلية (0.76)، والمعاملات كلها دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ فقد تراوحت معاملات الثبات بين (0.77 - 0.82) والدرجة الكلية (0.81)، والمعاملات كلها دالة إحصائية عند مستوى (0.01).

أما بالنسبة لعينة الإناث البالغ عددها (224) فقد تراوحت معاملات ثباتها بعد إعادة تطبيق

الاختبار بين (0.61 - 0.73) والدرجة الكلية (0.72)، والمعاملات كلها دالة إحصائية عند

مستوى (0.01)، أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ فقد تراوحت معاملات الثبات بين (0.78 -

0.85) والدرجة الكلية (0.78)، والمعاملات كلها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) (معمريّة،

2011، ص ص 280 - 281).

يتبين من معاملات الصدق والثبات التي تم الحصول عليها أن مقياس الدافع للإنجاز يتميز بشروط سيكومترية مرتفعة على عينات من البيئة الجزائرية مما يجعله صالحا للاستعمال.

وقد سبقت الإشارة إلى أن المقياس يتكون من (50) بند يجب عليها ضمن أربعة بدائل تحسب درجاتها على التوالي : كثيرا:(3)، متوسط:(2)، قليلا:(1)، لا:(0)، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد وبالتالي تتراوح الدرجة على كل بعد من (0) إلى (30) ، أما الدرجة الكلية للمقياس فتتراوح من (0) إلى (150)، وعليه فارتفاع الدرجة يدل على ارتفاع الدافعية للإنجاز وانخفاضها يدل على العكس.

وقد جاءت أبعاد المقياس الخمسة كما يلي: الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق والطموح، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل.

جدول (03) يوضح أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

البعد	اسم البعد	البنود
البعد الأول	الشعور بالمسؤولية	01 – 10
البعد الثاني	السعي نحو التفوق والطموح	11 – 20
البعد الثالث	المثابرة	21 – 30
البعد الرابع	الشعور بأهمية الزمن	31 – 40
البعد الخامس	التخطيط للمستقبل	41 – 50

جداول ( 04 ) يوضح تصحيح بدائل الدافعية للإنجاز

لا	قليلا	متوسط	كثيرا	البدائل البنود
0	1	2	3	البنود كلها في اتجاه واحد

### 5 - 3 - مقياس الالتزام التنظيمي:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي للباحثين ماير، ألان وسميث (1993)

#### ■ خطوات بناء المقياس من طرف الباحثين:

بعد تحديد الهدف من المقياس تم الاطلاع على الأدب النظري لموضوع الدراسة ومجموعة من المقاييس، تم على إثرها الاعتماد على مقياس الالتزام التنظيمي لماير، ألان وسميث (1993)، حيث أكدت دراساتهم أن للالتزام التنظيمي مفهوم ذو أبعاد متعددة، وعلى إثر ذلك قاموا بتطوير ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي، هي الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري. يتكون المقياس من (18) بند تقيس الثلاثة أبعاد المذكورة، وقد بني هذا المقياس بطريقة يمكن تكييفه لمختلف مجتمعات البحث، وتعتمد الإجابة عليه على سلم يتكون من 5 إجابات وفق طريقة ليكرت.

يتميز المقياس بدرجة عالية من الثبات حيث قدر معامل ثبات الالتزام العاطفي بـ 0.85 والالتزام المستمر بـ 0.79 والالتزام المعياري بـ 0.73. (مراد نعموني، 2018، ص 219)

وقد كانت كل بنود المقياس إيجابية ماعدا البنود (3،4،6،8،9،10،11،13) ويتم الإجابة عليها وفق سلم ليكرت، وانطلاقاً من ذلك تكون أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها العامل على هذا المقياس بالنسبة لكامل العبارات هي (90) درجة وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها العامل هي (18).

وقد جاءت أبعاد المقياس كما يلي: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري.

#### جدول (05) يوضح أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

البعد	اسم البعد	البنود
البعد الأول	الالتزام العاطفي	06 - 01
البعد الثاني	الالتزام المستمر	12 - 07
البعد الثالث	الالتزام المعياري	18 - 13

تصحيح المقياس

جداول (06) يوضح تصحيح بدائل مقياس الالتزام التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البدائل البنود
1	2	3	4	5	البنود الإيجابية
5	4	3	2	1	البنود السلبية

في الأخير وبعد الاطلاع على الأدب النظري لموضوع الدراسة واعتماد المقاييس المناسبة للدراسة، تم تصميم استبيان يتكون من جزأين وهي كما يلي:

**الجزء الأول:** يشتمل على البيانات الشخصية للمبحوثين وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في العمل.

**الجزء الثاني:** خصص لقياس مجالات الدراسة ويتكون من (115) بند موزعين على ثلاثة مجالات هي: **المجال الأول:** يقيس الأمن النفسي ويتكون من (47) بند موزعة على خمسة أبعاد كما جاء في الجدول (01).

**المجال الثاني:** يقيس الدافعية للإنجاز ويتكون من (50) بند موزعة على خمسة أبعاد كما جاء في الجدول (03).

**المجال الثالث:** يقيس الالتزام التنظيمي ويتكون من (18) بند موزعة على ثلاثة أبعاد كما جاء في الجدول (05).

## 6 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعد عملية التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من الأهمية بمكان لما لها من تأثير على نتائج الدراسة، ونظرا لأن المقاييس اختلفت حدودها من حيث الدراسة (الزمانية، المكانية والبشرية)، فإنه بترتب علينا إعادة حساب خصائصها السيكومترية على عينة الدراسة الاستطلاعية للتأكد من صدقها وثباتها وفق مجموعة من الأساليب الإحصائية.

### 6 - 1 - صدق المقياس:

يقصد بصدق المقياس أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله. وقد عرفه جلفورد (1954) بأنه "تحديد لمعامل الارتباط بين الاختبار وبعض مقاييس محكات الأداء في مواقف الحياة (معمارية، 2012، ص180).

لمعرفة صدق الأداة المصممة تم استخدام نوعين من الصدق:

### 6 - 1 - 1 - الصدق التمييزي ( صدق المقارنة الطرفية )

حيث تقوم هذه الطريقة على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بمتوسط درجات الضعاف في نفس الميزان، وذلك نسبة إلى توزيع الاختبار ولذلك سميت بالمقارنة الطرفية لاعتمادها على الطرف الممتاز والطرف الضعيف للميزان(الخضري، 2003).

حيث تم أخذ نسبة (33%) من الطرف الممتاز (القسم العلوي)، ونسبة (33%) من الطرف الضعيف (القسم السفلي)، وذلك بتطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين للمجموعتين وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (07) يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لمقياس الأمن النفسي

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	درجة الحرية	العينة الدنيا (ن = 10)		العينة العليا (ن = 10)	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
0,000	12,48	18	1,97	89,80	2,52	49,80

نلاحظ من خلال الجدول (07) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (12,48) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و(0,05) مما يدل على أن لها القوة والقدرة التمييزية بين المجموعتين، وبالتالي فهذا يؤكد صدقها.

ولحساب الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز تم إتباع نفس الخطوات التي طبقت في حساب الصدق التمييزي لمقياس الأمن النفسي فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

**جدول (08) يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز**

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	درجة الحرية	العينة الدنيا (ن = 10)		العينة العليا (ن = 10)	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0,00	9,70	18	2,41	131,90	3,16	93,30

نلاحظ من خلال الجدول (08) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (9,70) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و(0,05) مما يدل على أن لها القوة والقدرة التمييزية بين المجموعتين، وبالتالي فهذا يؤكد صدقها.

ولحساب الصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي تم إتباع نفس الخطوات التي طبقت في حساب الصدق التمييزي للمقياسين السابقين ( الأمن النفسي والدافعية للإنجاز) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

**جدول (09) يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي**

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	درجة الحرية	العينة الدنيا (ن = 10)		العينة العليا (ن = 10)	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0,00	6,72	18	2,26	71,90	2,25	50,40

نلاحظ من خلال الجدول (09) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (6,27) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و(0,05) مما يدل على أن لها القوة والقدرة التمييزية بين المجموعتين، وبالتالي فهذا يؤكد صدقها.

6 - 1 - 2 - الصدق الذاتي: يمثل في الحقيقة العلاقة بين الصدق والثبات، إن هذا النوع من الصدق يقوم على الدرجات التجريبية بعد التخلص من أخطاء القياس (عند حساب الثبات) تصبح حقيقية، وبما أنها صارت حقيقية يمكن اعتبارها محكا ينسب إليه صدق الاختبار.

يعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس. وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي الميزان الذي ننسب إليه صدق الاختبار.

وبما أن الثبات يقوم في جوهره على معامل ارتباط الدرجات الحقيقية للاختبار بنفسها إذا أعيد إجراء الاختبار على نفس مجموعة الأفراد التي أجري عليها أول مرة، إذا فالصلة وثيقة بين الثبات والصدق الذاتي. ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار (فؤاد البهي السيد، 2005).

لقد قدر الصدق الذاتي للأمن النفسي بعد حساب الجذر التربيعي للثبات  $\sqrt{0.85}$  بـ (0.92) مما يدل على أن المقياس صادق وفعال يقيس ما أعد لقياسه.

أما بالنسبة للدفاعية للإنجاز فقد قدر الصدق الذاتي بعد حساب الجذر التربيعي للثبات  $\sqrt{0.79}$  بـ (0,88) مما يدل على أن المقياس صادق وفعال يقيس ما أعد لقياسه.

أما بالنسبة للالتزام التنظيمي فقد قدر الصدق الذاتي بعد حساب الجذر التربيعي للثبات  $\sqrt{0.52}$  بـ (0.72) مما يدل على أن المقياس صادق وفعال يقيس ما أعد لقياسه.

**6-2- ثبات المقياس:** يؤكد التعريف الشائع للثبات، أنه يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أن يعطي نفس النتائج استمراراً، إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة (عوض صابر وعلي خفاجة، 2002، ص165).

ويقصد بثبات الاختبار مدى الدقة، أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة في مناسبتين مختلفتين (مقدم، 2003، ص152).

وقد تم حساب الثبات بطريقتين:

**6-2-1 - طريقة التجزئة النصفية:** تم حساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، حيث تم حساب النصف الأول للعبارات الفردية لدرجات الأمن النفسي وكذلك النصف الثاني من الدرجات للعبارات الزوجية، ليتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بيرسون بين

النصفين، ليتم التعديل باستخدام معادلة جيثمان، وعلى إثر ذلك تم الحصول على النتائج الآتية كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (10) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأمن النفسي

بعد التعديل	قبل التعديل	
0,85	0,77	معامل الارتباط

نلاحظ من خلال الجدول (10) أنه بعد تطبيق معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على معامل ارتباط "ر" قدره (0,77) وبعد تعديل هذه القيمة بمعادلة جيثمان تحصلنا على ثبات قدره (0.85) وهو ما يدل على أنه معامل ثبات جيد وعلى هذا فالاختبار ثابت بالنسبة لمقياس الأمن النفسي. ولحساب ثبات التجزئة النصفية لأداة الدافعية للإنجاز تم إتباع نفس الخطوات التي طبقت في حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة الأمن النفسي فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (11) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز

بعد التعديل.	قبل التعديل	
0,79	0,65	معامل الارتباط

نلاحظ من خلال الجدول (11) أنه بعد تطبيق معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على معامل ارتباط "ر" قدره (0,65) وبعد تعديل هذه القيمة بمعادلة سيبرمان براون تحصلنا على ثبات قدره (0,79) وهو ما يدل على أنه معامل ثبات جيد وعلى هذا فالاختبار ثابت بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز.

ولحساب ثبات التجزئة النصفية لأداة الالتزام التنظيمي تم إتباع نفس الخطوات التي طبقت في حساب ثبات التجزئة النصفية للمقياسين السابقين (الأمن النفسي والدافعية للإنجاز) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (12) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الالتزام التنظيمي

بعد التعديل	قبل التعديل	
0,52	0,35	معامل الارتباط

نلاحظ من خلال الجدول (12) أنه بعد تطبيق معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على معامل ارتباط "ر" قدره (0,35) وبعد تعديل هذه القيمة بمعادلة سبيرمان براون تحصلنا على ثبات قدره (0,52) وهو ما يدل على ثبات الاختبار بالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي.

### 6 - 2 - 2 - طريقة ألفا كرونباخ:

تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات (الخضري، 2003).

يعتبر معامل ألفا كرونباخ (Cronbach 1951) من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده، فازدياد قيمة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات وانخفاضها (تجانسها) يؤدي إلى ارتفاع معامل الثبات (معمرية، 2012، ص 284).

بعد حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقاييس (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، الالتزام التنظيمي) تم التحصل على النتائج التالية المبينة أدناه:

جدول (13) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أبعاد مقياس الأمن النفسي

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	البعد
0,78	16	الشعور بتقبل الآخرين
0,77	11	الشعور بالاستقرار النفسي
0,75	09	الشعور بالأمن في الجماعة
0,69	06	الشعور بالراحة النفسية والجسمية
0,70	05	الشعور بالرضا والقناعة

نلاحظ من خلال الجدول (13) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الأمن النفسي بلغت على التوالي: (0,78 0,77 0,75 0,69 0,70) مما يدل على ثبات أداة الدافعية للإنجاز، والجدول التالي يوضح الثبات الكلي للمقياس:

جدول (14) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الأمن النفسي

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الأمن النفسي	47	0,91

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأمن النفسي تقدر بـ (0,91) وهو ما يدل على أن الاختبار ثابت وصالح لما أعد لأجله.

جدول (15) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز

البعد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الشعور بالمسؤولية	10	0,64
السعي نحو التفوق والطموح	10	0,84
المثابرة	10	0,85
الشعور بأهمية الزمن	10	0,87
التخطيط للمستقبل	10	0,77

نلاحظ من خلال الجدول (15) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد أداة الدافعية للإنجاز بلغت على التوالي: (0,64 0,84 0,85 0,87 0,77) مما يدل على ثبات أداة الدافعية للإنجاز، والجدول التالي يوضح الثبات الكلي للمقياس:

جدول (16) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الدافعية للإنجاز

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الدافعية للإنجاز	50	0,93

نلاحظ من خلال الجدول (16) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز تقدر بـ (0,93) وهو ما يدل على أن الاختبار ثابت وصالح للدراسة.

#### جدول (17) يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الالتزام التنظيمي

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الالتزام التنظيمي	18	0,83

نلاحظ من خلال الجدول (17) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الالتزام التنظيمي تقدر بـ (0,83) وهو ما يدل على ثبات الاختبار وصلاحيته ما أعد لأجله.

#### 7 - إجراءات التطبيق الميداني:

بعد أن تمت إجراءات حساب الصدق والثبات لأدوات الدراسة (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز، الالتزام التنظيمي) في الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صلاحيتها، تم إعداد المقياس للشروع في تطبيقه في الدراسة الأساسية، حيث تم توزيعه من طرف الباحث وبمساعدة بعض العمال على عينة مكونة من (175) عاملا بمصلحة الإنتاج بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، وذلك بأماكن عملهم وفي فترات الراحة الخاصة بهم، مع شرح مضمون المقياس، خاصة لأصحاب المستوى المحدود.

وقد شرعت إجراءات هذه الدراسة الأساسية ابتداء من شهر أكتوبر 2022 إلى غاية شهر مارس من سنة 2023، وذلك بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمصلحة الإنتاج بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية

بلغ عدد الاستبيانات الموزعة كما سبق الذكر (175) استبيان على عينة تم اختيارها بطريقة قصدية من مجتمع البحث، استعيد منها (155) استبيان، بينما ضاع منها (20) استبانة لعدم استرجاعها من بعض العمال، وقد كانت الصالحة للمعالجة الإحصائية (102) استبيان، وتم استبعاد (53) استبانة كونها غير مستوفية الإجابة.

## 8 - الأساليب الإحصائية المستعملة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداة الدراسة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.24) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

8 - 1 - النسب المئوية: وقد استعملت في هذه الدراسة من أجل تقدير عدد أفراد مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الوسيطة ( الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في العمل).

8 - 2 - المتوسط الحسابي: الهدف من حسابه هو معرفة متوسط درجات الأفراد العينة، وكذلك استخدامه في الانحراف المعياري وكذلك استعماله في معادلة الاختبار "ت" (أبو النيل، 1987، ص102).

8 - 3 - الانحراف المعياري: الهدف منه معرفة قيمة تباعد درجات الأداة عن متوسطها الحسابي وكذا استخدامه في معادلة الاختبار "ت".

8 - 4 - معامل الارتباط بيرسون: يستعمل لمعرفة قوة العلاقة بين متغيرين كميين (محفوظ جودة، 2008، ص265).

وينبغي معرفة ملاحظة أن معامل ارتباط بيرسون تتراوح قيمته بين (-1) و (1)، فالقيمة (-1) تعني ارتباط سالب، والقيمة (1) تعني ارتباط موجب، والقيمة (0) تعني عدم وجود ارتباط بين المجموعتين أو المتغيرين (محمود علام، 1999، ص119).

8 - 5 - معامل ألفا كرونباخ: لمعرفة ثبات الاختبار.

8 - 6 - معامل الارتباط سبيرمان براون: لتصحيح ثبات اختبار الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي.

8 - 7 - اختبار (T): لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المجموعات وفق السن والمستوى التعليمي.

- 8 - 8 - تحليل التباين الأحادي: لقياس الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المجموعات في درجة الأمن النفسي والالتزام التنظيمي وفق المؤهل العلمي.
- 8 - 9 - تحليل التباين الثنائي: لقياس الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات.
- 8 - 9 - اختبار كاف تربيع: لقياس الفروق في المستويات بين المتغيرات.
- 8 - 9 - معادلة جيتمان: لتصحيح ثبات اختبار الأمن النفسي.
- 8 - 10 - معامل الارتباط المتعدد: لحساب الارتباط بين متغيرات الدراسة.

