



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور خنشلة



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
الشعبة علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: ...../ك.ع إ.ج.إن/ق.ع إ.ج/2023

## بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية

- دراسة ميدانية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية - خنشلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ(ة):

د/ مامن فيصل

من إعداد الطالبة:

• أسيا جبايلي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الجامعية	الرتبة العلمية
بوبكر بن عمران	استاذ محاضر - أ -	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
فيصل مامن	استاذ محاضر - أ -	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا
محمود بوقطف	استاذ محاضر - أ -	جامعة عباس لغرور خنشلة	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image features a highly stylized and decorative calligraphic representation of the Basmala. The main text, "بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ", is written in a bold, black, cursive script. The letters are thick and interconnected, with prominent horizontal strokes. The word "بِسْمِ" is on the left, "اللَّهُ" is in the middle, and "الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ" is on the right. The letters are embellished with various decorative elements, including small loops, dots, and lines. Two long, sweeping tails extend downwards from the bottom of the main text, one on the left and one on the right. Additionally, there are several small, solid black squares scattered around the calligraphy, some near the tails and others near the main text.

# شكر وعرّفان

الحمد لله وشكرا وامتنانا ماتم جهد ولاختم سعي إلا بفضلّه.  
أشكر الله سبحانه وتعالى على إحسانه وتوفيقه  
وعرّفانا بالجميل نتقدم بشكرنا الجزيل وإحترامنا الكبير، للأستاذ الفاضل  
والمميز .

الذي ساعدني ووجهني لإكمال هذا العمل كما لم يبخل علينا بنصائحه  
القيمة وتوجيهاته السديدة وإرشاداته الوجيهة وتشجيعاته المتواصلة بكل  
صبر مهنية الأستاذ المشرف "مامن فيصل"  
كما نقدم الشكر والتقدير إلى طاقم كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
وأخص بالذكر أساتذة علم الاجتماع.

وأخيرا يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان لأعضاء نخبة المناقشة  
لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وإثرائها بأرائهم السديدة.  
وفق الله الجميع لما فيه خير الدنيا والآخرة. .



# اهداء

بعد فضل الله:

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه  
المسيرة، دمت لي سنداً.

أهدي ثوب هذا البحث إلى مأمني الوحيد وفرحتي الدائمة والدتي الحبيبة

"

إلى من أحمل اسمه بكل فخر "أبي الغالي"

إلى من رزقت بهم سنداً "إخوتي"

إلى كل رفاق الخطوة الأولى والأخيرة "صديقاتي".



# فهرس المحتويات

البسمة

شكر وعران

الإهداء

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

مقدمة : ..... أ-ب

1 ..... الفصل الأول: (الإطار المفاهيمي للدراسة)

2 ..... أولا - إشكالية الدراسة :

3 ..... ثانيا- اسباب اختيار الموضوع :

4 ..... ثالثا - اهمية الدراسة :

4 ..... رابعا- اهداف الدراسة :

5 ..... خامسا - تحديد المفاهيم:

13..... سادسا- الدراسات السابقة:

19..... سابعا: فرضيات الدراسة

20..... ثامنا : تحديد متغيرات و مؤشرات الدراسة :

21..... تاسعا: المقاربة السوسولوجية:

24..... الفصل الثاني: ( الإطار النظري لبيئة العمل الداخلية)

25..... تمهيد:

26..... أولا-أهمية بيئة العمل الداخلية:

26..... ثانيا- عناصر بيئة بيئة العمل الداخلية:

26..... 1- العناصر المادية:

29..... 2- العناصر التنظيمية:

33..... ثالثا - أنواع بيئة العمل الداخلية:

33..... 1- البيئة التنظيمية:

34..... 2- البيئة الوظيفية:

34..... 3- البنية المادية:

34.....	4- البيئة التقنية:
35.....	رابعا - العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية:
37.....	خامسا- عناصر القوة والضعف في تحليل بيئة العمل الداخلية:
37.....	1- عناصر القوة:
38.....	2- عناصر الضعف:
39.....	خلاصة:
40.....	الفصل الثالث: (الإطار النظري للإستقرار الوظيفي)
41.....	تمهيد:
42.....	أولا: أهمية الاستقرار الوظيفي:
43.....	ثانيا: مظاهر الاستقرار الوظيفي:
43.....	1- تماسك جماعة العمل:
44.....	2- المشاركة العمالية في اتخاذ القرار :
45.....	3- الرضا عن العمل:
45.....	4- تخطيط وتنمية الموارد البشرية:
47.....	ثالثا: مظاهر عدم الاستقرار :
47.....	1- التغيب عن العمل:
47.....	2- الشكاوي:
48.....	3- الإضراب :
48.....	4- دوران العمل:
50.....	رابعا: عوامل الاستقرار في العمل :
50.....	1- العوامل الشخصية :
50.....	2- العوامل التنظيمية :
53.....	3- العوامل الفيزيائية :
55.....	خامسا: علاقة بيئة العمل الداخلية بالاستقرار الوظيفي:
57.....	خلاصة:
58.....	الفصل الرابع: (الإجراءات المنهجية للدراسة)
59.....	تمهيد:

60.....	أولاً- مجالات الدراسة.
60.....	1- المجال المكاني.....
61.....	2- المجال الزمني:.....
62.....	3- المجال البشري:.....
62.....	ثانياً- المنهج المستخدم في الدراسة:.....
64.....	ثالثاً- مجتمع وعينة الدراسة:.....
64.....	1/ مجتمع الدراسة.....
64.....	2- أسلوب المسح الشامل:.....
65.....	رابعاً: أدوات جمع البيانات:.....
65.....	1- الملاحظة البسيطة:.....
66.....	2- الاستبيان:.....
68.....	3- الوثائق والسجلات:.....
69.....	خامساً: مصادر جمع البيانات:.....
69.....	1- المصادر الأولية:.....
69.....	2- المصادر الثانوية:.....
69.....	سادساً: أساليب معالجة البيانات الإحصائية:.....
71.....	سابعاً: الخصائص السيكومترية لإستبيان العينة الإستطلاعية.....
71.....	1- الصدق الظاهري:.....
72.....	2- الصدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان ككل.....
74.....	3- الثبات :.....
75.....	4- اختبار التوزيع الطبيعي.....
76.....	خلاصة:.....
77.....	<b>الفصل الخامس: (تحليل البيانات وتفسير نتائج الدراسة)</b> .....
78.....	تمهيد:.....
79.....	أولاً: تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة.....
79.....	1- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس:.....
80.....	2- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير العمر:.....

## فهرس المحتويات:

- 3- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية : ..... 81
- 4- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الخبرة المهنية: ..... 82
- 5- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الشهادة العلمية: ..... 84
- 6- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الإقامة:..... 85
- ثانيا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الأول البيئة المادية..... 86
- ثالثا : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثاني البيئة التنظيمية: ..... 90
- رابعا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثالث الاستقرار الوظيفي ..... 96
- خامسا : اختبار فرضيات الدراسة..... 101
- سادسا : نتائج الدراسة ..... 103
- خاتمة:..... 108
- قائمة المصادر والمراجع:..... 111

الملاحق

ملخص الدراسة

## قائمة الأشكال:

\* قائمة الاشكال:

الرقم	الشكل	الصفحة
01	يبين متغيرات الدراسة	21
02	يبين العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية	28
03	يبين العناصر التنظيمية لبيئة العمل الداخلية	33
04	يبين أنواع بيئة العمل الداخلية	35
05	يبين العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية	37
06	يبين مظاهر الإستقرار الوظيفي	47
07	يبين مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي	49
08	دائرة نسبية تبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس	80
09	دائرة نسبية تبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير العمر.	81
10	دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الرتبة الوظيفية	82
11	دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الخبرة المهنية	83
12	دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الشهادة العلمية.	85
13	دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الإقامة.	86
14	يبين سلم معامل الارتباط بيرسون	100

قائمة الجداول:

قائمة الجداول:

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يبين أهمية الاستقرار للفرد والمنظمة:	42
02	يبين توزيع الاساتذة الدائمين بالكلية وفقا للرتب	64
03	يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي	66
04	يبين توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي	67
05	يبين محاور وابعاد الاستبيان	67
06	يبين معامل الاتساق والانسجام بين البيئة المادية وبيئة العمل الداخلية.	72
07	يبين معامل الاتساق والانسجام بين بيئة العمل التنظيمية وبيئة العمل الداخلية.	73
08	يبين معامل الاتساق والانسجام بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي	73
09	يبين معامل ألفا كرونباخ	74
10	يبين معامل كولمجروف	75
11	يبين تحليل النتائج حسب متغير الجنس.	79
12	يبين تحليل النتائج حسب متغير العمر	80
13	يبين تحليل النتائج حسب متغير الرتبة الوظيفية	81
14	خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	82

قائمة الجداول:

83	يبين تحليل النتائج حسب متغير الشهادة العلمية	15
85	يبين تحليل النتائج حسب متغير الإقامة	16
86	يبين عبارات البيئة المادية	17
90	يبين أبعاد البيئة التنظيمية	18
96	يبين عبارات البيئة المادية	19
101	يبين عبارات الاستقرار الوظيفي	20
102	يبين العلاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي	21
103	يبين العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي	22

# مقدمة

## مقدمة :

إن التطورات المتسارعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم في كل مجالات الحياة أفرزت تحولات في مختلف القطاعات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والخدماتية. فإزداد توظيف الموارد البشرية بأعداد هائلة، والعمل على تطوير الوسائل المساهمة في الإنتاج وتغيير أساليب العمل من أجل تحقيق أهدافها والخروج بنتائج أفضل وجودة وفاعلية لضمان عنصر الموائمة، وبما أن الفرد هو المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسة، لم يعد يجدي نفعاً أن نرشد لسوق العمل الخرجين الذين يفتقرون إلي المهارات المطلوبة والأداء المقبول.


والجامعة الجزائرية اليوم تسعى للتماثل مع التركيب المهني وتغييراته المستمرة، واهتمامها ببيئة عملها الداخلية والعمل على تهيئتها تهيئة جاذبة ومستقرة. ففهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الامثل في التعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك الفرد ودوافعه و أدائه والوسيلة الرئيسية في تحقيق الإستقرار. وذلك بإعتبار الإستقرار الوظيفي من أهم المتغيرات المساهمة في مردودية المؤسسة ويعتبر توفير بيئة عمل داخلية مثالية في الإدارة الجامعية الجزائرية ضرورة لإنطلاق القوى الكامنة التي مكنت البشرية من التقدم والتطور.

وتسعى هذه الدراسة اليوم إلى معرفة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي للأساتذة في الجامعة، حيث تم التطرق في الشق الأول من الدراسة إلى الجانب النظري وفي الشق الثاني تطرقنا للجانب التطبيقي والميداني حيث تضمن الجانب النظري ثلاثة فصول:

### ❖ الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة والذي نستعرض فيه إلى صياغة إشكالية

الدراسة والتساؤل الرئيسي وكذا الأسئلة الفرعية والفرضيات المرتبطة لها ثم عرضنا أسباب إختيار الموضوع أهميته واهدافه، كما تناولنا الإطار المفاهيمي للدراسة وأهم الدراسات السابقة والمثابهة التي لها علاقة مع موضوع بحثنا والمقاربة النظرية.

- ❖ **الفصل الثاني:** يدور حول متغير بيئة العمل الداخلية، بالتطرق إلى أهميتها، أنواعها، عناصرها والعوامل المؤثرة فيها.
- ❖ **والفصل الثالث:** يدور حول متغير الإستقرار الوظيفي بالتطرق إلى أهمية الإستقرار الوظيفي، مظاهر الإستقرار وعدم الإستقرار، عوامله، والعلاقة بين بيئة العمل الداخلية والإستقرار. بحيث تضمن الجانب الميداني فصلين هما:
- ❖ **الفصل الرابع:** يمثل الإجراءات المنهجية للدراسة أين سنقوم بتحديد مجالات الدراسة الثلاث (المكاني، الزماني، البشري)، وكذا إختيار مجتمع وعينة ومنهج الدراسة، والأدوات المناسبة لجمع البيانات.
- ❖ **أما الفصل الخامس:** تمثل في تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة بالإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS وإختبار الفرضيات ومناقشتها ثم إستخلاص النتائج العامة للدراسة، لننهى دراستنا بخاتمة عامة أشرنا ضمنها إلى أهم النتائج بالإضافة الى جملة من الإقتراحات والتوصيات ، وأخيرا وضع ملخص للبحث.



# الفصل الأول:

## (الإطار المفاهيمي للدراسة)

### أولاً - إشكالية الدراسة :

في الوقت الراهن إزداد إهتمام المؤسسات بموضوع بيئة التي يقوم فيها الموظفين بأداء المهام الموكلة إليهم وأخذت تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات والعناصر ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ففيها تتفاعل أهداف التنظيم وعملياته التي تسيروها بيئة عمل داخلية.

إن الحديث عن بيئة العمل الداخلية يؤدي بنا الي التركيز في مجموع العوامل والظروف التي يتشكل منها الواقع الذي تعيشه المؤسسة، حيث أنه من شأن هذه العوامل والمتمثلة في البيئة المادية تتضمن الحرارة والتهوية، الضوضاء ونظافة المكان والبيئة التنظيمية التي تتضمن القيادة والإشراف الأجور والحوافز، نمط الإتصال، ترقيات لها علاقة علاقة بشكل أو بآخر مع سلوك الأفراد العاملين وعلى مدى إستقرارهم في المؤسسة التي يعملون فيها.

باعتبار هذا الأخير أحد أهم درجات الرضا التي قد يصل إليها العامل في مجال عمله، فالإستقرار محصلة عناصر يتصور الفرد الحصول عليها من بيئة عمله، وشعور العامل بالإستقرار لايتأتى بمحض الصدفة بل ثمة عناصر تتحكم وتحدد قوته والتي لطالما تسعى المؤسسة إلي توفيرها سواء كانت مادية أو تنظيمية.

فالإستقرار الوظيفي هو تفسير لشعور الفرد الداخلي إتجاه عمله الناتج عن الظروف المساعدة على العمل والعوائد التي يحصل عليها الفرد بشكل مباشر أو غير مباشر والتي تشبع حاجاته من العمل، فقد كان موضوعا لعديد الدراسات التي قام بها باحثون في علم الإجتماع للإمام بمختلف الرؤى والوصول إلى أعلى مستويات الرضا لدى العامل في مختلف المؤسسات والخدمات منها خاصة.

والجامعة باعتبارها مؤسسة خدمتية كغيرها من المؤسسات تهدف إلى تحقيق أهدافها لخدمة المجتمع من خلال رفع مستوى أداء الاساتذة بمختلف مستوياتهم والإهتمام بتنمية

قدراتهم ومهارتهم بشكل متكامل من خلال تجسيد تنظيم إداري يهتم بتوفير ظروف عمل مادية وأخرى تمكّن الأستاذ من أدائه لمهامه التعليمية وشعوره بالإنتماء والالتزام، ويساعد على مواكبة التطورات الراهنة خاصة ماتعلق منها بالعامل التنظيمي للجامعة الذي يخلق مناخ إتصالي مرن بين أفراد الجامعة.

فإهتمام المؤسسة الجامعية ببيئة عملها الداخلية هو إهتمام بالأساتذة الذين يعتبرون همزة وصل بين الأهداف الجامعية والطلبة لأنهم يقومون بتسهيل وتغيير الظروف المناسبة للعمل والدراسة على السواء من أجل تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي، فتعزيز الإستقرار الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي يتم من خلال التحليل الدقيق في عناصر بيئة العمل الداخلية كعوامل مؤثرة فيه وتفعيلها بشكل إيجابي يؤدي إلى ضمان الإستمرارية لدى الأستاذ في المؤسسة الجامعية.

وهذا مادفعني للوقوف في هذه الدراسة عند جامعة عباس لغرور-خنشلة- كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية التي تعتبر من البنى التحتية الضرورية وذلك من أجل تشخيص واقع بعض العوامل المادية والتنظيمية السائدة بهذه المؤسسة لتحديد علاقة كل منهما مع الإستقرار الوظيفي للأساتذة العاملين فيها، إنطلاقا من كل ماسبق طرح التساؤل التالي:

❖ **ماطبيعة العلاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي لدى**

**أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية خنشلة؟**

**ثانيا- اسباب اختيار الموضوع :**

**أ/ اسباب ذاتية:**

- ❖ الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- ❖ كون الموضوع مجال الدراسة وصلته بمجال تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.
- ❖ الرغبة في تقديم خبرات ومعلومات حول هذا الموضوع.

### ب/ اسباب موضوعية:

- ❖ محاولة ابراز العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي
- ❖ معرفة مختلف الاطر النظرية التي تناولت معالجة جوانب الموضوع بالنظر الى ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي.
- ❖ تحسيس المؤسسات بأهمية بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى العاملين.
- ❖ توضيح اهمية الموضوع المدروس في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية (خنشلة).

### ثالثا - اهمية الدراسة :

- ❖ تتجلى اهمية موضوع الدراسة كون كل من بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي محور اهتمام اغلب المؤسسات.
- ❖ تنبثق اهمية هذه الدراسة من اهمية الموضوع المتمثل في علاقة بيئة العمل الداخلية بالاستقرار الوظيفي حيث يكمن انعكاسها سواء المباشر او الغير مباشر على الاساتذة وأدائهم في المؤسسة الجامعية .بتوجيهها نحو تحقيق التطور في الاداء وبالتالي الاستمرارية في النجاح وتحقيق الاهداف المنشودة.
- ❖ الاثرء المعرفي الذي يمكن ان تظيفه الى المكتبة الجامعية في مجال عناصر ومكونات بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.
- ❖ من الاهتمام به يجب توفير كل السبل المناسبة للعمل في بيئة العمل الداخلية مريحة مما تساهم في رفع الاداء وبالتالي تحقيق نسبة عالية من الاستقرار الوظيفي للاساتذة.

### رابعا - اهداف الدراسة :

لكل دراسة اهداف تسعى الى تحقيقها وتتمثل اهداف دراستنا في:

- ❖ الكشف عن اهمية وواقع بيئة العمل في المؤسسة الجامعية.
- ❖ محاولة الكشف عن العلاقة بين بيئة العمل وتحقيق الاستقرار.
- ❖ فتح المجال امام الباحثين المهتمين لإجراء المزيد من الدراسات حول بيئة العمل الداخلية ضمن متغيرات اخرى.
- ❖ التأكد من تحقيق فرضيات الدراسة على ارض الواقع.
- ❖ معرفة طبيعة العلاقة بين مختلف العوامل المادية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.
- ❖ معرفة طبيعة العلاقة بين مختلف العوامل التنظيمية و الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.
- ❖ الوصول الى نتائج علمية مأخوذة من الواقع بطرق علمية.

### خامسا - تحديد المفاهيم:

#### 1- تعريف البيئة:

- أ- لغة: هي مصدر مشتق من الفعل بدأ ، ويعني المنزل والمكانة وتبرئه اي اصلحه وهياه ،يفهم من هذا التعريف ان البيئة منن الفعل بدأ بمعنى انه اصلح الشئ وجعله مهياً.<sup>1</sup>
- ب- اصطلاحاً: تعرف البيئة بأنها المجال التي تحدث فيه الاثارة والتفاعل لكل وحدة حية، او هي كل مايحيط بالانسان او المنظمة من طبيعة ومجتمعات بشرية ونظم اجتماعية وعلاقات شخصية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- الرازي محمد بن ابي بكر عبد القادر)، احمد ابراهيم زهوة ،قاموس مختار الصالح ،بيروت ،دار الكتاب العربي،2004، ص43

<sup>2</sup>- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،بيروت، مكتبة لبنان،ص 135.

❖ وتعرف أيضا بأنها "كل ما هو خارج اطار التنظيم في ذلك الظروف الاجتماعية والطبيعية والنفسية والمحلية والدولية التي يعمل فيها التنظيم "

❖ كذلك تعرف البيئة بأنها تلك الاحداث والمنظمات والقوى الاخرى ذات الطبيعة الاجتماعية، الاقتصادية،تكنولوجية والسياسية الواقعة خارج نطاق السيطرة.<sup>1</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف ان البيئة تشمل عوامل ومتغيرات مختلفة:

❖ كما تعرف: ايضا انها الظروف المحيطة بالمنظمة والتي لها علاقة مع العمليات التشغيلية للمنظمة.

❖ كما عرفها على انها الاطار او المجال الذي تعمل فيه المنظمة الاجتماعية.<sup>2</sup>

### • التعريف الاجرائي:

البيئة هي المحيط او الحيز الجغرافي الذي يشمل الانسان والمؤسسة او المشروع.

### 2- تعريف العمل :

أ- لغة: المهنة والعمل والجمع اعمال عمل عملا او اعمله غيره واستعمله واعتمل الرجل عمل بنفسه.<sup>3</sup>

ب- اصطلاحا: يرى عالم الاجتماع مارسال موس ان العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل ومنها ما هو نفسي ذو صلة وثيقة بشخصية العامل وبمختلف إنفعالاته الكامنة ومنها ما هو إجتماعي ذو صلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الافراد الموجودين داخل مجالات العمل<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد قاسم القربوتي ،نظرية المنظمة والتنظيم ، ط 4، عمان ،دار وائل للنشر والتوزيع ،2013،ص219

<sup>2</sup> - محمود سلمان العميان ،السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط 3، عمان،دار وائل للنشر ،ص225

<sup>3</sup> - مرجع نفسه،ص225

<sup>4</sup> - جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، "ابن منظور لسان العرب"، ج11، بيروت ،ص13

- ❖ يعرف كذلك أنه بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين وهي مهنة يزاولها الفرد و يتقاضى عنها أجراً<sup>1</sup> أي هو كل جهد يقابله أجر
- ❖ كذلك يعرف العمل على أنه الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل يشغل من وقته جزء مقدر ويواصله العامل على إمتداد هذا الوقت ويريد به غاية معلومة وله فيها مقاصد معينة اي هنا العمل عبارة عن كل جهد مبذول خلال فترة معينة هدفها الوصول إلى نتائج ومنافع معينة<sup>2</sup>
- ❖ يعرف عبد المنعم عبد الحي: أنه كل من يباشر العملية الإنتاجية باختلاف مركزه السوسيو مهني، أي كل ما يوجد داخل الورشة<sup>3</sup>
- يتضح لنا أن العامل العامل هو كل شخص له مكانة داخل المؤسسة يحقق من خلالها إنتاج.

### • التعريف الاجرائي:

هو نشاط او مجموعة من الانشطة يقوم بها الفرد العامل بغية تحقيق اهداف معينة مقابل الحصول على اجر يلبي احتياجاته.

### 3- تعريف بيئة العمل الداخلية :

تعرف بأنها الابعاد التنظيمية والادارية الداخلية للمنظمة التي تحدد خصائص المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عايشة التايب، النوع وعلم الاجتماع المؤسسة منظمة المرأة العربية ، ط 1 ، مصر، دار المنظمة المرأة العربية 2011،ص15.

<sup>2</sup> - كمال محمد الزيات ،العمل وعلم الاجتماع المهني ،ط1،مصر،دار غريب للنشر،2001،ص124 .

<sup>3</sup> - عبد الحي عبد المنعم ،علم الاجتماع الصناعي ومشكلاته الاجتماعية،ط2،الاسكندرية،المكتب الجامعي الحديث للنشر،1998،ص22 .

<sup>4</sup> - رحاحلة عبد الرزاق ،خصائص الانماط القيادية في الواقع العملي ومتطلبات التفكير الاستراتيجي في المنظمات الحكومية المعاصرة ،مجلة العلوم الانسانية ، دورية علمية محكمة ،جامعة بسكرة العدد 18 ، 2010 ، ص16.

❖ وتعرف ايضا البيئة الداخلية هي التي تستطيع المؤسسة التحكم فيها والتأثير عليها وتغييرها وفق ماتحتاجه لصياغة استراتيجياتها والتي من خلالها تمكن الادارة الاستراتيجية تسيير مؤسستها بفعالية اكبر وادق.<sup>1</sup>

❖ كما تعرف انها "التقنيات المستخدمة في العمل والاجراءات والانظمة ومجموعات العمل وانماط الاتصالات وغيرها "

❖ وتعرف كذلك بأن لبيئة الداخلية لاتعتبر المحيط ولا الحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب ،بل تشتمل البيئة الداخلية على جميع الآلات وطرق التنظيم الذي يعمل فيه الافراد الاخرين ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدرته وقابليته للعمل<sup>2</sup>

يمكن القول ان البيئة الداخلية هي التي تشمل العوامل المادية والتنظيمية التي تسيير وتنظم عمل الافراد.

ويعرفها خليل محمد على انها كل مايتعلق بالمنظمة ذاتها ،من حيث الاطر الادارية والفنية والعاملة فيها ،والانظمة الرسمية والغير الرسمية ،والهيكل التنظيمية واجراءات وسياقات تنفيذها والتكنولوجيا المستخدمة ، وأنماط الاتصالات السائدة<sup>3</sup>

وتعرف على انها كل ماتستطيع المؤسسة التحكم فيه والتأثير فيه وتغييره وفق ماتحتاجه للسياقة استراتيجياتها والتي من خلالها تتمكن الادارة الاستراتيجية من تسيير مؤسستها بفعالية اكبر وادق.<sup>4</sup>

• **التعريف الاجرائي:** هي مجموعة من العناصر داخل المؤسسة مادية كانت او غير مادية (تنظيمية) تؤثر على اداء العمال وسلوكياتهم.

<sup>1</sup> مؤيد سعيد السالم ،نظرية المنظمة، ط 1 ،الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2015،ص349

<sup>2</sup>حسابو احمد حسابو ،تأثير بيئة العمل الداخلية على تحسين اداء العاملين بشركة السكر السودانية،جامعة الامام المهدي،العدد 2، السودان ،2021، ص13

<sup>3</sup>خليل محمد حسن الشماع،خضير كاظم محمود،نظرية المنظمة، ط5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع،2014،ص184

<sup>4</sup>محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، ط1، عمان، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع،2015، ص349

### 4-تعريف العلاقة:

أ- لغة: جمع علائق المنية ماتعلق بالإنسان من مال وزوجة وولد ،ويقال ما بينهما علاقة أي شيء يتعلق به بأحدهما على الآخر.<sup>1</sup>

ب- إصطلاحا:العلاقة هي رابطة بين شيئين أو ظاهرتين بحيث يستلزم احدهما تغيير الاخرى وقد تكون علاقة إتفاق او شبه أو تبعية.<sup>2</sup>

#### • التعريف الاجرائي:

هو اتصال وإرتباط شيئين أو أكثر

### 5-تعريف الاستقرار :

أ- لغة: استقر استقرار، قرأ بالمكان، ثبت (سكن)

ب- اصطلاحا: ثبات على حالة معينة من دون تبدل.<sup>3</sup>

6- تعريف الاستقرار الوظيفي: يعرف حبيب الصحاف الاستقرار الوظيفي انه

:استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.<sup>4</sup>

❖ اما الاستقرار الوظيفي حسب محمد علي محمد :هو ثبات العامل في عمله وعدم

تنقله الى اي تنظيم آخر هذا اذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعمل وفق

عوامل مادية ملموسة واخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- لويس معلوف، المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط1، بيروت ،دار المشرق للطباعة الخامسة والاربعون،ص526.

<sup>2</sup>- احمد زكي بدوي،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية(انجليزي\_فرنسي\_عربي)،بيروت، مكتبة لبنان،1985،ص352.

<sup>3</sup> -انطوان نعمة واخرون، المنجد في اللغة العربية،ط2،بيروت،دار المشرق،2001،ص1514.

<sup>4</sup>- الصحاف حبيب، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين ، ط1 ، بيروت ، مكتبة لبنان لناشرون 1997،

ص69 .

<sup>5</sup>- محمد علي محمد ، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتب ،الاسكندرية ، 1472، ص162.

❖ وتعني كذلك انها المحافظة على استمرار العاملين ذوي الانتاجية العالية في المنظمة لفترة طويلة، لأن البحث عن عاملين جدد يترتب عليه تكاليف اضافية من حيث الوقت والجهد والمال.<sup>1</sup>

❖ ويعرفه علي السيد شتا: ان الاستقرار يرتبط ارتباطا كبيرا بميله لتغيير عمله وكذلك شعوره بالراحة او عدمه في العمل.<sup>2</sup>

### 7-تعريف الوظيفة:

أ-لغة: من الفعل وظف،وظف الشيء على نفسه،الزمها اياه.

وظف المؤسسة: زودها بأعضاء او موظفين جدد.<sup>3</sup>

ب-اصطلاحا:

❖ عمل اقتصادي على شكل مهمة او دور محدد تسعى لتحقيق غاية معينة يؤديها

شخص او اكثر ،فيتحمل اعبائها ومسؤولياتها وتمارس سلطاتها.<sup>4</sup>

❖ هي مهمة محددة لها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والخصائص تختلف عن

غيرها من المهمات الاخرى ،ولها نمط محدد من انماط العلاقات الواضع(اي

شخصية داخل المنظمة ).<sup>5</sup>

❖ ويعرفه هنري فايل: انه بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر وينتج عن

تقليل نقل الموظفين من وظيفة الى اخرى فعالية اكثر ونفقات اقل.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - سنان الموسوي، الادارة المعاصرة الاصول والتطبيقات، ط1، عمان، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع،2004،ص54.

<sup>2</sup> - شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي،الاسكندرية، مركز الاسكندرية الكتاب، 1977، ص344.

<sup>3</sup> - على الساعة :30\_19\_23/02/2023 تم الإطلاع : [www.almaany.com](http://www.almaany.com)

<sup>4</sup> - عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، ط 1، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، سنة2005، ص140.

<sup>5</sup> - صفوان محمد المبيضين، عادل بن شافي الاكلي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، د ط، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2013، ص57.

<sup>6</sup> - سمير الشويكي ، المعجم الاداري، ط1، عمان، دار اسامة،2006،ص41.

• **التعريف الاجرائي:** هو مجموع ما يكلف به العامل من مهام وأعمال في إطار

مسؤولياته داخل التنظيم.

### 8- مفهوم المؤسسة :

أ- لغة : مشتق من الكلمة اللاتينية ، أي التأسيس والمنهجية والتثقيف.<sup>1</sup>

ب- اصطلاحاً : يعرفها كارل ماركس: عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت

إدارة نفس رأس المال وفي نفس المكان ، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.<sup>2</sup>

ويعرفها فرانسوا بيرو: أنها منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس

الأموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر اعلى مما تكلفته.

تعرف كذلك أنها مجموعة من الناس يتصلون ببعضهم البعض من اجل تحقيق هدف

معين<sup>3</sup> وسامية عواج ترى أنها الوحدة التي تجمع فيها وتتسق العناصر البشرية والمادية

للنشاط الإقتصادي.<sup>4</sup>

• **التعريف الاجرائي:** هي ذلك التنظيم الذي يجمع العوامل البشرية والمادية والمالية

بغية الوصول الى الاهداف المسطرة.

### 9- تعريف الجامعة :

أ- لغة : من الإسم جمع اي تعني التجمع والتجميع.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - جبل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ط1، بيروت، دار ومكتبة الهلال، 2011، ص112.

<sup>2</sup> - فوزي محيريق بن الجيلالي، مدخل إقتصاد السوق، الجزائر، 2020، ص24.

<sup>3</sup> - طلعت إبراهيم لطي، علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة، دار غريب للنشر، 2007، ص23.

<sup>4</sup> - سامية عواج، الاتصال في المؤسسة (المفاهيم المحددات، الاستراتيجيات)، ط1، عمان، دار مركز الكتاب

الاكاديمي، 2019، ص188 .

<sup>5</sup> - دحمان بريني، دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة افاق العلوم، العدد13، المجلد4، جامعة زياش عاشور، الجلفة،

2018، ص165 .

ب- **إصطلاحاً:** أنها نظام إجتماعي تربيوي إداري مفتوح ، فهي فضاء ديمقراطي يضم مجموعة من الموارد المالية والبشرية لها هيكل يوضح مختلف الإختصاصات وتتفاعل مع البيئة التي تنشط بها.<sup>1</sup>

كما تعرف على أنها مؤسسة تعليمية مركز للإشعاع الثقافي ونظاما ديناميكي متفاعل العناصر تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت<sup>2</sup>

أنها مؤسسة إجتماعية تمثل قمة الهرم التعليمي كما تتحمل مسؤولية في صياغة وتكوين الشباب الجامعي علميا وقوميا ثقافيا ومركزيا.<sup>3</sup>

تعرف على أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطور التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية و التقنية<sup>4</sup>

**10- تعريف الاستاذ الجامعي:** هو موظف من موظفي الجامعة المتحصل على شهادة في التخصص الأكاديمي أو التربوي يهتم مباشرة بالتعليم والبحث العلمي يقوم بأدوار كثيرة تجعل منه خبيرا ومصمم ناقل للمعرفة ومقوما، محفزا ومشرفا أكاديميا، محققا لذاته ومراقبا لأدائه ومشاركا لطلبته العاملون في التعليم الجامعي يحملون رتبة أستاذ تعليم عالي أو محاضر أو أستاذ مكلف بالدروس ورتبة أستاذ مساعد.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- رفيق زراولة، **الهيكل التنظيمية للمؤسسات الجامعية** ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 20، جامعة قالمة، ص 185 .

<sup>2</sup>- دحمان بريني، مرجع سبق ذكره، ص 165.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 166.

<sup>4</sup>- محمد بوعشة ، **ازمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي**، ط1، جامعة منتوري قسنطينة، ص 79.

<sup>5</sup>- محمد وجيه الصاوي، أحمد عبد الباقي البستان، **دراسات في التعليم العالي المعاصر** ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1999 ، ص 170 .

سادسا- الدراسات السابقة:

✓ الدراسات المحلية :

1- دراسة سهام بن رحمون، 2014، باتنة.

**بعنوان :** بيئة العمل الداخلية و اثرها على الاداء الوظيفي "عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية.

- تمحورت إشكالية الدراسة حول :

- ❖ مامدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟
- ❖ وتمثلت التساؤلات الفرعية في الاتي :مامدى إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية في إدارة جامعة باتنة ؟
- ❖ ماهو مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية ؟
- صاغت مجموعة من الأهداف نذكر منها :
- ❖ معرفة مدى تاثير بيئة العمل الداخلية في الاداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية.
- ❖ معرفة مستوى الاداء الوظيفي للإداريين من خلال تقييمهم لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية في ظل إرضائهم وعدم إرضائهم عنها وفق مؤشرات محددة للأداء الوظيفي.
- ❖ معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية.

- منهج الدراسة :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها.

### - أداة وعينة الدراسة :

إستخدمت الباحثة الإستمارة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة من الإداريين في الإدارة الجامعية بباتنة وهي عينة عنقودية قدرت ب 106 مفردة مماثلة لمجتمع البحث الذي قدر ب 529 إداري.

### - أهم النتائج المتوصل إليها :

❖ تستوفي بيئة العمل الداخلية لإدارة جامعة باتنة لعناصرها الإدارية بشكل إيجابي وفعال وملائم للأداء الوظيفي.

❖ تستوفي بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية الإضاءة والتهوية بشكل إيجابي وفعال الموظفون راضون عن العناصر الإدارية المكونة لبيئة عملهم الداخلية.<sup>1</sup>

### - أوجه التشابه:

تناولت هذه الدراسة متغير بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقبل وهذا مايتوافق مع دراستنا إستخدام المنهج الوصفي كون مجتمع البحث ينتمي إلى المؤسسة الجامعية. استخدام برنامج SPSS

### - أوجه الإختلاف :

كون دراستنا تدرس العلاقة في حين تضمنت الدراسة الاثر بين المتغيرين إعتمدت الباحثة على عينة عنقودية في حين دراستنا قامت بمسح شامل .

### 2- بن منصور رفيقة ، باتنة ، 2014

بعنوان "الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل. تمحورت إشكالية الدراسة حول:

<sup>1</sup>- سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية واثرها على الاداء الوظيفي عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014 .

ما طبيعة العلاقة بين الإستقرار الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص ؟  
إحتوت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات كانت كالتالي :

### - الفرضية العامة :

إن الإستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداء العاملين في القطاع الخاص .

### - منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي القائم على وصف البيانات وتحليلها وتم جمع هذه البيانات بواسطة الملاحظة المباشرة ، المقابلة الحرة ، إستمارة إستبيان

### - مجتمع البحث :

كان عددهم الكلي 265 عامل و أخذت عينة عشوائية طبقية كان عددها 53 عامل

### - أهم النتائج المتوصل إليها :

هناك علاقة سببية بين الإستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي

إن الإستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة

أداء العمال خالي من الفعالية والتميز بسبب سياسة الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب التي تضعه المؤسسة كإستراتيجية للعمل<sup>1</sup>

### - أوجه التشابه :

تناولت هذه الدراسة متغير الإستقرار الوظيفي كمتغير تابع وكونها تدرس العلاقة

إستخدمت المنهج الوصفي

استخدام برنامج SPSS

<sup>1</sup>- بن منصور رفيقة ، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014.

### - أوجه الاختلاف :

الإستقرار الوظيفي ورد في هذه الدراسة كمتغير مستقل عكس ماتناولته دراستي

إختلاف الزمان والمكان

### ✓ الدراسات العربية :

#### 1- سعد سعيد علي القحطاني ، الأردن ، 2012

**بعنوان :** بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض ، رسالة  
مكاملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علوم إدارية .

#### - تتمحور إشكالية الدراسة حول :

❖ ما علاقة بيئة العمل الداخلية بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض ؟

صاغ مجموعة من الأهداف نذكر منها :

❖ التعرف على أهم خصائص بيئة العمل الداخلية بمعهد الجوازات بالرياض

❖ التعرف على أهم الإيجابيات والسلبيات التي تعكسها بيئة العمل على معنويات

العاملين

#### - منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي الإجتماعي لتحقيق أهداف  
الدراسة و إعمدت الباحث على الإستبيان كأداة لجمع البيانات .

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمعهد الجوازات بمدينة الرياض في المملكة العربية

السعودية البالغ عددهم 217

وبعد تطبيق الميداني حصل الباحث على 147 إستبانة مكتملة للبيانات

#### - نتائج الدراسة :

العمل الجماعي يجعل العاملين أكثر رغبة في العمل كما يشعرون بالثقة في علاقاته مع زملائه

❖ تتوافر علاقات إنسانية جيدة مع الزملاء

❖ تتوفر في بيئة العمل الأجهزة الحديثة اللازمة لإنجاز المهام

❖ أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة عالية جدا على مستويات ومعنويات العاملين

بمعهد الجوازات بالرياض<sup>1</sup>

- أوجه التشابه :

تناولت هذه الدراسة متغير لبيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل وهذا ما يتوافق مع دراستنا

\*كون الدراسة تدرس العلاقة وهذا ما يتفق مع دراستنا .

إستخدام المنهج الوصفي وهذا ما يتطابق مع دراستنا الحالية

- أوجه الإختلاف :

إختلاف مكان وزمان إجراء الدراسة

2- زياد محمد الصمادي ،فراس معن ،عمان ،2009

بعنوان محددات الرضا و الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائى ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال

- تمحورت إشكالية الدراسة حول :

ما مستوى توافر أبعاد الرضا و الإستقرار كما يراه العاملون في مؤسسة الموائى ؟

والأسئلة الفرعية الآتية :

<sup>1</sup>-سعد سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات في الرياض ،رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علوم إدارية ، جامعة الأردن ،2012.

هل توجد فروق ذات دلالات إحصائية لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية ومستوى الرضا و الإستقرار الوظيفي من خلال بيئة العمل مع الرئيس المباشر، والعلاقة مع الغدرة العليا والمهارات المستخدمة والحوافز؟

### - تمثلت أهداف الدراسة :

معرفة مستوى الرضا و الإستقرار الوظيفي لعينة من الموظفين في مؤسسة الموائى .

❖ الوصول إلى نتائج تسهم في إقتراحات التوصيات تمكن أن تساعد المسؤولين

❖ مدى أهمية بيئة العمل في درجة الرضا و الإستقرار الوظيفي

### - منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و إعتمدت الدراسة على الإستبيان كأداة لجمع البيانات

### - عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسة الموائى والبالغ عددهم 4709 موظف ومظفة وتم إختيار العينة عشوائية بسيطة وتحصل على 350 موظف وموظفة

### - نتائج الدراسة :

أن هناك علاقة قوية بين بين بيئة العمل والرضا والإستقرار الوظيفي .

يتعامل الرئيس مع موظفيه بإحترام .

يشجع الرئيس على تطوير العمل .

أن المعلومات والتعليمات التي يتلقاها الموظف من رئيسه واضحة ومفهومة<sup>1</sup>

### - أوجه التشابه :

تناولت هذه الدراسة متغير الإستقرار الوظيفي كمتغير تابع وهذا مايتوافق مع دراستنا

<sup>1</sup> - زياد محمد الصمادي ، فراس محمد الرواشدة، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائى، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد5، العدد3، الاردن، 2009 .

❖ إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وهذا مايتطابق مع دراستنا

- أوجه الإختلاف :

طبقت هذه الدراسة الإستبيان على عينة عشوائية بسيطة و إستخدمنا في بحثنا مسح شامل على كامل مفردات عينة البحث  
إختلاف الزمان والمكان

سابعاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

◀ توجد علاقة بين مختلف ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية -خنشلة-

الفرضيات الفرعية:

◀ توجد علاقة بين البيئة المادية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية -خنشلة-

◀ توجد علاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية -خنشلة-

✓ التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما سبق وما تم تناوله من دراسات سابقة حول موضوع الدراسة الحالية بعنوان بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.

قمنا باستعراض الدراسات السابقة، وقد تميزت وتنوعت تلك الدراسات في معالجة كل من موضوع بيئة العمل الداخلية وموضوع الاستقرار الوظيفي.

مما سبق تبين وجود توافق بين تلك الدراسات والدراسة الحالية من حيث الوقوف

على بعض المفاهيم والمصطلحات والتشابه في بعض المؤثرات وكذا المنهج المستخدم

كالمنهج الوصفي وأداة جمع البيانات إستمارة الاستبيان، واختلفت دراستنا الحالية مع

الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، كما أن الإختلاف ظهر في أن الدراسة السابقة ربطت كل من بيئة العمل والاستقرار الوظيفي مع متغيرات أخرى، مما تعذر علينا إيجاد دراسة تربط متغير الاستقرار مع متغير دافعية الإنجاز، حيث تمت الإستفادة والاسترشاد بالدراسات السابقة في صياغة أسئلة وفرضيات الدراسة ودعم الجانب النظري للدراسة الحالية، كذلك مساعدتنا في تحديد متغيرات ومؤشرات الدراسة وبناء منهجية سليمة من أجل الحصول على دراسة علمية قيمة.

### ثامنا : تحديد متغيرات و مؤشرات الدراسة :

#### 1 - متغير المستقل: بيئة العمل الداخلية.

##### ◀ البيئة المادية

- الإضاءة
- الضجيج
- التهوية
- نظافة المكان
- الوسائل والتجهيزات

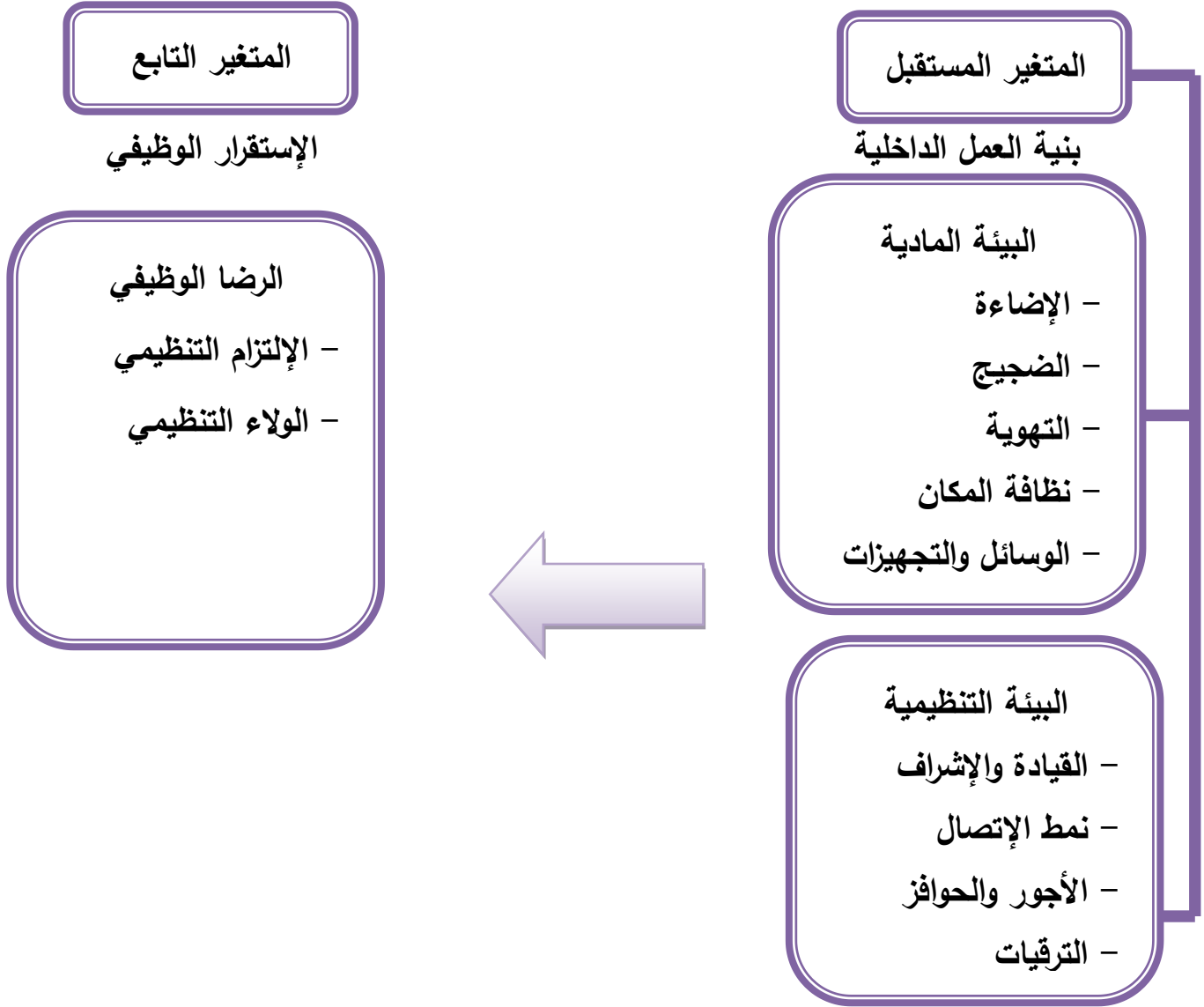
##### ◀ البيئة التنظيمية

- القيادة والإشراف
- نمط الإتصال
- الأجور والحوافز
- الترقيات

#### 2- المتغير التابع: الإستقرار الوظيفي:

- الرضا الوظيفي
- الإلتزام التنظيمي

الشكل رقم 1: يبين متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على متغيرات الدراسة

تاسعا: المقاربة السوسولوجية:

إن كل دراسة سوسولوجية عليها أن تتبنى نظرية إجتماعية حتى تكسبها نوع من

العملية .

وحسب موضوع دباستنا المتعلقة ب: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية تم الاعتماد على نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو(1927-1932) كإقتراب سوسيولوجي.

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية، ثم إنتشر تأثيرها إلى بريطانيا لفترة قصيرة بعد الحرب ، وإستمدت أفكارها من تجارب أو دراسات هاوثورن التي أجريت في شيكاغو منذ منتصف العشرينيات وحتى أوائل الأربعينيات من القرن العشرين تحت رعاية شركة ويسترن إلكتريك وبالإتصال مع مدرسة هارفارد لإدارة الأعمال<sup>1</sup>.

تعد دراسات هاوثورن نقطة الإنطلاق وهي دراسات كانت تهدف في البداية إلى دراسة الظروف الفيزيكية للعمل وعلاقتها بالإنتاج<sup>2</sup>.

وبعد سلسلة من الأبحاث لمعرفة تأثير الإضاءة والضوضاء والحرارة ، تبين أن تأثير هذه العوامل لايرتبط بعلاقة من نوع محدد في تحسين الأداء وضمان الإستقرار للعامل ، الأمر الذي دفع بالباحثين أن هناك عوامل.

غير مرئية تساهم في تحسين الأداء ورضا العامل هو المتاح الجماعي والتنظيم الغير رسمي والإشراف المشترك ونمط القيادة والعلاقات الإنسانية<sup>3</sup> حيث خلصت نتائج تجارب إلتون مايو إلى مايلي:

تمكن إثارة دوافع الأفراد العاملين بالحوافز المادية والمعنوية وتحقيق حاجاتهم النفسية (كالتقدير والإعتراف)

تؤدي الجماعات الغير رسمية دورا مهما في تحديد إتجاهات الفرد وأدائه .

توجد علاقة إيجابية بين أسلوب الإشراف الديمقراطي وإنتاجه العامل

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم الإجتماع التنظيم، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،2007،ص100.

<sup>2</sup> السيد الحسني، النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم ،ط5، القاهرة، دار المعارف 1985،ص134.

<sup>3</sup> صالح مهدي محسن العامري ، طاهر منصور الغالبي، الإدارة والأعمال،ط2،عمان ، دار وائل للنشر، 2008،ص62.

تطوير إتصالات فعالة بين مستويات المنظمة<sup>1</sup>.

أن القيادة الإدارية من أهم الأمور الأساسية المؤثرة في سلوك الأفراد وبالتالي تحدد كفاءتهم<sup>2</sup>.  
وتم تبني مقارنة العلاقات الإنسانية باعتبارها، الإطار العام لبيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي.

وهذا ماينطبق على دراستنا من حيث الأبعاد المعتمدة والمتمثلة في البنية الفيزيقية التي تشير الى الظروف المادية في مكان العمل، مثل الإضاءة، الحرارة، والتهوية، نظافة المكان فتحسين الإضاءة يحسن الرؤية ويعزز الشعور بالراحة والاسترخاء ، كذلك توفير الحرارة والتهوية المناسبة ييهم في إيجاد بنية عمل ملائمة إذ يمكن أن تؤدي درجات الحرارة المرتفعة أو المنخفضة المفرطة إلى عدم الراحة والتشتتات أما الضوضاء في مكان العمل من العوامل المهمة في المؤسسة التي تسهم في التركيز وتقليل من التوتر.

وتناولت البيئة التنظيمية المتمثلة في القيادة وأهميتها في تحسين العلاقة بين العامل والمؤسسة، وعلى القائد أن يظهر الإهتمام والاعتناء بالعاملين وأن يتفهموا إحتياجاتهم ويوفروا الدعم اللازم لهم وإشعار العامل بأن صوته مسموع وأفعاله معترف بها مايولد نوع من الإلتزام والإستقرار به .

كذلك الأجور التي تعتبر عاملا مهما في تعزيز رضا العامل والأولاد حيث يؤكد إلتون ناير أن الأجور العادلة والمناسبة تحفز العامل وتعزز إلتماؤه للمؤسسة.

كما يؤكد إلتون مايو، على أهمية الاتصال في المؤسسة وتأثيره على الإستقرار والأداء العام، فالتواصل الفعال والمفتوح بين الإدارة والعاملين ، أنفسهم يساهم في تعزيز الرضا ففتح القنوات الفعالة والمتعددة داخل المؤسسة سيساعد على تبادل المعلومات، والأفكار وتحفيز التعاون بين أفراد المؤسسة.

<sup>1</sup> - محمد حسن الهواسي ، صيدر شاكر البرزنجي، مبادئ الإدارة الحديثة ،العراق دار الكتب والوثائق ، 2014،ص23.

<sup>2</sup> - رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، ط1، سوريا ،دار الرضا للنشر، 2004،ص72.

# الفصل الثاني:

( الإطار النظري لبيئة العمل

الداخلية)

### تمهيد:

يعتبر موضوع بيئة العمل الداخلية من الموضوعات التي إنتشرت مؤخرا في الدراسات الإدارية، ولاشك أن وجود بيئة عمل داخلية ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أي مؤسسة، حيث تعددت البحوث المهمة بها فضلا عن تناولها في أغلب المؤلفات والدراسات التنظيمية.

فصناعة بيئة عمل داخلية جيدة تصنع فوائد جمة تعود على المؤسسة كزيادة الإنتاجية وإرتفاع مستوى الأداء وزيادة نسبة رضا وإستقرار العامل داخل المؤسسة، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى أهمية بيئة العمل الداخلية، عناصرها، أنواعها والعوامل المؤثرة فيها.

### أولاً- أهمية بيئة العمل الداخلية:

- 1- تقوم بتحقيق الاهداف المخططة التي قد ترتبط بالمناخ السائدة في بيئة العمل.<sup>1</sup>
- 2- تأثير البيئة الداخلية على سلوكيات الأفراد وإتجاهاتهم.<sup>2</sup>
- 3- يتيح الفهم الجيد للبيئة الداخلية للمؤسسة من معرفة طبيعة الأعمال والقطاعات والصناعات التي تستطيع فيها المؤسسة تقديم وتحقيق الأداء العالي والنجاح في هذه الأعمال.
- 4- إستكشاف نقاط الضعف ومجالات القصور التنظيمية وذلك حتى يمكن التغلب عليها والحد من أثارها.<sup>3</sup>
- 5- تؤثر على الوظيفة والأداء والولاء التنظيمي فهنا العاملون يكونوا أكثر إنتاجية في المنظمات أو المؤسسات التي تكونو بيئتهم الداخلية قابلة أي أنها توفر لهم جميع المؤهلات الخاصة بالعمل.
- 6- تحدد مسار التنظيم وتركيبته الذي من خلاله تحقق المؤسسة فعاليتها التنظيمية.
- 7- تقوم بإدارة الموارد البشرية والإمكانيات المتوفرة في المؤسسة.

### ثانياً - عناصر بيئة بيئة العمل الداخلية:

#### 1- العناصر المادية:

#### أ- الإضاءة:

لاشك أن الإضاءة الغير الجيدة في مكان العمل تؤدي إلى تآذي العينين مع مرور الزمن، وإضعاف مقدرة الفرد على الاداء الجيد وتحدث الإضاءة الغير جيدة في مكان العمل

1- محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط 1، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2010، ص38.

2- خالد بوشارب بولداني، البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية، ع 13، تيارت، مجلة النشر المتوسطي،

2018، ص90.

3- ماجد عبد المهدي، مساعدة ( مفاهيم، عمليات، محددات)، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر، 2013، ص184.

في حالة وجود مساحات لا يصلها الضوء الكافي، أو أن تكون الإضاءة شديدة بحيث انبهار في العيون، وتحدث ذلك عندما تكون أفقية ومباشرة ومن مؤشرات الإضاءة الغير الجيدة أيضا وجود مساحات مظلة أي فيها ظل<sup>1</sup>، يمكن القول هنا أن إضاءة مكان العمل أهم عنصر في بيئة العمل، كلما كانت الإضاءة ملائمة كلما كان الإنتاج كافي .