## خلاصة الفصل:

استعرضنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، بداية بالمنهج المناسب الذي تم استخدامه في هذه الدراسة ثم قمنا بعرض موجز لميدان إجراء الدراسة وذلك بتقديم لأهم المراحل والتطورات التي مرت بها المؤسسة وصولاً إلى أنماط العمل التي تنتهجها، ثم مجتمع وعينة الدراسة، ثم عرجنا على الدراسة الاستطلاعية ومنه تقديم لمقاييس الدراسة المستخدمة في هذا البحث وكيف تم بناؤها من طرف أصحابها، ثم الخصائص السيكومترية لهذه المقاييس المتمثلة في إعادة حساب صدقها وثباتها على عينة الدراسة الاستطلاعية، ومنه إلى الكيفية التي مر بها إجراء التطبيق الميداني وفي الأخير تقديم لأهم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، وسنتطرق في الفصل الموالي إلى عرض وتحليل لأهم النتائج التي تم التوصل إليها.

# الفصل السابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

## تمهيد

- 1 - عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة
- 2 - عرض وتحليل نتائج السؤال الاستكشافي
- 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضيات المطروحة

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، سوف نحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة بدءاً من خصائص أفراد عينة الدراسة ومن ثم عرض نتائج السؤال الاستكشافي والفرضيات المصاغة، كل هذا وفق تحليل أولي لما تم الوصول له.

1 - عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة:

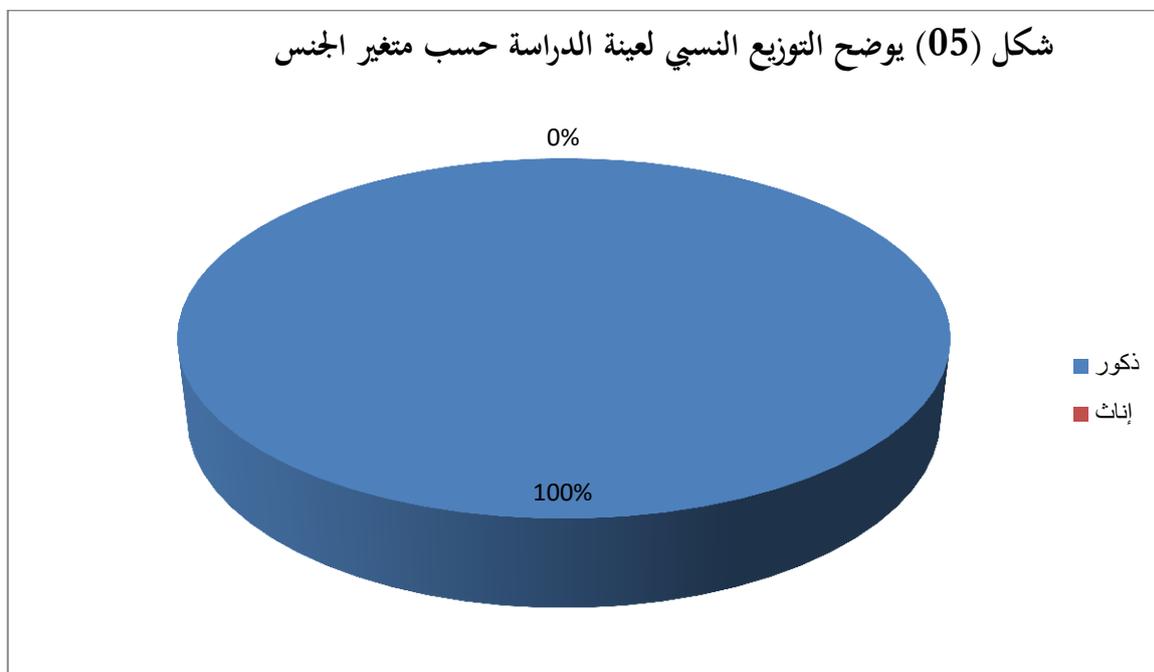
سنعرض فيما يلي نتائج عينة الدراسة الأساسية وفق الخصائص والسمات الشخصية:

■ خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

جدول (18) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
100%	102	ذكور
00%	00	إناث
100%	102	المجموع

شكل (05) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الجنس



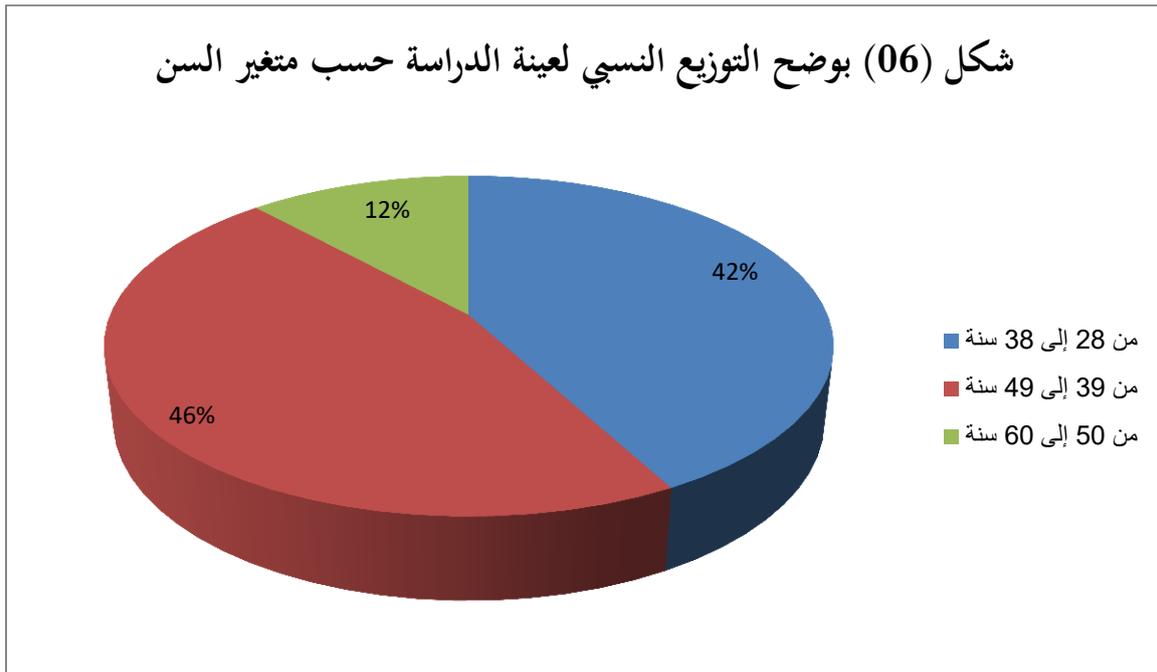
نلاحظ من خلال الجدول (18) والشكل (05) أن حجم العينة تمثل في (102) عاملا كلهم ذكور وذلك بنسبة (100%).

■ خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

جدول (19) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
42%	43	من 28 سنة إلى 38 سنة
46%	47	من 39 سنة إلى 49 سنة
12%	12	من 50 سنة إلى 60 سنة
100%	102	المجموع

شكل (06) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير السن



نلاحظ من خلال الجدول (19) والشكل (06) أن العمال من ( 38 سنة إلى 38 سنة ) يمثلون (43) عاملا بنسبة (42%)، والعمال من (39 سنة إلى 49 سنة) يمثلون (47) عاملا بنسبة (46%)، والعمال من (50 سنة إلى 60 سنة) يمثلون (12) عاملا بنسبة (12%) وهي أقل فئة في عينة الدراسة للإشارة فقد تم تحديد مجال السن بحساب المدى الكلي للدرجات.

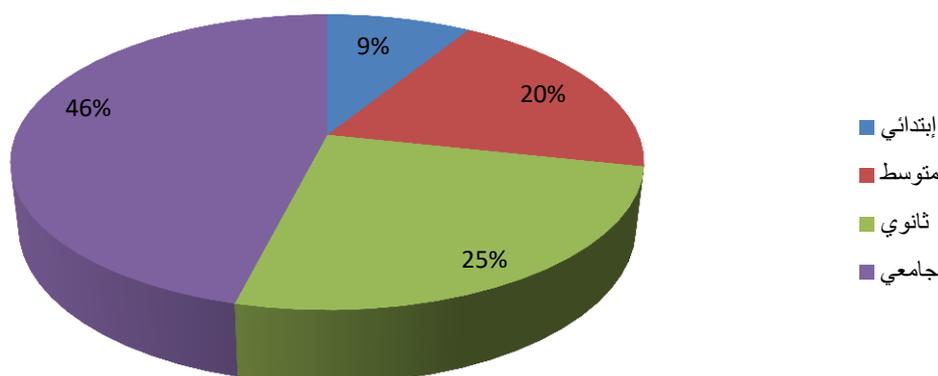
■ خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول (20) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
09%	09	ابتدائي
20%	20	متوسط
25%	26	ثانوي
46%	47	جامعي
100%	102	المجموع

شكل (07) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة الأساسية حسب متغير

المستوى التعليمي



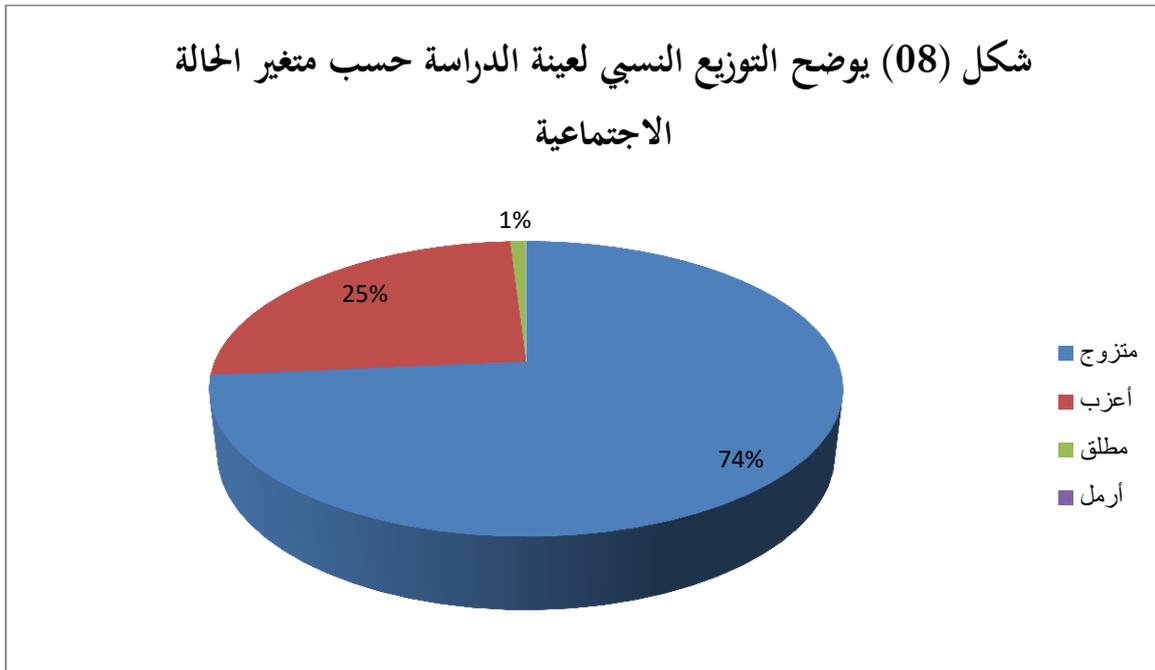
يتضح من خلال الجدول (20) و الشكل (07) أن عدد العمال الذين يحملون المستوى الجامعي نال الحيز الأكبر بـ(47 عاملا) وذلك بنسبة (46%)، ويليه المستوى الثانوي الذي كان عدده (26 عاملا) بنسبة (25%)، بينما كان عدد أصحاب المستوى المتوسط (20عاملا) بنسبة (20%)، وفي الأخير جاء المستوى الابتدائي بـ(09 عمال) وذلك بنسبة (09%).

■ خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول (21) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
74%	75	متزوج
25%	26	أعزب
01%	01	مطلق
00%	00	أرمل
100%	102	المجموع

شكل (08) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

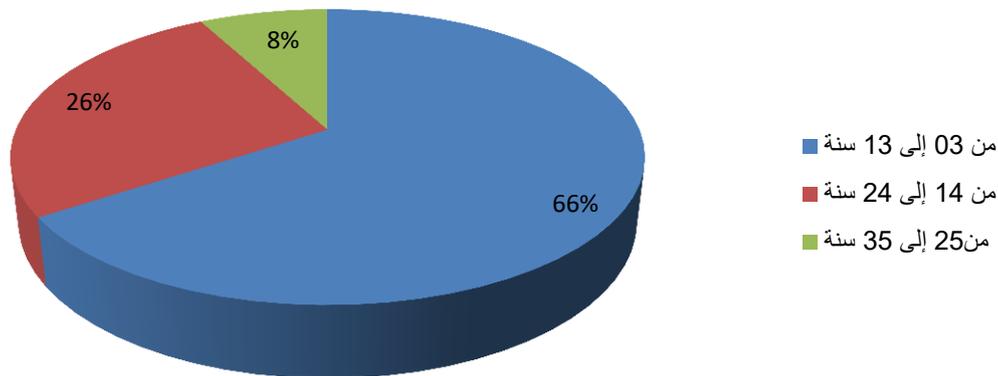


نلاحظ من خلال الجدول (21) والشكل (08) أن عدد المتزوجين بلغ (75 عاملا) ما نسبته (74%)، ويليه العزاب الذين بلغ عددهم (26 عاملا) بنسبة (25%)، بينما كان عدد المطلقين عاملا واحدا (01) بنسبة (1%)، وقد خلت العينة من فئة الأرملة.

- خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية في العمل:  
جدول (22) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
من 03 إلى 13 سنة	67	66%
من 14 إلى 24 سنة	27	26%
من 25 إلى 35 سنة	08	08%
المجموع	102	100%

شكل (09) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل



نلاحظ من خلال الجدول (22) والشكل (09) أن أغلب أفراد العينة كانت أقدميتهم في العمل من (03 إلى 13 سنة) ما نسبته (66%)، في حين نجد أن (27 عاملاً) كانت أقدميتهم في العمل من (14 إلى 24 سنة) وذلك بنسبة (26%) بينما جاء في الأخير (08 عمال) انحسرت أقدميتهم في العمل من (25 إلى 35 سنة) وذلك بنسبة (08%) للإشارة فقد تم تحديد مجال الأقدمية بحساب المدى الكلي للدرجات (الأقدمية في العمل).

## 2 - عرض وتحليل نتائج السؤال الاستكشافي:

جاء في نص السؤال الاستكشافي ما مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المدى الكلي لدرجات المتغيرات الثلاثة وتحديد الفئات الثلاث (مرتفع، متوسط، منخفض)، ثم حساب (كا<sup>2</sup>) لحسن المطابقة لقياس دلالة الفروق بين التكرارات فكانت النتائج المتحصل عليها كما هي موضحة في الجداول التالية:

أ - الأمن النفسي:

جدول (23) يوضح مستوى الأمن النفسي لأفراد العينة

الرقم	المجال	المستوى	التكرارات	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
01	من 00 إلى 31	منخفض	13	12.74%	2	57.70	0.00 دال إحصائيا
02	من 32 إلى 63	متوسط	70	68.63%			
03	من 64 إلى 95	مرتفع	19	18.63%			
المجموع			102	100%			

يتضح من خلال الجدول (23) أن (13) عاملا جاء مستوى الأمن النفسي لديهم بدرجة منخفضة ما نسبته (12.74%)، وقد جاء بدرجة متوسطة لدى (70) عاملا بنسبة (68.63%)، بينما كان مرتفعا لدى (19) عاملا بنسبة بلغت (18.63%) كما أن قيمة (كا<sup>2</sup>) نستدل منها أن هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث.

ب - الدافعية للإنجاز:

جدول (24) يوضح مستوى الدافعية للإنجاز لأفراد العينة

الرقم	المجال	المستوى	التكرارات	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
01	من 00 إلى 50	منخفض	02	%01.96	2	55.11	0.00 دال إحصائياً
02	من 51 إلى 101	متوسط	37	%36.28			
03	من 102 إلى 152	مرتفع	63	%61.76			
المجموع			102	%100			

يتضح من خلال الجدول (24) أن عاملين (02) كان مستوى الدافعية للإنجاز لديهم منخفضاً بنسبة (01.96%)، وقد جاء بدرجة متوسطة لدى (37) عاملاً ما نسبته (36.28%)، بينما كان مرتفعاً لدى (63) عاملاً بنسبة بلغت (61.76%) كما أن قيمة (كا<sup>2</sup>) نستدل منها أن هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث.

ج - الالتزام التنظيمي:

جدول (25) يوضح مستوى الالتزام التنظيمي لأفراد العينة

الرقم	المجال	الدرجة	التكرارات	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
01	من 18 إلى 42	منخفض	02	%01.96	2	148.94	0.00 دال إحصائياً
02	من 43 إلى 67	متوسط	92	%90.20			
03	من 68 إلى 92	مرتفع	08	%07.84			
المجموع			100	%100			

يتضح من خلال الجدول (25) أن عاملين (02) كان مستوى الالتزام التنظيمي لديهم منخفضاً بنسبة (01.96%)، بينما جاء بدرجة متوسطة لدى (92) عاملاً ما نسبته (90.20%)، وقد جاء

مرتفعاً بنسبة (7.84%) بما يمثل (08) عمال من أفراد العينة، كما أن قيمة (كا<sup>2</sup>) نستدل منها أن هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث.