### ب- الضجيج:

مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في المقدرة على العمل والانتاج وخاصة بالنسبة للاعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الاصوات المرتفعة إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه.

والى الإجهاد العصبي، وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جدا، وقد يؤدي ذلك بالتدرج الى ضعف السمع، لذلك يجب توفير الوسائل الكفيلة لتخفيف حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظا على سمع العاملين فيها.<sup>2</sup>

### ج- الحرارة والتهوية:

ينبغي على الإنسان أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن أداء الفرد يقل كلما زادت درجة الحرارة أو إنخفضت عن معدل مناسب ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء إرتفاعا، إنخفاضا) تسبب ضيقا لدى العامل، مما يزيد غحساسه بالضيق ويقلل من كفاءته في العمل.<sup>3</sup>

ومن هنا فإن تحديد درجات الحرارة المثلى ينبغي أن يكون تحديدا نوعيا: حسب نوع بيئة العمل، نوع العمل ذاته، نوع القطاع الجغرافي الموجود به ونوع الفصل من السنة.

1- عامر وصفي عقيلي، الموارد البشرية المعاصرة، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص582.

2- عمر وصفي عقيلي، سبق ذكره، ص582.

3- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، القاهرة، دار المعارف، 1983، ص223.

## الفصل الثاني:

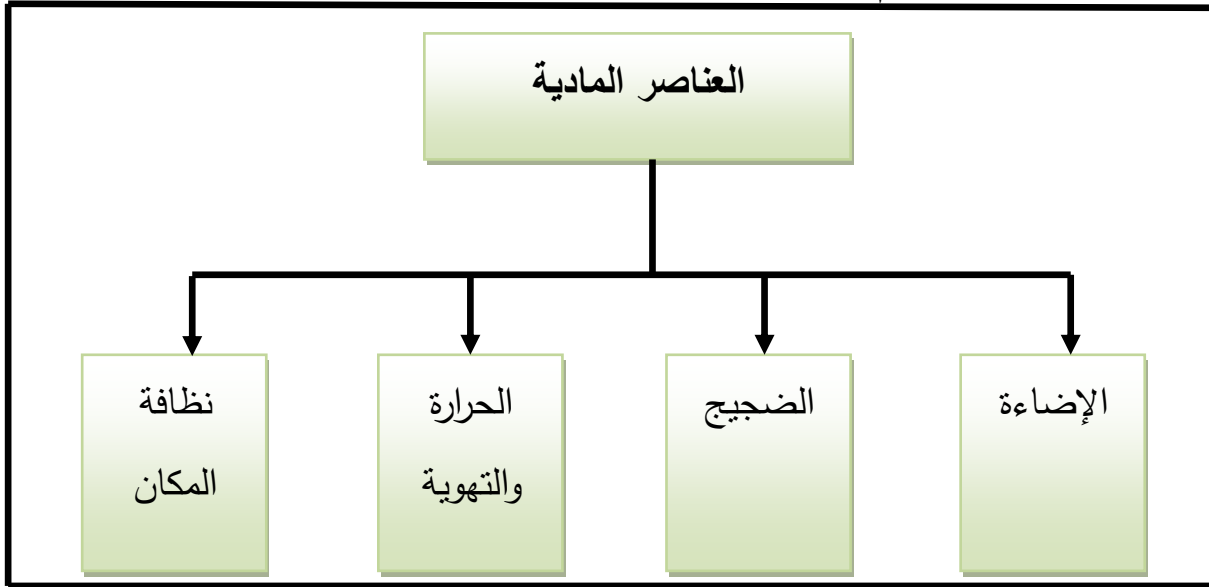
## الإطار النظري لبيئة العمل الداخلية

وأثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثرا كبيرا في نشاط العامل وأدائه، وأن لدرجات الحرارة والرطوبة أهمية عظمى، فالآثار الضارة التي تسببها البيئة راجعة لعدم تمكن الإنسان من التقليل من حرارته الخاصة نظرا لإرتفاع درجة الحرارة والرطوبة.<sup>1</sup>

### د - نظافة المكان:

تعتبر النظافة المعيار الأساسي لجعل بيئة العمل آمنة ومقبولة لأداء العامل عمله بارتياحية، لأن عدم نظافة المكان ووجود مخلفات الإنتاج والغبار، وهي مناخ ملائم لإنتشار الأمراض ووقوع الحوادث المتنوعة، قد تؤدي إلى عجز دائم عن العمل وإنعدام النظافة يحدث أثرا نفسيا سلبي عند العامل وتجعله متوتر وغير مرتاح في عمله، فالنظافة تترك أثرا طيبا في نفوس العمال والموظفين وصحتهم ورفع روحهم المعنوية.<sup>2</sup>

الشكل رقم 2: يبين العناصر المادية لبيئة العمل الداخلية



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الجانب النظري

1- حدة متلف، بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء الموظفين، مجلة البحوث والدراسات العلمية، ع1، جامعة الحاج

لخضر باتنة 1، الجزائر، المجلد 16، ص 06.

2- سهام بن رحمون، سبق ذكره، ص 54.

### 2- العناصر التنظيمية:

#### أ- القيادة:

هي التي تؤثر في الآخرين وتوجيه جهودهم لتحقيق ما يصبو إليه القائد، ومن وجهة نظر تنظيمية فإن القيادة تمثل عملية التأثير على الفرد والجماعة لتوجيههم نحو تحقيق غايات واهداف المؤسسة، وتركز القيادة على العنصر البشري وترتكز على الافتراض القائل بأن فعالية المنظمة تعتمد بشكل رئيسي على حفز الأفراد العاملين وعلى تضافر جهودهم واستغلال قدراتهم.<sup>1</sup>

لذا لا بد أن يعي القائد المسؤولية الملقاة على عاتقه ودوره في إيجاد الأسلوب القيادي المناسب الذي يسير له سبل الإتصال والتواصل مع مرؤوسيه، ويمكنه من معالجة جميع المشكلات التي يمكن أن تطرأ بالإضافة الى العمل على تنمية العلاقات بينه وبين موظفيه شكل يضمن بناء علاقات جيدة لتحقيق الأداء الجيد.<sup>2</sup>

#### ب- الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي عبارة عن إطار يحدد الإدارات والأقسام الداخلية المختلفة للمنظمة، فمن خلال الهيكل التنظيمي تتحدد خطوط السلطة وإنسيابها بين الوظائف وكذلك يبين لنا الهيكل التنظيمي للوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معا على تحقيق أهداف المنظمة. فالهيكل التنظيمي الجيد والناجح، يجب أن يتضمن عنصرين.

هامين يكونان مصدر قوة للجامعة، وهي تقسيم العمل بحسب الإختصاص والتنسيق من أجل إنجاز المهام بفاعلية لتحقيق أهداف الجامعة على أكمل وجه<sup>3</sup>، ولسوء الحظ ففي أغلب الأحيان، ما يمكن مناقشته عناصر الهيكل التنظيمي الجيد، أكثر من إيجاد هيكل

1- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، الاردن، دار وائل للنشر، 2004، ص256.

2- دايرة عابدة، يخاف لمياء، القيادة الادارية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي لدى الموظفين، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد06، ع03، الجزائر، 2021، ص342.

3- سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص 205.

فعلي ولا بد من تعديل الهيكل التنظيمي ليتلاءم مع المتغيرات وإدخال الجديد والحديث ليتلاءم مع المتطلبات الحديثة للمؤسسة التربوية، إذ بعد الهيكل التنظيمي أحد أهم عناصر المناخ التنظيمي المؤثر في كافة الإبداعية والأدائية المعرفية، فالهيكل التنظيمي الجامد لا يفتح أي مجال خارج إطاره<sup>1</sup>.

### ج- الإتصال داخل المؤسسة:

ويتم الاتصال عن طريق أنواع: نذكر منها:

**الإتصال المباشر:** يتم بين الرئيس والمرؤوسين بغير وسطاء.

**الإتصال الغير المباشر:** حيث تكون خطوط الإتصال بين الرئيس الواقع في قمة التنظيم والمرؤوسين الذين يتخذون مكانهم في قاعدته عن طريق وسطاء بين الطرفين.

**الإتصالات المكتوبة:** تتم الإتصالات الكتابية عن طريق الكلمة المكتوبة التي يرسلها المرسل الى المرسل إليه ويجب أن تتسم بالبساطة والوضوح والدقة.<sup>2</sup>

إن القيادة قد تصبح مستحيلة إن لم يكن هناك إتصال بين الأعضاء في المؤسسة فالقائد في علاقاته مع أتباعه يحدث تأثيراً في نطاق مقدرته على نقل أفكاره وآرائه ومشاعره، وقراراته إلى هؤلاء الأتباع، وهم بدورهم يقومون بعملية الإتصال مع قائدهم حتى يدرك مقدار فهمهم واستجابتهم لأفعاله.<sup>3</sup>

فالإتصال الفعال هو مفتاح نجاح المنظمة، وعليه يتوقف بقاؤها فبدون الإتصال لا يعرف الموظفون ماذا يعمل زملائهم ولا يمكن تحقيق التعاون فيما بينهم، فهذا الأخير يؤدي

1- عباس ناهي كعيد، إسهام بيئة العمل الداخلية على القيادات الإدارية الجامعية، مجلة كلية التربية، جامعة سومر، ع35، العراق، 2019، ص647.

2- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، القاهرة، دار حمير للنشر، 2017، ص167.

3- أنس عبد الباسط عباس، إدارة الأعمال وفق منظور معاصر، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص174.

إلى تحسين أداء العامل وحصوله على رضا أكبر في العمل، فالفرد لا يستطيع أن يتفهم عمله بصورة أفضل<sup>1</sup>

### د - العلاقات الإنسانية:

بقوله تعالى: " ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ<sup>2</sup> (125) الآية 125 سورة النحل

يقول أحمد خاطر: "أن العلاقات الإنسانية تنشأ في المنظمة، أردنا أم لم نرد، ولا يمكن القضاء عليها بل الأكثر من ذلك لا يمكن أن نعمل على تجسيدها تماما وضمان عدم تأثيرها على العلاقات الرسمية داخل المنظمة، وذلك أن هذه العلاقات تحقق الإشباع للحاجات النفسية والاجتماعية للأعضاء والذين ينظمون لهذه المؤسسة، ونحن نعلم أن إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية أكثر ضرورة من إشباع الحاجات المادية.<sup>3</sup>

فالعلاقات الإنسانية تعمل على إشباع حاجات العاملين وتحفيزهم لهذا لا بد من توفرها في المؤسسة، والعمل على تحسينها بتوفير بعض الوسائل كمشاركة الموظفين في الإدارة وعقد الاجتماعات والقيام ببعض النشاطات الاجتماعية.<sup>4</sup>

### هـ - الأجور والحوافز:

يعد الأجر الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية الفيزيولوجية والنفسية، ومن هنا كان الأجر من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والإستمرار والنجاح فيه.<sup>5</sup>

1- حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط5، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2020، ص 249.

2- سورة النحل، الآية 125.

3- أحمد خاطر، مقدمة في إدارة المؤسسات الصناعية، ط1، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1972، ص 23.

4- صلاح الشناوي، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، ط1، لبنان، جامعة بيروت للنشر، 1972، ص 84.

5- فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 233.

فالأجر هو ما تدفعه المنظمة لعاملها سواء كان هذا الدفع نقدي أو غير نقدي لقاء الجهد المبذول سواء كان عضلي أو فكري، ومن حيث ارتباط الأجر بالوحدة المنتجة فإن الأجر يتكون من الأجر المباشرة وهي الأجر التي تدفع للعاملين الذين يكون عملهم مباشر في العمليات الإنتاجية بدقة<sup>1</sup> فالأجر يمثل أحد أهم الأساليب التي تستخدمها المنظمة لتحفيز الفرد، لزيادة مهارته وتنمية قدراته ومن ثم رفع مستوى أدائه، أما الحوافز، فهي عوامل خارجية تشير إلى الكفاءات التي يتوقعها الفرد جراء قيامه بأداء معين، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن نظام الحوافز يعتبر أهم عناصر البيئة الداخلية التي تساهم في رفع كفاءة الأداء والإنتاج، وذلك إذا كان منظماً ومطبقاً حسب القانون وبطريقة صحيحة ومتماشياً مع حاجات العمال والمنظمة.<sup>2</sup>

### و- الترقية:

يمكن تعريف الترقية ببساطة بأنها عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تتضمن زيادة في الواجبات والمسؤوليات، الصلاحيات، ويصاحب الترقية عادة زيادة في المزايا المادية أو المعنوية التي يتلقاها الموظف، أو كلاهما معاً. وتعتبر الترقية عاملاً مهماً للعامل التي لها دور مهم في إثارة الدافعية لدى العاملين ليحسنوا أدائهم ويزيدوا من إنتاجيتهم ورغم أن الترقية تتزامن في الغالب مع زيادة الأجر، إلا أن ذلك غير كافي فشغل الموظف لأعباء وظيفية أكبر ذات نوعية مختلفة هو شرط لإعتبار ذلك ترقية.<sup>3</sup>

وإن عملية الترقية جزء من السياسات تسعى بدورها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن التطرق إليها فيما يلي:

❖ توفير الظروف التي من شأنها حفز العاملين لمزيد من العمل.

1- حدة متلف، مرجع سبق ذكره، ص 08.

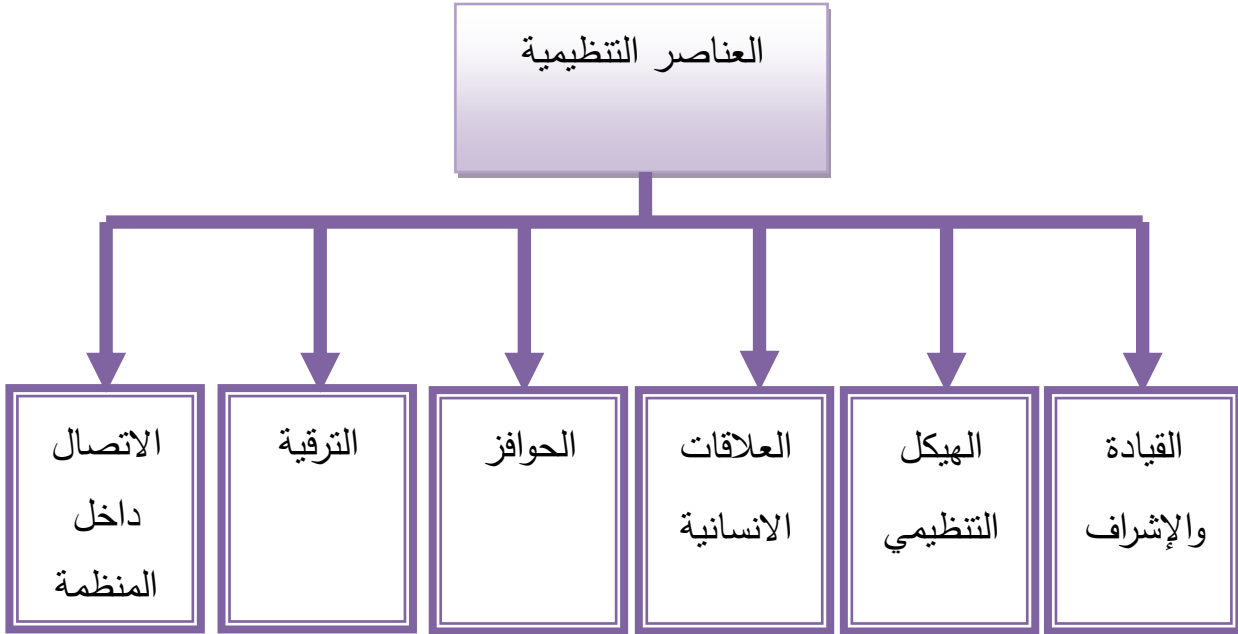
2- حدة متلف، مرجع سبق ذكره، ص 08.

3- محمد قاسم القريوتي، سبق ذكره ذكره، ص 38.

❖ الإحتفاظ بالموظفين المتميزين وعدم إعطائهم مبررا لترك العمل إلى جهات أخرى منافسة.

❖ ضمان إستمرارية العامل في المؤسسة<sup>1</sup>.

الشكل رقم 3: يبين العناصر التنظيمية لبيئة العمل الداخلية



المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على الجانب النظري

### ثالثا - أنواع بيئة العمل الداخلية:

من خلال التعريفات السابقة تبين لنا أن بيئة العمل الداخلية تنقسم إلى عدة أنواع تلخيصها وذكر أهمها في النقاط الآتية:

#### 1- البيئة التنظيمية:

تتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والإتصالات والتقنية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل المؤسسة.

1- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ط2،

الشلف، ديوان المطبوعات الجامعية، ص115.

### 2- البيئة الوظيفية:

تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور ورواتب وجزاءات وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها<sup>1</sup>.

### 3- البنية المادية:

تتضمن العناصر المادية التي تؤثر على بيئة العمل الداخلية مثل الضوضاء، درجة الحرارة، الإضاءة، وتصميم المكاتب والأدوات المكتبية المساعدة وغيرها.

### 4- البيئة التقنية:

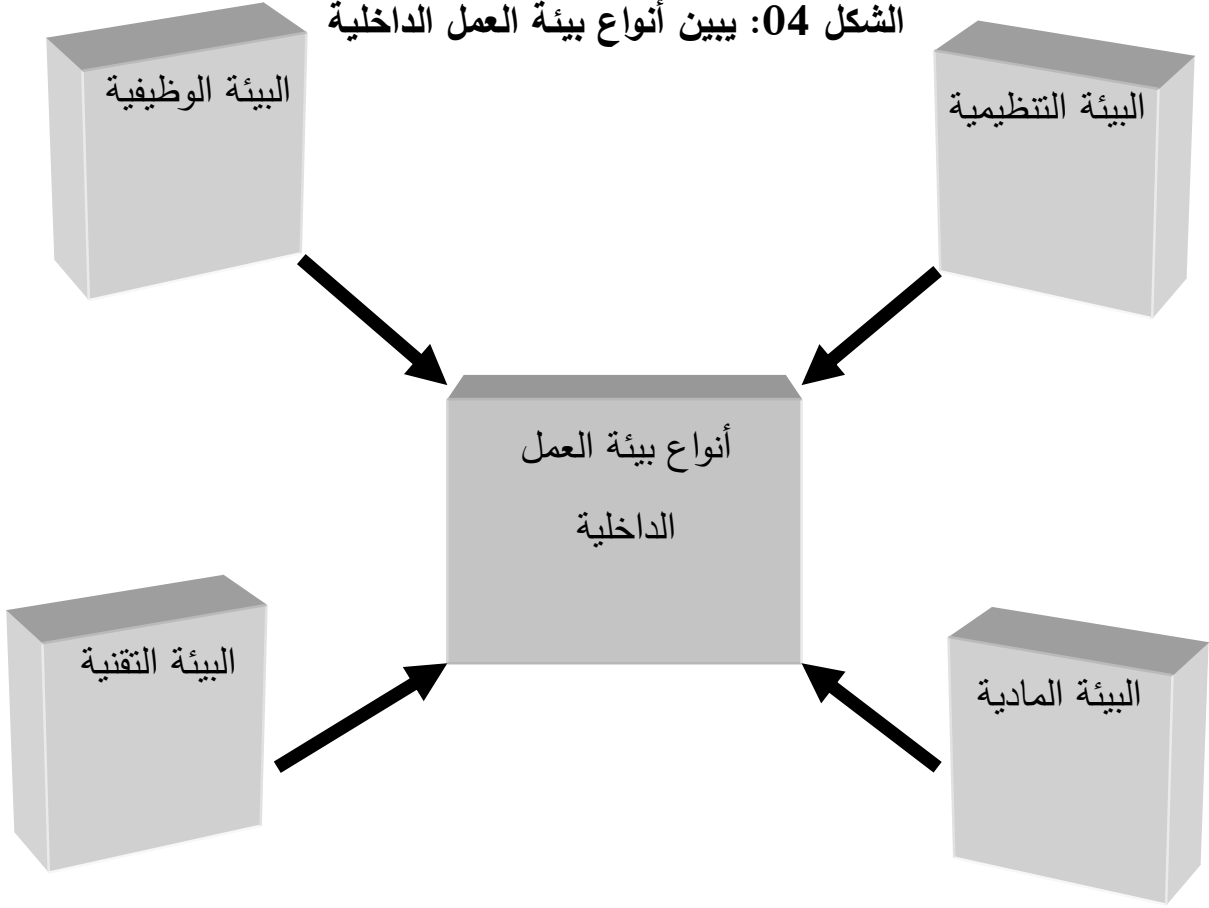
تتضمن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة داخل المؤسسة والتي تسير أداء العامل وتسهم في توفير الوقت والجهد<sup>2</sup>.

---

1- عبد الحق علي إبراهيم، أحمد إبراهيم أبو سن، دور السلوك التنظيمي في أداء المنظمات الأعمال: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2015، ص104.

2- المرجع نفسه، ص 104.

الشكل 04: يبين أنواع بيئة العمل الداخلية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الجانب النظري

#### رابعا - العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية:

**1- المواد الخام:** المنظمة تحصل على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية، تشمل كل الإحتياجات، من ورق طباعة، أجهزة، معدات، أثاث،.... أي كل ما تحتاجه بيئة العمل المادية.

**2- الموارد البشرية:** نعني بالموارد البشرية منسوبي المنظمة من إداريين، تقنيين، عمال، الذين لديهم الخبرات والمهارات اللازمة للقيام بأعمال الجهاز الإداري أو المنشآت إذ أن العنصر الإنتاجي (العنصر البشري) لا بد أن تحصل عليه المنظمة من بيئتها الخارجية.<sup>1</sup>

1- طلق عوض الله السواط وآخرون، الإدارة العامة (المفاهيم، الوظائف، الأنشطة) ط3، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، 2007، ص 58.

لذلك تهتم المنظمات بإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الإستخدام الفاعل للموارد البشرية المتوافرة في المنظمة، فضلا عن إتخاذ الإجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب لرفع مهارات الأفراد بدرجة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية لمساعدة المنظمة في وصول الهدف.<sup>1</sup>

**3- التقنية الحديثة:** يقصد بالتقنية استخدام أحدث ما توصل إليه من معدات وآلات وأجهزة لتقديم السلع والخدمات فإذا ما رغبت المنظمة في مواكبة التطور والتغيير المستمر والسريع في مجال التقنية لابد أن تعمل جاهدة على تطوير وتنمية عنصرها البشري لكي يواكب هذا التغيير.<sup>2</sup>

**4- السياسات الإدارية:** تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعدالة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار أما السياسات الإدارية المتحيزة أو العشوائية، إذا كانت غير موجودة أساسا فإن غيابها أو سوء عملها يجلب أجواء سلبية وبيئة تنظيمية محيطة للعزائم تخفض معنويات العاملين وتؤثر سلبا على مستوى أدائهم.<sup>3</sup>

**5- القيم المهنية:** المنظمة التي تشبع فيها القيم الخيرة التي تحترم الفرد وتحرص على اتضاحه وبنائه ورفاهيته وتحافظ على كرامته واحترامه تصبح ملاذا آمنا للإستمرار والبقاء والعطاء بخلاف القيم المادية والمنفعية والاستغلالية التي تتعامل مع الفرد وفق معدلات الربح والخسارة

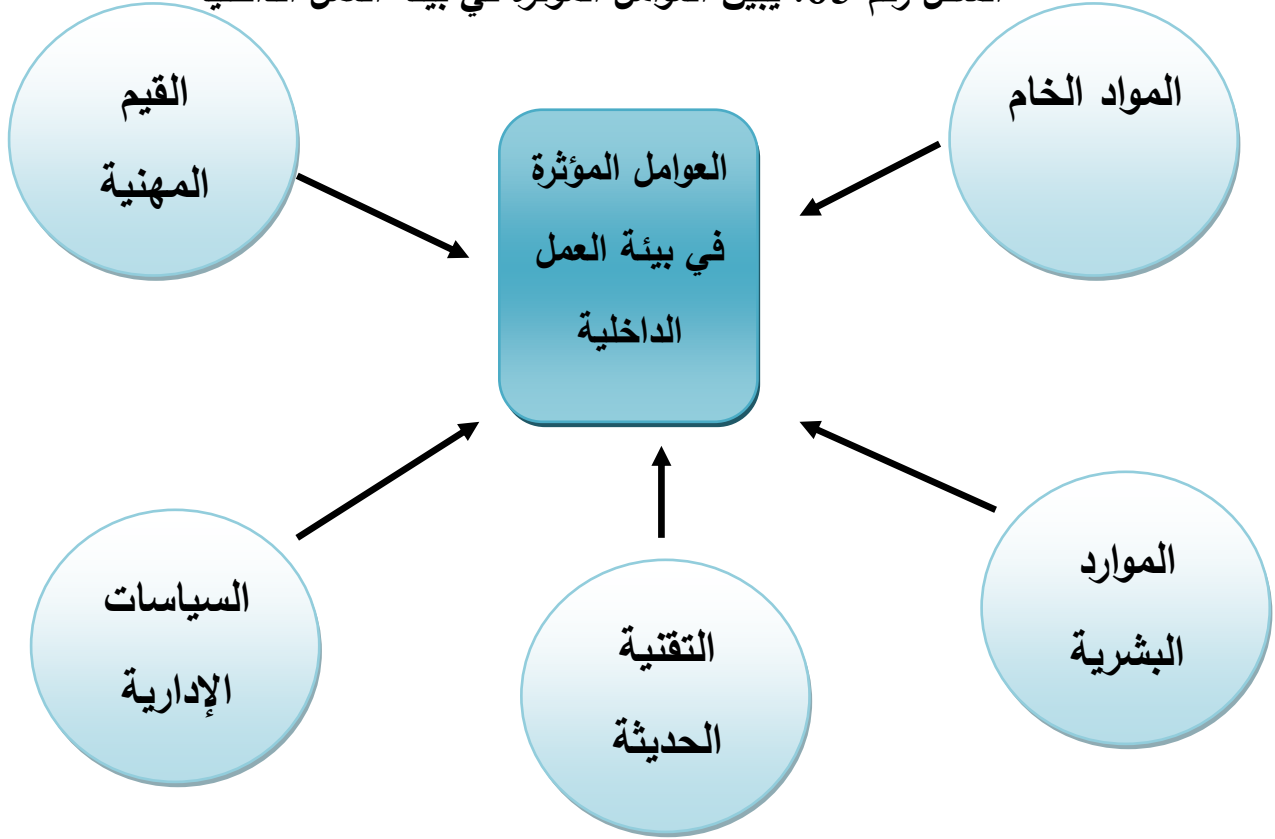
1- عبد الحق علي إبراهيم بلال، أحمد إبراهيم أبو سن، مرجع سبق ذكره، ص 111.

2- طلق عوض الله السواط و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص 59.

3- خالد زحراح، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاد التنظيمي، مجلة الدراسات في علم الاجتماع التنظيمات، جامعة البلدية (02)، م 1، ع 11، البلدية، 2018، ص 81.

أو مقولة أعط وخذ أو توظف حاجاتهم وظروفهم الصعبة لصالحها فإنها تسهم في تريضهم أو تحفيزهم لترك المنظمة في الوقت المناسب.<sup>1</sup>

الشكل رقم 05: يبين العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية



المصدر: من إعداد الطالبة

### خامسا- عناصر القوة والضعف في تحليل بيئة العمل الداخلية:

1- عناصر القوة: وتكمن في مواثر المنظمة وقدرتها التي يمكن ان تستخدم في تطوير المنظمة:

- ❖ تميز المنظمة وتفوقها في ادائها وشهرة المؤسسة.
- ❖ امتلاكها لقدرات مالية كافية.
- ❖ التقدير العالي من قبل المستفيدين.
- ❖ وجود هيكل تنظيمي يتلائم مع نمو المنظمة.

1- المرجع نفسه، 81.

❖ عندما تحقق جوانب البيئة الداخلية المزايا التنافسية للمؤسسة.<sup>1</sup>

**2- عناصر الضعف:** ان غياب بعض عناصر القوة او وجود تدني في اداء بعض

جوانب النشاط في المنظمة تشكل بحد ذاتها عناصر ضعف فيها ومن ذلك:

❖ ضعف ادائها .

❖ ضعف قدراتها المالية للادارة الكفئة.

❖ ضعف قدرات العاملين وافتقار عدد كبير من المهارات الفنية.

❖ عدم ظهور اسمها وافتقادها للشهرة.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>- عبد الغفار خنفي، سمنية قرياقس، اساسيات الإدارة وبيئة الاعمال، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2000،

ص182.

<sup>2</sup>-مجيد الكرخي، التخطيط الاستراتيجي(عرض نظري وتطبيقي)، الاردن دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006، ص179

### خلاصة:

في دراستنا النظرية من خلال هذا الفصل المتعلق ببيئة العمل الداخلية والذي تناول عناصر بيئة العمل المادية والتنظيمية، الأنواع والعوامل بشيء من التفصيل والتحليل، فتوضحت لنا أن بيئة العمل الداخلية تعد إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها في إطار تحديد إستراتيجيتها وتهيئتها حتى تكون مفيدة وفاعلة لأداء الفرد مهامه. فالعناصر المكونة لبيئة العمل الداخلية من إضاءة وتهوية ونظافة مكان وموارد بشرية وطبيعة القيادة والعلاقات داخل المؤسسة والإتصال إذا كانت إيجابية في المستوى الجيد ستفعل بيئة العمل الداخلية بشكل إيجابي وبالتالي ستجعل الفرد قادر على تحمل مسؤولياته وراض عن عمله وتنمية شعوره بالولاء والانتماء للمؤسسة.

# الفصل الثالث:

(الإطار النظري للإستقرار

الوظيفي)

### تمهيد:

أهم عملية تتم في المؤسسة هي ضمان استمرارية العامل وتحقيق الأهداف المؤسسة، فنجاح أي مؤسسة يعتمد على ما يقدمه أفرادها وما يبذلونه من جهد، هذا الأداء يرتبط مع المناخ و العلاقات التي تربط العمال ببعضهم و العلاقة بين العمال والإدارة من جهة أخرى. وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى موضوع الاستقرار الوظيفي من خلال التعرف على أهمية عوامله ومظاهره.

أولاً: أهمية الاستقرار الوظيفي:

للاستقرار الوظيفي أهمية بارزة بالنسبة للفرد و المنظمة نطرحها في الجدول الآتي :

جدول رقم 1 :يبين أهمية الاستقرار للفرد والمنظمة:

بالنسبة للمؤسسة	بالنسبة للأفراد العاملين بها
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية على توفير كل ما تحتاجه من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات و في الوقت المطلوب.</li> <li>❖التخطيط و الاعداد المستقبلي من العناصر البشرية.</li> <li>❖عدم وجود وضايف شاغرة و مطلوبة بالمؤسسة.</li> <li>❖عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل.</li> <li>❖توافر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة و التأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد أو بعض الموظفين لأسباب مختلفة.</li> <li>❖قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال و التفاعل المستمر في سوق العمل</li> <li>❖قدرة ومرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات و التحديات في الوظائف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.</li> <li>❖ الاستعداد النفسي و العقلي والمهاري للفرد للتعلم و النمو و الترقى المستمر</li> <li>❖ ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.</li> <li>❖ قابلية و تفاعل الفرد مع برامج التدريب و التأهيل التي تقدمها المؤسسة و ظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.</li> <li>❖ إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة و التمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.</li> <li>❖ العلاقة الجيدة بين الفرد و رؤسائه في العمل.</li> <li>❖ تمتع الفرد بمستوى جيد من المستوى النفسي و الاقتصادي و الاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.</li> <li>❖ إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها دائما على بقائه في المؤسسة.</li> </ul>

	<p>الجديدة المطلوبة و المواصفات الفنية المطلوب فيها.</p> <p>❖ قدرة الموارد البشرية على استيعاب البرامج التدريبية الجديدة.</p> <p>❖ قدرة الموارد البشرية على مواكبة التحديثات الفنية الجديدة في التخصص المهني الذي تعمل به المؤسسة.</p> <p>❖ سلامة بيئة العمل الداخلية و روح الحب والتكامل والتعاون بين العاملين.</p> <p>❖ استعداد العاملين للبذل والعطاء المستمر وانتمائه للمؤسسة.</p>
--	--

المصدر : عايض بن شافي الأكلبي، أثر الاستقرار الوطني للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، 2017

## ثانيا: مظاهر الاستقرار الوظيفي:

### 1- تماسك جماعة العمل:

❖ تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث تم تصنيفها إلى جماعات ثلاثة وتتمثل في : جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء، وجماعة الإدارة.<sup>1</sup>

والتي يمثلها المديرون وتمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها، لكن من جهة أخرى لا بد من تحقيق التكامل و التنسيق، بين مختلف وكافة المجالات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي يعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفاء فيما بينها

1- شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، 1977، ص 366.

والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس و الصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم و الترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق الأهداف المشتركة، فنجاح المؤسسة يزيد من ثقة الأعضاء وهذا ما يدفعهم إلى بذل جهد أكبر وزيادة الولاء و الانتماء للجماعة.<sup>1</sup>

❖ إن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابطها و بالتالي ارتفاع

مستوى التزامها وتحقيق الولاء التنظيمي

### 2- المشاركة العمالية في اتخاذ القرار :

تلعب المشاركة دورا مهما في تحقيق أهداف المؤسسة، ويعتبر مراعاة آراء العاملين في اتخاذ القرار عنصرا أساسيا في نجاح القرار، لأن المدير وحده لا يستطيع اتخاذ القرار من تلقاء نفسه، الانتاج وتطوير أساليبها وكذلك خلق روح المسؤولية لدى العامل وجعله يشعر بكيانه وانتمائه و أهميته داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

فبالمشاركة تختلف فكرة وجوده للتنفيذ فقط من ذهن العامل، بل يثق بنفسه و لا يبيع عمله وجهده للمؤسسة، بل يستثمر فيها.<sup>3</sup>

ويتوقف نجاح المشاركة في اتخاذ القرارات على توافر عاملين جوهريين:

أ- رغبة العاملين في تحمل المسؤولية الخاصة بالمشاركة وتوفير المهارات والقرارات اللازمة للمشاركة الفعالة

ب- إيمان الإدارة بأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات أمر واقعي وحقيقة ملموسة من خلال احترامها وتقبلها لما ينتج عن تلك الجهود المشتركة، حيث أثبتت الدراسات إن اشتراك

1- بن منصور رقيقة، مرجع سابق، ص 60.

2- بوقطف فوزية، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باجي مختار، ع20، عنابة، 2017، ص 582.

3- عبد الحميد المغربي، المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط 1، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007، ص 263.

العاملين في صناعة القرارات لا يؤدي فقط إلى زيادة فعاليتهم بل زيادة درجات الرضا و الاستقرار في العمل.

### 3- الرضا عن العمل:

وهي تمثل الاتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم سعادتهم في العمل و على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل، الأجر وسياسات المؤسسة والرؤساء و الزملاء و المرؤسين، وفرص الترقى وغيرها من العناصر ومن الظواهر الرئيسية لعدم الرضا عن العمل كل ما يتعلق بتك العمل فزيادة معدلات ترك العمل هو مؤشر لعدم الرضا كما أن الغياب هو مؤشر آخر لعدم الرضا وهناك مؤشرات أخرى تعبر عن درجة الرضا مثل : درجة ولا الفرد لوظيفته ومشاركته فيها و اعتباره جزء من الوظيفة وهو ما يطلق عليه الارتباط الوظيفي.<sup>1</sup>

حيث يمثل الرضا عن العمل الشعور الناتج عن توافر مجموعة من الاتجاهات الإيجابية لدى الفرد نحو الجوانب المختلفة للوظيفة ولذلك فإن تحليل جوانب الرضا الوظيفي عن مجالات العمل المختلفة يعد من أهم العوامل التي تساعد عن الكشف عن الاتجاهات الحقيقية نحو التفكير أو الرغبة في تنمية القدرات و المهارات الوظيفية و التنظيمية من عدمه.<sup>2</sup>

### 4- تخطيط وتنمية الموارد البشرية:

يتوجب على المنظمة تخطيط الموارد البشرية وخلق مناخ تنظيمي تسود فيه العلاقات المتناغمة من أجل القضاء التام على النزاعات و الاختلافات التي تنشأ بين الأفراد نتيجة التنافس وعدم التوازن في الأدوار خاصة إذا كان هناك اختلاف في الكفاءات بين العاملين لذلك يجب تحديده، المهام هي كل حسب مؤهلاته وكفاءته وخبرته في المجال الذي ينتمي

1- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، مصر، الدار الجامعية للنشر، 2003، ص 48-49.

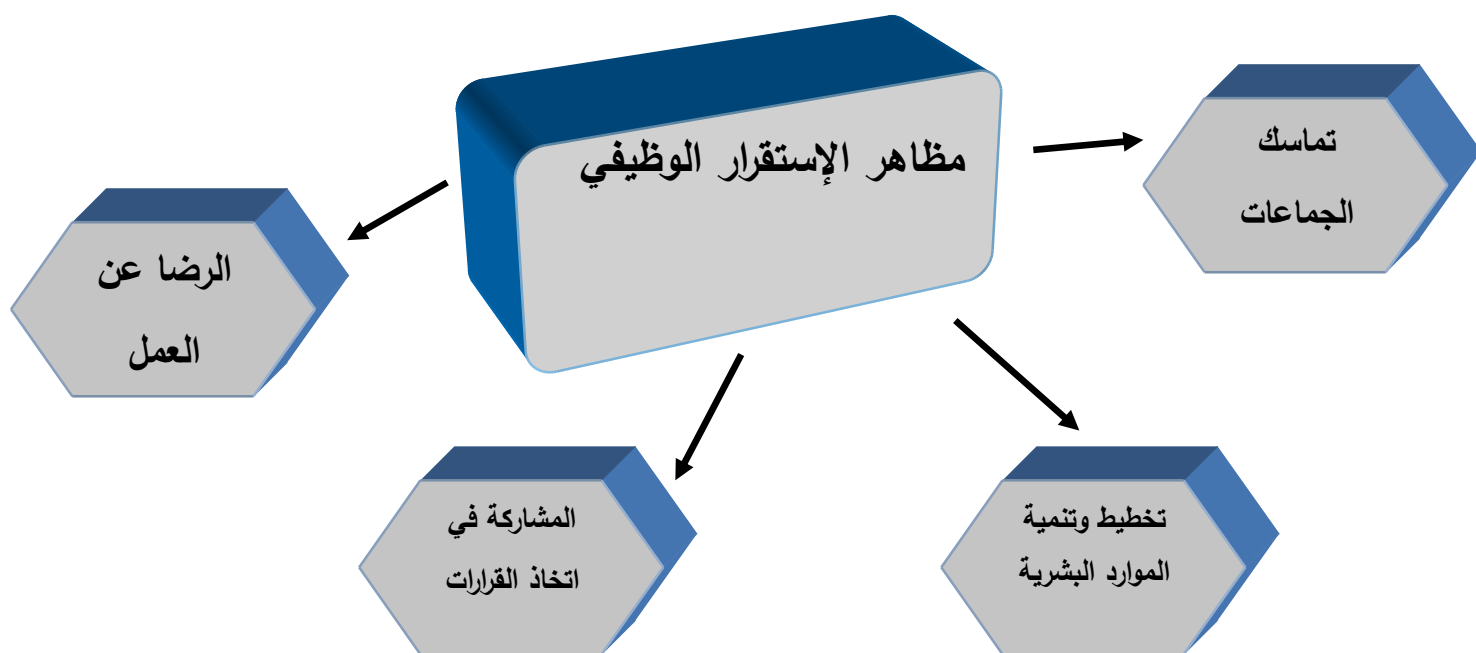
2- عبد الحميد المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 64.

إليه حتى يتمكن من تحقيق درجة عالية من السيطرة من الدور الذي سلمته إليه الإدارة، وبالتالي أداء مهامه على أفضل وجه و بفاعلية كبيرة.<sup>1</sup>

وتتضمن عملية تخطيط الموارد البشرية التنبؤ باحتياجات المنظمة من الموارد البشرية من خلال تقدير العرض و الطلب على العمالة بالإضافة إلى عملية التخطيط، وتهدف إيجاد الآليات المناسبة التي تساعد المنظمة على سد الفجوة بين العمالة المطلوبة و العرض.<sup>2</sup>

فمن غير المعقول أن تتخيل أن تقوم المنظمة بعمليات الاختيار والتعيين و التدريب دون أن يتوافر لديها تصور واضح عن احتياجاتها من العمالة كما ونوعا وهذا يتحقق من خلال وضع خطة محكمة واضحة المعالم لاحتياجات المنظمة من موارد بشرية.<sup>3</sup>

الشكل رقم 06: يبين مظاهر الإستقرار الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الجانب النظري

1- طويل حسونة، مباركي صفاء، أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين، مجلة العلوم الانسانية، جامعة باجي مختار، م 21، ع 02، عنابة 2022، ص 948.

2- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، القاهرة.

3- مرجع نفسه، ص 158.

### ثالثاً: مظاهر عدم الاستقرار :

**1- التغيب عن العمل:** تعد مشكلة التغيب عن العمل من أخطر المشكلات التي تؤثر بالسلب على إنتاجية الفرد و التي تؤدي إلى ضعف الكفاية الإنتاجية وتزيد من التكلفة ونقل من العائد وامثل إعاقة من التقدم الانتاجي.

وتعني ظاهرة التغيب أن العامل لا يؤدي العمل المنوط به دون سابق إنذار مما ينتج عنه ارتباك ويؤثر سلبياً على إنتاجية هذا العمل أو ضعف المهارات التي يجب أن تكون متاحة وتمكن تمثيلها في سوء معاملة الرؤساء وغيرهم.<sup>1</sup>

وهذا يعد أن العامل غير راض، حيث ثبت من الدراسات المعنية في هذا الصدد. أنه من بين العوامل الأساسية المستخدمة في التنبؤ بالغياب في المنظمة<sup>2</sup>. أي أن العامل يلجأ إلى العروب من العمل هروباً من الظروف المادية و التنظيمية داخل المؤسسة.

### 2- الشكاوي:

تظهر حالات الشكوى لدى العمال في عدة مناسبات، فيعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم واقع بالفعل، وتعود في أحيان كثيرة نتيجة لإضطرابات نفسية يهدف بها العامل إلى الدفاع عن نفسه.<sup>3</sup>

وتمثل كذلك مظهر من مظاهر التذمر و انخفاض الروح المعنوية بها وقد يكون بعضها حقيقياً، ولكن على الإدارة الواعية واجب الإسراع في بحثها بواسطة المتخصصين للكشف عن حقيقتها ومعالجة أسبابها وحتى تعود الروح المعنوية إلى مجراها السابق في الارتفاع.<sup>4</sup>

1- إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، الولاء المؤسسي و الرضا الوظيفي و المهني، ط 1، المؤسسة العربية للعلوم و الثقافة، 2014، ص 55.

2- سامر جلدة، السلوك. التنظيمي و النظريات الإدارية الحديثة، ط 1، الأردن، دار أسامة للنشر، 2008، ص 97.

3- حجاج المداني ، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة زيان عاشور، الجزائر، الجلفة 2019، ص 55.

4- محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات التكيف مع ظروف العمل، ط1، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2014، ص 21.

وليس حتماً أن تكون بكثرة الشكاوي نتيجة لسوء الإدارة وإنما قد تكون نتيجة لتوتر داخلي في الجماعة<sup>1</sup>، أي تزيد رغبة العامل في ترك المنظمة نتيجة لمجموعة من الضغوط الداخلية إذ تعتبر الشكاوي الوسيلة الأولى و الرئيسية لجذب بها العامل نظر المؤسسة العامل فيها، فكلما زادت نسبة النقائص فالمؤسسة زادت نسبة الشكاوي، وهذا تعبير عن عدم الرضا داخل المؤسسة.

### 3- الإضراب :

الإضراب هو شكل من أشكال الصراع التنظيمي وخرق إنها علامة على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل إنه مظهر من مظاهر عدم الرضا و الاستقرار الذي يلجأ إليه العمال عندنا تكون المستويات صعبة عليهم خلافات سلمية مع الإدارة وسبق الإضراب حركة إحتجاج علنية.<sup>2</sup>

يعتمد نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضرابات على تماسك مجموعة العمل و مهاراتهم، العمال ذوو المهارات العالية هم أكثر مجموعات العمل تماسكا ولديهم القدرة على المساومة إنهم يكافحون لمتابعة وحل مشكلاتهم أما من خلال إجراءات التفاوض الرسمية او قم بالإضراب،..... تتمتع المجموعات منخفضة المهارات بأعلى مستوى مم التطور في أشكال الصراع غير المنظمة.<sup>3</sup>

يلجأ العمال إلى الإضراب سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة، رداً على الوضعية التي يعيشونها (الأجر المنخفض، طرق الإشراف، الترقية.... الخ) بغية إيصال طموحهم وتطلعاتهم في زيادة الأجور و تحسين ظروف العمل أو المطالبة بالتغيير و غيرها.

### 4- دوران العمل:

يعد دوران العمل من أقدم الأشكال عدم الاستقرار، فإن استخدام الأفراد و الاستغناء عنهم و إحلال بعضهم محل البعض، يؤدي إلى عدم الاستقرار.<sup>4</sup>

1- محمود عبد الفتاح رضوان، مرجع نفسه، ص 21.

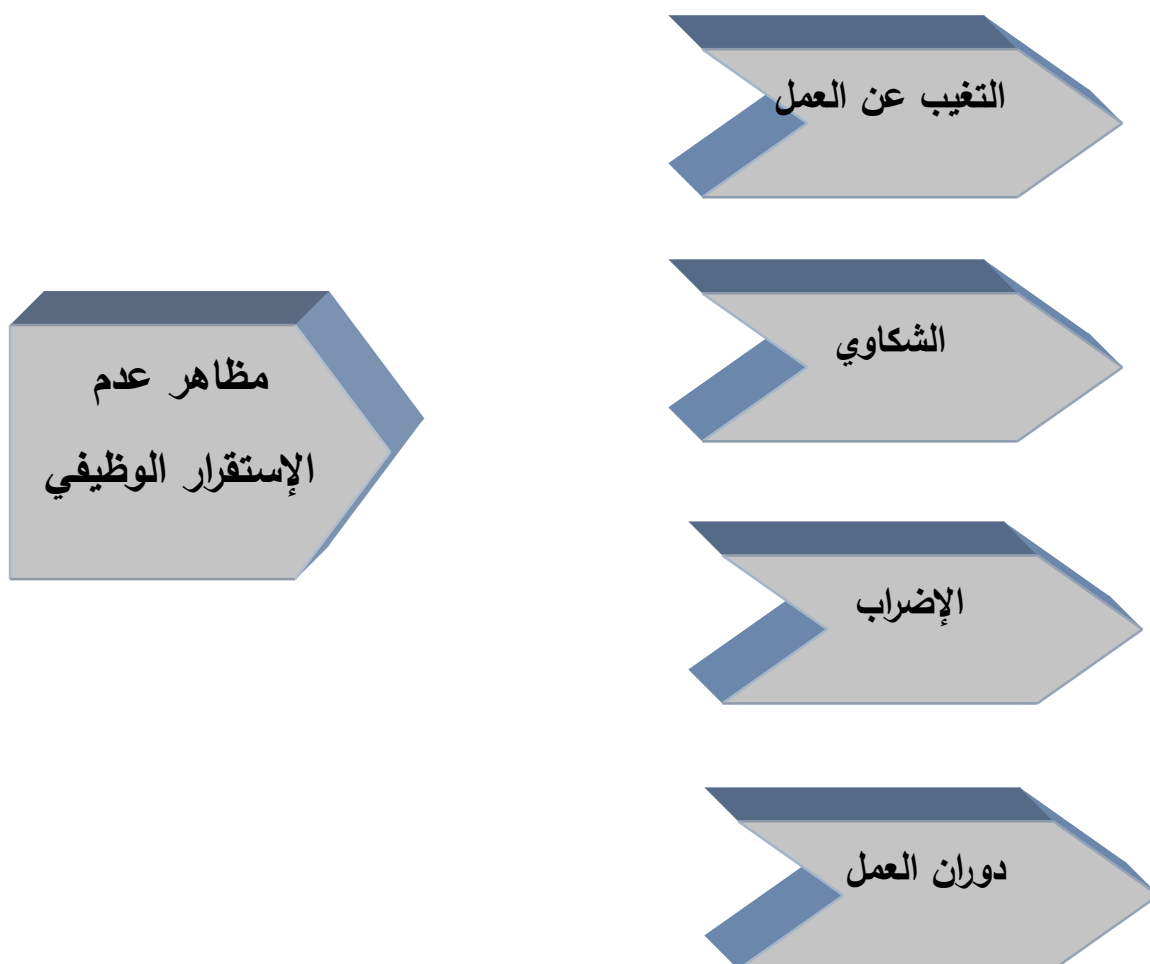
2- بن منصور رفيقة، مرجع سبق ذكره، ص 64.

3- بن منصور رفيقة، مرجع نفسه، ص 64.

4- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، وكفاءة الأداء التنظيمي، ط 1، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر. والتوزيع، 1977، ص 20.

ويعني التنقل المتكرر للعمال بين مواقع العمل دون استقرار في إحداها بعد فترة إختبار غير مرضية، أو عدم القدرة على التكيف مع الوظيفة الجديدة لأسباب مختلفة منها ضعف الإشراف وضعف علاقات العمل البشري و الشعور بالظلم وموقفهم من الجهاز الإداري، وحجم المنظمة ومستوى الإشراف، مما يجعلهم يشعرون أن هناك من يأخذ أجرا شهريا دون تعويض عن عمل واضح يقوم به للمنظمة مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم وزيادة في دوران العمل.<sup>1</sup>

الشكل رقم 07: يبين مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة

1- حجاج المداني، مرجع سبق ذكره، ص54

### رابعاً: عوامل الإستقرار في العمل :

إن هدف العامل في ميدان العمل يرتكز بوجه عام على ضرورة وجود جو مريح داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاز عمله الذي يعود إليه وعلى المؤسسة و المجتمع بصفة عامة بالرضا و الرفاهية المادية وامكن تعريف عوامل الاستقرار بأنها مجموعة من المؤشرات الشخصية و التنظيمية و المادية التي تحدث نتيجة تفاعل العامل مع البنية الداخلية و الخارجية للمؤسسة، تعمل على لقاء العامل في مركزه داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

#### 1- العوامل الشخصية :

هي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كالتقدم مدة الخدمة والمستوى الثقافي فضلا عن العوامل الأخرى مرتبطة بالجنس و المسؤوليات الإجتماعية

#### 2- العوامل التنظيمية :

وهي من أكثر العوامل تأثيراً في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر علاقة العاملين بمؤسساتهم كالأجور وفرص الترقية و أساليب القيادة و الإشراف وسائل الاتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في مؤسسة العمل.<sup>2</sup> تذكر منها:

#### أ- محتوى الوظيفة:

يقصد بذلك هوية الوظيفة و أهميتها مردودها وتنوعها، فإذا كانت أهداف الوظيفة واضحة ومردودها مباشراً، وبعيدة عن الروتين كان ذلك معززا للرضا عن هذه الوظيفة، ومقللاً لنسبة التسرب فيها و بالتالي فإن المسألة أيضاً هي الموائمة بين قدرات ورغبات الأفراد مع متطلب العمل ومنظمة بفعالية، و تمكن أن يتم تحقيق ذلك من خلال إتباع استراتيجيات تعتمد على الاختيار و التوظيف.

1- جون يزفرن، علم النفس الاجتماعي، ترجمة هلة شتون، بيروت، دار عويدات، 1972، ص 65

2- جاسم رحيم عذاري، مجبل داوي إسماعيل، أثر الإستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، جامعة البصرة كلية الإدارة و الاقتصاد، المجلد 9، العدد 33، العراق، 2013، ص 146

أي اختيار التخصص المناسب للمكان المناسب (الوظيفة) هذا ما يجعل العامل أكثر استقرار داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

فعندما يكون محتوى الوظيفة متنوع غير نمطي وروتيني فهذا يساعد العامل على الالتزام والتكيف و الاستقرار في الوظيفة.

### ب- الإتصال:

تكمن أهمية الإتصال بالعمل كونه يسعى إلى تحريك سلوك الفرد و هذا ما يؤدي إلى الأداء الحيد للعمل وقد يكون هذا السلوك ظاهرا أوغير ظاهرا ينعكس على اتجاهات الفرد نحو عمله وعلى قدرته على تقبل أفكار الغير والرغبة في تعديل سلوكه إذا لزم الأمر.<sup>2</sup>

كما أن الاتصال تمكن أن تؤثر على عمل وظائف المديرين في التخطيط و التوظيف و الرقابة و التنظيم و التنسيق و المتابعة، وتقييم الأداء، وكيفية تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة وبناء الاتجاهات وطرق اتباع الحاجات العاملين وعملاء المنشأة وأيضا يلعب الاتصال دورا مهما في تحفيز العمال على الانتاج وحل مشكلاتهم وزيادة روابطهم بالمنشأة وإدارة عمليات التغيير و التغييرات التي تحدث في بيئة العمل.<sup>3</sup>

### ج- الأجر :

يعرف الأجر على أنه ثمن العمل، وتدفع الأجر مقابل الجهد الفيزيقي أو العقلي الذي يبذله الأفراد ويطبق كشكل إداري لمكافأة العمال.<sup>4</sup>

فالفرد العامل يتوق دائما إلى تغطية كل الحاجات ليست الفيزيولوجية فحسب بل تمتد إلى ما بعد التغذية و المكان و اللباس، لتضم الصحة، النقل و أشكال التسلية و الثقافة، وتلبيتها تكمن في الأجر المناسب.