### 3 - عرض وتحليل نتائج الفرضيات المصاغة:

#### 3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية.

وللتحقق من مدى صحة الفرضية تم حساب معاملات الارتباط على حدى لكل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والأمن النفسي والالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي، ثم حساب معامل الارتباط المتعدد بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي، والذي يمكن الحصول عليه من خلال القانون التالي:

$$r_{1.23} = \sqrt{\frac{r_{12}^2 + r_{13}^2 - 2(r_{12} \times r_{13} \times r_{23})}{1 - r_{23}^2}}$$

(طه حسن الزبيدي، 2013، ص170)

#### نتائج معاملات الارتباط:

#### أ - الأمن النفسي والدافعية للإنجاز:

جدول (26) يبين نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	102	0,16	0,10
الدافعية للإنجاز			

يتضح من خلال الجدول (26) أن معامل الارتباط بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية بلغ (0,16) وهي قيمة غير دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يعني أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

**ب - الأمن النفسي والالتزام التنظيمي:**

جدول (27) يبين نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	102	0,28	0,004
الالتزام التنظيمي			

يتضح من خلال الجدول (27) أن معامل الارتباط بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية بلغ (0,28) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يعني أن هناك علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

**ج - الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي:**

جدول (28) يبين نتائج الارتباط بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	102	0,15	0,11
الالتزام التنظيمي			

يتضح من خلال الجدول (28) أن معامل الارتباط بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية بلغ (0,15) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يعني أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

د- الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي:

جدول (29) يبين نتائج الارتباط بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط المتعدد	الدلالة
الأمن النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز	102	0,30	دال إحصائيا

يتضح من خلال الجدول (29) أن معامل الارتباط المتعدد بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية بلغ (0,30) وهي قيمة دالة إحصائيا مما يعني أن هناك علاقة ارتباطية ضعيفة بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تشير الفرضية الثانية إلى اختلاف مستوى الأمن النفس لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية، وللتحقق من مدى صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين أنوفا (F) لقياس مستوى الأمن النفسي باختلاف السن والحالة الاجتماعية، والجدول التالي تبين النتائج المتحصل عليها:

جدول (30) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1106,39	2	553,19	2,51	غير دالة
داخل المجموعات	21745,56	99	219,65		
المجموع	22851,96	101			

نلاحظ من خلال الجدول (30) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (2,51) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن.

جدول (31) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف الحالة الاجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	51,44	2	25,72	0,11	غير دالة
داخل المجموعات	22800,51	99	230,30		
المجموع	22851,96	101			

نلاحظ من خلال الجدول (31) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (0,11) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول (32) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن والحالة الاجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النموذج المصحح.	1390,02	6	231,67	1,02	0,41
التقاطع.	44673,35	1	44673,35	197,74	0,00
السن والحالة الاجتماعية الخطأ.	1390,02	6	231,67	1,02	0,41
	21461,94	95	225,91		
	247982,00	102			
الإجمالي المصحح.	22851,96	101			

يتضح من خلال الجدول (32) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (1,02) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية.

### 3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تشير الفرضية الثالثة إلى اختلاف مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل وللتأكد من مدى صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين أنوفا (F) لقياس مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن والأقدمية في العمل، والجدول التالي يبين النتائج المتحصل عليها:

جدول (33) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن والأقدمية في العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النموذج المصحح.	2754,45	7	393,49	0,84	0,55
التقاطع.	365818,62	1	365818,62	786,50	0,00
السن X الأقدمية.	2754,45	7	393,49	0,84	0,55
الخطأ.	43721,12	94	465,11		
الإجمالي.	1251589,000	102			
الإجمالي المصحح.	46475,578	101			

نلاحظ من خلال الجدول (33) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (0,84) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل.

### 3-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة إلى وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل وللتحقق من مدى صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين أنوفا (F) والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول (34) يبين نتائج اختبار أنوفا (F) لقياس دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النموذج المصحح.	500,65	10	50,06	0,84	0,58
التقاطع.	365818,62	1	185024,41	3126,58	0,00
المستوى التعليمي x الأقدمية	2754,45	710	50,06	0,84	0,58
الخطأ.	43721,12	91	59,17		
الإجمالي.	1251589,00	102			
الإجمالي المصحح	46475,57	101			

نلاحظ من خلال الجدول (34) أن قيمة أنوفا (F) المحسوبة بلغت (0,84) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) مما يدل على أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

## خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك من خلال التطرق إلى عرض خصائص عينة الدراسة حسب متغير كل من الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية والأقدمية في العمل، ومنه إلى عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الاستكشافي لمتغيرات الدراسة وتحليلها وفق ما تم التوصل إليه، ثم عرض نتائج الفرضيات المصاغة وتحليل نتائجها والاختلاف في مستوياتها تبعاً للمتغيرات المدروسة، ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها سنتطرق في الفصل الموالي إلى مناقشة وتفسير هذه النتائج وفق الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

# الفصل الثامن: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

## تمهيد

- 1 - مناقشة وتفسير نتائج السؤال الاستكشافي
- 2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات المصاحبة
- 3 - الاستنتاج العام
- 4 - التوصيات والاقتراحات

## تمهيد:

بعد أن قمنا في الفصل السابق بعرض نتائج السؤال الاستكشافي ولفرضيات المصاغة، سنقوم فيما يلي بمناقشتها وتفسيرها تبعاً للدراسات السابقة والإطار النظري الخاص بمتغيرات الدراسة، ومنه الوصول إلى الاستنتاج العام ثم أهم التوصيات والاقتراحات المستخلصة من خلال هذه الدراسة.

**1 - مناقشة وتفسير نتائج السؤال الاستكشافي:**

جاء في نص السؤال الاستكشافي ما مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية؟ وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المبينة في الجداول (23)، (24) و(25) تبين لنا ما يلي:

**أ - بالنسبة للأمن النفسي:**

بعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول (23) توصلنا إلى أن قيمة  $(\chi^2)$  لحسن المطابقة بلغت (57.70) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أن هناك فروق بين مستويات الأمن النفسي (مرتفع، متوسط، منخفض) لصالح المستوى المتوسط، وهو ما يؤكد وجود مستوى متوسط من الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

نجد أن هذه النتيجة المتحصل عليها تتفق مع نتيجة دراسة (العمرى والسلمان، 1996) حول درجة تحقق حاجات الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية التي توصل من خلالها الباحثان إلى أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية هي درجة متوسطة حسب اختبار ماسلو، كما تتفق مع نتيجة دراسة (الخضري، 2003)، التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية والتي خلصت إلى أن العاملين بطواقم الإسعاف الطبية يشعرون بمستوى متوسط من الأمن النفسي، وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة ( التلاحمة وزقعار، 2021)، التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية نحو الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل والتي

توصل من خلالها الباحثان إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة دراستنا مع نتيجة دراسة (بن السايح، 2017)، التي هدفت إلى معرفة مستوى الأمن النفسي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط والتي خلصت إلى وجود مستوى مرتفع من الشعور بالأمن النفسي، واختلفت كذلك مع نتيجة دراسة (الدبحي، 2009) حول الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية لإنجاز العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض والتي توصلت إلى وجود مستوى عال من الشعور بالأمن النفسي، وقد اختلفت أيضا مع نتيجة دراسة (العجمي، 2018) المعنونة ب: الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الرياضية بدولة الكويت، والتي أظهرت أن معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت يتمتعون بمستوى عال جدا من الطمأنينة والأمن النفسي.

يمكن القول أنّ شعور عمال الدوريات بأمن نفسي متوسط وعدم شعورهم بمستوى منخفض من الأمن النفسي قد لا يرتبط بالوظيفة بحدّ ذاتها، وإنما قد يعود إلى العوامل العامة المتعلقة بالأمن النفسي في جوانبه العقائدية والاجتماعية، التي نجد من بينها الوازع الديني، فباختبار أنّنا في مجتمع إسلامي تختلف معطيائه عن المجتمعات الأخرى (الغربية) من حيث المعتقدات، العادات والتقاليد، فالإيمان بالقضاء والقدر والتوكل على الله والصبر على الابتلاء وبأنّ كلّ شيء مقدّر ومكتوب من الله سبحانه وتعالى، من شأنه أن يجعل عمال الدوريات بالمؤسسة يميلون إلى الرضا والقناعة ويتكيفون مع الوقائع الاجتماعية ومع معطيات العمل وظروفه، وكل هذه المؤشرات من شأنها أن تؤدي إلى ظهور مستوى متوسط من الأمن النفسي.

ومن جهة أخرى باعتبار أنّ دراستنا جرت في الموسم الجامعي 2023/2022 وغير بعيدة عن فترة الوباء الذي مسّ مختلف ربوع العالم، فإنّ مخلفات جائحة كورونا (كوفيد19) التي ألفت بضلالها على مختلف الميادين ومستّت مختلف شرائح المجتمع، التي نجد من بينها عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، فمن المحتمل أن يكون هذا قد أحدث بعض الدعر والارتباك لديهم

وانعكاسا عليهم من الناحيتين المعنوية والمادية خاصة بسبب الحالة الصحية التي مر بها العمال وذويهم من جهة ومن ناحية أخرى بسبب التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة جرّاء جائحة كورونا كما أشرنا سابقا، مما انعكس على مردودية المؤسسة بصفة عامة وعلى العمال بصفة خاصة، إضافة إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي خلقت حالة من عدم التوازن لدى الأفراد. كلّ هذه العوامل أدّت إلى ظهور مستوى متوسط من الأمن النفسي وحالت دون ارتفاعه، وهذا ما جاءت به دراسة السهلي (2007) حول الأمن النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي التي أكّدت أنّ المؤشّرات الأساسية لتحقيق الأمن النفسي هو شعور الإنسان بالرضا عن ذاته من حيث شعوره بالثقة بالنفس والقناعة والرضا، وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر.

#### ب - بالنسبة للدافعية للإنجاز:

بعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول (24) توصلنا إلى أن قيمة  $(\chi^2)$  لحسن المطابقة بلغت (55.11) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أنّ هناك فروق بين مستويات الدافعية للإنجاز (مرتفع، متوسط، منخفض) لصالح المستوى المرتفع، وهو ما يؤكد وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب غرداية.

نجد أن هذه النتيجة المتحصل عليها تتفق مع نتيجة دراسة (الرميح، 2004) التي هدفت إلى محاولة التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتوصلت من خلال ذلك إلى وجود مستوى مرتفع جدا من دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وهي نفس النتيجة التي توصلت دراسة (بن زاهي، 2006) المعنونة بـ: الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات بشركة سوناطراك في كل من المديرية الجهوية لحاسي مسعود وحاسي الرمل، وتتفق كذلك مع دراسة (الدلبيحي، 2009) حول الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية لإنجاز العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض التي خلصت إلى وجود مستوى عال من الدافعية للإنجاز، وتتفق أيضا مع دراسة

(العجمي، 2018) حول الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الرياضية بدولة الكويت التي توصلت هي الأخرى إلى أنّ معلمي التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بدولة الكويت لديهم مستوى عال جدا من الدافعية للإنجاز في العمل، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها الباحثان (التلاحمة وزقعار، 2021) في بحثهما حول العلاقة بين الأمن النفسي والدافعية نحو الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل.

ويمكن أن تعزى نتيجة مستوى الدافعية للإنجاز المرتفع لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب الألفا بايب بغرداية إلى محاولة السعي والتفوق والتميّز وتحقيق النجاح الذي يمكن من تحقيق الذات، بالإضافة إلى عوامل أخرى منها ما يتعلق بالبيئة ومنها ما يتعلق بالشخص في حد ذاته، فأما العوامل المتعلقة بالبيئة فمنها ما يتمثل في مجموعة الحوافز التي تمثلت في تحسين شبكة الأجور والحوافز والمكافآت والتي تلعب دورا بارزا في التأثير على سلوك الأفراد مما يحقق لديهم نوعا من الإشباع والرضا، وهذا من شأنه أن يزيد من شعورهم بالثقة والاستقرار والاطمئنان وعدم القلق، وبالتالي يعزز من دافعية الإنجاز لديهم.

وأما العوامل المتعلقة بالشخص فتظهر في الشعور بالثقة بالنفس والاتزان الإنفعالي والاطمئنان النفسي الذي توفره المهنة من استقرار نفسي ومكانة اجتماعية معتبرة وكذلك الشعور بالمسؤولية التي تدفع العمال إلى إنجاز المهام الموكّلة إليهم بروح معنوية عالية، كل هذا يؤدي إلى تحقيق قدر كاف من التوافق ومحاولة تبني طرق ايجابية لحل المشكلات والعراقيل التي تنشأ من خلال العمل ومواقفه المختلفة مما يؤدي إلى تكوين علاقات جيدة مع العمال فيما بينهم ورؤساء العمل.

فقد أكد "رينوار" في نظريته دافعية الإنجاز المستقبلي والتي تعدّ امتدادا لنظرية "أتكنسون"، أنّ الدافع للإنجاز هو محصلة الميل إلى تحقيق النجاح والميل إلى تجنّب الفشل وأنّ الدافع للإنجاز استعداد ثابت نسبيا لدى الفرد.

وبالتالي فإن توفر العوامل المؤثرة على العامل والمسؤولة عن الدوافع وفرص الترقية والإنجاز وغيرها من شأنها أن تؤدّي بالعامل إلى تأدية المهام الموكّلة إليه بشكل أفضل وبأكثر دافعية، وذلك نتيجة

لنظام الحوافز والمكافآت والترقيات الذي تتبّعه المؤسسة والذي قد ينعكس لا محالة على دافعية العمال وسلوكياتهم بصفة خاصة من جهة وعلى المنظمة بصفة عامة من جهة أخرى، ومن ناحية أخرى فإن الوضعية التي تمر بها مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية من نزاعات ومتابعات قضائية (إلى غاية إنجاز هذه الدراسة) تجعل بعض العمال في محل الشبهة والمتابعة، مما قد يدفع بكل واحد منهم إلى العمل بكلّ جدّ ومثابرة وبذل مجهود أكبر في مركز عمله والابتعاد ولو مؤقتاً عن دائرة الصراع والنزاع الذي تتواجد فيه المؤسسة، ومنه الابتعاد عن دائرة الشبهة والمتابعة القضائية التي أصبحت هاجساً بالنسبة لأغلب العمال، وبالتالي يمكن أن ينعكس هذا على دافعتهم. أما من الناحية التنظيمية فإن تسريح بعض العمال من طرف إدارة المؤسسة ودخول البعض الآخر منهم السجن خاصة وأنهم كانوا يشغلون مناصب راقية، قد يحفز العمال الآخرين إلى محاولة السعي والتفوق لإثبات المكانة من أجل الحصول على الترقيات المناسبة، إنّ هذه العوامل كقيلة هي الأخرى بأن تؤثر في دافعية الإنجاز على العمال لدى المؤسسة محل الدراسة وبالتالي قد تكون من بين أهم الأسباب في ارتفاعها لديهم.

### ج - بالنسبة للالتزام التنظيمي:

بعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول (25) توصلنا إلى أن قيمة  $(\chi^2)$  لحسن المطابقة بلغت (148.94) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أن هناك فروق بين مستويات الالتزام التنظيمي (مرتفع، متوسط، منخفض) لصالح المستوى المتوسط، وهو ما يؤكد وجود مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

للإشارة أننا لم نجد في دراساتنا السابقة التي تم عرضها دراسات تتفق مع نتيجة دراستنا الحالية وذلك حسب ما تمّ الاطلاع عليه، غير أنّها اختلفت مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (المعاني، 1999)، حول الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، التي أظهر فيها أفراد المجتمع الدراسي درجة جيدة من الولاء التنظيمي بلغ معدلها (79.8%)، ودراسة (الثمالي، 2002)، حول

علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، التي توصلت إلى أنّ مستوى الالتزام التنظيمي داخل جهاز قوات الأمن الخاصة في منطقة الرياض عال بصفة عامة، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (حنونة، 2006) المعنونة بـ: قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، بينما أفرت دراسة (خضير وآخرون، 1996) حول الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة، بانخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

ويمكن تفسير مستوى الالتزام التنظيمي المتوسط لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة، والتي تنتهجها إدارة المؤسسة كالإشراف والمناخ التنظيمي والمشاركة في صنع القرار والتي تعتبر من أبرز العوامل في ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي، فعدم مشاركة العمال في عملية اتخاذ قرارات تتعلق بالمنظمة تجاه بعض المواضيع المصيرية قد يقلل من فاعليتها وبالتالي يؤدي ذلك إلى عدم المشاركة في تنفيذها، فالبيئة الداخلية لها تأثير كبير في عملية تشكل الالتزام التنظيمي، وحسب الحوار الذي أجريناه مع بعض العمال ومن خلال المشاكل التي مرت بها المؤسسة الناتجة خاصة عن نظام الترقيات والحوافز التي أدت إلى الكثير من الصراعات بين العمال والإدارة والاضرابات جرّاء إقصاء بعض العمال في الترقية التي يرون أنّهم هم من يستحقونها بدلا من أشخاص آخرين، بالإضافة إلى دخول بعض العمال إلى السجن، كل هذه العوامل من شأنها أن تؤدي إلى ظهور مستوى متوسط وغير مرتفع من الالتزام التنظيمي والشعور بالإحباط وانخفاض الروح المعنوية.

فقد أشار "حلس" (2012) إلى بعض الأسباب التي ينتج عنها عدم ارتفاع الالتزام التنظيمي

والتي منها:

- عدم العمل بمبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب: حيث أن عدم وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع قدراته وميوله واتجاهاته ومؤهلاته ينعكس سلبا على درجة التزامه.