1- جهاد محمد الربيعة، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وج نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن، 2005، ص 17

2- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني و التنظيمي منظور كلي مقارن، دار الإدارة العامة للبحوث 1995، ص 360

3- مرتضى البشير الأمين، الاتصال التنظيمي، عمان، دار أمواج للنشر و التوزيع، 2016، ص 95

4- مطلاوي ربيع، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة العربي التبسي، ع 33، تبسة، 2017، ص 273

إذ يعتبر الأجر في هذه الحالة نوعاً من المكافآت التي تمثل دافعاً قوياً لزيادة الإنتاج، فتساعد على تحسين مستوى الكفاءة ورفع معنويات العاملين ويجعله أكثر حماساً لبذل الأكثر فيحين يتجسد عدم استقرار العامل في منصبه بسبب عدم رضاه عن الأجر في حالتين :

❖ حينما لا يكون الأجر النقدي معادلاً للقوة الشرائية

❖ حينما لا توزع الأجر بالعدل، فمن المهم أن يشعر العامل بأنه يكافأ على عمله

بعدل.<sup>1</sup>

د - الحوافز:

يسعى الفرد إلى بلوغه وهو يسلك سلوكاً معيناً إلى التحفيز، و الحوافز هي مجموعة من الظروف التي تتوفر في جو العمل و تشبع رغبات الأفراد التي يسعون إشباعها عن طريق العمل، كما أن الحوافز هي التي تدفع العاملين في الوحدة الإنتاجية إلى العمل بكل قوتهم لتحقيق الأهداف المرسومة.<sup>2</sup>

إذ تعمل الحوافز على تفجير قدرات العاملين وقدراتهم و الاستفادة منها قدر الإمكان وتحسين الوضع المادي و النفسي و الاجتماعي للفرد وتحقيق عملية ربط المصالح الذاتية للفرد مع مصالح منظمة.<sup>3</sup>

هـ - القيادة :

تلعب القيادة دوراً أساسياً في التأثير على سلوك العاملين و في مستوى الأداء لديهم، مما يساعد على تحقيق الفاعلية و الكفاءة و بالتالي تحقيق الأهداف المرجوة، و القيادة هي ذلك النشاط الإيجابي الذي تتوافر فيه السمات وخصائص القيادة ليشراف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف معينة.<sup>4</sup>

1- المرجع نفسه، ص 274

2- سامح عبد المطلب، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الفكر والتوزيع، 2011، ص 299

3- طاهر محمود الكلابة، مرجع سبق ذكره، ص 95

4- رافدة الحريري، إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، 2014، ص

فالقيادة الناجحة هي التي لها القدرة على التأثير وهذا من أجل رفع الروح المعنوية للعمال، فهي تساعد على الانسجام و التفاهم بموضوعية مع الإدارة، وتقوي شعورهم بالانتماء إلى مؤسستهم، وهذا من شأنه أن يجعل العمال يشعرون بالرضا عن أعمالهم و بالتالي البقاء و الاستمرارية فيها.<sup>1</sup>

### و- الترقية :

تساهم الترقيات التي تتم وفقا لنظم عادلة بالمنظمة في الشعور بالرضا الوظيفي حيث أن الترقية تنطوي على عدد مؤشرات القيم التي تتعلق بإحساس الفرد الذاتي بجدارته سواء كانت مؤشرات مادية أو معنوية أو اجتماعية و يلاحظ أن نظم الترقية يجب أن تكون عادلة وفقا لإدراكات العاملين حتى تساهم في زيادة الشعور بالرضا الوظيفي.<sup>2</sup>

وتعني الترقية نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أكثر من سابقتها بالإضافة إلى زيادة في الدخل يتمشى وحجم الترقية التي حصل عليها الموظف.<sup>3</sup>

فالفرد يحقق رغبته في النمو و الترقى، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد و الوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي و المهم أن يتم النقل على أساس تحقيق التوافق، و تدريب الموظفين للترقية.<sup>4</sup>

فعندما تكون الترقية موضوعية يكون العامل مطمئنا على مستقبله.

### 3- العوامل الفيزيقية :

فهي كل ما يحيط بالفرد في مكان عمله و التي تساعده على تحسين أدائه ورفع إنتاجيته ورضاه عن عمله، نذكر منها :

### أ- الضوضاء:

1- طويل حسونة، مباركي صفاء، مرجع سبق ذكره، ص 982.

2- سمار جلدة، مرجع سبق ذكره، ص 96.

3- طاهر محمود الكلالدة، الإتجاهات المعاصرة في تنمية الموارد البشرية، ط 1، عمان، دار البداية ناشرون و موزعون، 2016، ص 113.

4- حمزة الجبالي، تنمية و إدارة الموارد البشرية، عمان، دار عامل الثقافة و النشر و التوزيع، 2016، ص 98

الضوضاء تشتت الانتباه وتؤدي إلى خفض إنتاج العامل رغم زيادة الجهد الذي يبذله في العمل و قد أثبتت بعض الأبحاث التي أجريت في إنجلترا في صناعة النسيج أن الانتاج قد زاد بنسبة 3% كلما إزدادت كفاية العامل الإنتاجية بنسبة 5,8% عندما استعمل هؤلاء وقايات للأذن، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50% منا جعل العامل يشعر بمزيد من الارتياح.<sup>1</sup>

### ب- الإضاءة:

يلعب الضوء دورا هاما في الإدراك العاطفي لدى الفرد، ولذلك فإن ظروف الإضاءة السيئة في مكان العمل يمكن أن تؤثر سلبا على صحة وسلامة أداء الموظفين، مثلما أن مستوى الإنارة المنخفضة غير مرغوب فيه، الغير المرغوب فيه يؤدي إلى قلة الإنتاج وسرعة تعب الفرد فالإنارة الجيدة توفر الوقاية من حوادث العمل وتحفز العامل وهذا ما يزيد من إنتاجية الفرد وتحسين الأداء داخل المؤسسة و تحفيز العامل.<sup>2</sup>

فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أكثر لذا يجب توفير الإضاءة الملائمة للعامل داخل المؤسسة

ج- التهوية: أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثرا كبيرا في نشاط العامل و إنتاجه و أن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس، والخمول و التعب و الضيق وكما أن لدرجاتي الحرارة و الرطوبة أهمية عظمى فالآثار الضارة التي تسببها التهوية السيئة راجعة لعدم تمكن الكائن الحي من التقليل من الحرارة الخاصة نظرا لارتفاع درجة الحرارة و الرطوبة. ومن الضروري أن يتخلص الجسم باستمرار من الحرارة الزائدة ومن هنا يتبين أن جودة التهوية تساعد الفرد على الحيوية و النشاط وبذل الجهد وسوء التهوية يؤدي إلى عكس ذلك تماما.<sup>3</sup>

1- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية، 1996، ص 145

2- حمد ليلي، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية ( الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل، مذكرة للحصول على شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 2، تيارت، 2018، ص 71-72

3- كامل محمد عويضة، مرجع سبق ذكره، ص 146

### خامسا: علاقة بيئة العمل الداخلية بالاستقرار الوظيفي:

علاقة بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي هي علاقة مهمة تأثر في استقرار الموظفين واستمراريتهم في العمل.

فدرجة الرضى تقترن بما يحيط حول العمل وحينما يفور لهم العمل الذي يؤدونه فرص الاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم وامكانية تطويرها عن طريق التكوين والتحكم. ويوفر لهم الامن والطمأنينة والظروف الفيزيائية الملائمة عندها لا يبقى امام العامل إلا الالتزام والابداع وانجاز المهام بكل كفاءة وفعالية، وتتوقف قدرة المؤسسات في تحقيق اهدافها على كفاءاتها في الاستغلال الأمثل لامكاناتها المادية وخصائص التنظيم الاداري أي على بيئة عملها الداخلية فتوفير المناخ الفعال يجعل من الافراد يمارسون اعمالهم وواجباتهم بكفاءة واستمتاع وتحفيز<sup>1</sup>

اذ يمكن القول ان الاستقرار الوظيفي يتشكل من عوامل الرضا التالية:

❖ الرضا عن بيئة العمل المادية.

❖ الرضا عن اساليب الاشراف والتوصية والقيادة.

❖ الرضا عن الاجر وملحقاته وطرق التحفيز.

❖ الرضا عن الوظيفة.

❖ الرضا عن سياسة الترقية في المؤسسة.<sup>2</sup>

وعليه يمكن القول ان بيئة العمل الايجابية والصحية والناجحة تؤدي الى زيادة الاستقرار الوظيفي، فعنجا يشعر الموظفون بالراحة والرضا في بيئة العمل يكونون اكثر عرضة لالتزامهم بالعمل والاستمرار فيه، اذ يتأثر الاستقرار الوظيفي بعدة عوامل اخرى مثل توازن الحياة العملية والشخصية وفرص التطوير المهني والتقدم الوظيفي فعندما توفر بيئة العمل الداخلية ظروف مادية (فيزيائية) وتنظيمية ملائمة تعزز الشعور بالانتماء والقيمة

<sup>1</sup> - مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، ط1، عمان، دار ابن النفيس، 2018، صص 26-27.

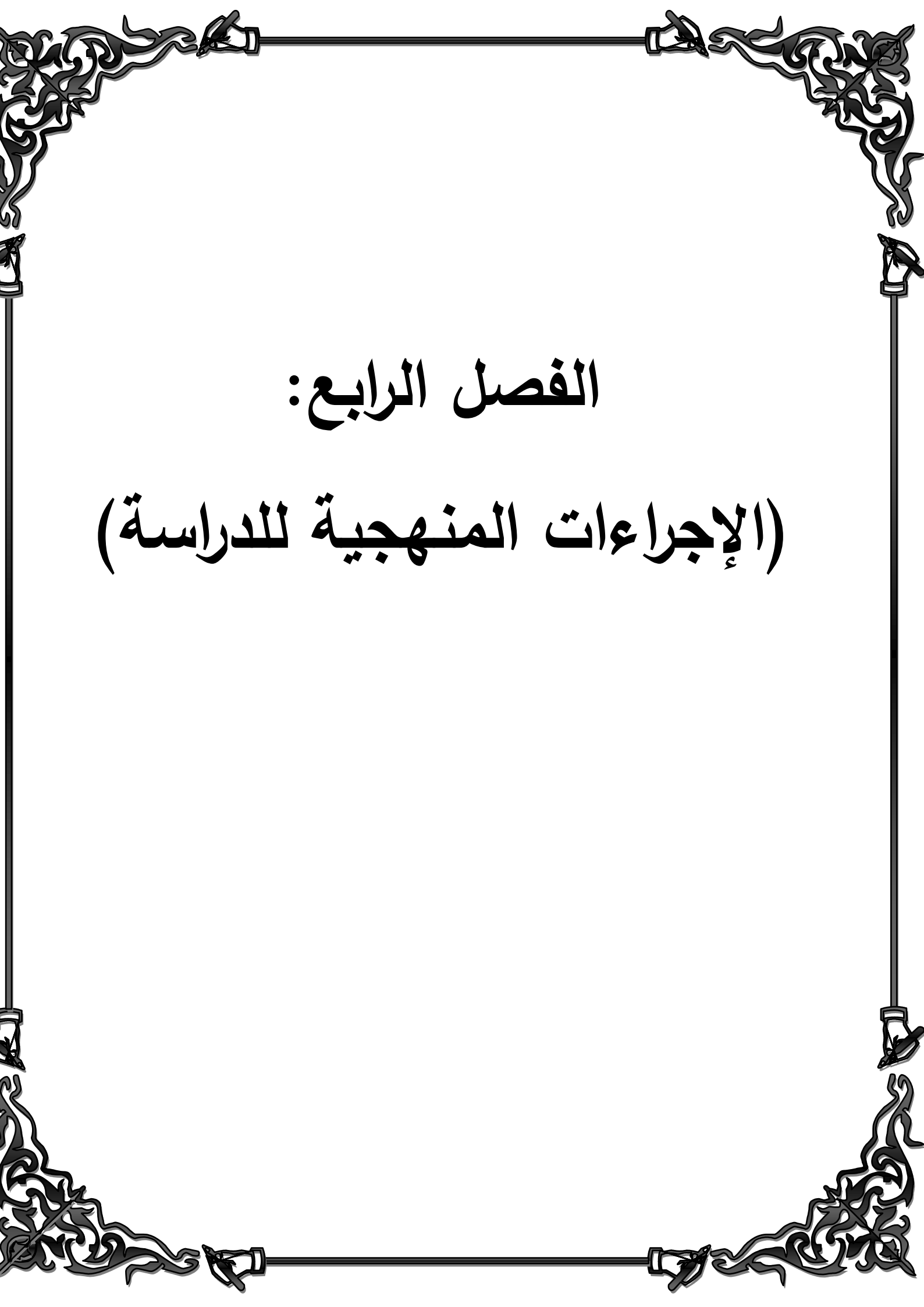
<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص 28.

الذاتية للموظف وتقل من معدلات الاستقالة والتغيير في الوظائف حيث يكون للموظفين ثقة وامان في بيئتهم.

وبالتالي الاهتمام ببيئة العمل داخل المؤسسة يساعد على زيادة معدل استقرار الموظفين.

### خلاصة:

نستخلص من خلال ما تقدم في الفصل أن الإستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله دون التفكير في تغيير المنظمة، ما دامت المنظمة الأولى توفر له مختلف احتياجاته المادية و الاجتماعية و النفسية وتجعله مطمئنا على مستقبله وراض عنه. إذ يعتبر الإستقرار الوظيفي من أهم الحوافز التي يجب توفيرها و الاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير على أداء العاملين وشعورهم بالارتياح و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.



الفصل الرابع:  
(الإجراءات المنهجية للدراسة)

### تمهيد:

للقوف على مدى تحقق فرضيات الدراسة وللإجابة على السؤال الرئيسي المطروح في إشكالية الدراسة لم تعتمد هذه الدراسة على الجانب النظري فقط، فتدعيها لها ولتعزير الواقعية لابد علينا من الدراسة الميدانية.

لذا سنحاول في هذا الفصل عرض الخطة المنهجية بداية من تحديد المجال الزمني والمكاني والبشري للدراسة ثم المنهج المستخدم بعدها تحديد مجتمع وعينة الدراسة تليه أدوات جمع البيانات وتطبيقا للأساليب الإحصائية التي يتم من خلالها تحليل البيانات وإستخلاص النتائج النهائية.

## أولاً- مجالات الدراسة.

بعد التعرف على مجال الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الإجتماعي وذلك لما يكتسبه أثناء الدراسة الميدانية، حيث أنه كلما دققنا في مجالات الدراسة تمكنا فيما بعد من مواجهة المشكلة القائمة في البحث، فكل دراسة يجب أن تتوفر على ثلاث مجالات رئيسية وهي : المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري.

### 1- المجال المكاني

لكل دراسة مجال مكاني تتجز فيه ميدانيا، وقد وقع إختيارنا على جامعة عباس لغرور بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.

لمحة عن جامعة عباس لغرور\_خنشلة.

تعرف جامعة عباس لغرور بأنها جامعة حكومية جزائرية بولاية خنشلة تأسست كمركز جامعي بموجب المرسوم رقم 01.278 المؤرخ في:18ديسمبر 2001. يتألف من معهدين: معهد الآداب واللغات، ومعهد العلوم القانونية الإدارية ووفقا للمرسوم التنفيذي رقم 06.281 المؤرخ 16 أوت 2006، تم تعديل المرسوم التنفيذي رقم 01.287.

- لتصبح مركز جامعي بخمس معاهد:

❖ معهد الآداب واللغات.

❖ معهد العلوم القانونية والادارية

❖ معهد العلوم والتكنولوجيا.

❖ معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

❖ معهد علوم الطبيعة والحياة.

و فقا للمرسوم التنفيذي 12.246 المؤرخ في جوان 2012. تم ترقية المركز الجامعي الى

جامعة تضم ست كليات.

❖ كلية العلوم والتكنولوجيا.

❖ كلية علوم الطبيعة والحياة.

❖ كلية الآداب واللغات.

❖ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

❖ كلية العلوم القانونية والسياسية.

❖ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.<sup>1</sup>

وأجريت دراستنا بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية التي أنشأت أولا بصفتها معهد سنة 2004 لتتحول الى كلية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12.246 المؤرخ في 4 جوان 2012، الخاص بإنشاء جامعة خنشلة المتمم بالقرار رقم 356 المؤرخ في 18 ماي 2013 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهما قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية.

يقع مقر الكلية بالقطب الجامعي الجديد 8000 مقعد ببيداغوجي، عبد الحق برارحي، طريق البيضاء ولاية خنشلة.<sup>2</sup>

### 2- المجال الزمني:

إن تحديد المجال الزمني للبحث لا يقتصر فقط على الدراسة الميدانية إبتداءا من النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة الإستطلاعية، حيث تم إجراء دراستنا فالفترة الممتدة من 19 نوفمبر 2022 الى غاية 20 ماي 2023

الفترة الأولى: من نوفمبر الى 06 مارس 2023

تم الإستطلاع فيها على مجال الدراسة، كون الباحثة طالبة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كان من السهل الإلمام بالمشكلات التي تخدم الموضوع، وكان له دور في تسهيل المهمة للإحتكاك بمجموعة من الأساتذة حول موضوع الدراسة، وكان هدفها ضبط عينة البحث وتحديد المنهج وأدوات الدراسة وإعداد الجانب النظري.

<sup>1</sup> - جامعة عباس لغرور - خنشلة- موقع الجامعة، إحصائيات 2023: [www.univ-khenchella.com](http://www.univ-khenchella.com) ،  
تم الإطلاع بتاريخ 02/ماي/2023، على الساعة 16:05.

<sup>2</sup> - مصلحة الكلية.

الفترة الثانية: من 09 مارس الى 04 ماي

تم إعداد إستمارة الاستبيان الأولية وعرضها على الأستاذ المشرف وإجراء مجموعة من المقابلات والتواصل عند بعد مع بعض الأساتذة بغرض توجيه مسار البحث ما يخدم الأهداف التي سطرت في البداية من خلال عرض نموذج الاستبيان على بعض أساتذة التخصص من أجل تصحيحها وضبطها (يوجد في الملاحق الأساتذة التي عرضت عليهم الإستمارة).

الفترة الثالثة: من 05 ماي إلى 29 ماي

تم تصحيح الإستمارة من طرف الأستاذ المشرف وأساتذة التخصص والتي تم أخذها بعين الاعتبار حيث تم توزيع الاستمارة على عينة الدراسة يوم 05 ماي 2023 وتم استرجاعها يوم 08 ماي 2023 وصولا الى تفرغ البيانات وتبويبها مع التحليل والتفسير ومنها الوصول إلى النتائج.

### 3- المجال البشري:

عملية تحديد المجال البشري للدراسة خطوة هامة في مسار البحث الاجتماعي بحيث أن تحديد ومعرفة خصائص المجتمع الأصلي للدراسة تمكن الباحثين من تحديد أنسب الكيفيات لإختيار العينة المطلوبة ويساعد كذلك على اختيار الأدوات والوسائل الملائمة لجمع البيانات والمعلومات من المبحوثين.

كون موضوع دراستنا بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية شملت دراستنا كلية العلوم الاجتماعية والانسانية لولاية خنشلة وتحدد المجال البشري بكل أساتذة الكلية والذين هم في حالة نشاط فعلي.

### ثانيا - المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج العلمي مسعى الباحثين في كل مجالات العلم، وبغض النظر عن خلفهم إلا أنهم يشتركون جميعا في الطريقة التي يفضلونها والهدف واحد وهو التعمق أكثر في المعارف حول العالم، وللقيام بذلك فإن كل عضو من المجموعة العلمية ملزم بإخضاع على

محك الواقع كل استدلال نريد من خلاله معرفة هذا الواقع، حيث أن المنهج العلمي يفرض ملاحظة الواقع بأقصى حد من الموضوعية الممكنة حتى تصبح الإجراءات المنهجية والأدوات التي تم إختبارها أكثر صلاحية وبالتالي إقامة دراسة صحيحة وصارمة للواقع.<sup>1</sup> ومن هذا المنطلق وبما أن الدراسة كشفية ونظرا لان مواضيع علم الإجتماع متعددة فكان لابد من إختلاف مناهج الدراسة لها، وأن موضوع بحثي يبحث في العلاقة التي تجمع بيئة العمل الداخلية و الاستقرار الوظيفي، اختار الباحثة المنهج الوصفي كمنهج ملائم للدراسة الحالية كونها المنهج السائد والمتبع لهذا النوع من الدراسات.

فيعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.<sup>2</sup>

إذ يهدف هذا المنهج إلى رصد الظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونها، أو قد يكون هدفه الاساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية اعلى سبيل المثال تعرف أعداد العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات من الأمثلة الحية لهذا المنهج.<sup>3</sup> كما يعرف المنهج الوصفي أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>4</sup>

وفي ضوء الدراسة وتماشيا مع طبيعة وأهداف الموضوع إستخدمنا المنهج الوصفي بغرض وصف بيئة العما الداخلية داخل المؤسسة الجامعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى أساتذة

<sup>1</sup> - أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصة للنشر، 2004، ص102.

<sup>2</sup> - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، عمان، دار وائل للنشر، 1999، ص 46.

<sup>3</sup> - مرجع نفسه، ص46.

<sup>4</sup> - عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص139.

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بعد إستعراضنا للجانب النظري ومحاولة فهم العلاقة بين مختلف العناصر وبالنسبة للجانب التطبيقي فاعتمدنا عليه من أجل تقريب وإسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسة الجامعية الجزائرية واتخذنا نموذج كلية العلوم الاجتماعية والانسانية خنثلة.

### ثالثا - مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1/ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية والبالغ عددهم 89 أستاذ.

جدول رقم 02: يبين توزيع الاساتذة الدائمين بالكلية وفقا للرتب

العدد	الرتبة
10	أستاذ التعليم العالي
30	أستاذ محاضر أ
22	أستاذ محاضر ب
24	أستاذ مساعد أ
04	أستاذ مساعد ب
89	المجموع

المصدر: مصلحة الامين العام للكلية

#### 2- أسلوب المسح الشامل:

والذي يعرف أنه الأسلوب الذي يقوم فيه الباحث بجمع البيانات من جميع مفردات المجتمع بلا إستثناء، أي أنه الحالة التي يكون فيه حجم المحوثين مساويا لحجم المجتمع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد المحي، محمود حسن وآخرون، *مناهج البحث في الخدمة الإجتماعية*، مصر، دار المعرفة الجامعية، 2005، ص61.

وقد تم تطبيق أسلوب المسح الشامل من خلال موضوعنا حيث تم جمع البيانات بعدد من أساتذة كلية العلوم كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية الذي قدر عددهم ب89 أستاذا.

### رابعا: أدوات جمع البيانات:

إن القيام بأي بحث علمي يتطلب من الباحث إتباع مجموعة من الأساليب والتقنيات والوسائل للوصول الى المعلومة اللازمة والتي يستطيع الباحث من خلالها معرفة متطلبات البحث وواقع الدراسة.

وطبيعة موضوعنا هي التي حددت حجم ونوعية وطبيعة الأداة التي استخدمناها في إنجاز وبحثنا، حيث إستعنا بالملاحظة والإستمارة كأداة رئيسية.

### 1- الملاحظة البسيطة:

وهي الملاحظة الغير مضبوطة وتتضمن صورا مبسطة من المشاهدة والإستماع ويقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، أي دون إعداد مسبق لها ودون إستخدام أدوات دقيقة للتسجيل.<sup>1</sup> كون الباحثة طالبة بالكلية إعتمدت الملاحظة كآلية منهجية وكنقطة بداية تكشف النقاب عن واقع متغيرات الدراسة ومؤثراتها. وقد ساعدتني في

❖ التعرف على طبيعة العمل داخل المؤسسة الجامعية.

❖ ملاحظة أماكن العمل (نظافة، تكنولوجيا، وسائل عامة)

❖ ملاحظة بعض المشاكل التي يتعرض لها الأستاذ من بينها الضجيج، نظافة المكان،

المكاتب والطاولات، أثناء أداء عمله وكيف تساهم.

❖ عدم توفر المكيفون داخل قاعات المحاضرات.

<sup>1</sup> فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية، ط3، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002، ص51.

2- الاستبيان:

يعرف الإستبيان على أنه أداة وأسلوب لجمع البيانات والمعلومات عن طريق إستخدام إستمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة والعبارات.

تقريرية التي تقدم مطبوعة غالباً، أعدت لخدمة أغراض البحث يتم الإجابة عليها من قبل المبحوثين.<sup>1</sup>

ويعتبر كذلك أنه مجموعة من الأسئلة والإستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعة والمشكلة التي إختارها لبحثه، ترسل هذه الاستفسارات المكتوبة عن طريق البريد الإلكتروني أو طريقة أخرى.<sup>2</sup>

تم التركيز في دراستنا على الإستبيان كأداة رئيسية للحصول على معلومات من مجتمع البحث (أنظر الملحق رقم 1)، تم إعدادها بالإستعانة بملاحظات الباحثة في ميدان الدراسة وبالاطلاع على الدراسات السابقة.

تم إستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن الخيارات بالإجابات كالاتي:

الجدول رقم (3): يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفري ، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، ادارة البرامج والشؤون الخارجية، في الندوة العالمية للشباب الاسلامي، 2009، ص 26.

وفيما يلي الأوزان المتعلقة بكل استجابة :

<sup>1</sup> - محمود عرفان سرحان، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية رؤية معاصرة، ط1، بيروت، دار الكتاب الجامعي، 2015، ص 201.

<sup>2</sup> - دار عزيز حنا، مناهج البحث العلمي، ط1، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006، ص 149.

الجدول رقم (4): يبين توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجع
موافق بشدة	من 1 الى 80،1
موافق	من 61،2 الى 80،1
محايد	من 42،3 الى 62،2
غير موافق	من 23،4 الى 43،3
غير موافق بشدة	من 5 الى 24،4

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفري، مرجع سبق ذكره، ص 26.

تضمنت الاستمارة 46 عبارة مقسمة كمايلي:

❖ القسم الأول: يضمن المعلومات الشخصية يحتوي على (الجنس، العمر، الرتبة

الوظيفية، الخبرة المهنية، الشهادة العلمية، مكان الإقامة) حيث تم حذف سؤال الراتب

المتقاضى للأستاذ وهذا لعدم إجابة نصف عينة البحث.

❖ القسم الثاني: بيئة العمل الداخلي والاستقرار الوظيفي تضمن محورين كالآتي :

✓ المحور الأول: بيئة العمل الداخلية تتضمن 25 عبارة.

✓ المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي تضمن 11 عبارة.

أ/ طريقة صياغة محاور الاستبيان:

الجدول رقم (5): يبين محاور وابعاد الاستبيان

المحور	الابعاد	المؤشرات	عدد العبارات	الترقيم
بيئة العمل الداخلية	البيئة المادية	الاضضاء - الضجيج - التهوية- نظافة المكان - الوسائل	11 عبارة	من 1 الى 11

		والتجهيزات	
من 12 الى 28	17 عبارة	القيادة والاشراف- نمط الاتصال - الاجور والحوافز - الترقيات	البيئة التنظيمية
من 29 الى 31	3 عبارات		الاساسيات
من 32 الى 35	4 عبارات		الرضا الوظيفي
من 36 الى 39	4 عبارات		الالتزام التنظيمي
			الولاء التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبة

وقد مرت عملية إنجاز أسئلة الإستمارة بعدة مراحل.

يمكن حصرها كالآتي:

قدمت الاستمارة إلى الأستاذ المشرف، وأبدي ملاحظات حولها وبناء على توجيهاته من

حيث الشكل والمضمون ثم اعتمادها بالشكل النهائي.

عرض الأسئلة الاستمارة على عدد من المحكمين من أساتذة التخصص بالكلية منها عن

طريق البريد الالكتروني ومنها بطريقة مباشرة بهدف تقديم الملاحظات حول مدى صدقها.

إدخال بعض التعديلات اللازمة بعد تقديمها للمحكمين (تم عرضهم في الملاحق) بعدها تم

توزيع 89 استمارة إسترجعنا منها 50 استمارة.

### 3- الوثائق والسجلات:

مصدر آخر مهم للحصول على البيانات والمعلومات حول موضوع البحث المراد دراسته،

فهي تساعد الباحث على معرفة طبيعة نشاط المؤسسة والتغيرات التي تطرأ على نشاطها،

إذ تعرف الوثيقة على أنها "مادة توفر المعلومات أو الارشادات وهي الوعاء المادي للمعرفة

وللذاكرة الانسانية وتوجد أنواع كثيرة من الوثائق ولا بد لخبير المعلومات أن يجيد معرفة

خواصها وتحديد نوعها حتى يجري عليها المعالجة المناسبة، ويستعملها الاستعمال المناسب.<sup>1</sup>

وقد ساعدتنا الوثائق التي تحصلنا عليها من طرف المؤسسة أو من الموقع الرسمي للمؤسسة في :

❖ معرفة التطور التاريخي لجامعة عباس لغرور والقطب الجامعي خنشلة.