- فرص الترقية والتقدم: إن وقوف الإدارة أمام فرص التقدم والترقية للعاملين وجعلها غير متاحة بصورة عادلة أمام جميع العمال على السواء من شأن ذلك إحداث حالة من الإحباط وانخفاض الروح المعنوية عندهم.

ومن خلال النتيجة المتوصل إليها مستوى الالتزام التنظيمي المتوسط يمكننا القول أن عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية يشعرون أن المؤسسة تستحق نوعاً من الإخلاص والولاء من قبلهم، وأن التزامهم بالاستمرار في هذه المؤسسة يشعرونهم بالإعتزاز والإفتخار ويمكن إرجاع هذا المستوى من الالتزام إلى أن أغلب عينة الدراسة والمتمثلة في (66%) لا تفوق أقدميتهم في العمل (13 سنة)، وهو ما يدفعهم إلى محاولة تحقيق بعض المكاسب والامتيازات التي لم يحققوها بعد من خلال مساهمهم المهني، بالإضافة إلى وجود أهداف أو أغراض لحياتهم ترتبط بمستقبلهم مرهونة بولائهم واستمرارهم في المؤسسة، كما أن العاملين بالمؤسسة يعتبرون تركهم للعمل مجازفة غير صائبة وذلك لعدم توفر فرص العمل والبدائل المتاحة في سوق العمل، إضافة إلى الامتيازات المادية التي توفرها خاصة في الأجور والعلاوات، وبالتالي فهم ملزمون على الولاء للمؤسسة والاستمرار فيها رغم كل المشاكل التي مرت بها المؤسسة والتي مازالت تعترضها من حين لآخر.

## 2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات المصاغة:

### 2- 1 - من مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

نصت الفرضية الأولى على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال تطبيق معامل الارتباط المتعدد كشفت النتائج المبينة في الجدول (29) وجود علاقة ارتباطية دالة بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، وهو ما يجعلنا نقبل هذه الفرضية، علماً أن العلاقة المتحصل عليها جاءت ضعيفة نوعاً ما.

وحسب ما تم الطلاع عليه من دراسات سابقة فإننا لم نجد أي دراسة تتفق أو تختلف مع نتيجة دراستنا الحالية وذلك لاعتبار ما أشرنا إليه سابقا في فصل الدراسات السابقة المتضمن لعنصر مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة، بحيث تناولت هذه الدراسة ثلاثة متغيرات (الأمن النفسي، دافعية الإنجاز، الالتزام التنظيمي) تم التطرق إليها مرتبطة ببعض المتغيرات الأخرى، في مواضيع وبيئات وعينات مختلفة وبأهداف متنوعة، لكن لم يتم التطرق إليها من قبل مرتبطة ببعضها البعض وبنفس العينة محل البحث (عمال الدوريات).

وبناء على ذلك يمكن القول أن الأمن النفسي لم يكن له تأثير كبير على كل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال العلاقة الثنائية بين هذه المتغيرات، فمن خلال النتائج المبينة في الجدول (26) توصلنا إلى عدم وجود علاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز، وقد أسفرت النتائج المبينة في الجدول (27) عن وجود علاقة بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي لكن بدرجة ضعيفة، بينما جاءت النتائج المبينة في الجدول (28) غير دالة إحصائيا في تبيان العلاقة بين الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي، إنَّ هذه النتائج تفسر لنا من جهة مستوى كل من الأمن النفسي والالتزام التنظيمي الذي جاء بدرجة متوسطة ومستوى الدافعية للإنجاز الذي جاء بدرجة مرتفعة، وتفسر من جهة أخرى لنا العلاقة الارتباطية الضعيفة بين الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، فبالرغم من أن الأمن النفسي يعدّ متغيرا هاما في التأثير على المؤشرات التي تتعلق بالجوانب التنظيمية وسلوك الأفراد داخل المنظمات، إلا أنَّ تأثيره على هذه الجوانب لدى عمال الدوريات لم يكن بدرجة كبيرة، إذ أنَّ دافعية العمال وسلوكياتهم التنظيمية بالمؤسسة لا ترتبط بالأمن النفسي بل هناك عوامل أخرى قد يكون لها الأثر البارز، منها ما قد يتعلّق بالفرد ومنها ما يتعلّق بالبيئة الداخلية، أما بالنسبة للفرد فقد يرتبط سلوكه بأهدافه وطموحاته التي تحدّد استجابته المناسبة نحو العمل ومواقفه، لهذا يسعى لبذل أقصى جهده أملا في النجاح وخوفا من الفشل من أجل بلوغ المستوى الأفضل ومستوى الامتياز الذي يسعى إليه،

أما بالنسبة للبيئة فنجد أن العوامل التنظيمية لدى عمال الدوريات تتأثر بالظروف البيئية والمخاطر المحيطة بها، والتي نالت مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية نصيبها منها كما سبق الإشارة إليه، مما يجعلنا نقول أن متغير الأمن النفسي فقد أهميته في إحداث التأثير على متغيري الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بالمؤسسة، وبالتالي أدى هذا إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة فيما بين المتغيرات.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الحدود المكانية والزمانية بالإضافة إلى الأوضاع التي تمر بها المؤسسة محل البحث يمكن أن تؤثر على النتائج المتوصل إليها، وهذا استنادا إلى نتائج المتوصل إليها من خلال الدراسات السابقة حيث يتضح لنا أن توفر الأمن النفسي لدى عمال الدوريات، ينعكس جلياً على سلوكياتهم وتصرفاتهم، وهذه النتيجة قد تكون نتاج طبيعة العمل وللظروف التي يتواجد فيها العامل في المؤسسة، من حيث نظام العمل الذي يفرض على العامل في نظام الدوريات التواجد في أوقات عمل غير الوقت العادي خاصة ليلاً حينما يعمّ السكون ويخلد الناس إلى النوم، وهو ما يحتّم عليه اتّباع ايقاعا خاصا به مخالفا للإيقاع البيولوجي العادي مما قد ينعكس بصورة سلبية عليه، خاصة من حيث الأكل والشرب والنوم والاستيقاظ، والعلاقات الأسرية والاجتماعية، هذا بالإضافة إلى تأثير الظروف الأخرى المحيطة به (الفيزيائية والأرغونومية)، إن هذه المؤثرات وغيرها من العوامل كفيلة بأن تخلق للعامل في نظام الدوريات جوا من الثقّلات المزاجية وحالة من الاضطرابات النفسية واختلالات في العلاقات الأسرية، والاجتماعية التي قد تنعكس بشكل أو بآخر على حالته النفسية وعلى سلوكه داخل المؤسسة خاصة وعلى حياته الاجتماعية بصفة عامة. وهو ما توصلت إليه معظم الدراسات حول العمل التناوبي خاصة في الفترة الليلية كدراسة (شازلات، 1973)، ودراسة (كولكاون، 1977)، ودراسة (أستشوف، 1978)، ودراسة (موريس ومونتاي، 1995)، ودراسة (عبد الرحمان بقادير، 2006)، حيث أكّدت كلها على الانعكاسات النفسية والجسمية والاجتماعية للعمل بالدوريات على العمال، وهو ما ينتج عنه انعكاسا على تصرفاتهم وسلوكياتهم التنظيمية بالمؤسسة.

إنّ كل هذه المؤشرات والعوامل المذكورة تفرض على المؤسسة مراعاة الجوانب النفسية وتوفير النصوص القانونية والتنظيمية التي من شأنها أن تلبي الاحتياجات المادية والاجتماعية والنفسية خاصة للعامل في نظام الدوريات، وتجعله يشعر بأنّ المؤسسة جزء منه وبأنّه جزء من المؤسسة، وبالتالي يؤدي ذلك إلى شعوره بالطمأنينة النفسية التي تعزز من سلوكه ودافعيته نحو المؤسسة وتدفعه إلى الإيمان بمبادئها وتعزز من التزامه نحوها.

ومن هنا يتأكد لنا أهمية الأمن النفسي للعمال الذي يعدّ من الشروط الواجب توفرها في مكان العمل لضمان توفر العوامل التنظيمية الأخرى، مما يؤدي إلى صدور الاستجابة المناسبة من طرف العامل والسلوك الإيجابي الذي يعزز من دافعيته نحو العمل، ويدفعه إلى الالتزام بمبادئ المنظمة، فقد أشار ماسلو في سلم الحاجات الهرمي إلى أن الأمن حاجة أساسية لا بد من توفرها للأفراد قبل التطلع إلى مستوى أعلى من الحاجات، كما أنّ بورتو أيد ماسلو في ذلك ورأى أنّ الحاجة إلى الأمن تشتمل على أمور منها: الدخل المادي المناسب، التثبيت في الخدمة، والعدالة والتقييم الموضوعي للفرد، وغيرها من العوامل والمتغيرات التي من شأنها أن تعزز ثقة الأفراد بالمنظمة والتزامهم وولائهم لها.

وهكذا فإن توفر الأمن النفسي لدى عمال الدوريات يؤدي إلى توفر العديد من القيم التنظيمية لها علاقة بالعمل، التي من شأنها أن تضبط سلوكيات العمال وتوجهها إلى الاتجاه الإيجابي الذي يرفع من دافعيتهم ويعزز من ولائهم للمؤسسة، وبالتالي يعود ذلك بالفائدة على المؤسسة ويكون سبباً إلى تحقيق أهدافها وبقائها واستمرارها.

## 2 - 2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تشير الفرضية الثانية إلى أن هناك اختلاف في مستوى الأمن النفسي، لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بابب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية، وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المبينة في الجدول (32) تبين أن الفرق غير دال إحصائياً وهو ما يدل على عدم وجود اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة

الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية، مما يدل على أن السن والحالة الاجتماعية لا يعتبران في حد ذاتهما كمحدد للأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، وهو ما يدل على عدم صحة هذه الفرضية.

نجد أن نتيجة دراستنا المتوصل إليها تتفق من جهة مع دراسة (مناع، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية تبعا لمتغير السن، لكنها من جهة أخرى اختلفت معها من حيث الحالة الاجتماعية بحيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين لصالح الغير متزوجين، ومن ناحية أخرى فقد أثبتت دراسة (الدلبي، 2009)، حول الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية لإنجاز العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض عن وجود فروق في مستوى الأمن النفسي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات العمر، بينما جاء النتيجة غير دالة إحصائيا بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة دراستنا تماما مع نتيجة دراسة (جبر، 1996)، حول علاقة الأمن النفسي ببعض المتغيرات الديمغرافية، حيث توصلت إلى أن مستوى الأمن النفسي يرتفع ارتفاعا جوهريا بين المتزوجين وغيرهم لصالح المتزوجين، وأن زيادة الشعور بالأمن النفسي يزداد مع تقدم السن، وكذلك دراسة (الخضري، 2003) حول الأمن النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى لدى العاملين بمراكز الاسعاف، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، وأيضا دراسة (السهلي، 2007) حول الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، التي كشفت عن وجود فروق في درجة الأمن النفسي تبعا لعامل العمر والحالة الاجتماعية، ودراسة (هاجر، 2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المتزوجين.

ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى عدة عوامل فبالنسبة للسن يرى الباحث أنه لا يعتبر من العوامل المؤثرة في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، وإنما تظهر عوامل أخرى تؤثر على مستوى الأمن النفسي لدى الفرد والمستندة إلى الوعي الثقافي والديني، والجانب التكويني وغيرها من العوامل المتصلة بالبنية الاجتماعية، ذلك أن الأمن النفسي ونظرا لارتباطه بمختلف جوانب الشخصية الإنسانية، فقد يمكن للبنية الثقافية والاجتماعية للمجتمع أن تؤثر فيه بصفة أو بأخرى.

وحسب رأي الباحث فإن وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى مختلف الشرائح العمرية لعمال الدوريات بالمؤسسة قد يقلل من الفروق المتعلقة بالسن في المؤشرات الدالة على الصحة النفسية، والعوامل التنظيمية المتعلقة بسلوك الأفراد، وهي النتيجة التي تمّ التوصل إليها في البحث عن اختلاف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن والأقدمية في العمل، وفي اختلاف مستوى الأمن النفسي باختلاف السن والحالة الاجتماعية، حيث لم يوجد أي اختلاف في مستوى المتغيرين (الأمن النفسي، الدافعية للإنجاز) باختلاف السن لدى عينة الدراسة، وهو ما يجزنا إلى القول أنّ ارتفاع مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة جعل عامل السن يفقد أثره في التأثير على متغيرات الدراسة، إذ أنّ تواجد عمال الدوريات في بيئة عمل متناسقة وسعيهم للتفوق والتميز وتحقيق النجاح الذي يمكنهم من تحقيق الذات والحصول على بعض المكاسب والامتيازات، يجعل عامل السن يفقد أهميته في التأثير على مستوى الأمن النفسي وعلى السلوكيات المتعلقة بالجانب التنظيمي لدى عمال الدوريات بالمؤسسة.

أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فقد أكدت مختلف الدراسات أنّ الزواج يعدّ عاملا من عوامل الاستقرار والتوازن الأسري، وهذا ما ذكره جبر (1996) أنّ شعور الأشخاص المتزوجين بالأمن النفسي يعود إلى أنّ الزواج والاستقرار الأسري يعدّ عاملا هاما من عوامل تحقيق الأمن النفسي والصحة النفسية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه زهران (1977) إلى أنّ الحاجة إلى الأمن تتضمن الحاجة إلى الحياة الأسرية الآمنة المستقرة. فالفرد المتزوج يكون قد حقق إشباعا لإحدى آماله وتطلّعاته

بتكوين أسرة وبنجاب الأولاد، والانتقال من خلال الزواج من حالة الاتكالية إلى حالة الاستقلالية والاعتماد على الذات وذلك ما يقلل من حجم المخاوف ويؤدي إلى مواجهة المشكلات وحلها. إضافة إلى أنّ الفرد حين يعيش بين أسرته ويقوم برعايتها يجد فيها راحته بعد العناء والعبء الذي يجده في تأديته لعمله، وبدورها تلعب الأسرة الدور الكبير في التخفيف من هذا العناء عنه وهو ما يزيد من مستوى أمنه النفسي بصورة أو بأخرى.

أما بالنسبة للأشخاص الغير متزوجين فيتضح أن عمال الدوريات بالمؤسسة يشعرون بالسعادة عندما يكونون موجودين بين أسرهم، وأنهم لا يشعرون برغبة شديدة في الهرب من المنزل، وهذا ما توصلت إليه دراسة الكافي (2012) في أنّ وجود الشخص بين أفراد يعتنون به ويشاركونه الذوق وطريقة التفكير وأساليب السلوك، يحقق له أكبر قدر من الإحساس بالراحة والاسترخاء ويقلل من التوتر والقلق. إضافة إلى أنّ اندماج الفرد في أسرته والتفاف الأسرة هي الأخرى حوله وتأزرها يؤدي إلى الاطمئنان والاستقرار، وهذا ما أكدته دراسة العقيلي (2004) في أنّ التأزر والتماسك الأسري الذي يجمع أفراد الأسرة يحقق نوعاً من الاستقرار النفسي ويجعلهم مطمئنين في حياتهم.

وقد يتضح مرة أخرى أن الظروف الصحية التي مرت بها البلاد على غرار دول العالم من جزاء الجائحة، ألزمت الأفراد اتباع الإجراءات الوقائية ضد الوباء من بينها التباعد الاجتماعي الذي التزم به الأفراد، حتمّ عليهم المكوث في بيوتهم لفترات محددة من الوقت وأتاح فرصة الحوار بين أفراد الأسرة ومشاركة الذوق وطرق التفكير والأعباء المنزلية، وتقاسم ضغوط الحياة المشتركة في ظل التسارع القوي لأحداث العصر ومتطلباته، حيث يمكن أن يكون هذا من العوامل التي أدت إلى خلق جوّ من السعادة والاستقرار والأمن النفسي لأغلب العمال على اختلاف أعمارهم ومناصبهم وحالاتهم الاجتماعية، وهو ما من شأنه أن ينتج عنه عدم اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات باختلاف الحالة الاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإنّ أغلب عينة الدراسة والمقدّر عددهم بـ (74%) هم متزوجون ولهم أبناء وهو ما يجعلهم يشتركون في نفس الخصائص والصفات، ويخضعون لنفس الضغوط الأسرية

والاجتماعية ويشتركون في من حيث الزمان والمكان في تأدية وظائفهم، فإن هذه العوامل من شأنها أن تؤدي بدورها إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الأمن النفسي لديهم باختلاف الحالة الاجتماعية. وفي الأخير يمكن القول أنّ الأمن النفسي لا يرتبط بالضرورة بالحالة الاجتماعية للفرد، وإنما يرتبط بعدة عوامل قد تؤثر فيه والتي منها العلاقات الاجتماعية والمحيط الاجتماعي والمساندة الاجتماعية، فإن وجد العامل المتزوج أو غير المتزوج دعما في الأسرة أو المجتمع الذي يعيش فيه أو داخل مجال العمل، فإن ذلك يخفف عنه الكثير من الأعباء ويشعره بالراحة والطمأنينة النفسية، ومن خلال ما سبق يمكننا القول أن متغيري السن والحالة الاجتماعية لم يكن لهما أي تأثير على مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية.