❖ التعرف على المجال الجغرافي والبشري.

❖ التعرف على الهيكل التنظيمي للكلية (الملحق رقم 04).

### خامسا: مصادر جمع البيانات:

إعتمدت الباحثة على مصادر لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة:

#### 1- المصادر الأولية:

وتتمثل في الإستبيان المصاغ بالإعتماد على مجتمع البحث ومحاور ابعاد متغيرات الدراسة وكذا الملاحظة البسيكة كون الباحثة طالبة في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية- خنشلة-.

#### 2- المصادر الثانوية:

هي أدوات مكملة لمهمة المصادر الأولية، حيث اعتمدت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية المجالات والمقالات والدراسات السابقة ومواقع الأنترنت والتي لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

### سادسا: اساليب معالجة البيانات الإحصائية:

يقصد بمعالجة ابيانات تحويلها من بيانات كيفية الى بيانات كمية حتى تسهل مهمة اجراء كافة العمليات الإحصائية اللازمة لعملية التحليل والتفسير ولتحقيق ذلك نتبع الخطوات التالية:

<sup>1</sup> - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص119.

**1- معاينة ومراقبة البيانات :** وهي مرحلة تدقيق بيانات استمارة الاستبيان التي

استعادتها الباحثة من المبحوثين للتأكد من ان جميع العبارات التي تم الاجابة عليها من قبل المبحوثين واستبعاد الاستبيانات الغير مكتملة.

**2- ترميز البيانات:** يقصد بعملية ترميز البيانات منح رمز خاص بكل عبارة من عبارات

الاستبيان ومحاوره ، حيث يمكن التعامل معها مختصرة فيما بعد، ولتحقيق ذلك تم اعداد جدول للتعريف بمتغيرات الاستمارة في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية في الصفحة المتعلقة بوصف المتغيرات، وانتهت عملية الترميز حسب كل محور من محاور الدراسة (ملحق رقم 02)

**3- تفرغ البيانات ومراجعتها:** ادخلت البيانات المتعلقة بكمل استمارة مباشرة الى نافذة

محرر البيانات spss ، بعدها تم مراجعتها مراجعة نهائية واستدراك الاخطاء وتصحيحها.

**4- التحليل الاحصائي للبيانات:** تم استخدام جملة من معاملات التحليل الاحصائي

تمثل فيما يلي:

أ - التكرارات والنسب المئوية : التعرف التفصيلي على البيانات الشخصية للافراد من اجل تحليلها .

ب- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو كل بعد اضافة الى

استخدامه للحصول على متوسط اجابات المبحوثين على فقرات الاستبيان يحسب كالآتي:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n n_i X_i}{\sum_{i=1}^n n_i}$$

حيث  $i$  تمثل مراكز الفئات

$n_i$  تكرار الفئات

$\sum_{i=1}^n n_i$  مجموع التكرارات

ج- الانحراف المعياري: وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات عينة الدراسة نحو

كل المؤشرات كما ان الانحراف المعياري يوضح ايضا التشتت في استجابات افراد عينة

الدراسة ، فكلما اقتربت القيمة من الصفر فهذا يعني تركيز الاجابات وعدم تشتتها ، اما اذا كانت اقيمة تساوي الواحد او اكبر فذلك يعني عدم تركيز الاجابات وتشتتها<sup>1</sup>

$$a = \sqrt{\frac{1}{n} (\sum_{i=10}^n x_i^2 - N\bar{x}^2)}$$

د- **معامل الارتباط بيرسون:** يستعمل لقياس درجة الارتباط بين المحاور الاساسية لموضوع البحث ، حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين المتغيرات فكلما اقترب قيمته من 1 دل على وجود علاقة ارتباطية قوية وكلما اقترب من ال 0 دل على ذلك ضعف وانعدام العلاقة بين المتغيرين ، فيما ان اشارة معامل الارتباط تدل على العلاقة الطردية اذا كانت موجبة والعلاقة عكسية اذا كانت سالبة.

هـ - **الدائرة النسبية:** تعرض الدائرة النسبية النتائج المتحصل عليها بيانيا.

و- **معامل الثبات (معامل الفاكرومباخ):** وذلك لحساب ثبات اداة الدراسة ومعامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين 0 و 1 فاذا كانت قيمة المعامل مساوية للصفر لا يوجد ثبات في البيانات وعلى العكس اذا كانت قيمة المعامل تساوي الواحد فيوجد ثبات تام في البيانات ، اي كلما زادت قيمته زادت مصداقية اداة الدراسة

ي- **معامل الصدق:** يقصد به المقياس الذي يقيس ما وضع لقياسه ويحسب بالجزر التربيعي لمامل الثبات.

## سابعا: الخصائص السيكومترية لإستبيان العينة الإستطلاعية

### 1- الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من ثلاث أساتذة في الاختصاص (ملحق رقم 03) وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من

<sup>1</sup> - فهمي محمد شامل بهاء الدين، الاحصاء بلا معانات (المفاهيم والتطبيقات) باستخدام برنامج ال spss ، الطبعة 1،

الرياض، ادارة الطباعة والنشر، 2005 من ص 190.

حذف وتعديل في ظل المقترحات المقدمة بغية التأكد من مدى قياسها، حيث استفاد من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص محتوى ومدى تناسق عبارات الاستبيان .

## 2- الصدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان ككل.

✓ جميع الأبعاد لكل عامل على حدة لحساب معامل الارتباط لبعدي البيئة المادية والبيئة التنظيمية مع بيئة العمل الداخلية.

✓ حساب معامل الارتباط بين المحورين: محور البيئة المادية و البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي.

الجدول (6):يبين معامل الاتساق والانسجام بين البيئة المادية وبيئة العمل الداخلية.

		بيئة العمل الداخلية	البيئة المادية
بيئة العمل الداخلية	معامل ارتباط	1	0.60
	بيرسون	0.02	
	مستوى المعنوية	50	
	عدد العينة		
البيئة المادية	معامل ارتباط	0.60	01
	بيرسون		
	مستوى المعنوية	0.02	
	عدد العينة	50	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حسب الجدول نجد أن معامل الارتباط 0.60 وهي قيمة تقترب من القيمة 01 وبالتالي هناك علاقة متوسطة بين البيئة المادية والمحور الأول بيئة العمل الداخلية عند مستوى دلالة 0.02.

الجدول رقم (7) : يبين معامل الاتساق والانسجام بين بيئة العمل التنظيمية وبيئة العمل الداخلية.

		بيئة العمل الداخلية	البيئة التنظيمية
بيئة العمل الداخلية	معامل ارتباط بيرسون	1	0.65
	مستوى المعنوية	0.01	
	عدد العينة	50	
البيئة التنظيمية	معامل ارتباط بيرسون	0.65	01
	مستوى المعنوية	0.01	
	عدد العينة	50	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حسب الجدول نجد أن معامل الارتباط 0.65 وهي قيمة تقترب من القيمة 01 وبالتالي هناك علاقة متوسطة بين البيئة التنظيمية و القسم الأول بيئة العمل الداخلية عند مستوى دلالة 0.01.

الجدول رقم (8): يبين معامل الاتساق والانسجام بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي

		الاستقرار الوظيفي	بيئة العمل الداخلية
بيئة العمل الداخلية	معامل ارتباط بيرسون	1	0.69
	مستوى المعنوية	0.01	
	عدد العينة	50	

## الفصل الرابع:

### الإجراءات المنهجية للدراسة

01	0.69	معامل ارتباط بيرسون	الاستقرار الوظيفي
	0.01	مستوى المعنوية	
	50	عدد العينة	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حسب الجدول نجد أن معامل الارتباط 0.69 وهي قيمة تقترب من القيمة 01 وبالتالي هناك علاقة قوية بين بيئة العمل الداخلية والمحور الثالث الاستقرار الوظيفي عند مستوى دلالة 0.01.

وبعد المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج تحليل الحزم الإحصائية spss وحساب كلا المعاملين:

❖ معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ

❖ نتج لدينا ثبات وصدق الاستبيان المستخدم في دراستنا.

### 3- الثبات :

ويقصد بها ثبات الاستبيان، أي أن الدراسة ستعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، فثبات الاستبيان يعني استقرار نتائجه وعدم تغيرها بشكل كبير إذا ما تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) يتحقق من ثبات الاستبيان كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (9): يبين معامل ألفا كرونباخ

الرقم	محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
01	البيئة المادية والتنظيمية وعدد عباراتها 28 عبارة	0.70
02	الاستقرار الوظيفي وعدد عباراته 11 عبارة	0.68

03	معامل الثبات الكلي	0.72
----	--------------------	------

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال معامل الفا كرونباخ لمحاور الاستبيان الذي نريد من خلاله قياس درجة الثبات نجد أن معامل الثبات الاجمالي قدر ب 0.72 وهي نسبة عالية مما يحقق لنا ثبات أداة الدراسة.

#### 4- اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول رقم (10): يبين معامل كولمجروف

القسم	عنوان المحور	عدد العبارات	مستوى المعنوية
الأول	البيئة المادية والتنظيمية	28	0.310
الثاني	الاستقرار الوظيفي	11	0.700

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق نستنتج أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة  $a=0,50$  وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات هو التوزيع الطبيعي ومنه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية ( الباراميتريية)

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا هذه، حيث وجدنا المنهج المناسب لهذه الدراسة هو (المنهج الوصفي) الذي هو طريقة من طرق التحليل بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض الدراسة كما تم في الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمنية و المكانية و البشري، كما استخدمنا مجموعة من التقنيات و الأساليب من ملاحظة و استمارة الاستبيان وهذا الاكتشاف وفهم الدوافع و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة و إتمام للخطوات البحث العلمي بوضع الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الخامس:  
(تحليل البيانات وتفسير نتائج  
الدراسة)

### تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الرابع إلى مختلف الإجراءات الميدانية، وبعد توزيع الإستبيان على العينة الأساسية للدراسة وجمع البيانات، سنحاول في هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها، وتحليلها ثم مناقشتها على ضوء نتائج إختبار الفرضيات، والوصول إلى النتيجة العامة.

### أولاً: تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة

من خلال معالجتنا لبيانات الدراسة احصائياً باستخدام برنامج تحليل الحزم الاحصائية SPSS تحصلنا على البيانات الشخصية لمفردات الدراسة مترجمة كماً وبيانياً كآتي :

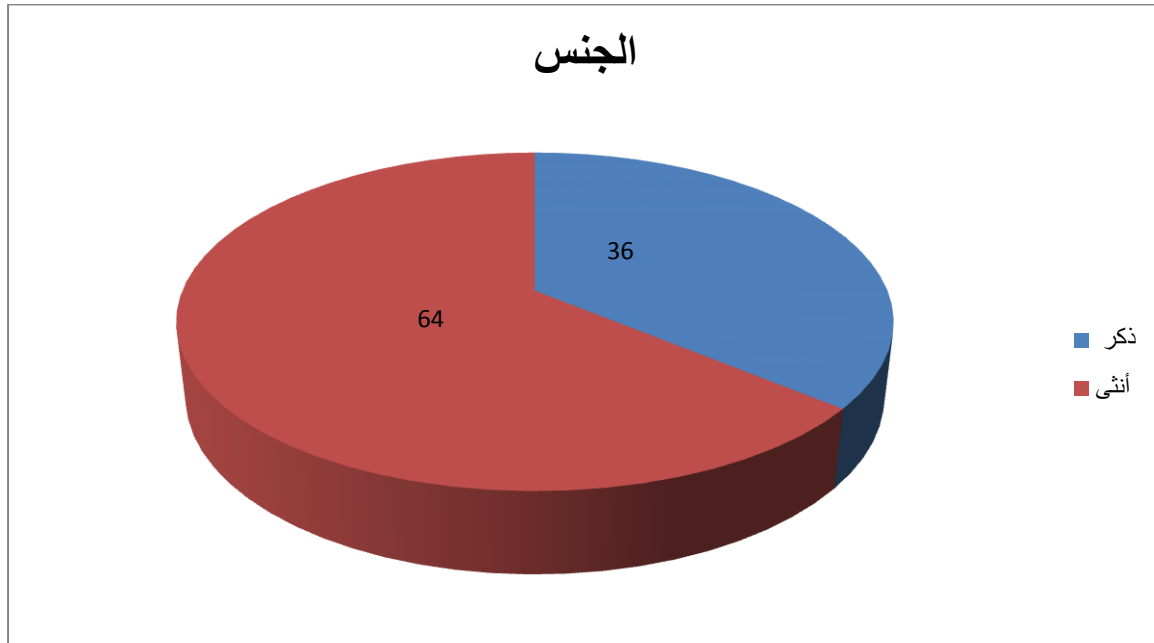
#### 1- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس: الجدول رقم(11): يبين تحليل النتائج حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	التصنيف حسب الجنس
36%	18	ذكر
64%	32	أنثى
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث بلغت 64% بينما نسبة الذكور بلغت 36% من إجمالي عينة الدراسة، أي بلغ عدد الإناث 32 أنثى في مقابل 18 رجل وهذا يدل على أن أغلب فئة هي فئة الإناث في عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وهذا راجع إلى أن أبواب التوظيف مقترحة للجنسين الذكر والأنثى إلا أن الإناث أساتذة لهم الدور الأكبر في تمثيل الكلية محل الدراسة في حدود ما أبرزته عينة البحث.

الشكل رقم 08: دائرة نسبية تبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

2- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير العمر:

الجدول رقم (12): يبين تحليل النتائج حسب متغير العمر

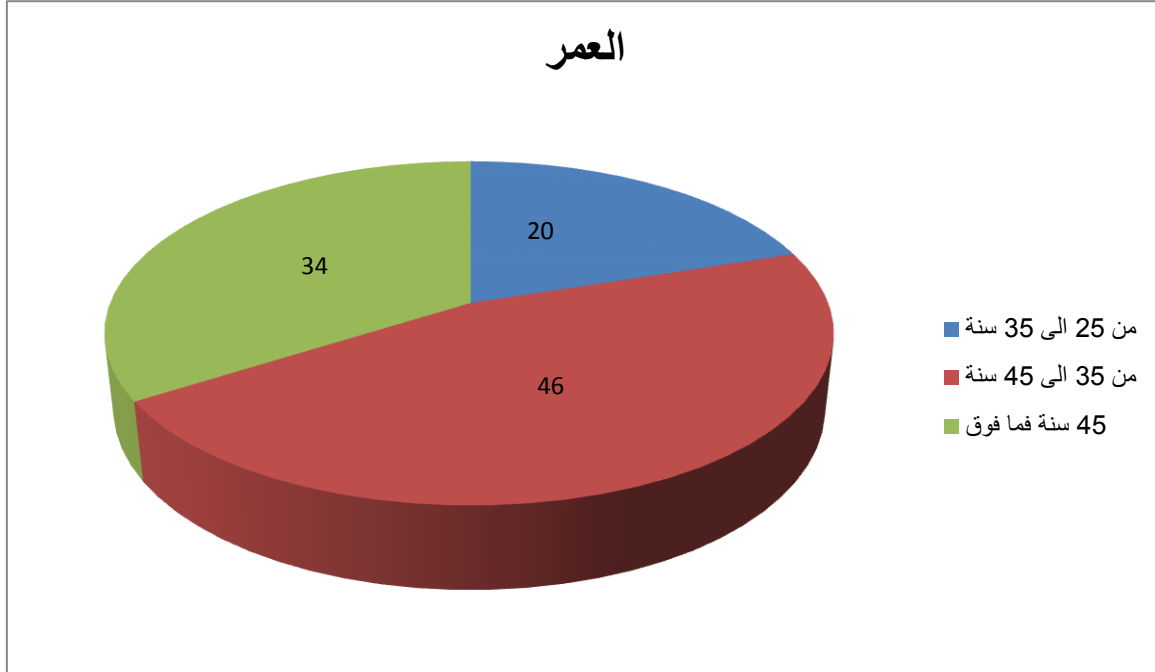
النسبة المئوية	التكرار	التصنيف حسب العمر
20%	10	السن من 25-35 سنة
46%	23	الفئة العمرية 35-45 سنة
34%	17	الفئة العمرية أكثر من 45 سنة
100%	50	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 35 و 45 سنة بنسبة 46 % وهذا راجع إلى أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب وهي الفئة الأكثر

نشاطا وحيوية والتي يكون لها دافعية في بيئة العمل الداخلية خصوصا أن العمل كأستاذ يتطلب جهد عقلي وفكري كثيرا.

الشكل رقم 09: دائرة نسبية تبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير العمر.



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

3- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية :

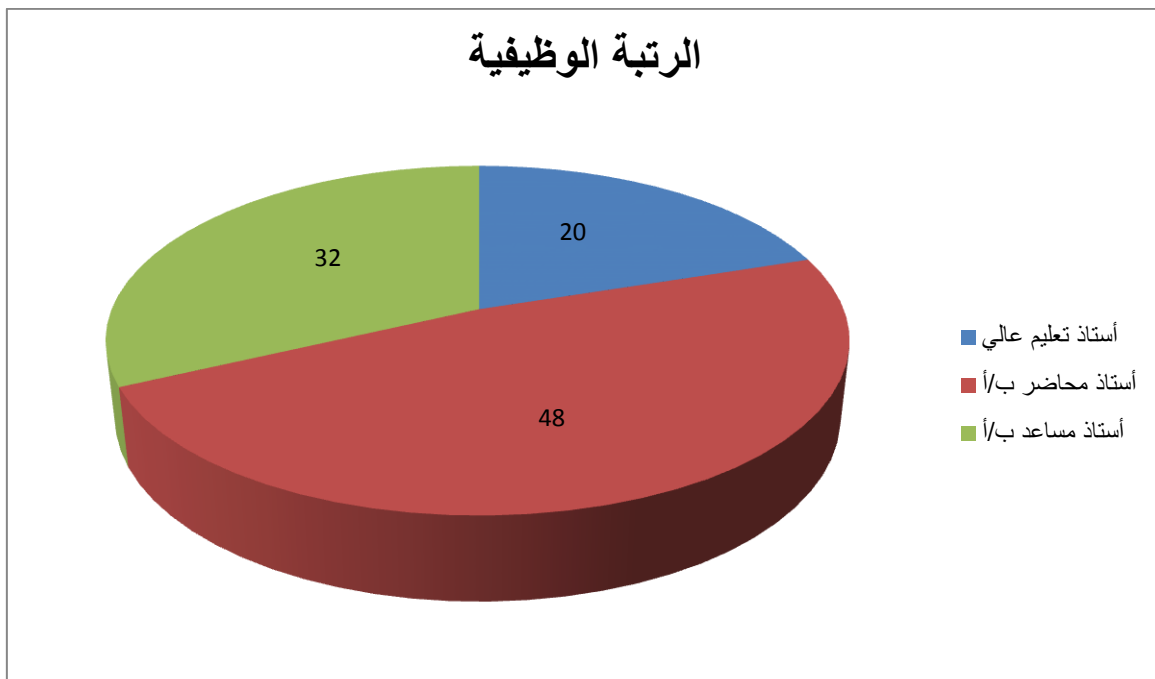
الجدول رقم (13): يبين تحليل النتائج حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	التصنيف حسب الرتبة الوظيفية
20%	10	أستاذ تعليم عالي
48%	24	أستاذ محاضر ب/أ
32%	16	أستاذ مساعد ب/أ
100 %	50	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون رتبة أستاذ محاضر ب/أ بنسبة 48 % في حين باقي أفراد عينة الدراسة يحملون رتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 20% و أستاذ مساعد ب/أ بنسبة 32% وهذا راجع إلى أن الترقية تتم بطريقة مستمرة ودائمة نحو منصب أعلى وهذا نوع من التحفيز للأستاذ.

الشكل رقم 10 : دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الرتبة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss

4- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الخبرة المهنية:

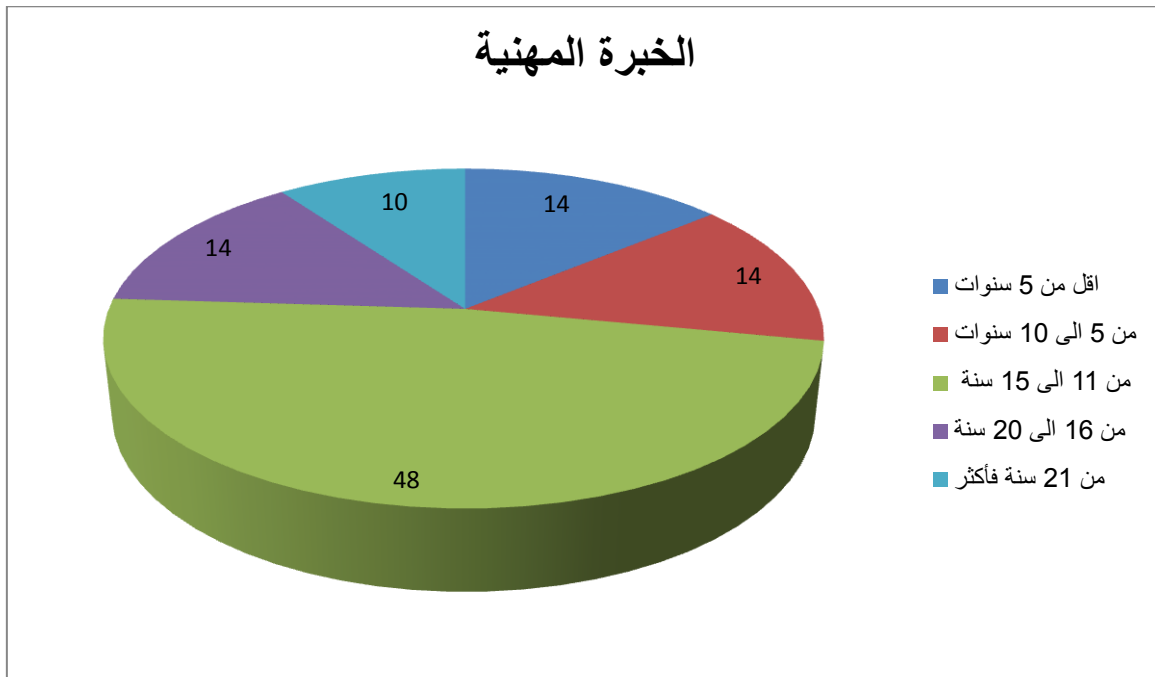
الجدول رقم (14): خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	07	14%
من 05-10 سنوات	07	14%
من 11-15 سنة	24	48%

20-16 سنة	07	14%
21 سنة فأكثر	05	10%
المجموع	50	100%

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم 11: دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 48% كانت لأفراد العينة الذين لديهم خبرة واقدمية من [11-15] سنة في حين نجد نسب جد متقاربة بنسبة 14% بالنسبة للفئات الأقل من 5 سنوات والفئة من [05-10] سنة والفئة [16-20] أما نسبة 10% كانت للفئة التي خبرتهم 21 سنة فأكثر وهذا راجع الى أن الجامعة تتبع سياسة توظيف نشطة في السنوات القليلة الماضية، وأن الأساتذة لديهم خبرة لا بأس بها ما يساعدهم في التأقلم وتكوين علاقات وزيادة مشاركتهم في القرارات والاجراءات بحكم خبرتهم ما ينعكس إيجابا على شعورهم بالاستقرار.

5- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الشهادة العلمية:

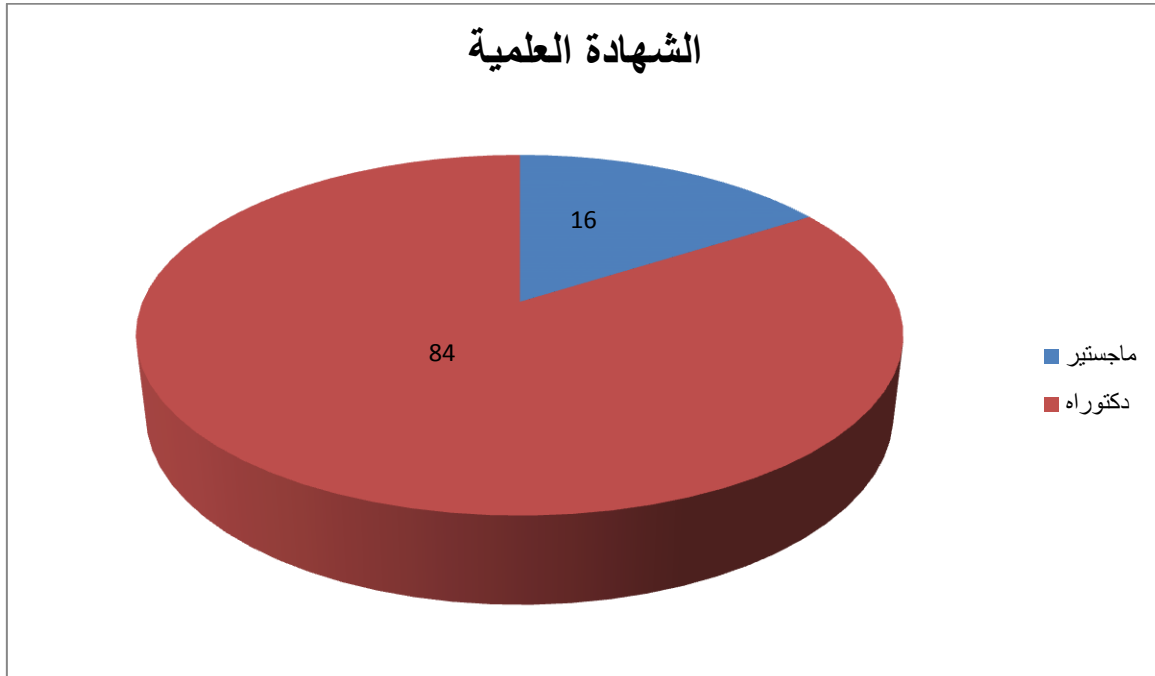
الجدول رقم (15) : يبين تحليل النتائج حسب متغير الشهادة العلمية

النسبة المئوية	التكرارات	الراتب المتقاضى
16%	08	ماجستير
84%	42	دكتوراه
100%	50	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية الأساتذة حاصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 84% في حين نجد أن باقي أفراد العينة حاصلين على شهادة الماجستير بنسبة 16%، وهذا راجع إلى وجود بيئة عمل تشجع على البحث العملي والتفوق الأكاديمي مما يعني أن تحديدهم لعلاقة بيئة العمل الداخلية بالاستقرار الوظيفي سيتم حسب خلفيتهم العلمية ولن يكون تقييما عشوائيا نظرا لتأثير المستوى التعليمي في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء لأن العلم يكسب الأفراد قيم وخبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين وهذا ما سيعطي مصداقية أكبر لنتائج الدراسة، أكثر مما لو أن العينة لا تتمتع بهذه الدرجة من المستوى العلمي.

الشكل رقم 12: دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الشهادة العلمية.



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

6- تحليل خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس الإقامة:

- الجدول رقم (16) تحليل النتائج حسب متغير الإقامة

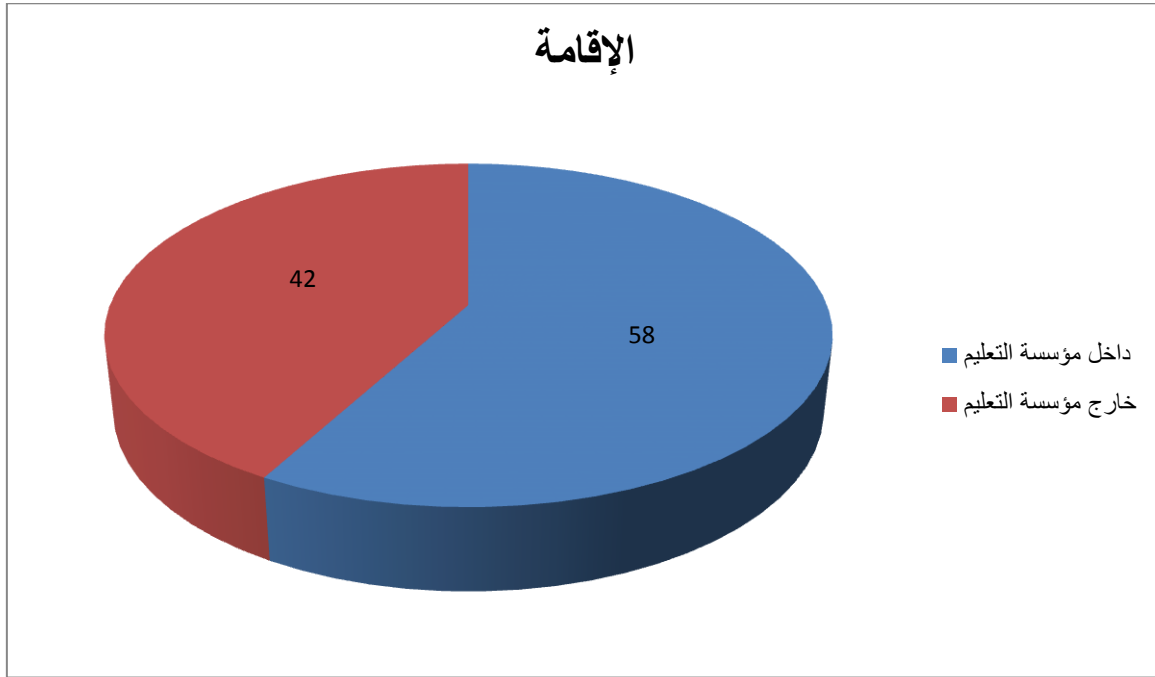
الإقامة	التكرارات	النسبة المئوية
داخل مؤسسة التعليم	29	58%
خارج مؤسسة التعليم	21	42%
المجموع	50	100%

- المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 58% كانت لأفراد العينة المقيمين داخل مؤسسة التعليم في حين بلغت نسبة 42% لأفراد العينة المقيمين خارج مؤسسة التعليم. وهذا راجع إلى أن الإقامة في ولاية المؤسسة تقلل من جهد التنقل من ولاية إلى ولاية أخرى من أجل

العمل مما يسهم في نوع من الإستقرار لدى الأستاذ، عكس الإقامة خارج ولاية المؤسسة التي تعتبر مؤشر سلبي على راحة وإستقرار الأستاذ.

الشكل رقم 13: دائرة نسبية تبين النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الإقامة.



المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

ثانيا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الأول البيئة المادية

الجدول رقم (17): يبين عبارات البيئة المادية

الترتيب	مستوى المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
04	0.00	0.40	1.80	مستوى الإضاءة بالقاعات والمدرجات مناسب لتأدية مهامي على أكمل وجه	01
01	0.00	0.14	1.02	الإضاءة الجيدة تشعرنني بالراحة وتزيد من حماسي لتأدية مهامي على أكمل وجه	02
10	0.00	0.49	2.40	يتوفر مكان عملي على الهدوء اللازم لتأدية مهامي على احسن وجه	03
02	0.00	0.30	1.10	يساهم الهدوء في مكان عملي في زيادة انتاجي والشعور بالراحة	04
05	0.00	0.24	1.94	تتوفر بيئة العمل على تهوية كافية ودرجة	05

				حرارة مناسبة سواء في البرد او الحرارة	
06	0.00	0.00	2	توفر الجامعة التدفئة المناسبة في الشتاء في قاعات التدريس	06
03	0.00	0.38	1.18	توفر التهوية الكافية والحرارة المناسبة يؤدي الى زيادة النشاط والحيوية	07
08	0.00	0.48	2.36	تمتاز بيئة العمل بالنظافة	08
08	0.00	0.48	2.36	راض على نظافة مكان عملي	09
07	0.00	0.74	2.32	تسعى المؤسسة الى توفير التجهيزات العامة	10
11	0.00	0.40	4.80	تتوفر قاعة المحاضرات على اجهزة الميكروفون مما يجعله يساعدني على ايصال المعلومة بكل سهولة	11

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج spss

- احتلت العبارة رقم 02 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 1.02 وانحراف معياري 0.14 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على الإضاءة الجيدة تشعرني بالراحة وتزيد من حماسي لتأدية مهامتي على أكمل وجه. هذا راجع إلى أهمية الإضاءة الجيدة وتأثيرها الإيجابي على راحتهم وحماسهم لأداء مهامهم بشكل أفضل، فالإضاءة الجيدة توفر بيئة مريحة ومشجعة وزيادة التركيز والانتباه والقدرة على التفاعل مع الطلاب بشكل أفضل، فيشعر الأستاذ بالإرتياح و الإستقرار داخل القاعة.
- ثم العبارة رقم 04 في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 1.10 وانحراف معياري 0.30 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على يساهم الهدوء في مكان عملي في زيادة إنتاجي وشعوري بالراحة. هذا راجع إلى أن الهدوء في بيئة العمل يعزز التركيز والانتباه مما يساهم في تحقيق مناقشات أكثر فعالية ويزيد من التفاعل الإجتماعي فالهدوء في مكان العمل يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق أعلى مستويات الجودة وشعور الأستاذ بالراحة والرضا أثناء تأدية مهامه.

- واحتلت العبارة رقم 07 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 1.18 وانحراف معياري 0.30 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على توفر التهوية الكافية والحرارة المناسبة يؤدي إلى زيادة النشاط والحيوية. هذا راجع إلى توفير بيئة عمل ملائمة من حيث التهوية ودرجة الحرارة يحين المزاج والرضا و يعزز راحة الأستاذ ما يؤدي إلى زيادة الحيوية والمشاركة الفعالة مع الطلاب والقيام بأعماله الأكاديمية والأنشطة الجامعية بكفاءة.
- تليها العبارة رقم 01 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.80 وانحراف معياري قدره 0.40 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على مستوى الإضاءة بالقاعات والمدرجات مناسب لتأدية مهامهم على أحسن وجه. هذا راجع إلى إهتمام مصلحة الصيانة في الكلية إلى تكييف الإضاءة ومرونة التحكم بشكل يتناسب مع طبيعة العمل، فالإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع أدائه وبجهد أقل، كما أنها تسمح برؤية عناصر بيئة العمل بإعتباره أمر ضروري وغاية في الأهمية لضمان سير العمل بصورة جيدة.
- ثم العبارة رقم 05 في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.94 وانحراف معياري قدره 0.24 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على تتوفر بيئة العمل على تهوية كافية ودرجة حرارة مناسبة في البرد أو الحر. هذا راجع إلى إهتمام إدارة المؤسسة إهتماما كبيرا بصحتهم وراحتهم، فعندما يكون الهواء نقياً ومنعشاً وتكون درجة الحرارة ملائمة للأنشطة اليومية يشعر الأستاذ بالإرتياح والإستقرار الجسدي والتفكير الواضح وبالتالي أداء الأستاذ مهامه وتولي المسؤوليات الأكاديمية بكفاءة.
- بينما احتلت العبارة رقم 06 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره 2.00 وانحراف معياري 0.00 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على توفر المؤسسة التدفئة اللازمة في فصل الشتاء. هذا راجع إلى

أن الجامعة وضعت سياسة لضمان توفير بيئة عمل ملائمة ومريحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، تشمل توفير التدفئة المناسبة حيث يمكن أن تؤثر الراحة الحرارية على تركيز الطلاب وقدرتهم على المشاركة في الدروس بشكل إيجابي وضمان إستقرار الأستاذ خلال تأدية مهامه.

- تلتها العبارة رقم 10 في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.32 وانحراف معياري قدره 0.74 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على أن إدارة المؤسسة تسعى إلى توفير التجهيزات العامة. هذا راجع إلى توفير الإمكانيات الهامة من خلال توفير المكاتب والمقاعد والأدوات والتقنيات (سبورة، أجهزة إلكترونية (لإستخدامها في العروض التقديمية والمحاضرات، كذلك مناطق الإستراحة ومرافق الصحة، ما يتيح للأساتذ ان يكون مركزا ومرتاحا من خلال أداء مهامه الأكاديمية، كذلك تجهيزات الأمان والسلامة يشمل توفير أنظمة الإنذار والأجهزة الامنية لضمان يلامة الأستاذ والطالب داخل الجامعة.

- جاءت العبارتين رقم 08 و 09 في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.36 وانحراف معياري 0.48 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على أنهم راضون على نظافة مكان عملهم، حيث أن بيئة العمل تمتاز بالنظافة راجع إلى أن الكلية ملتزمة بالمعايير العالية للنظافة والترتيب في مكان العمل، إذ يعد الحفاظ على نظافة البيئة العملية جزءا مهما في توفير بيئة صحية وآمنة للأساتذة كيما يخفف من التوتر النفسي الناجم عن الفوضى ويساعد على الإنضباط والإنتظام في حين راض على نظافة مكان عملي تفر على الرضا التام للأساتذة على نظافة بيئة العمل

- وجاءت العبارة رقم 03 في المرتبة 10 بمتوسط حسابي قدره 2.40 وانحراف معياري قدره 0.49 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على توفر الهدوء اللازم لتأدية مهامي على أحسن وجه. هذا راجع إلى

النظام السائد في المؤسسة هو نظام آمن وفعال يحرص على توفير الجو المناسب ما يؤثر إيجاباً على درجة كفاءتهم في تأدية مهامهم وعلى تركيزهم في العمل ما يخلق نوعاً من الراحة النفسية مما ينعكس إيجاباً على إستقرارهم في الكلية.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم 11 بمتوسط حسابي قدره 4.80 وانحراف معياري قدره 0.40 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة سلبية وأفراد العينة غير موافقون بشدة على أن قاعات المحاضرات تتوفر على أجهزة الميكروفون مما يجعله يساعدي إيصال المعلومة بكل سهولة. هذا راجع إلى أن الكلية حديثة الإفتتاح لذلك ن هناك نقص في التجهيزات، وهذا ما ينعكس على أداء الأساتذة ما يقلل من إستيعاب الكلية للدروس من جهة و إجهاد الأستاذ من جهة أخرى. مما يؤثر سلباً على نفسية الطرفين ويقلل من إستقرار الأستاذ.

ومنه يمكن القول وحسب رأي المستجوبين فان هناك قبول عام حول عبارات البيئة المادية وبمتوسط حسابي يقدر ب 2.11، وانحراف معياري 0.37، أي عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين.

### ثالثاً : عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثاني البيئة التنظيمية:

الجدول رقم (18) : يبين أبعاد البيئة التنظيمية

الترتيب	مستوى المعنوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	الرقم
05	0.00	0.30	1.10	يسمح النمط القيادي لقيادة القسم بزيادة مشاركتي في صنع القرارات	01
17	0.00	0.00	2	يتعامل القائد مع المرؤوسين بعدالة	02
16	0.00	0.14	1.98	يشجع رئيس القسم مجهود المرؤوسين المتميزين	03
15	0.00	0.74	1.92	تهتم ادارة القسم بتنمية وتطوير قدراتي ومهاراتي ووضع اهداف ثابتة من اجل	04

				تحسين اداء الاساتذة	
06	0.00	0.35	1.14	يراعي رئيس القسم ظروف الشخصية	05
12	0.00	0.41	1.78	عملية اتصالي بادارة القسم تمتاز بالمرونة	06
13	0.00	0.40	1.80	تمتاز بيئة عملي بنمط اتصال مباشر	07
08	0.00	0.40	1.20	تعتمد ادارة الكلية على وسائل اتصال متطورة تساعدني على تأدية مهامى	08
01	0.00	0.14	1.02	التواصل الداخلي للجامعة دور في إبقائي على اطلاع بأحوال الجامعة وتوجهاتها	09
11	0.00	0.43	1.76	تسعى ادارة القسم الى رفع مستوى العلاقات الانسانية والاجتماعية بين الاساتذة والمرؤوسين	10
10	0.00	0.46	1.70	الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع مستواي الأكاديمي	11
01	0.00	0.14	1.02	الرزنامة الزمنية للرواتب منتظمة	12
09	0.00	0.48	1.64	الراتب الذي اتقاضاه يلبي متطلبات حياتي اليومية	13
06	0.00	0.35	1.14	تتقاضى مكافئات مالية بدل عملي الاضافي	14
01	0.00	0.14	1.02	نحصل على الترقيات بشكل آلي عند استكمال الشروط القانونية	15
01	0.00	0.14	1.02	توفر ادارة القسم من أساتذة فرص الترقية نحو منصب أعلى	16
14	0.00	0.38	1.82	الترقية تساعد على تحفيز الأساتذة	17

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على برامج Spss.

- احتلت العبارات 09-12-15-16 المرتبة الأولى متوسط حسابي قدره 1.02 وانحراف معياري 0.14 وهذا يدل على أن العبارات إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة. حيث ان للتواصل الداخلي للجامعة دور في ابقائهم على اطلاع بأحوال الجامعة وتوجهاتها راجع إلى تنظيم الجامعة إجتماعات منتظمة مع أعضاء هيئة التدريس لمناقشة وتحديد التوجهات الجديدة وتتيح للأساتذة فرص طرح الأسئلة

والمشاركة في إتخاذ القرارات المهمة. كذلك إنشاء بوابات إلكترونية توفر للأساتذة الوصول إلى معلومات محدثة حول الجامعة، مايزيد من إحساسهم بالإنتماء ويقلل شعورهم بالإغتراب. في حين ان الرزنامة الزمنية للرواتب منتظمة راجع إلى أن هناك تنظيماً دقيقاً في عملية صرف الرواتب والإلتزام بإنتظام ما يمكن الأساتذة في التركيز بشكل أفضل على أداء مهامهم الأكاديمية والتعليمية دون التفكير الزائد في الجوانب المالية، مايزيد من شعورهم بالإستقرار المالي وبالتالي الإستمرار في العمل. وأن حصولهم على الترقيات بشكل آلي عند استكمال الشروط القانونية راجع إلى الحيادية والعدالة في النظام الوظيفي وفقاً للقوانين المتاحة في التعليم العالي، ما يضمن أن الأستاذ يتمتع بفرصة متساوية للترقية بناء على جهوده وأدائه الوظيفي ما يشعره بالثقة والأمان وتعزيز إستقراره في المؤسسة. وأن إدارة القسم توفر فرص الترقية نحو منصب أعلى راجع إلى النقاط الممنوحة نتيجة للأداء العملي وتخصيصها للأساتذة الذين يحققون أهدافاً في مجال عملهم. من خلال نشر الأبحاث العلمية في المجالات ذات السمعة العالية والمشاركة في المؤتمرات العلمية ومناقشة أطروحات الدكتوراة. ما يعزز المساهمة الفعالة في مجال البحث العلمي، وتحقيق الإستقرار الوظيفي.

- ثم العبارة رقم 01 في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره 1.10 وانحراف معياري 0.30 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة أن النمط القيادي لإدارة القسم لا يسمح بزيادة مشاركتهم في صنع القرارات. هذا راجع إلى الجودة العامة في بيئة العمل الداخلية من المعاملة الجيدة التي يتلقونها داخل المؤسسة ويرجع إلى حصولهم على حوافز مادية ومعنوية ووجود علاقة طيبة بين الأستاذ والقائد. هذا ما يحقق لهم الرضا عن العمل.

- واحتلت العبارتين 14 و 05 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره 1.14 وانحراف معياري 0.35 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد

العينة موافقون بشدة على أن رئيس يراعي ظروفهم الشخصية، يتقاضون مكافآت مالية بدل عملهم الإضافي. حيث ان مقاضاتهم للمكافآت المالية بدل عملهم الإضافي، وذلك راجع إلى التقدير المهني لقيمتهم وجهوده الإضافية مايزيد من نظام تبادل الخدمات والمكافآت في المؤسسة التعليمية كوسيلة لتحفيز الأستاذ للقيام بمزيد من الأعمال الإضافية وتلبية إحتياجات المؤسسة بشكل أفضل. وأن مراعاة رئيس القسم لظروفهم الشخصية راجع إلى إهتمام إدارة القسم بالأستاذ العامل و إحترام حياته الشخصية مما يؤدي إلى تبني سياسة مرنة تتيح للأساتذة التوازن بين العمل و الحياة الشخصية. مما يؤثر أحيانا على نشاط العامل أو دقة أوقات الحضور او قد يؤدي إلى التغيب لفترة معينة عن العمل.

- تليها العبارة رقم 08 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 1.20 وانحراف معياري 0.40 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة أن إدارة الكلية تعتمد على وسائل متطورة تساعدني على تأدية مهامتي. هذا راجع إلى توفير الكلية التجهيزات والتقنيات التي تساعد الأستاذ في إنجاز مهامه والقيام بعمله، كإعتماد خلية الإصغاء والتوجيه ومنصة "بروغرس" يسهل عملية الإطلاع على كل مايتعلق بشؤون الأساتذة.

- ثم العبارة رقم 13 في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره 1.64 وانحراف معياري 0.48 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة الراتب الذي يتقاضونه لا يلبي متطلبات حياتهم اليومية. هذا راجع إلى شعورهم بالراحة المالية والجودة الحياتية للأستاذ الجامعي وبالتالي تعزيز الإستقرار الوظيفي والتفاني في العمل الأكاديمي الإجتماعي.

- بينما احتلت العبارة رقم 11 المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدره 1.70 وانحراف معياري 0.46 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على أن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع مستواهم

- الأكاديمي. هذا راجع إلى رضا الأيتاذ عن الراتب الذي يتقاضاه أن غالبية الأساتذة حاصلين على درجات اعلى (دكتوراة)، وهو عامل في تحديد راتبه وكذلك الخبرة المهنية التي يكتسبونها تزيد من تحسين رواتبهم، ووجود تقدير للأساتذة الذين يظهرون أداء متميز ويساهمون في تطوير المعرفة في مجالاتهم الأكاديمية.
- تلتها العبارة رقم 10 في المرتبة 11 بمتوسط حسابي 1.76 وانحراف معياري قدره 0.43 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على أن إدارة القسم تسعى إلى رفع مستوى العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأساتذة والمرؤوسين. هذا راجع إلى محاولة إدارة القسم تعزيز البيئة العملية الداخلية وتحسين التفاعلات من خلال تنظيم فعاليات ومناسبات لتعزيز التواصل وبناء العلاقات بين الأفراد ما يخلق بيئة عمل محفزة، وهذا ماركز عليه إلتون مايو في أن العلاقات والتفاعلات الإجتماعية لها دور هام في رفع مستوى العمل وتحقيق الإستقرار.
- وجاءت العبارة رقم 06 في المرتبة 12 بمتوسط حسابي 1.78 وانحراف معياري قدره 0.41 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على أن عملية اتصالهم بإدارة القسم تمتاز بالمرونة. هذا راجع إلى أن نظام الإتصال مفعّل بطريقة ايجابية ما يؤدي إلى القيام بأعمالهم في الوقت المناسب الأمر الذي يجنبهم تلقي اللوم والتحذير من قبل رئيس القسم، فالإتصال الجيد والمرن يساعد المؤسسة على كشف بعض الظواهر النفسية والاجتماعية ومساعدتهم على تنمية قدراتهم ودفعهم للعمل.
- وجاءت العبارة رقم 07 في المرتبة 13 بمتوسط حسابي قدره 1.80 وانحراف معياري 0.40 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن سلبية وأفراد العينة غير موافقون بشدة تمتاز بيئة عملهم بنمط اتصال مباشر. هذا راجع إلى إعتقاد نمط الحوار والمشاركة المباشرة الناتج عن العلاقات الاجتماعية المتميزة داخل الكلية، كذلك إلى

- قنوات الإتصال المفتوحة بين جميع العاملين. مايساعد على تحديد المشاكل الموجودة في مكان العمل، فالإتصال المباشر يعمل على تحسين التنسيق والتعاون بين مختلف وحدات التنظيم وعلى تحسين أداء الأساتذة وحصولهم على رضا أكبر في الكلية.
- ثم العبارة رقم 17 في المرتبة 14 بمتوسط حسابي 1.82 وانحراف معياري قدره 0.38 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون الترقية تساعد على تحفيز الاساتذة. هذا راجع إلى أن الترقية تفتح أفقا أكبر للأساتذة لتطوير مهاراتهم وزيادة خبراتهم المهنية، وتمنحه مستوى اعلى من التأثير والمسؤولية في الجامعة، وتكسبه الوصول إلى مستوى أعلى من الإنجازات الأكاديمية ماتعطيهم الثقة في قدراتهم وتعزيز إنتمائهم للكلية.
- وجاءت العبارة رقم 04 في المرتبة 15 بمتوسط حسابي 1.92 وانحراف معياري 0.74 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون أن إدارة القسم تهتم بتنمية وتطوير قدراتهم. هذا راجع إلى أن إدارة القسم توفر فرص التدريب التي تستهدف مهارات التدريس والبحث والتواصل، حيث يتاح للأساتذة فرص التبادل العلمي من خلال مشاركتهم في المؤتمرات والملتقيات و في الملتقيات والمؤتمرات والفعاليات وتقديم فرص تكوينية وتدريبية التي تنطوي على الخروج إلي خارج البلد، مما يساهم في توسيع آفاقهم الاكاديمية وتنمية وتطوير أداء الأستاذ.
- تليها العبارة رقم 03 في المرتبة 16 بمتوسط حسابي قدره 1.98 وانحراف معياري قدره 0.14 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على أن رئيس القسم يشجع جهودات المرؤوسين الجيدين. هذا راجع إلى إتباع إدارة القسم لإستراتيجية تعزيز الجودة و التنوع الأكاديمي وتحفيز الأساتذة على تقديم أفضل ما لديهم، ما يدل كذلك على وجود علاقة جيدة بين إدارة القسم والاستاذ

المبنية على التعاون المتبادل الذي يؤدي إلى تعزيز رغبة الأستاذ في الإستمرار في العمل والتفاني في مهام الأكاديمية.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم 02 بمتوسط حسابي قدره 02 وانحراف معياري قدره 0.00 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون يسمح النمط القيادي لإدارة القسم بزيادة المشاركة في صنع القرارات. هذا راجع إلى أن القيادة في بيئة العمل للكلية في توافق وإنسجام في تطبيق الأسلوب القيادي الموحد كما يشير إلى وجود نظام إداري قائم على قوانين وسياسات تعامل عادلة وشفافة في الكلية وتطبيقها على الجميع على قدم المساواة. مما يشجع الاستاذ على تبني سلوك إيجابي في الكلية وشعوره بالإستقرار والمساهمة الفاعلة.

ومنه يمكن القول وحسب رأي المستجوبين فان هناك موافقة وبشدة حول عبارات البيئة التنظيمية وبمتوسط حسابي يقدر بـ 1.47، وانحراف معياري 0.31، أي عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين.

#### رابعاً: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثالث الاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (19): يبين عبارات الاستقرار الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية	الترتيب
01	اشعر بالرضا والارتياح في اداء عملي	1.14	0.35	0.00	03
02	عملي مريحاً نفسياً وجسماً	1.60	0.49	0.00	07
03	تشعر بالارتياح بخصوص عدالة ومساواة ادارة القسم بين الاساتذة في بيئة العمل	1.50	0.50	0.00	06

05	0.00	0.40	1.20	التزم بتعليمات وتوجيهات رئيس القسم	04
04	0.00	0.37	1.16	احرص على اداء مهامي بجودة	05
09	0.00	0.44	1.74	التزم بأوقات العمل	06
11	0.00	0.38	1.82	التزم بالحضور الدائم	07
08	0.00	0.46	1.70	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني انتمي الى الكلية	08
10	0.00	0.41	1.78	احاول الابداع في اداء عملي	09
02	0.00	0.19	1.04	احرص على تدريس ساعات اضافية اذا استدعى الامر ذلك	10
01	0.00	0.46	1.03	لا اترك العمل بالمؤسسة اذا اتحت لي فرصة عمل افضل في مؤسسة جامعية اخرى	11

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على برامج Spss،

- احتلت العبارة رقم 11 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 1.03 وانحراف معياري قدره 0.46 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على عدم تركهم للمؤسسة إذا اتحت لهم فرصة عمل في مؤسسة جامعية أخرى. هذا راجع إلى خبرتهم في مجالهم نظرا لأقدميتهم في العمل، وهذا دليل على وفائهم وولائهم للمؤسسة وبالالتزام في عملهم وراضهم التام عن مناصب شغلهم وماتقدمه الكلية من خدمات وشعورهم ماخلق نوع من الإنتماء تجاه المؤسسة

- ثم العبارة رقم 10 في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 1.04 وانحراف معياري قدره 0.1 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة سلبية وأفراد العينة غير موافقون بشدة على تدريس ساعات إضافية إذا استدعى الأمر ذلك. هذا راجع إلى تأثير بيئة العمل الداخلية على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ، عندما يجد الأستاذ دعماً وتقديراً في بيئته العملية فإنه يشعر بالراحة في أداء مهامه التدريسية هذا بدوره يؤدي إلى إستقراره ورغبته في الإستمرار في تقديم أفضل مآلديه وتقديم المزيد من الجهد دليلاً على إرتباطه القوي بوظيفته ورغبته في النجاح المستمر.
- واحتلت العبارة رقم 01 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 1.14 وانحراف معياري 0.35 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على شعورهم بالرضا والارتياح في أداء عملهم. هذا راجع إلى الجودة العامة في بيئة العمل الداخلية من المعاملة الجيدة التي يتلقونها داخل المؤسسة ويرجع إلى حصولهم على حوافز مادية ومعنوية ووجود علاقة طيبة بين الأستاذ والقائد. هذا ما يحقق لهم الرضا عن العمل.
- تليها العبارة رقم 05 في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 1.16 وانحراف معياري 0.37 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على حرصهم على أداء مهامهم بجودة. وهذا راجع إلى الإحساس بروح المسؤولية من قبل الأستاذ أهمية الأداء الجيد في مهام الأستاذ، من خلال تقديم المحتوى المعرفي بشكل دقيق وتحقيق مستويات عالية من الأداء والتميز هذا التوجه يدفعهم إلى الإلتزام في العمل.
- ثم العبارة رقم 04 في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره 1.20 وانحراف معياري 0.40 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على التزامهم بتعليمات وتوجيهات رئيس القسم. هذا راجع إلى وجود سياسة رقابة وتقييم يعزز الإلتزام بأوقات العمل، وإصدار توجيهات وتعليمات من قبل

إدارة القسم تلزم الأساتذة بمراعاة أوقات العمل لتحقيق الأداء الجيد وتوفير بيئة تنظيمية منظمة وفعالة.

- بينما احتلت العبارة رقم 03 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 1.50 وانحراف معياري قدره 0.50 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة شعورهم بالارتياح بخصوص عدالة ومساواة عدالة القسم في بيئة العمل. هذا راجع إلى أن الإدارة تعامل جميع الزملاء بشكل عادل ومتساو دون أي تفضيلات غير مبررة أو تمييز، باعتبار العدالة في الإدارة علامة إيجابية تدل على بناء بيئة عمل صحيحة ومهمة وتعزز الرضا والتوازن بين الأفراد.

- تلتها العبارة رقم 02 في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 1.60 وانحراف معياري قدره 0.49 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون عملهم مريح نفسيا وجسميا. هذا راجع لمدى الشعور بالرضا لدى الاستاذ من ناحية البيئة المادية والتنظيمية.

- وجاءت العبارة رقم 08 في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 1.70 وانحراف معياري 0.46 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على أنهم يشعرون بالفخر والاعتزاز بانتمائهم الكلية. هذا راجع إلى توفر بيئة عمل إيجابية ومحفزة تعمل على تطوير فرص البحث والتدريس وتوفير التواصل بشكل مستمر وشفاف هذا يعكس تفانيه ومشاركته في تحقيق اهداف البحث العلمي.