### 2 - 3 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تشير الفرضية الثالثة إلى اختلاف مستوى الدافعية للإنجاز، لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، باختلاف السن والأقدمية في العمل وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج المبينة في الجدول (33) تبين لنا أن النتائج غير دالة إحصائيا وهو ما يدل على عدم وجود اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز، لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، باختلاف السن والأقدمية في العمل، إذ نستنتج من خلال ذلك أن السن والأقدمية في العمل لا يعتبران في حد ذاتهما كمحدد للدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات، مما يؤكد عدم صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (لي، 1992، Lee) التي هدفت إلى الكشف عن أهم عوامل العمل الأكثر تأثيرا في الدافعية، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة بين عوامل العمل الأكثر أهمية بكل من العمر والنوع والصف الدراسي ومدة الخدمة بالتدريس، ودراسة (مريم عثمان، 2010) حول الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بيسكرة، والتي توصلت من خلال ذلك إلى أن الدافعية للإنجاز لا تتأثر بالعمر وسنوات الخبرة المهنية، وانفقت

كذلك مع دراسة (عمرون، 2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

ونجد أن نتيجة دراستنا اختلفت مع دراسة (الريمح، 2004) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الدافعية للإنجاز تبعا لمتغيري الخبرة، ودراسة (اليوسف، 2006) التي هدفت إلى التعرف على دافعية الإنجاز لدى الضباط العاملين بالمؤسسات الإصلاحية في دراسة ميدانية مطبقة على منطقة الرياض، وتوصلت من خلال ذلك إلى أنّ عمر المبحوث مؤثّر في بعد التقبل الاجتماعي، فكلما زاد عمر المبحوث زاد لديه مستوى التقبل الاجتماعي كمتغير مهم من متغيرات دافعية الإنجاز، وجاءت عدد سنوات الخبرة في العمل عاملا مؤثرا في بعد المثابرة في مقياس دافعية الإنجاز، أي أنه كلما كان للمبحوث سنوات طويلة في العمل كلما كان أكثر مثابرة وإنجازا للعمل، وقد توصلت دراسة (الدلبيح، 2009) هي الأخرى إلى وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغيرات العمر والخبرة في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى عدة عوامل فبالنسبة للسن ومن خلال قراءة الباحث يمكن القول أنّ عمر العامل لا يعتبر من العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى عمال الدوريات، ولا يرتبط بأي فئة عمرية لديهم، بل يتعدى إلى عوامل أخرى يمكن أن يكون لها الأثر البارز على عمال الدوريات لدى مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، قد يرجع البعض منها إلى طبيعة العمل الذي قد يؤثر بشكل أو بآخر على دافعية الإنجاز بالإضافة إلى جملة من العوامل التي يمر بها العامل، كنوع المهام الموكلة إليه والمؤسسة التي يعمل بها والظروف والامكانيات المتاحة بالإضافة إلى خصائصه الشخصية ومساره المهني، هذا بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز كالدوافع المادية والاقتصادية المتمثلة في زيادة الأجر أو الدخل، والدوافع الذاتية المتعلقة بتحقيق الذات.

فقد أشار علي السلمي إلى أنّ من أهم العوامل المؤثرة في الدافعية لدى الأفراد هي درجة توافق أهداف الأفراد وأهداف المنظمة، الذي يعبر بدوره عن مدى توافق حاجات ورغبات الأفراد والأهداف التنظيمية، باعتبار أن التوافق بينهما يؤدي إلى خلق اتجاهات مؤيدة من قبل الأفراد عند التنظيم وأهدافه.

من خلال ما سبق نجد أن عامل السن ليس له أهمية تنعكس على سلوك دافعية الإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية، إذ تظهر عوامل أخرى تحرك الدوافع لدى الفرد والمستندة إلى أهداف العامل ونوع الدوافع بالإضافة إلى العوامل الشخصية للفرد. أما بالنسبة للأقدمية في العمل فمن خلال النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير عدم وجود اختلاف في مستوى الدافعية باختلاف الأقدمية في العمل لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية إلى أنّ عدد سنوات العمل لا تؤثر في دافعية الإنجاز لدى عمال الدوريات، بحيث قد تعود إلى طبيعة الظروف التي يمر بها القدامى والجدد، حيث يتعرضون لنفس الشروط والظروف الفيزيائية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة، ويمكن القول كذلك أن العمال الأقل سنوات في العمل بالمؤسسة تكون دافعتهم نحو الإنجاز والعمل مرتفعة بسبب الاحتكاك الأولي بالمؤسسة، وبالتالي فهم يحاولون توظيف كل المهارات المكتسبة من أجل إثبات المكانة التي تمكنهم من الحصول على المكافآت والترقيات المناسبة، أما بالنسبة للعمال الأكثر سنوات في العمل فإنّ دافعتهم للإنجاز تكون مرتفعة بسبب تراكم الخبرات والتجارب التي أصبحت بالنسبة إليهم عملية اعتيادية.

وحسب رأي الباحث فإن قدرة العامل بنظام الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية على التعامل مع معطيات العمل وظروفه لا يمكن اكتسابها من خلال سنوات العمل وحسب، كما أنّ الاحتكاك بزملائه العمال داخل المؤسسة بشكل دائم والاستفادة من الأخطاء التي يجتهد العامل إلى التقليل منها مع مرور الزمن له دور كبير في سلوك الدافعية، ومن المؤكد أنّ ما يمر به الفرد من خلال مساره المهني والاجتماعي يزوده بالعديد من الخبرات التي تحدّد سلوك دافعية

الإنتاج لديه، إذ يصبح أكثر قدرة على مواجهة بعض المشكلات والصعوبات التي تواجهه أثناء تأدية مهامه، سواء منها ما تعلق في علاقاته مع زملائه العمال أو مع الطاقم الإداري للمنظمة. ويمكن القول كذلك إلى أنّ عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية امتلكوا من الكفاءة ما يمكنهم من مواجهة الصعوبات والعراقيل التي تعترضهم من حين لآخر، وبالتالي تتولد لديهم الفاعلية الذاتية التي تحرك سلوكهم ويصبحون أكثر نشاطا وتزيد دافعيتهم مما يؤدي إلى السعي لتأدية المهام الموكلة إليهم بكل تفوق وطموح يشعرون بالرضا عن الذات. وبالتالي فإن سلوك دافعية الإنجاز قد يرتبط بدرجة كبيرة بمدى إدراك العامل في نظام الدوريات للنتائج الإيجابية لهذا السلوك وتأثيراته في إحداث التغييرات المناسبة في الوسط المهني، بحيث يصبح هذا السلوك ممكنا عندما يدرك الأفراد أنهم يكافحون من أجل تحقيق أهداف مشتركة تدعم حاجة الجماعة لتحقيق هدفها العام، ومن خلال ما سبق يمكننا القول أن متغيري السن والأقدمية في العمل لم يكن لهما أي تأثير على مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية.

## 2 - 4 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنّ هناك اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل، وبعد المعالجة الإحصائية ومن خلال النتائج الغير دالة إحصائيا المبينة في الجدول (34) تبين لنا عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل، مما يدل على أنّ المستوى التعليمي والأقدمية في العمل لا يعتبران في حدّ ذاتهما كمحدد للالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، مما يؤكّد على عدم صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفضلي فضل صباح، 1997) حول علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، حيث كشفت عن عدم وجود فروق في

الالتزام التنظيمي باختلاف المؤهل العلمي ومدة الخدمة، ودراسة (الثمالي، 2002) حول علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والمؤهل العلمي ومدة الخدمة.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة (بيكر، 1992) التي هدفت إلى دراسة تأثير الخصائص الشخصية على مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات العسكرية، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمستوى التعليمي ومدة الخدمة، أي أنّ الموظّفين الأكثر تعليماً وذوي سنوات الخبرة الطويلة كانوا أكثر التزاماً، ودراسة (حنونة، 2006) التي كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزّة ومتغيّر المستوى التعليمي ومدة الخدمة بالجامعة، ودراسة (كومار وجيري، 2009) حول تأثير المتغيرات الديمغرافية على الالتزام التنظيمي، والتي توصلت إلى أنّ العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا التزام تنظيمي أعلى، ودراسة (بن حفيظ، 2013) المعنونة بـ: علاقة النمط القيادي حسب نظرية هيرسي وبلانشارد بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة، والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الأقدمية و المؤهل العلمي.

ومن خلال ذلك يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى أنّ المستوى التعليمي لا يشكّل فارقاً في مستوى الالتزام التنظيمي عند عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية وإنما يرجع الأمر إلى عوامل تلعب دوراً مهماً في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات، منها الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، بالإضافة إلى العوامل الأخرى التي يمرّ به العمال كنوع الوظيفة والمؤسسة التي يشتغلون بها والظروف والإمكانيات المتاحة، إضافة إلى تأثرهم بنفس الأنظمة والقوانين وبنفس التسيير الإداري من طرف إدارة المؤسسة.

وحسب رأي الباحث فإنّ عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات باختلاف المستوى التعليمي يعزى إلى أنّ نظام الحوافز المادية والمعنوية المقدّمة للعاملين في

المؤسسة بغض النظر عن مؤهلاتهم غير مناسبة وغير متكافئة، وذلك حسب نتيجة الحوار الذي أجريناه مع بعض العمال، هذا بالإضافة إلى نظام الترقية المتبع في المؤسسة والذي لا يسير وفق الأطر التنظيمية ولا يأخذ بعين الاعتبار مبدأ الأولوية والأقدمية، مما أدى إلى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لدى بعض العمال الذين يبقى التزامهم نحو المؤسسة ليس بدافع الرغبة وإنما لعدم توفر فرص الشغل والبدائل المتاحة في سوق العمل، ومن خلال هذه القراءة يمكننا القول أنّ الفرد يمكن أن يتخلّى عن التزامه إذا أحسّ بخلل في العقد النفسي الذي يربطه بالمؤسسة، فالعقد النفسي ليس مجرد رابط فحسب و إنما يبنى على علاقة تفاعلية بين الفرد والمنظمة، يقدم الفرد من خلالها إنجازات يقابلها من جهة المنظمة التزامات وامتيازات معنوية ومادية.

ومن جهة أخرى وحسب ما لمسناه من بعض العمال فإنّ غياب برامج للتكوين والتطوير وتحسين المستوى، خاصّة للعمال الجدد من أجل تحسين الأداء من شأنه أن ينتج عنه عدم وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي، بالإضافة إلى عدم العمل بمبدأ الكفاءة والمؤهلات العلمية في نظام الترقية كلّ هذا أدى إلى خلق فجوة بين العمال والإدارة نتج عنها بعض المشاكل التي زجّت المؤسسة في صراعات وصلت إلى حدّ المنازعات القضائية بين العمال والإدارة أدت إلى زعزعة استقرارها وكادت أن ترهن مصيرها.

وبالنظر إلى نظام الحوافز والمكافآت فقد أشار (جواد) إلى أنّ توافر أنظمة مناسبة للحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككلّ، وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي وزيادة معدّلات الإنتاج وانخفاض التكاليف (جواد، 2010، ص 278).

ومن خلال ما سبق وعلى صعيد العلاقة بين المستوى التعليمي والالتزام التنظيمي نجد هناك تباين في نتائج الدراسات السابقة وإن كانت في غالبيتها تشير إلى تأكيد الارتباط السالب فيما بين المستوى التعليمي للعامل ومستوى التزامه التنظيمي، وذلك لأسباب عديدة يرجع البعض منها حسب نتائج الدراسات السابقة إلى ارتفاع معدّلات توقّعات وطموحات الفرد وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي أفضل، علاوة على تزايد الخيارات والبدائل الوظيفية كلّما ارتفع تأهيله العلمي.

أما بالنسبة للأقدمية في العمل فيفسر الباحث عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي إلى رغبة العمال في الترقية والبقاء في العمل، أو إلى الرغبة في زيادة الأجر وهو عنصر هام جدا في الالتزام التنظيمي للعمال، ولكون الوظيفة تمثل لهم المكانة الاجتماعية الراقية والدخل المادي، ولصعوبة الحصول على الوظيفة في ظل قلة فرص الشغل، وهذا المؤشر يدلّ على إدراك العمال لصعوبة مغادرة المؤسسة طمعا منهم في البقاء فيها لمدة زمنية أطول من أجل تحقيق مكتسباتهم الخاصة.

ومما تجدر الإشارة إليه أنّ المهام التي يقوم بها العمال قد تزيد من خبراتهم وطموحاتهم وأنّ البيئة الداخلية التي يعملون بها تعتبر هي الأخرى عامل خبرة، فهي تتيح استثمار ما لديهم من مهارات واستعدادات وإمكانات من شأنها أن تغرس فيهم حب الولاء والالتزام للمؤسسة، التي قد تتيح لهم جميع الفرص الملائمة للتطور والارتقاء، مما يزيد من خبراتهم المهنية التي قد تنعكس بطبيعة الحال بشكل إيجابي على أدائهم، وهذا يؤدي بدوره إلى قبول أهداف المؤسسة والعمل على تحقيقها وبالتالي الشعور بالانتماء إلى المؤسسة والتمسك والاعتزاز بها، كل هذا من شأنه أن يؤدي عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير الأقدمية لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.

هذا وقد أشارت معظم الدراسات والأبحاث إلى أنّ السنوات الأولى التي يلتحق فيها الفرد بالمنظمة يكون أكثر انضباطا ويمتاز بالالتزام قوي، محاولة منه التأقلم والتوافق مع بيئة العمل في المنظمة ويسعى لإثبات نفسه وإظهار قدراته من خلال بذل مجهود إضافي، ومع مرور الزمن يتجه الفرد تدريجيا للتأثر بقيم المنظمة التي قد تؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لديه، ومن خلال ذلك يمكن القول أنّ مستوى الالتزام التنظيمي يزيد مع مدة الخدمة داخل المنظمة، فنجد أنّ الموظفين الجدد لا يفكرون في مغادرة المنظمة بسبب قلة المناصب وعدم توفرها، بينما يحاول الموظفون القدامى أن يحافظوا على ما حققوه من مكتسبات وخبرات، وكل هذه المؤشرات وغيرها من شأنها أن تؤدي إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الأقدمية في العمل.

وحسب الحوار الذي أجريناه مع بعض العمال كما أسلفنا سابقا فإنّ عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي حسب متغير الأقدمية لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، يمكن إرجاعه إلى محاولة جُلّ العمال بالمؤسسة المحافظة على سمعة المؤسسة التي تعتبر من سمعتهم، والعمل على تجاوز وحل المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسة والتي نتج عنها حالة من عدم الاستقرار وكثرة الصراعات الداخلية والخارجية، وبالتالي فإنّ كل هذه المحاولات والمبادرات من طرف العمال تعني لهم المحافظة على مستقبلهم وعلى مساهمهم المهني.

ونظرا لكون غالبية عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، يتمتعون بخبرة أقلّ فهذا من شأنه أن يجعلهم يشعرون أنّ إمكانية الحصول على فرص عمل بديلة من الصعوبة بمكان، في ظل عدم توفر المناصب وقتلها إذ يحاولون المحافظة على الفرص المتاحة بسبب قلة أو نقص الخبرة لديهم، ويمكن القول أنّه مع تقادم وجود الفرد في محيط العمل تزداد خبرته في أداء الأعمال، ويكتسب الطرق والأساليب الجديدة للتعامل مع الزملاء والتابعين إضافة إلى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدّمة علاوة على إمكانية تحقيق بعض الامتيازات الوظيفية الأخرى معنوية كانت أو مادية، أما العامل الذي أمضى سنوات طويلة في الخدمة وحقق مراكز وظيفية متقدمة لا يفكر في ترك المؤسسة والعمل في مؤسسة أخرى.

ومع أنّ دراستنا توصلت إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة باختلاف الأقدمية في العمل، إلا أنّ (بوشنان 1994) (Buchnan) توصل إلى أنّ معدل الالتزام التنظيمي يرتفع مع تقدم سنوات خبرة العاملين وذلك نتيجة التفاعل الاجتماعي فيما بين الموظف وزملاء العمل من جهة والموظف وقيادته المباشرة من جهة أخرى (Buchnan, 1994).

في الأخير إنّ ما يمكن الإشارة إليه أنّ الاختلالات التي مرت بها المؤسسة والصراعات الحاصلة بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة من جهة أخرى، قد تكون من بين أهم الأسباب التي أدت إلى نقص التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة الذي أشار إليه (بوشنان)، وهو ما نتج عنه عدم وجود اختلاف في المستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل، ومن

خلال ما سبق يمكننا القول أنّ متغيّري المستوى التعليمي والأقدمية في العمل لم يكن لهما أي تأثير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية.

### 3- الاستنتاج العام:

من خلال الدراسة التي قمنا بها حاولنا الكشف عن علاقة الأمن النفسي بكلّ من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، وبعد إثراء متغيرات الدراسة نظريا وطرح جملة من التساؤلات وصياغة فروض نستكشف من خلالها مستوى كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي ومن ثمّ الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة والفروق في مستوياتها باختلاف السن، الأقدمية في العمل، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي

وبعد تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (252) عامل بوحدة الانتاج بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية، هذه العينة تعمل تحت نظام عمل دوري من نمط (3x8)، حيث كانت الاستبيانات القابلة للمعالجة الاحصائية (102) استبيان، وبعد جمع المعلومات ومعالجتها إحصائيا وعرضها وتحليلها، ومناقشتها وتفسيرها، وذلك بالاعتماد على المعلومات النظرية والدراسات السابقة توصلنا إلى ما يلي:

- مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية متوسط.
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية مرتفع.
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ألفا بايب بغرداية متوسط.

- وجود علاقة ارتباطيه ضعيفة بين متغير الأمن النفسي وكل من الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والحالة الاجتماعية.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف السن والأقدمية في العمل.
  - عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات بمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب ألفا بايب بغرداية باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.
- إذ أنّ هذه المتغيرات لا تعتبر في حدّ ذاتها كمحدد للأمن النفسي والدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدى عمال الدوريات وإنما هناك عوامل أخرى تتعلق بالجانب التنظيمي للمؤسسة والحالة الاجتماعية للفرد وغيرها من العوامل الأخرى.

#### 4- التوصيات والاقتراحات:

##### 4-1 - التوصيات:

نظرا للأهمية المتزايدة للأمن النفسي وباعتباره من أهمّ الدوافع النفسية والاجتماعية التي تحدّد سلوك الفرد وتحركه نحو غاياته وأهدافه، من البديهي أنّ تجرى الكثير من المحاولات الجادّة للرفع من مستواه لدى العمال، كونه ظاهرة نفسية مهمة، لها الأثر البالغ في زيادة الارتباط النفسي للعمال بالمنظمة.

كما تعدّ الدوافع من العناصر البالغة الأهمية بالنسبة للفرد وللمنظمة من جهة أخرى، حيث يتوقف مدى نجاح المنظمة وفعاليتها على مدى دافعية الأفراد وحماسهم للعمل. وعلى ضوء ما سبق خلصنا في الأخير إلى جملة من التوصيات تتمثل فيما يلي:

- التركيز على أهمية الجانب النفسي أولا في التعامل مع العمال إذ يعدّ المحور الأساسي في دفع العمال نحو الإنجاز من خلال تشجيعهم ومنحهم القيمة المعنوية التي ترفع من مستوى التقدير

- لديهم، مما يولد لديهم الأثر البالغ في الرفع من مستوى الدافعية لديهم الذي يعزز بدوره التمسك بمؤسستهم والتزامهم نحوها، ويقتنعون أنّ نجاح المؤسسة يعدّ نجاحاً لهم.
- ضرورة تنمية وزيادة مستوى الأمن النفسي وذلك بخفض مستوى التوتر والقلق وعدم الاستقرار داخل المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على سلوكياتهم وتصرفاتهم.
  - العمل على ضرورة تدعيم المؤشرات التي ترفع من دافعية الإنجاز لدى العمال مثل مراجعة نظام الحوافز والمكافآت.
  - ضرورة تبني مناخ تنظيمي مناسب يوفر فرصاً متساوية بين العمال في الترقية والمكافآت والتحفيز وغيرها من العوامل الأخرى بما لا يمنح التحيز لجهة على حساب أخرى، وبالتالي يتولد لديهم الشعور بالأمن الذي يعزز بدوره من ثقتهم بالمؤسسة.
  - العمل على تنمية روح المبادرة والإبداع عن طريق تبني برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية ومحاولة العمل بها، مما يخلق شعوراً بالرضا والالتزام لدى العاملين بالمؤسسة.
  - إزالة الحواجز بين المسؤولين المباشرين والعمال، بإجراء لقاءات مستمرة معهم، للتعرف من خلالها على مشاكلهم، وكذا وجهات نظرهم حول ممارستهم للعمل، ومناقشتهم بموضوعية، إذ يؤدي ذلك إلى شعورهم بالطمأنينة حينما يدركون أنّهم محلّ اهتمام من طرف إدارة المؤسسة التي هم جزء منها.
  - يجب على المؤسسة العمل على ضرورة تحسين المستوى التعليمي والتأهيلي لموظفيها، لما له من دور بارز في زيادة الوعي لديهم وبالتالي يعزز جانب الثقافة التنظيمية، التي من شأنها أن تساهم في تعزيز الدافعية لدى العمال وارتفاع مستوى الأمن النفسي وزيادة الالتزام التنظيمي لديهم.

#### 4-2 - الاقتراحات:

وعلى ضوء ما سبق نقترح إجراء مجموعة من البحوث التي قد تكون لها الإضافة العلمية وهي

كما يلي:

- إجراء بحوث مماثلة على عينة من عمال المؤسسات الاقتصادية التي تنتهج نظام العمل بالدوريات.
- دراسة علاقة الأمن النفسي بالمتغيرات المتعلقة بسلوك العمال وبالعوامل التنظيمية لدى المؤسسات الاقتصادية خاصة التي تنتهج نظام العمل بالدوريات.
- إجراء دراسات ارتباطية تخصّ العوامل التنظيمية والوظيفية لدى نفس العينة من العمال كأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي والدافعية للإنجاز.
- قياس أثر انعدام الشعور بالطمأنينة النفسية على بعض مظاهر الصحة الجسمية لدى عمال الدوريات خاصة، لإيجاد الحلول التي تجعلهم يتكيفون مع هذا النظام من العمل.
- دراسة علاقة المناخ التنظيمي بالالتزام التنظيمي لدى عمال نظام العمل بالدوريات.

# قائمة المصادر و المراجع

- 1- المصادر والمراجع باللغة العربية: (كتب ، دوريات ، منشورات ، أطروحات ، رسائل جامعية)
- 2- المراجع باللغة الأجنبية: (كتب ، دوريات ، منشورات ، أطروحات ، رسائل جامعية)

❖ قائمة المصادر والمراجع:

1 - قائمة المصادر المراجع باللغة العربية:

- القرآن الكريم
- ابتسام، عاشوري (2015)، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- أحلام حسن محمود عبد الله وأشرف محمد عبد الغني شريت (2006)، الأمن النفسي أبعاده ومحدداته من الطفولة إلى الرشد (دراسة انتقائية)، مجلة التربية المعاصرة، العدد 178.
- أحمد سالم، (2005)، دوريات العمل واضطراب النوم، مجلة الرياض، جامعة الملك سعود، السعودية.
- أحمد سلمان، (2004)، تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية.
- أحمد عامر سلطان وأزهار يحيى قاسم (2008)، الأمن النفسي لدى طالبات كلية التربية للبنات في دور القرآن الكريم، مجلة أبحاث كلية التربية، المجلد 8، العدد 1.
- أحمد عبد الخالق، (1980)، علم النفس العام، ط2، بيروت، الدار الجامعية للطباعة و النشر.
- أحمد عطية أحمد، (2003)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط 1 الدار المصرية اللبنانية الأردن.
- أحمد ماهر، (2003)، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
- أذيب محمد الخالدي، (2009)، المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر، الأردن.
- أسمهان محمد التلاحمة و فتحي زقعار، (2021)، الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية نحو الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الخليل بفلسطين، دراسات نفسية وتربوية، جامعة الجزائر 02 كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، المجلد (14)، العدد (2)، ص ص (782 - 799).
- أقرع إياد (2005)، الشعور بالأمن النفسي و تأثيره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.
- الفريجات وآخرون، (2009)، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، عمان،
- أمين القريبي (1998)، الصحة النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة.

- إنعام بنت مُجَّد بن صالح المقيمية، (2014)، فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية، رسالة ماجستير كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- أيمن عودة المعاني، (1996)، سلوك منضبط وإنجاز مبدع، ط1، مؤسسة الوراق، عمان.
- أيمن عودة المعاني، (1999)، الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مجلد (21)، عدد (78).
- باشماخ زهور بنت حسن عبد الله، (2001)، الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- بشير معمري، (2011)، تقنين استبيانات لقياس الدافع الى الانجاز على البيئة الجزائرية، جامعة الحاج لخضر باتنة.
- بشير معمري، (2012)، أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- بن عيشوش شهرة و ريب الله مُجَّد، (2022)، الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى علوم اجتماعية بجامعة وهران2، مخبر التربية والتطور، مجلة التنمية البشرية، مجلد (07)، عدد (03)، ص ص (17 – 30).
- بني يونس، مُجَّد محمود، (2012)، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بوحفص مباركي، (2004)، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر.
- بوقري مي، (2009)، إساءة المعاملة البدنية والإهمال الوالدي والطمأنينة النفسية والاكئاب لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- جابر عبد الحميد جابر، (1990)، نظريات الشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية.
- جبر مُجَّد جبر، (1996)، بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي، مجلة علم النفس، المجلد 14 العدد (39).
- جهاد عاشور الخضري، (2003)، الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

## قائمة المراجع

- جواد شوقي ناجي، (2010)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حامد عبد السلام زهران، (1989)، الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي، دراسات تربوية، المجلد(4)، الجزء (19).
- حامد عبد السلام زهران، (2002)، دراسات في الصحة النفسية و الارشاد النفسي، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1.
- حسن بن حسين بن عطاس الخيري، (2008)، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- حسين الحارث وغسان حسين، (2006)، علم النفس الأمني، ط1، الدار العربية للعلوم الأمنية، بيروت-لبنان.
- حسين حريم، (1997)، السلوك التنظيمي، ب ط، دار زهران الأردن.
- حسين حريم، (2004)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حسين محي الدين أحمد، (1988)، دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- حكمت جميل، (1989)، الالتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء، رسالة ماجستير، كلية الآداب، صنعاء.
- حلس صقر، (2012)، دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، حالة دراسية على بلدية غزة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- همو بوظيفة، (1995)، الساعة البيولوجية، ط1، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع برج الكيفان، الجزائر.
- حنان حشاش وأحمد بودشيشة، (2022)، الأمن النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية بـمديرية اتصالات الجزائر بسكيكدة، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، 2022، المجلد(07) العدد (01) ص ص 774 – 793.

- خالد مُجَّد أحمد الوزان، (2006)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة مسحية مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب والحراسات في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- خضير وآخرون، (1996)، الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد(31).
- خليل ميخائيل معوض، (2001)، علم النفس العام، ط1، دار الكتب، مركز الاسكندرية للتوزيع، مصر.
- دافيدوف لندا، (1988)، مدخل إلى علم النفس، ترجمة سيد الطواب وآخرون، القاهرة، مكتبة التحرير، الدار الدولية للتوزيع و النشر .
- دايل تيمب، (1991)، إدارة الوقت سلسلة فن و علم إدارة الأعمال، معهد الإدارة العامة.
- ديفيز كيت، (1974)، السلوك الإنساني في العمل: دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي ترجمة سيد عبد الحميد مرسي و مُجَّد إسماعيل يوسف، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر
- راشد شبيب العجمي، (1998)، تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، مجلة الإداري، مجلد (20)، عدد، (72)، معهد الإدارة العامة.
- ربيعة كيرد وعائشة صفراني، (2021)، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، الأغواط، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، الجزائر، مجلة الباحث، المجلد (21)، العدد (01)، ص ص (409 – 421).
- رتيبة سلامة، (2003)، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- رشاد عبد العزيز عبد الباسط، (1999)، دراسات تقنية، دار الشروق للنشر، مصر.
- رشاد عبد العزيز موسى، (1994)، علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية مصر.
- رغداء نعيسة، (2011)، الاغتراب النفسي وعلاقته بالأمن النفسي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق، القاطنين بالمدينة الجامعية، رسالة ماجستير.

- رنا ناصر صبر الطائي، (2007)، الأنماط القيادية والثقافة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- زهران حامد عبد السلام، (1977)، علم النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب القاهرة.
- زيد عبوي، (2006)، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، ط1، دار أسامة للنشر، عمان.
- زينب سليم متولي حسن، (1998)، دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالأمن النفسي لدى الأطفال ما قبل الدراسة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.
- سامر جلدة، (2009)، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- سامي إبراهيم حماد حنون، (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعات الإسلامية، غزة، فلسطين.
- سامي ملح، (2000)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة، الأردن.
- سعاد نايف البرنوطي، (2004)، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن.
- سعود محمد العتيبي، طلق عوض الله السواط، (1997)، الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مجلد (19)، عدد (7).
- سليم عمرو، (2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر.
- سمير عبد الله، مصطفى كردي، (2003)، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بالطائف، مجلة علم النفس، العدد الخامس والستون.
- سوزان بسيوني، وعبير الصبان، (2011)، العنف وعلاقته بالأمن النفسي لدى طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ج2.
- سوزان محمد القرشي، (1998)، الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدينة جدة، بعض المحددات والآثار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- شادية التل، وعصام أبو بكر، (1997)، تطوير مقياس للأمن النفسي في إطار إسلامي، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (13)، العدد 2 (ب)، ص ص (9 – 10).

- شعل بن بجيت المطرني، (2005)، الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مكة المكرمة، الرياض.
- صالح الرميح، (2004)، دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض، المجلد (1)، العدد (2)، ص ص (267 – 337).
- صالح الصنيع، (1995)، دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس، الرياض، دار عالم الكتب.
- صلاح الدين محمود علام، (1999)، القياس والتقويم التربوي والنفسى، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ضيف الله الدلبحي، (2009)، الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- طارق السويدان والعدلوني مُجَّد، (2003)، خماسية الولاء، كيف تحفز وتبني ولاء العاملين؟، دار ابن حزم، بيروت، لبنان.
- طاهر محمود الكلالدة، (2008)، تنمية وإدارة الموارد البشرية، ب ط، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- طه حسين الزبيدي، (2013)، مبادئ الاحصاء، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- طه مُجَّد موسى الطراونة، (2007)، تفاعل دافعية الإنجاز والذكاء وأثرهما على التحصيل الدراسي لدى طلبة كلية الكرك الجامعية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر العدد (132)، الجزء الثالث.
- عادل بن مُجَّد العقيلي، (2004)، الإغتراب وعلاقته بالأمن النفسي، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة مُجَّد بن سعود الإسلامية بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عادل زايد، (1996)، قياس الانتماء التنظيمي للعاملين بجهاز الشرطة، مجلة الفكر الشرطي، مجلد(4)، عدد(3).
- عادل عبد الفتاح سلامة، (1999)، الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد (23)، الجزء الأول، القاهرة.
- عامر خضير الكبيسي، (1998)، التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، السلوك التنظيمي، الجزء الثاني، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، قطر.
- عبد الحميد إبراهيم شوقي، (2003)، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، مجلد (23)، عدد (01)، جامعة القاهرة، مصر.

## قائمة المراجع

- عبد الحميد مُجَّد الشاذلي، (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط2، المكتبة الجامعية الإسكندرية
- عبد الرحمان أحمد هيجان، (1998)، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية لعلوم الأمنية، الرياض.
- عبد العزيز أبو تبعة، (2001)، المفاهيم الإدارية الحديثة، ط2، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.
- عبد الغني الطجم، (1996)، قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد (4)، عدد (1)، جامعة الكويت.
- عبد الفتاح بوخمحم، (2011)، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، ط1، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
- عبد الفتاح مُجَّد دويدار، (1999)، مناهج البحث في علم النفس، ب ط، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- عبد اللطيف مُجَّد خليفة، (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، جامعة القاهرة.
- عبد اللطيف مُجَّد خليفة، (2006)، مقياس الدافعية للإنجاز، ب ط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- عبد الله الطجم الثمالي، (2002)، علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية، دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عبد الله، الشهري (2009)، إساءة المعاملة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- عبدالله بن عبد العزيز اليوسف، (2006)، دافعية الإنجاز لدى الضباط العاملين بالمؤسسات الإصلاحية، دراسة ميدانية مطبقة على منطقة الرياض، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد (91).
- عبدالله بن مُجَّد علي الشهري، (2009)، إساءة المعاملة الدراسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- عصام علي الطيب ، ورشوان، (2008)، علم النفس المعرفي الذاكرة وتشفير المعلومات، ط3
- علاء محمود الشعراوي، (2000)، أثر التغذية الراجعة الشفهية والمكتوبة على الدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الأول ثانوي، مجلة كلية التربية العدد الثالث والأربعون.
- علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، مكتبة حامد، عمان.
- علي مُجَّد العضائبة، (1995)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية، دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردني، مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، مجلد (10)، عدد (6)، الأردن.

- عماد عبد الرحيم الزغلول ، (2010)، مبادئ علم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عمر حجاج، (2014)، الأمن النفسي وعلاقته بدافعية التعلم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، العدد (16) ص 191-210.
- عويد سلطان المشعان، (1999)، مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد (13)
- فاطمة السيد، (1996)، الالتزام المهني لدى الموجه التربوي بالتعليم الثانوي، مجلة التربية المعاصرة، مجلد (13)، عدد (42)، الإسكندرية.
- فاطمة عوض صابر ومرفت علي خفاجة، (2002)، أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية الإسكندرية .
- فاطمة يوسف إبراهيم عودة، (2006)، المناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بالطمأنينة الانفعالية وقوة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- فرج عبد القادر طه، (2003)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار غريب للطباعة والنشر، مصر.
- فضل صباح الفضلي، (1997)، علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، المجلد (37)، العدد (11)، الرياض.
- فهمي مصطفى، (1967)، علم النفس الإكلينيكي، القاهرة، دار مصر للطباعة.
- فيصل عباس، (1997)، علم النفس الطفل، النمو النفسي والانفعالي للطفل، ط1، دار الفكر العربي، بيروت.
- فيليه فاروق وعبد المجيد السيد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان للنشر والتوزيع.
- كافي حسام بن مُجَّد، (2012)، الأمن النفسي وعلاقته بتوقعات النجاح والفشل لدى عينة من الأيتام في مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- كامل مُجَّد عُويضة، (1996)، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية بيروت- لبنان.
- ماجد المميع حمود السهلي، (2007)، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- مانع مهدي العجمي، (2018)، الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الرياضية بدولة الكويت، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، المجلد(9)، العدد(3)، ص ص (381 – 396).
- مایسة النیال، ومدحت عبد الحمید، (2009)، علم النفس التربوي، قراءات و دراسات، ط1، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر.
- مجدي أحمد محمد عبد الله، (1996)، السلوك الاجتماعي وديناميته، ط1، دار المعرفة الجامعية، الأزريطة.
- محفوظ جودة، (2008)، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، دار وائل للنشر.
- محمد الصيرفي، (2005)، السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- محمد الطعمانة وأحمد عبد الحليم، (1997)، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية في بناء الولاء التنظيمي كما يراها العاملون في وحدات القطاع العام في الأردن، أبحاث مركز الدراسات الأردنية جامعة اليرموك.
- محمد المخلافي، (2001)، أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء بكلية التربية، مجلة جامعة دمشق، للعلوم التربوية، المجلد (17)، العدد (2)، دمشق.
- محمد بن غالب العوي، (2005)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين ببيئة الرقابة والتحقق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- محمد جاسم محمد، (2004)، علم النفس التربوي وتطبيقاته، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد حمدات، (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين بالمدارس، ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، (1997)، السلوك التنظيمي، ب ط، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- محمد صلاح الدين أبو العلا، (2009)، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، دراسة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- محمد علي عبد الوهاب، (1982)، الحوافز في المملكة العربية السعودية، ط1، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض.
- محمد علي عبد الوهاب، والسيدة عيدة خطاب، (1993)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- محمد عمارة، (1998)، الإسلام والأمن الاجتماعي، ط1، دار الشروق بيروت.

## قائمة المراجع

- مُجّد فرحان القضاة، مُجّد عوض التتوري، (2006)، أساسيات عام النفس التربوي النظرية والتطبيق، ب ط، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- مُجّد قاسم القريوتي، (1993)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، عمان.
- مُجّد محمود بني يونس، (2007)، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- مُجّد مسلم، (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر.
- محمود السيد أبو النيل، (1987)، الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، دار النهضة للطباعة والنشر بيروت
- محمود عطا حسين، (1987)، مفهوم الذات وعلاقته بمستوى الطمأنينة الانفعالية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، عدد(31).
- محمود فتحي عكاشة، (1999)، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية.
- مراد نعموني، (2018)، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، ط2، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر.
- مرسي كمال، (1995)، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام، ط2، دار العلم، الكويت.
- مريم عثمان، (2010)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- مسعودة بن السايح، (2017)، الأمن النفسي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد (32)، ص (139 – 154).
- مصطفى علي رمضان مظلوم، (2014)، العلاقة بين الأمن النفسي والولاء للوطن لدى طلاب الجامعة، مجلة التربية، جامعة الرقازيق، العدد84.
- مقدم عبد الحفيظ، (2003)، الاحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط2، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- ممدوح عبد المنعم الكناني، (1988)، مدى تحقق التنظيم الهرمي للحاجات، مجلة كلية التربية.
- منزل عسران وجهاد العنزي، (2004)، علاقة اشتراك الطلاب في النشاط الطلابي بالأمن النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- منصور بن زاهي، (2006)، الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاته بالدافعية للإنجاز، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.

- مها حسن الحسن القحمانى، (2015)، الأمن النفسي وانعكاساته على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- موريس أنجرس: ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ب ط، دار القصة للنشر، الجزائر.
- مؤزر محمد رمضان محمد الحنجوري، (2018)، أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة، محافظة غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، فلسطين، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة جامعة الأزهر.
- موسى اللوزي، (1999)، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، دار وائل، عمان
- موسى توفيق المدهون، إبراهيم علي الجزراوي، (1995)، تحليل السلوك التنظيمي، ط1، جامعة الإسراء، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان.
- ناجي محمود ناجي، (1991)، بناء مقياس للقلق العصبي لدى طلبة الجامعات، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
- نبيه إسماعيل إبراهيم، (1980)، دراسة لبعض العوامل النفسية المرابطة بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- نجاح السميري، (2010)، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى أهالي البيوت المدمرة خلال العدوان الإسرائيلي في محافظات غزة، مجلة جامع النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (24)، العدد (8)، غزة فلسطين.
- نور الدين حاروش، (2016)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- هاجر مناع، (2013)، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- هاجر مناع، (2018)، علاقة الأمن النفسي ببعض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عمال الحماية المدنية، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- هاشم جاسم السامرائي، (1988)، المدخل في علم النفس، مطبعة الخلود، بغداد.
- وافية صحراوي (2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إدارات الجامعة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر 02، الجزائر.

## قائمة المراجع

- وائل مختار إسماعيل، (2009)، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، ب ط، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- وفاء حسن على خويطر، (2010)، الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية للمرأة الفلسطينية و علاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة
- وفاء على سليمان عقيل، (2012)، الأمن النفسي و علاقتها بمفهوم الذات لدى المعاقين بصريا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- يونس عواد، قدرى عثمان إبراهيم، (2015)، العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي وأثرهما في الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الشركة العامة لكهرباء دمشق، مجلة للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (37)، العدد (2)، جامعة تشرين، سوريا.

## 2 – قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- Fatil & Reddy ,(1985),A.N. Stedy of Feeling of Security – Insecurity among Professional and Nonprofessional, Students of culbarga city, Indian Psychological Reveiw,VOI,29.
- Rastogi, Manica, Nathawat,(1982), effect, of creativity on mental health, Psychological Students.
- Akpan, C.(2013).job Security and job satisfaction as déterminant of organisationnel commitment among université in cross river state nigeria, british journal of Education, 01(02), 82-39, Online ! [http ! //www, researchgate, net/publication/338801398](http://www.researchgate.net/publication/338801398) (Visited 12/01/2021).
- Ali, Ç. G., Erdogan, K., Sultan, B. K., & Metin, A. (2016, june). The Relationship between Transformationnel Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employées. Journal of Service
- Bochanan .B , (1994), Gouvernement Managers, Business Exécutive and Organizational commitment , Public Administration Review, Vol.(20) .
- Claude Levy, lebyer (1998), La motivation dans L’entreprise modèles et stratégers, édition d’organisation.
- Green, Logan, (1981), Safety need résolution and cognitive ability as interwon antécédents to mora développement, Social behavior and Personalitiy.

- Haller & Rosenmayer (1971) . O., The Pluiridimensionality of Worck commitment , Human Relations , Vol .(24).
- Jaffe Alan,(1981),Comparison of state legislators with a central group on maslow ,Psychological, reports,
- Kwabiah, and Colleagues,(2016), Job Security, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Corrélates of Job Performance among Workers in Takoradj, Ghana, africa development and resouces reseach institute (ADRRRI) journal, 25(3), 18-30 , Online ! [https !//www, academia, edu/25772275](https://www.academia.edu/25772275), (Visited 12/01/2021).
- patil, m, (1980), Psychological manifestation in cancer patients, indian journal of clinical Psychology.
- Porter, Lymon, W. Richerd, M. Steers and Richerd T. Mowday,(1974)) Organisationnel commitment , Job satisfaction and Turnover among Psychiatric technicians, Journal of Applied Psychology, Vol .(59) , No.(5) .
- J.Garpenier et P.Cazamian 1977, Le travail de nuit, France, 1ed, GENEV, B .I .T . Science and Management, 09(03), pp. 263-275. doi:10.4236/jssm.2016.93033

# قائمة الملاحق

الملحق (01) استبيان الدراسة

الملحق (02) الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الملحق (03) شهادات معايير الجودة الخاصة بالمؤسسة

الملحق (04) الجداول الإحصائية

جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم النفس

الموضوع: بحث لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم

أخي العامل، أختي العاملة:

في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم، يرجى منك الإجابة على هذا الاستبيان، الذي يتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس بعض مشاعرك النفسية والتنظيمية، وهذا بما تراه مناسباً لك، علماً أن ما تقدّمه من إجابات لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي، لذا نرجو منك تحديد درجة موافقتك على ما جاء فيها وذلك بوضع علامة ( X ) على الاجابة التي تعبر عن رأيك علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة.

الرجاء الإجابة على كل العبارات، ولكم منّا جزيل الشكر على حسن تعاونكم ومساهمتمكم

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر:  أنثى:

العمر: .....

المستوى التعليمي: ابتدائي:  متوسط:  ثانوي:  جامعي:

الحالة الاجتماعية: متزوج:  أعزب:  مطلق:  أرمل:

عدد سنوات العمل: .....

## مقياس الأمن النفسي

البدائل			العبارة	الرقم
لا	لا أدري	نعم		
			هل تربطك بجزيرتك علاقات طيبة؟	01
			هل أنت محبوب من زملائك؟	02
			هل تحب النشاط الاجتماعي؟	03
			هل كثيرا ما تفكر في إسعاد الآخرين؟	04
			هل أنت حريص في اختيار أصدقائك؟	05
			هل تشعر بأن معظم الناس يستمتعون بالحديث معك؟	06
			هل تقلق بصدد أشياء عنيقة قد تحدث لك؟	07
			هل تميل لأن تكون شخصا شكاكًا؟	08
			هل تفكر كثيرا فيما يحصل لك كل يوم؟	09
			هل كثيرا ما تفكر في نفسك؟	10
			هل تشعر بأن الحياة عبء ثقيل؟	11
			هل يضطرك زملاؤك إلى التشاجر معهم دفاعا عما تملك؟	12
			هل تحب السعادة على جو أسرتك؟	13
			هل يصعب عليك تكوين الأصدقاء؟	14
			هل تعتقد أن الأفعال الخيرة لا فائدة منها هذه الأيام؟	15
			هل تشعر بالخوف الشديد من شيء مع يقينك بأنه لن يؤذيك؟	16
			هل تشعر عادة بأنك سعيد؟	17
			هل تئأس بسهولة؟	18
			هل أنت راضٍ عن نفسك؟	19
			هل تشعر في كثير من الأحيان بأنك ستبكي بسبب القسوة والظلم الذي تلقاه؟	20
			هل أنت متفائل؟	21
			هل تعتقد بأن الغد سيكون أفضل؟	22
			هل تراودك أحيانا رغبة شديدة في الهروب من المنزل؟	23
			هل تشعر بالتعاسة معظم الأحيان؟	24
			هل غالبا ما تكون مترددا في قراراتك؟	25
			هل تحسن بالألفة في هذا العالم؟	26
			هل تشعر عادة بأنك عبء على الآخرين؟	27

الرقم	العبارة	البدائل		
		نعم	لا أدري	لا
28	هل تفضّل العمل لوحده؟			
29	هل تشعر أحيانا بأن الناس يتآمرون ضدّك؟			
30	هل غالبا ما تبرّر أفعالك وحتى الخاطئة عندما يناقشك فيها الآخرون؟			
31	هل صادفتك مشكلاتٍ لم تحاول طرُقَ أبوابٍ لحلها؟			
32	هل تشعر بأن هناك بعض الناس يتحدثون من وراء ظهرك بالسُّوء؟			
33	هل تشعر بأنك مُستثنى من بعض المواقف؟			
34	هل يؤلمك الآخرون بسهولة لدى اكتشافهم الخطأ فيك إلى حدّ ما؟			
35	هل تعتقد أن هناك أناسا يكرهونك؟			
36	هل سبق أن ألغيت مشاريع خاصة لأنك توقّعت الفشل؟			
37	هل غالبا ما تعاني من تعبٍ في عينيك؟			
38	هل تعاني عادة من الصداع؟			
39	هل تشعر بالتعب معظم الوقت؟			
40	هل تشعر بأنه لو لم يُدبّر لك البعض شيئا في الخفاء لتحسّن مستقبلك كثيرا؟			
41	هل عادة ما يُساء فهمك؟			
42	هل تشعر في معظم الأحيان بالحزن دوغما سبب؟			
43	هل تشعر بالغيرة من الآخرين؟			
44	هل تُحطّط كثيرا لجمع المال؟			
45	هل تسعى دائما إلى أن تكون محطّ الأنظار؟			
46	هل تعتبر المال المصدر الرئيسي للسعادة؟			
47	هل تحسد الآخرين أحيانا لما يتتمنّون به من سعادة؟			

مقياس الدافعية للإنجاز

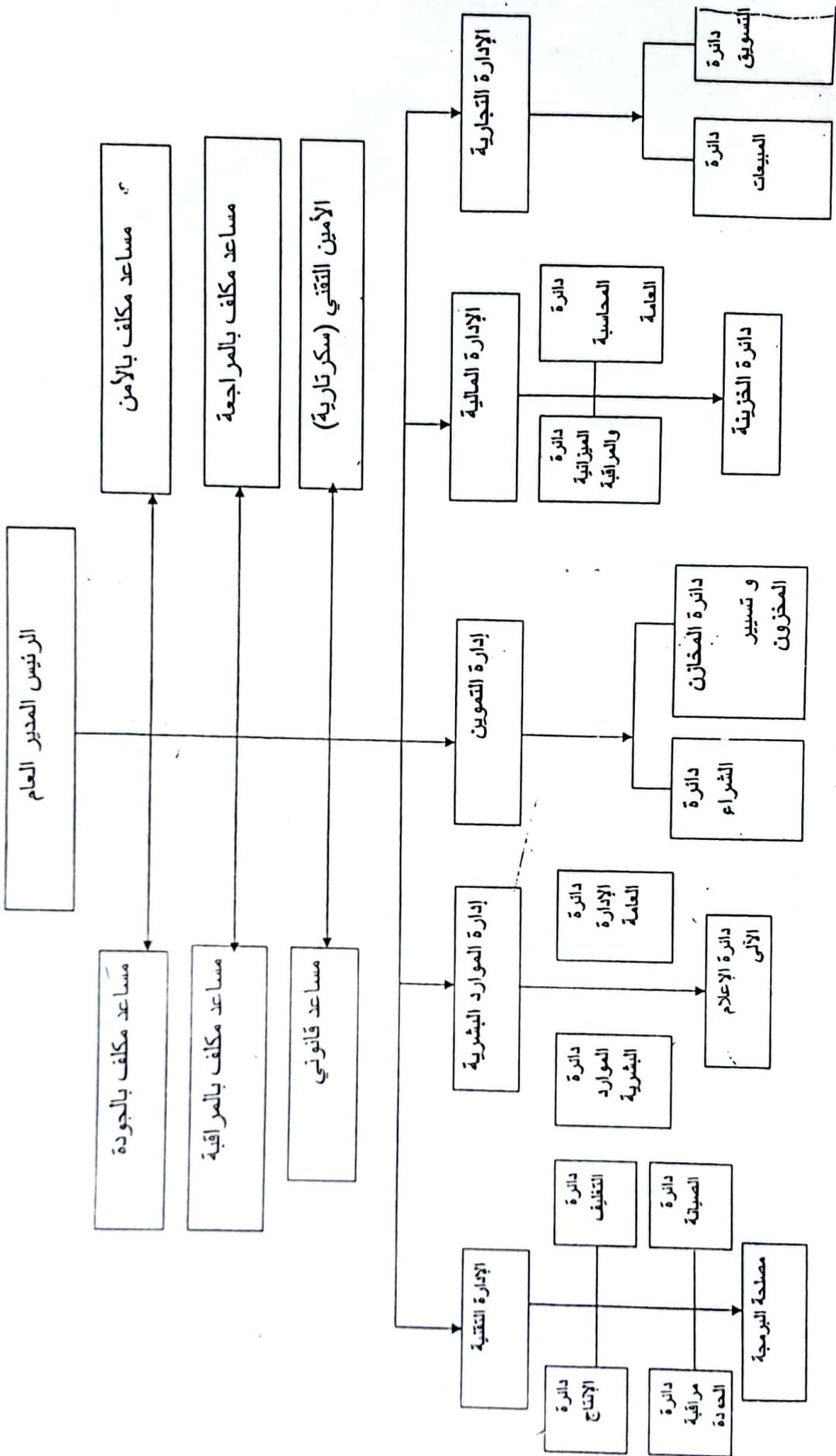
الرقم	العبارة	البدائل		
		كثيرا	متوسط	قليلًا لا
01	أفضل القيام بما أُكَلِّفُ به من أعمالي على أكمل وجه			
02	أحب تأدية الأعمال التي تتَّصفُ بالتحدي والصعوبة			
03	أكون حساسا جدا إذا فشلتُ في أداء عمل ما			
04	أرى أنّ العمل الجدي هو أهمّ شيءٍ في حياتي			
05	ألتزم بالدقة في أدائي لأيّ عمل من الأعمال			
06	أتضايق إذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة			
07	أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها			
08	أفضّل الأعمال التي تحتاج إلى جهودٍ كبيرة			
09	أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي			
10	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي			
11	أشعر أن التفوق هدف في حدّ ذاته			
12	من الضروري أن أحصل على التقديرات وأحسن النتائج			
13	أحب الأعمال التي تتطلّب المزيد من التفكير والبحث			
14	أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة			
15	أحاول دائما الاطلاع والقراءة			
16	أشعر أن ما تعلّمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة			
17	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي			
18	أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوّرِي			
19	أستزيد من المعلومات والمعارف باستمرار			
20	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلّب ابتكار حلولٍ جديدةٍ			
21	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد			
22	المثابرة شيء هام في أدائي لأيّ عمل من الأعمال			
23	عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه			
24	عندما أ فشل في عمل أبقى أحاول حتى أتقنه			
25	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حلّ مشكلة ما لفتراتٍ طويلةٍ			

البدائل				العبارة	الرقم
لا	قليلا	متوسط	كثيرا		
				أَتَفَانِي فِي حَلِّ الْمَشْكَلاتِ الصَّعْبَةِ مَهْمَا تَطَلَّبَتْ مِنْ وَقْتٍ	26
				إِنَّ الْإِسْتِمْرارَ فِي بَذْلِ الْجُهْدِ لِإِنْجَازِ الْأَعْمالِ شَيْءٌ مُهِمٌّ لِلْغَايَةِ	27
				الْمُتَابَرَةُ وَبَذْلُ الْجُهْدِ هُمَا أَنْسَبُ الطَّرِيقِ لِحَلِّ الْمَشْكَلاتِ الَّتِي تَوَاجِهَنِي	28
				أَشْعُرُ بِالرِّضَا عِنْدَ بَذْلِ الْجُهْدِ لِفَتْرةٍ طَوِيلَةٍ فِي حَلِّ الْمَشْكَلاتِ الَّتِي تَوَاجِهَنِي	29
				أَفْضَلُ التَّفْكِيرِ بِجِدِّيَّةٍ لِساعاتٍ طَوِيلَةٍ	30
				أَحْرِصُ عَلَى تَأْدِيَةِ الْأَعْمالِ فِي مَواعِيدِها	31
				أَحَدِّدُ ما أَفْعَلُهُ وَفَقَّ جَدولٍ زَمَنِي	32
				أَحْرِصُ عَلَى الْإِلتِزامِ بِالْمَواعِيدِ الَّتِي أَرْتَبِطُ بِها مَعَ الْآخَرِينَ	33
				عِنْدَما أَحَدِّدُ مَواعِيدَ لِلْعَمَلِ أَتَخَلَّى عَنِ مِشاغِلِ وَظُرُوفِ أُخْرَى	34
				أَحْفَظُ عَلَى الْمَواعِيدِ شَيْءًا لَهُ الْأَوَّلِيَّةُ بِالنِّسْبَةِ لِي	35
				عِنْدَما أَحَدِّدُ مَوْعِدًا فَإِنِّي أَحْضِرُ فِي الْوَقْتِ الْمَحَدَّدِ بِالضَّبْطِ	36
				أَتَعامَلُ مَعَ الْوَقْتِ بِجِدِّيَّةٍ تامةٍ	37
				أَنْضِمْ أَعْمالِي وَفَقَّ تَوَازِيْعِي لِلْوَقْتِ	38
				يُزْعِجُنِي أَنْ يَتَأَخَّرَ أَحَدٌ عَنِ مَوْعِدِهِ مَعِي	39
				أَتَجَنَّبُ زِيارَةَ أَحَدٍ إِلا بِمَوْعِدٍ مُسَبِّقٍ	40
				أَفْكَرُ فِي الْمُسْتَقْبَلِ أَكْثَرَ مِمَّا أَفْكَرُ فِي الْماضِي وَالْحاضِرِ	41
				أَفْكَرُ فِي إِنجِازاتِ الْمُسْتَقْبَلِ	42
				أَشْعُرُ أَنَّ التَّخْطِيطَ لِلْمُسْتَقْبَلِ مِنْ أَفْضَلِ الطَّرِيقِ لَتَفادِي الْوَقوعِ فِي الْمَشْكَلاتِ	43
				مِنَ الضَّرُورِيِّ الْإِعدادِ وَالتَّخْطِيطِ الْمُسَبِّقِ لِمَا سَنَقُومُ بِهِ مِنْ أَعْمالٍ	44
				أَتَجَنَّبُ الفِشلَ فِي أَعْمالِي لِأَنَّني أَحْطَطُ لها قَبْلَ الْبَدْءِ فِيها	45
				أَفْضَلُ التَّفْكِيرِ فِي إِنجِازاتٍ بَعِيدَةِ الْمَدى	46
				أَتَجَنَّبُ الْإِهتمامَ بِالْماضِي وَما فِيهِ مِنْ أَحداثٍ	47
				يُزْعِجُنِي الْأَشْخاصَ الدِّينَ لا يَهْتَمُّونَ بِالْمُسْتَقْبَلِ	48
				أَشْعُرُ بِالسَّعادَةِ عِنْدَما أَحْطَطُ لِلأَعْمالِ الَّتِي أَنْوي الْقِيامَ بِها	49
				التَّخْطِيطُ لِلْمُسْتَقْبَلِ مِنْ أَفْضَلِ الطَّرِيقِ لِتَوْفِيرِ الْوَقْتِ وَالْجُهْدِ	50

## مقياس الالتزام التنظيمي

البدائل					العبارة	الرقم
غير موافق تماما	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق جدا		
					سأمضي طوعا ببقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة	01
					أحسُّ بمشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكلي الخاصة	02
					لا أعتبر نفسي "كأحد أعضاء عائلة" هذه المؤسسة	03
					لا أشعر بأيّ ارتباطٍ عاطفي اتجاه هذه المؤسسة	04
					هذه المؤسسة تعني بالنسبة إلي الكثير	05
					لا أشعر بانتماءٍ قويٍّ لهذه المؤسسة	06
					إنه من الصعب عليّ مغادرة هذه المؤسسة حتى ولو أردت ذلك	07
					ستتضربُ الكثيرُ من الأمور في حياتي إن أنا قرّرتُ مغادرة المؤسسة الآن	08
					استمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا أمر مُرتبط بالضرورة أكثر منه بالرغبة	09
					أعتقد أن لديّ حظوظٌ ضعيفة لإيجاد عمل آخر حتى أفكر في مغادرة هذه المؤسسة	10
					أحد الأسباب السلبية لعدم مغادرتي هذه المؤسسة هو عدم وجود الحلول البديلة المتاحة أمامي	11
					لو أنني لم أقدمُ أحسن ما لديّ لهذه الشركة لقرّرتُ التحوّل للعمل في مكان آخر	12
					لا أشعر بأيّ التزام للبقاء في العمل في هذه المؤسسة	13
					حتّى ولو كان ذلك في مصلحتي فإنني أشعر أنه ليس من حقّي مغادرة المؤسسة حاليا	14
					سأشعر بتأنيب الضمير لو أنني غادرت المؤسسة الآن	15
					هذه المؤسسة تستحقّ الوفاء	16
					لن أغادر مؤسستي الآن لديّ شعورٌ بالواجب اتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها.	17
					إني مدينٌ بالكثير لمؤسستي	18

الشكل يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة ألفا بايب





# Certificate of Registration

**APIQR<sup>®</sup> REGISTRATION NUMBER  
0213**

*This certifies that the quality management system of*  
**ALFAPIPE – TUBERIE DE GHARDAIA**  
Zone Industrielle de Bounoura  
Ghardaia  
Algeria

*has been assessed by the American Petroleum Institute Quality Registrar (APIQR) and  
found it to be in conformance with the following quality system standard:*

**ISO 9001:2000**

*The scope of this registration and the approved quality management system applies to the*

**Manufacture and Coating of Line Pipe**

*APIQR approves the organization's justification for excluding  
the following section(s) of ISO 9001:2000:*

**Section 7.3, Design and Development**

**EFFECTIVE DATE: April 23, 2007**

*APIQR ISO 9001/2 Registrant since: January 2, 2001*

*ISO 9001:2000 Registered Since: August 18, 2003*

  
\_\_\_\_\_  
*Manager of Operations, APIQR*

Accredited by Member of  
the International  
Accreditation Forum  
Multilateral Recognition  
Arrangement for  
Management Systems



Possession of this certificate indicates validity and remains valid as long as the above registered organization continually meets all the requirements of APIQR's Registration Program and the requirements of the Registration Agreement. Retention is maintained and recertification required through annual full system audits. Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of ISO 9001:2000 requirements may be obtained by consulting the registered organization. This certificate has been issued from APIQR offices in Washington, D.C., USA. To verify the authenticity of this certificate, go to [www.api.org/compositelist](http://www.api.org/compositelist).



# Certificate of Registration

The American Petroleum Institute certifies that the quality management system of

**ALFAPIPE-TUBERIE DE GHARDAIA**  
Zone Industrielle de Bounoura  
Ghardaia 47000  
Algeria

has been assessed by API and found to be in conformance with the quality system requirements of

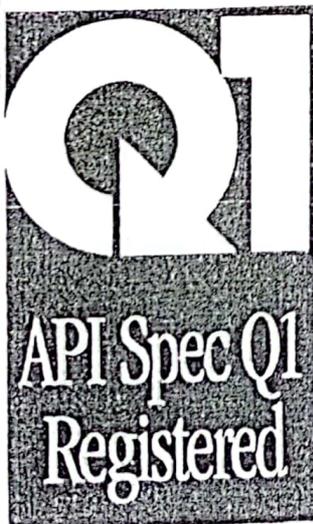
## API Specification Q1

The scope of this registration and the approved quality management system applies to the:

**Manufacture and Coating of Line Pipe**

APIQR<sup>®</sup> approves the organization's justification for excluding:

**Section 7.3, Design and Development**



Effective Date: June 11, 2007  
Registered Since: June 11, 2007

*Gerardo Utrilla*

Manager of Operations, APIQR

Possession of this Certificate indicates continued validity and remains valid as long as the above registered organization continually meets all the requirements of API Spec Q1, Specification for Quality Management Systems for the Petroleum, Petrochemical and Natural Gas Industries, and the requirements of the Registration Agreement. Registration is maintained and regularly monitored through scheduled surveillance audits. This Certificate has been issued from API offices in Washington, D.C., U.S.A. To verify the authenticity of this certificate, go to [www.api.org/compositelist](http://www.api.org/compositelist).



American  
Petroleum  
Institute

REGISTRATION NO. TS-0314

# Certificate of Registration

The American Petroleum Institute certifies that the quality management system of

ALFAPIPE-TUBERIE DE GHARDAIA  
Zone Industrielle de Bounoura  
Ghardaia 47000  
Algeria

has been assessed by API and found to be in compliance with the quality system requirements of

## ISO/TS 29001

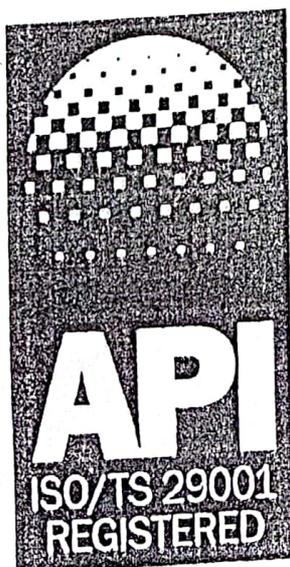
The scope of this registration and the approved quality management system applies to the:

Manufacture and Coating of Line Pipe

APIQR<sup>3</sup> approves the organization's justification for excluding:

Section 7.3, Design and Development

Effective: June 11, 2007  
Effective: June 11, 2007



*Gerardo Uria D*

Manager of Operations, APIQR

Possession of this Certificate indicates continued validity and remains valid as long as the above registered organization continually meets all the requirements of ISO/TS 29001:2009 Petroleum, petrochemical and natural gas industries - Sector specific quality management systems - Requirements for product and service supply organizations, and the requirements of the Registration Agreement. Registration is maintained and regularly monitored through scheduled surveillance audits. This Certificate has been issued from API offices in Washington, D.C., U.S.A. To verify the authenticity of this certificate, go to [www.api.org/compositelist](http://www.api.org/compositelist)

**الصدق التمييزي لأداة الأمن النفسي**

T-TEST GROUPS=VAR00002 (1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=VAR00001  
/CRITERIA=CI (.95) .

**T-Tes**

**Group Statistics**

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
VAR00001	1,00	10	49,8000	7,96939	2,52014
	2,00	10	89,8000	6,25033	1,97653

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,449	,511	- 12,489	18	,000	- 40,00000	3,20278	-46,72878	-33,27122
	Equal variances not assumed			- 12,489	17,033	,000	- 40,00000	3,20278	-46,75628	-33,24372

**الصدق التمييزي لأداة الدافعية للإنجاز**

T-TEST GROUPS=VAR00002 (1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=VAR00003  
/CRITERIA=CI (.95) .

**T-Test**

**Group Statistics**

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
VAR00003	1,00	10	93,3000	10,00056	3,16245
	2,00	10	131,9000	7,62234	2,41039

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
VAR00003	1,449	,244	-9,707	18	,000	-38,60000	3,97632	-46,95394	-30,24606	
Equal variances assumed			-9,707	16,818	,000	-38,60000	3,97632	-46,99621	-30,20379	
Equal variances not assumed										

### الصدق التمييزي لأداة الالتزام التنظيمي

T-TEST GROUPS=VAR00002 (1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=VAR00005  
 /CRITERIA=CI (.95) .

### T-Test

#### Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
VAR00005	1,00	10	50,4000	7,13676	2,25684
	2,00	10	71,9000	7,17170	2,26789

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00005 Equal variances assumed	,229	,638	-6,720	18	,000	-21,50000	3,19948	-28,22186	-14,77814	
VAR00005 Equal variances not assumed			-6,720	18,000	,000	-21,50000	3,19948	-28,22187	-14,77813	

### ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الأمن النفسي

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	16

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	11

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	9

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	6

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

## ثبات ألفا كرونباخ لأداة الأمن النفسي

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00006 VAR00007
          VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
          VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
          VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043
          VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	47

## ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدافعية للإنجاز

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059
          VAR00060 VAR00061 VAR00062
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068
VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00077 VAR00078
VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089
VAR00090 VAR00091 VAR00092
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096 VAR00097 VAR00098 VAR00099
VAR00100 VAR00101 VAR00102
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

## ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدافعية للإنجاز

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096 VAR00097 VAR00098 VAR00099
VAR00100 VAR00101 VAR00102 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057
VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065
VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073
VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00077 VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081
VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089
VAR00090 VAR00091 VAR00092
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability Scale: ALL VARIABLES**

#### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	50

## ثبات ألفا كرونباخ لأداة الالتزام التنظيمي

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00103 VAR00104 VAR00105 VAR00106 VAR00107 VAR00108
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability**

### **Scale: ALL VARIABLES**

#### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	18

### Chi-Square Test

الأمن النفسي

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	13	34,0	-21,0
2,00	70	34,0	36,0
3,00	19	34,0	-15,0
Total	102		

#### Test Statistics

	VAR00001
Chi-Square	<b>57,706<sup>a</sup></b>
df	2
Asymp. Sig.	,000

### Chi-Square Test

الدافعية

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	2	34,0	-32,0
2,00	37	34,0	3,0
3,00	63	34,0	29,0
Total	102		

#### Test Statistics

	VAR00002
Chi-Square	<b>55,118<sup>a</sup></b>
df	2
Asymp. Sig.	,000

### Chi-Square Test

الالتزام

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	2	34,0	-32,0
2,00	92	34,0	58,0
3,00	8	34,0	-26,0
Total	102		

#### Test Statistics

	VAR00003
Chi-Square	<b>148,941<sup>a</sup></b>
df	2
Asymp. Sig.	,000

CORRELATIONS  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والدافعية

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	,160
	Sig. (2-tailed)		,109
	N	102	102
VAR00002	Pearson Correlation	,160	1
	Sig. (2-tailed)	,109	
	N	102	102

CORRELATIONS  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00003  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

نتائج الارتباط بين الأمن النفسي والالتزام التنظيمي

Correlations

		VAR00001	VAR00003
VAR00001	Pearson Correlation	1	,283**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	102	102
VAR00003	Pearson Correlation	,283**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS  
/VARIABLES=VAR00003 VAR00002  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

نتائج الارتباط بين الدافعية الالتزام التنظيمي

Correlations

		VAR00003	VAR00002
VAR00003	Pearson Correlation	1	,156
	Sig. (2-tailed)		,117
	N	102	102
VAR00002	Pearson Correlation	,156	1
	Sig. (2-tailed)	,117	
	N	102	102

ONEWAY VAR00001 BY VAR00004  
/MISSING ANALYSIS.

## Onewa

نتائج اختبار أنوفا لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن

ANOVA

VAR00001

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1106,392	2	553,196	2,519	,086
Within Groups	21745,569	99	219,652		
Total	22851,961	101			

نتائج اختبار أنوفا لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف الحالة الاجتماعية

ONEWAY VAR00001 BY VAR00006  
/MISSING ANALYSIS.

**Oneway**

**ANOVA**

VAR00001

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	51,442	2	25,721	,112	,894
Within Groups	22800,518	99	230,308		
Total	22851,961	101			

UNIANOVA VAR00001 BY VAR00004 VAR00006  
/METHOD=SSTYPE (3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/CRITERIA=ALPHA (0.05)  
/DESIGN=VAR00004\*VAR00006.

**Univariate Analysis of Variance**

**Between-Subjects Factors**

		N
VAR00004	1,00	43
	2,00	47
	3,00	12
VAR00006	1,00	75
	2,00	26
	3,00	1

نتائج اختبار أنوفا لقياس دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف السن و الحالة الاجتماعية

**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: VAR00001

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1390,021 <sup>a</sup>	6	231,670	1,025	,414
Intercept	44673,359	1	44673,359	197,744	,000
VAR00004 * VAR00006	1390,021	6	231,670	1,025	,414
Error	21461,940	95	225,915		
Total	247982,000	102			
Corrected Total	22851,961	101			

a. R Squared = ,061 (Adjusted R Squared = ,002)

UNIANOVA VAR00002 BY VAR00004 VAR00007  
 /METHOD=SSTYPE(3)  
 /INTERCEPT=INCLUDE  
 /CRITERIA=ALPHA(0.05)  
 /DESIGN=VAR00004\*VAR00007.

## Univariate Analysis of Variance

### Between-Subjects Factors

		N
VAR00004	1,00	43
	2,00	47
	3,00	12
VAR00007	1,00	67
	2,00	27
	3,00	8

نتائج اختبار أنوفا لقياس دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن والأقدمية في العمل.

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: VAR00002

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2754,451 <sup>a</sup>	7	393,493	,846	,552
Intercept	365818,624	1	365818,624	786,506	,000
VAR00004 * VAR00007	2754,451	7	393,493	,846	,552
Error	43721,127	94	465,118		
Total	1251589,000	102			
Corrected Total	46475,578	101			

a. R Squared = ,059 (Adjusted R Squared = -,011)

UNIANOVA VAR00003 BY VAR00007 VAR00005  
 /METHOD=SSTYPE(3)  
 /INTERCEPT=INCLUDE  
 /CRITERIA=ALPHA(0.05)  
 /DESIGN=VAR00005\*VAR00007.

## Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors		
		N
VAR00007	1,00	67
	2,00	27
	3,00	8
VAR00005	1,00	9
	2,00	20
	3,00	26
	4,00	47

نتائج اختبار أنوفا لقياس دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: VAR00003

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	500,655 <sup>a</sup>	10	50,065	,846	,586
Intercept	185024,419	1	185024,419	3126,580	,000
VAR00007 * VAR00005	500,655	10	50,065	,846	,586
Error	5385,188	91	59,178		
Total	341630,000	102			
Corrected Total	5885,843	101			

a. R Squared = ,085 (Adjusted R Squared = -,015)