- وجاءت العبارة رقم 06 في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 1.47 وانحراف معياري 0.44 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون أنهم ملتزمون بأوقات العمل. هذا راجع إلى وجود سياسة رقابة وتقييم يعزز الإلتزام بأوقات العمل، وإصدار توجيهات وتعليمات من قبل إدارة القسم تلزم الأساتذة بمراعاة أوقات العمل لتحقيق الأداء الجيد وتوفير بيئة تنظيمية منظمة وفعالة.

- وجاءت العبارة رقم 09 في المرتبة 10 بمتوسط حسابي قدره 1.78 وانحراف معياري قدره 0.41 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون بشدة على أن الأساتذة يحاولون الإبداع في عملهم. هذا راجع إلى تقديم تعليم ذو جودة عالية بتطبيق أساليب جديدة ومبتكرة لجعل الدروس أكثر تشويقاً وتفاعلاً مع الطلاب.
- وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة رقم 07 بمتوسط حسابي قدره 1.82 وانحراف معياري قدره 0.38 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا يدل على أن العبارة ايجابية وأفراد العينة موافقون على التزامهم بالحضور الدائم للعمل. هذا راجع كون الأستاذ حاضراً في الجامعة في أوقات الدروس المحددة ويقدم المحتوى التعليمي والمشاركة في النقاشات وتوجيه الطلاب. قد يتطلب ذلك أيضاً توفير الاستشارات والمساعدة الإضافية للطلاب خارج ساعات الدروس المحددة.
- + ومنه يمكن القول وحسب رأي المستجوبين فان هناك موافقة وبشدة حول عبارات الاستقرار الوظيفي وبمتوسط حسابي يقدر بـ 1.40، وانحراف معياري 0.40، أي عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين، معامل ارتباط بيرسون.

#### الشكل رقم 14 : يبين سلم معامل ارتباط بيرسون

ارتباط عكسي					ارتباط طردي					
قوي جداً	قوي	متوسط	ضعيف	ضعيف جداً	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جداً	
-1	-0.9	-0.7	-0.5	-0.3	0	0.3	0.5	0.7	0.9	1
نام					منعدمة					نام

المصدر: وديع طاووس، مبادئ الاقتصاد القياسي، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان، 2011، ص 135.

يقيس مقدار قوة الارتباط بين متغيرين على صورة بيانات وصفية وعينية صغيرة، ويكون محصور بين (1،-1) كلما اقترب إلى -1 تكون العلاقة عكسية بين المتغيرين وطردياً كلما اقترب إلى 1.

### خامساً : اختبار فرضيات الدراسة

#### 1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

التحقق من الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على : توجد علاقة بين العوامل

المادية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائياً على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H01: لا توجد علاقة بين البيئة المادية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

HA1: توجد علاقة بين البيئة المادية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

جدول رقم (20): يبين العلاقة بين البيئة المادية والاستقرار الوظيفي

Corrélation de Pearson	البيئية المادية
معامل الارتباط بيرسون	0.699
مستوى المعنوية	0.02
عدد أفراد العينة	50

المصدر: إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج Spss.

- نلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة الارتباط البيئية المادية والاستقرار الوظيفي ، عند معامل الارتباط ومستوى المعنوية بينهما على التوالي (0.699) ومستوى (0.02) هي علاقة معنوية (طردياً) متوسطة بين المتغيرين السابقين.

على ضوء النتائج السابقة، فإننا نقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة بين بيئة العمل المادية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ونرفض الفرضية الصفرية .

## 2- اختبار الفرضية الثانية:

التحقق من الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على : توجد علاقة بين البيئة

التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائيا على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H02: لا توجد علاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

HA2: توجد علاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي

البيئة التنظيمية	Corrélation de Pearson الاستقرار الوظيفي
0.68	معامل الارتباط بيرسون
0.01	مستوى المعنوية
50	عدد أفراد العينة

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج Spss،

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة الارتباط البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي، عند معامل الارتباط ومستوى المعنوية بينهما على التوالي (0.68) ومستوى (0.01) هي علاقة معنوية (طردية) متوسطة بين المتغيرين السابقين.

على ضوء النتائج السابقة، فإننا نقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 1% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ونرفض الفرضية الصفرية.

ثالثا: اختبار الفرضية الرئيسية

التحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على توجد علاقة بين مختلف ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. ومن اجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائيا على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H0: لا توجد علاقة بين مختلف ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

HA: توجد علاقة بين مختلف ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

جدول رقم (22) : العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي

بيئة العمل الداخلية	Pearson de Corrélacion الاستقرار الوظيفي
0.70	معامل الارتباط بيرسون
0.02	مستوى المعنوية
50	عدد أفراد العينة

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي بلغت 0.70 عند مستوى معنوية 0.02 وهي أقل من 0.05، ومنه نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة طردية متوسطة بين مختلف ابعاد بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 5% لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومنه نستنتج ان الفرضية الرئيسية قد تحققت

سادسا : نتائج الدراسة

1- نتائج اختبار الفرضيات

### الفرضيات الفرعية :

◀ توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند معامل ارتباط (0.699) عند مستوى المعنوية 0.02 بين البيئة المادية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية -خنشلة- ومنه أن الفرضية تحققت بدرجة متوسطة.

◀ توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند معامل الارتباط (0.689) ومستوى المعنوية (0.01) بين البيئة التنظيمية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية -خنشلة- ومنه أن الفرضية تحققت بدرجة متوسطة.

### الفرضية الرئيسية :

◀ توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند معامل ارتباط (0.70) ومستوى المعنوية 0.02 وهي أقل من 0.5 بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية -خنشلة- ومنه أن الفرضية تحققت بدرجة متوسطة.

◀ مما سبق ومن خلال نتائج إختبار الفرضيات نستنتج أن بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية محل الدراسة ذات علاقة طردية متوسطة.

### 2- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة :

نناقش في هذا العنصر دراستنا الحالية ومقارنتها بالدراسات السابقة التي تعرضنا لها في

### الفصل الأول

### الدراسات المحلية :

◀ دراستنا تتفق في نتائجها مع دراسة سعام بن رحمون في كون أبعاد بيئة العمل الداخلية تنطبق إلى حد كبير بأبعاد دراستنا المتمثلة في (البيئة المادية والإدارية).

◀ ومع دراسة بن منصور رفيقة حيث تتفق معها كون العمل في ظروف فيزيقية وتوفر الإشراف الملائم يسهم في الحد من تغيب العمال. وهي أبعاد تنطبق مع ابعاد راستنا.

الدراسات العربية :

- ◀ دراسة سعد سعيد القحطاني بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين في معهد الجوازات بالرياض بأن توفر العلاقات الإنسانية الجيدة يحقق درجات عالية من الإستقرار وهذا مانفق مع دراستنا من حيث بعد نمط الإتصال.
- ◀ ومع دراسة زياد محمد الصمادي، فراس معن محددات الإستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في كون أبعاد بيئة العمل للدراسة السابقة تنطبق مع دراستنا وتوصلت إلى نتيجة أن هناك علاقة بين بيئة العمل والرضا والإستقرار الوظيفي وهذا مايتوافق مع دراستنا.

النتائج العامة للدراسة :

- ◀ يتوفر بعد بيئة العمل المادية في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية-خنشلة- بدرجة متوسط، حيث بلغ متوسط إجابات مفردات الدراسة ب 2،11.
- ◀ يتوفر بعد بيئة العمل التنظيمية في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية-خنشلة- بدرجة متوسط، حيث بلغ متوسط إجابات مفردات الدراسة ب 1.47.
- ◀ تأكيد الأساتذة رضاهم عن بيئة عملهم الداخلية في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية-خنشلة- بدرجة متوسط، حيث بلغ متوسط إجابات مفردات الدراسة 1،40.
- ◀ شعور الأساتذة بالرضا والإرتياح في أدائهم لعملهم بمتوسط حسابي 1،14، وهذا يدل على رضاهم عن بيئة عملهم الداخلية .
- ◀ إلتزام الأساتذة داخل المؤسسة الجامعية شعور الأساتذة بالولاء للمؤسسة وهذا تبين من خلال إجابات عينة الدراسة عن بعد الإلتزام التنظيمي.

◀ درجة إرتباط بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي 0,7 وهي علاقة طردية متوسطة اي رضا الأساتذة عن بيئة العمل الداخلية في الكلية بدرجة متوسطة.

# خاتمة

## خاتمة:

إن بيئة العمل تعد إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي على أي مؤسسة الإهتمام بها من أجل تحقيق إستراتيجيتها المستقبلية والأهداف الكلية والتوصل إلى مستويات عالية من الإستقرار. تناولتها العديد من الدراسات برؤى مخالفة تعددت باختلاف النظريات والمداخل . ومن خلال دراستنا حاولنا إلقاء الضوء على بيئة العمل الداخلية والتي تعتبر أحد أهم المتغيرات داخل المؤسسة التي تؤثر على الإستقرار الوظيفي في العمل .والعنصر البشري -الأستاذ- مورد هام وأساسي للجامعة الجزائرية فهو يمتلك قدرة لانهائية وهي العقل الذي يميزه عن الآلة، فالآلة لها طاقة إنتاجية محدودة لايمكن أن ترتفع عنها مهما زدنا من القوة المحركة في حين أن العنصر البشري له طاقات لا حدود لها إذا أعطيت له الفرصة للإنتلاق ووفع معنوياته وشعوره بالإستقرار والانتماء في مجال عمله، وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للجامعة ، ولكي تحقق الجامعة أهدافها وفعاليتها بجودة عالية يجب أن لاتغفل عن الدور الفعال الذي تلعبه بيئة العمل الداخلية بعناصرها-بعناصرها المادية والتنظيمية -

وقد خلصت نتائج معالجتنا الإحصائية لبيانات الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين مختلف أبعاد بيئة العمل الداخلية و الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، كما وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات التي ترتبط بخصوصية مجتمع الدراسة :

- ينبغي توفير أجهزة الميكروفون اللاسلكية عالية الجودة في جميع قاعات المحاضرة بالكلية
- ضرورة الإهتمام بالإتصالات الداخلية من خلال فتح القنوات الموجودة حاليا
- دعم بيئة العمل الداخلية للكلية بالأجهزة الحديثة لإنجاز المهام التعليمية
- القيام بإجراء تدقيقات دورية للتحقق من نظافة جميع المرافق وتطبيق الممارسات الصحية السليمة

- القيام بعمل مسح دوري للتعرف على العوامل والأسباب التي تساهم في خلق توجهات سلبية نحو بيئة العمل الداخلية للكلية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من تحقيقها وإزالتها.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1- المصادر:

القرآن الكريم:

1. سورة النحل، الآية 125.

قواميس ومعاجم:

1. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي\_فرنسي\_عربي) بيروت، مكتبة لبنان، 1985.

2. انطوان نعمة واخرون، المنجد في اللغة العربية، ط2، بيروت، دار المشرق، 2001.

3. جبل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ط1، بيروت، دار ومكتبة الهلال، 2011.

4. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، "ابن منظور لسان العرب"، ج11، بيروت.

5. الرازي محمد بن ابي بكر عبد القادر)، احمد ابراهيم زهوة، قاموس مختار الصالح، بيروت، دار الكتاب العربي، 2004.

6. سمير الشويكي، المعجم الاداري، ط1، عمان، دار اسامة، 2006.

7. الصحاف حبيب، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، بيروت، مكتبة لبنان لناشرون 1997.

8. لويس معلوف، المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط1، بيروت، دار المشرق للطباعة الخامسة والاربعون.

2- المراجع:

الكتب:

1. أحمد خاطر، مقدمة في إدارة المؤسسات الصناعية، ط1، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1972.

2. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، مصر، الدار الجامعية للنشر، 2003.

3. أنجريس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصة للنشر، 2004.

4. أنس عبد الباسط عباس، إدارة الأعمال وفق منظور معاصر، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011.
5. إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، الولاء المؤسسي و الرضا الوظيفي و المهني، ط 1، المؤسسة العربية للعلوم و الثقافة، 2014.
6. جون يزفرن، علم النفس الاجتماعي، ترجمة هلة شتون، بيروت، دار عويدات، 1972.
7. حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط5، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2020.
8. حمزة الجبالي، تنمية و إدارة الموارد البشرية، عمان، دار عامل الثقافة و النشر و التوزيع، 2016.
9. خالد بوشارب بولدواني، البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية، ع 13، تيارت، مجلة النشر المتوسطي، 2018.
10. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، ط5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014.
11. دار عزيز حنا، مناهج البحث العلمي، ط1، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006.
12. رافدة الحريري، إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، 2014.
13. رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.
14. رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، ط1، سوريا، دار الرضا للنشر، 2004.
15. سامح عبد المطلب، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الفكر والتوزيع، 2011.
16. سامر جلدة، السلوك. التنظيمي و النظريات الإدارية الحديثة، ط 1، الأردن، دار أسامة للنشر، 2008.
17. سامية عواج، الاتصال في المؤسسة (المفاهيم المحددات، الاستراتيجيات)، ط1، عمان، دار مركز الكتاب الاكاديمي، 2019.

18. سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة الاصول والتطبيقات، ط1، عمان، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004.
19. السيد الحسني، النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم، ط5، القاهرة، دار المعارف 1985.
20. شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، 1977.
21. صالح مهدي محسن العامري ، طاهر منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، ط2، عمان ، دار وائل للنشر، 2008.
22. صلاح الشناوي، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، ط1، لبنان، جامعة بيروت للنشر، 1972.
23. طاهر محمود الكلالدة، الاتجاهات المعاصرة في تنمية الموارد البشرية، ط 1، عمان، دار البداية ناشرون و موزعون، 2016.
24. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.
25. طلق عوض الله السواط وآخرون، الإدارة العامة (المفاهيم، الوظائف، الأنشطة) ط3، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، 2007.
26. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، القاهرة.
27. عامر وصفي عقيلي، الموارد البشرية المعاصرة، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.
28. عايشة التايب، النوع وعلم الاجتماع المؤسسة منظمة المرأة العربية ، ط 1 ، مصر، دار المنظمة المرأة العربية 2011.
29. عبد الحميد المغربي، المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط 1، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007.
30. عبد الحي عبد المنعم ، علم الاجتماع الصناعي ومشكلاته الاجتماعية، ط2، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، 1998.
31. عبد الغفار خنفي، سنية قرياقس، اساسيات الإدارة وبيئة الاعمال، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2000.

32. عبد المحي، محمود حسن وآخرون، **مناهج البحث في الخدمة الإجتماعية**، مصر، دار المعرفة الجامعية، 2005.
33. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ط4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
34. عمر وصفي عقيلي، **ادارة الموارد البشرية المعاصرة**، ط 1 ، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، سنة2005.
35. فرج عبد القادر طه، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط6، القاهرة، دار المعارف، 1983.
36. فهمي محمد شامل بهاء الدين، **الاحصاء بلا معانات (المفاهيم والتطبيقات)** باستخدام برنامج الspss ، الطبعة 1، الرياض، ادارة الطباعة والنشر، 2005.
37. فوزي غرابية وآخرون، **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية**، ط3، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002.
38. فوزي محيريق بن الجيلالي، **مدخل إقتصاد السوق**، الجزائر، 2020.
39. كامل بربر، **إدارة الموارد البشرية، وكفاءة الأداء التنظيمي**، ط 1، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر. والتوزيع، 1977.
40. كامل محمد عويضة، **علم النفس الصناعي**، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية، 1996.
41. كمال محمد الزيات، **العمل وعلم الاجتماع المهني**، ط1، مصر، دار غريب للنشر، 2001.
42. ماجد عبد المهدي، **مساعدة ( مفاهيم، عمليات، محددات)**، ط01، عمان، دار المسيرة للنشر، 2013.
43. مجيد الكرخي، **التخطيط الاستراتيجي (عرض نظري وتطبيقي)**، الاردن دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006.
44. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، ط1، القاهرة، دار حميثر للنشر، 20179.
45. محمد بوعشة ، **ازمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي**، ط1، جامعة منتوري قسنطينة.

46. محمد حسن الهواسي ، صيدر شاكر البرزنجي، مبادئ الإدارة الحديثة ،العراق دار الكتب والوثائق ، 2014.
47. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، عمان، دار وائل للنشر، 1999.
48. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتب ،الاسكندرية ، 1472.
49. محمد قاسم القريوتي ،نظرية المنظمة والتنظيم ،ط 4، عمان ،دار وائل للنشر والتوزيع ،2013،
50. محمد قاسم القريوتي، الوجيه في إدارة الموارد البشرية، ط 1، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع،2010.
51. محمد وجيه الصاوي،أحمد عبد الباقي البستان، دراسات في التعليم العالي المعاصر ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع،1999.
52. محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي،ط1،عمان، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع،2015.
53. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، الاردن، دار وائل للنشر، 2004.
54. محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات التكيف مع ظروف العمل، ط1، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2014..
55. محمود عرفان سرحان، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية رؤية معاصرة، ط1، بيروت، دار الكتاب الجامعي، 2015.
56. مرتضى البشير الأمين، الاتصال التنظيمي، عمان، دار أمواج للنشر و التوزيع، 2016.
57. مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، ط1، عمان، دار ابن النفيس ،2018.
58. مؤيد سعيد السالم ،نظرية المنظمة، ط 1 ،الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2015.
59. ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني و التنظيمي منظور كلي مقارن، دار الإدارة العامة للبحوث 1995.

60. نوري منير، **الوجيز في تسيير الموارد البشرية** (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ط2، الشلف، ديوان المطبوعات الجامعية.

### المجلات والمقالات:

1. بوقطف فوزية، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باجي مختار، ع20، عنابة، 2017.
2. جاسم رحيم عذاري، مجبل داوي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، جامعة البصرة كلية الإدارة و الاقتصاد، المجلد 9، العدد 33، العراق، 2013.
3. حدة متلف، بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء الموظفين، مجلة البحوث والدراسات العلمية، ع1، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، المجلد 16.
4. حسابو احمد حسابو، تأثير بيئة العمل الداخلية على تحسين اداء العاملين بشركة السكر السودانية، جامعة الامام المهدي، العدد 2، السودان، 2021.
5. خالد زحراح، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاد التنظيمي، مجلة الدراسات في علم الاجتماع التنظيمات، جامعة البليدة (02)، م1، ع11، البليدة، 2018.
6. دايرة عايدة، يخاف لمياء، القيادة الادارية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي لدى الموظفين، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 06، ع03، الجزائر، 2021.
7. دحمان بريني، دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة افاق العلوم، العدد 13، المجلد 4، جامعة زياش عاشور، الجلفة، 2018 .
8. رحاحلة عبد الرزاق، خصائص الانماط القيادية في الواقع العملي ومتطلبات التفكير الاستراتيجي في المنظمات الحكومية المعاصرة، مجلة العلوم الانسانية، دورية علمية محكمة، جامعة بسكرة العدد 18، 2010.
9. رفیق زراولة، الهيكلية التنظيمية للمؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 20، جامعة قلمة.
10. زياد محمد الصمادي، فراس محمد الرواشدة، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 5، العدد 3، الاردن، 2009 .
11. صفوان محمد المبيضين، عادل بن شافي الاكلي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، د ط، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2013.

12. طويل حسونة، مباركي صفاء، أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين، مجلة العلوم الانسانية، جامعة باجي مختار، م 21، ع 02، عنابة 2022.
13. عباس ناهي كعيد، إسهام بيئة العمل الداخلية على القيادات الإدارية الجامعية، مجلة كلية التربية، جامعة سومر، ع35، العراق، 2019.
14. مطلاوي ربيع، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة العربي التبسي، ع 33، تبسة، 2017.

### الرسائل والاطروحات :

1. بن منصور رفيقة ، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014.
2. جهاد محمد الربايعة، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وج نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن، 2005.
3. حجاج المداني ، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة زيان عاشور، الجزائر، الجلفة 2019.
4. حمد ليلي، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية ( الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل، مذكرة للحصول على شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 2، تيارت، 2018.
5. سعد سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات في الرياض ،رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علوم إدارية ، جامعة الأردن ، 2012.
6. سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية واثرها على الاداء الوظيفي عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014 .

7. عبد الحق علي إبراهيم، أحمد إبراهيم أبو سن، دور السلوك التنظيمي في أداء المنظمات الأعمال: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2015.

السجلات والوثائق:

1. الهيكل التنظيمي للمؤسسة

مواقع الكترونية:

2. [www.almaany.com](http://www.almaany.com) تم الإطلاع : 30 : 19\_23/02/2023 - على الساعة

3. جامعة عباس لغرور - خنشلة - موقع الجامعة، إحصائيات 2023: // http :

[www.univ-khenchella.com](http://www.univ-khenchella.com)، تم الإطلاع بتاريخ 02/ماي/2023، على

الساعة 16:05.

# الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور خنشلة



كلية: العلوم الاجتماعية والانسانية

السنة : الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

إستمارة بحث:

الموضوع:

بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة  
الجامعية.

نقدم لكم أستاذة(ة) الفاضل(ة) هذه الاستمارة التي أعدت لأهداف عملية قصد التعرف  
على آرائكم حول موضوع الدراسة، نعدكم أن المعلومات التي نتلقاها ستبقى سرية وتستخدم  
إلا في أغراض علمية نرجو منكم الإجابة بصدق وموضوعية.  
لكم منا فائق التقدير والإحترام.

تحت إشراف

\* أ/ د مامن فيصل

من إعداد:

❖ جبايلي آسيا

السنة الجامعية: 2022-2023

القسم الأول: البيانات الشخصية يتضمن 07 أسئلة

ضع العلامة (X) في المكان المناسب.

1- الجنس:  ذكر  أنثى

2- العمر:

من [ 25، 35 ] سنة

من [ 35، 45 ] سنة

45 سنة فأكثر

3- الرتبة الوظيفية:

أستاذ تعليم عالي  أستاذ محاضر ب / أ  أستاذ مساعد ب / أ

4- الخبرة المهنية:

أقل من 05 سنوات

من 05-10 سنوات

من 11-15 سنة

من 16 - 20 سنة

21 سنة فأكثر

5- الشهادة العلمية.

ماجيستر  دكتوراه

6- الإقامة: ولاية مؤسسة التعليم  خارج مؤسسة التعليم

7- الراتب المقتضى:

من 70000 - 120000

من 120000 - 160000 دج

أكثر من 170000 دج

## الملاحق:

القسم الثاني: يتضمن محاور الدراسة مقسمة على ثلاث محاور متكونة من 39 عبارة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
<b>المحور الأول: البيئة المادية</b>					
<b>أولا / الإضاءة</b>					
					1- مستوى الإضاءة بالقاعات والمدرجات مناسب لتأدية مهامه على أحسن وجه
					2- الإضاءة الجيدة تشعرني بالراحة وتزيد من حماسي لتأدية مهامه على أكمل وجه.
<b>ثانيا/ الضجيج</b>					
					3- يتوفر مكان عملي على الهدوء اللازم لتأدية مهامه على أحسن وجه.
					4- يساهم الهدوء في مكان عملي في زيادة إنتاجي وشعوري بالراحة.
<b>ثالثا/ التهوية:</b>					
					5- تتوفر بيئة العمل على تهوية كافية ودرجة حرارة مناسبة سواء في البرد أو الحر.
					6- توفر الجامعة التدفئة المناسبة في الشتاء في قاعات التدريس
					7- توفر التهوية الكافية والحرارة المناسبة يؤدي الى زيادة النشاط والحيوية.
<b>رابعا/ نظافة المكان.</b>					
					8- تمتاز بيئة العمل بالنظافة.
					9- راض على نظافة مكان عملي.
<b>خامسا/ الوسائل والتجهيزات.</b>					
					10- تسعى المؤسسة إلى توفير التجهيزات العامة.
					11- تتوفر قاعات المحاضرات على اجهزة الميكروفون مما يجعله يساعدني على ايصال المعلومة بكل سهولة.
<b>المحور الثاني: البيئة التنظيمية</b>					
<b>سادسا/ القيادة والاشراف.</b>					

## الملاحق:

12- يسمح النمط القيادي لإدارة القسم بزيادة مشاركتي في صنع القرارات.

13- يتعامل القائد مع المرؤوسين بعدالة.

14- يشجع رئيس القسم مجهود المرؤوسين المتميزين.

15- تهتم إدارة القسم بتنمية وتطوير قدراتي ومهاراتي ووضع أهداف ثابتة من أجل تحسين أداء الأساتذة.

16- يراعي رئيس القسم ظروف الشخصية.

سابعاً/ نمط الإتصال:

17- عملية إتصالي بإدارة القسم تمتاز بالمرونة.

18- تمتاز بيئة عملي بنمط اتصال مباشر.

19- تعتمد ادارة الكلية على وسائل اتصال متطورة تساعدني على تأدية مهامي.

20- التواصل الداخلي للجامعة دور في إبقائي على اطلاع بأحوال الجامعة وتوجهاتها.

21- تسعى ادارة القسم الى رفع مستوى العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الزملاء والمرؤوسين.

ثامناً/ الأجور والحوافز

22- الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع مستوي الأكايمي.

23- الرزنامة الزمنية للرواتب منتظمة.

24- الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات حياتي اليومية.

25- تتقاضى مكافئات مالية بدل عملي الإضافي.

تاسعاً/ الترقيات.

26- نحصل على الترقيات بشكل آلي عند إستكمال الشروط القانونية.

27- توفر ادارة القسم للعاملين فرص الترقية نحو منصب أعلى.

28- الترقية تساعد على تحفيز الأساتذة.

المحور الثالث: يتكون من 11 عبارة حول الإستقرار الوظيفي:

أولاً: الرضا الوظيفي.

29- أشعر بالرضا والارتياح في اداء عملي

## الملاحق:

30- عملي مريحا نفسيا وجسميا.

31- تشعر بالارتياح بخصوص عدالة ومساواة ادارة القسم بين زملاء في العمل.

ثانيا: الإلتزم التنظيمي:

32- ألتزم بتعليمات وتوجيهات رئيس القسم

33- أحرص على أداء مهامي بجودة.

34- ألتزم بأوقات العمل.

35- ألتزم بالحضور الدائم للعمل.

ثالثا/ الولاء التنظيمي:

36- أشعر بالفخر والاعتزاز كوني انتمي الى هذه الكلية.

37- أحاول الإبداع في أداء عملي.

38- أحرص على تدريس ساعات اضافية إذا إستدعى الأمر ذلك.

39- لا أترك العمل بالمؤسسة إذا أتاحت لي فرصة عمل أفضل في مؤسسة جامعية أخرى.

## ملحق رقم : 02

ترميز العبارات الواردة في الاستبيان

المحور الأول البيئة المادية : يتكون من 11 عبارة :

الرمز	العبارات
A1	مستوى الإضاءة بالقاعات والمدرجات مناسب لتأدية مهامى على أحسن وجه
A2	الإضاءة الجيدة تشعرني بالراحة وتزيد من حماسي لتأدية مهامى على أكمل وجه.
A3	يتوفر مكان عملي على الهدوء اللازم لتأدية مهامى على أحسن وجه.
A4	يساهم الهدوء في مكان عملي في زيادة إنتاجي وشعوري بالراحة.
A5	تتوفر بيئة العمل على تهوية كافية ودرجة حرارة مناسبة سواء في البرد أو الحر.
A6	توفر الجامعة التدفئة المناسبة في الشتاء في قاعات التدريس
A7	توفر التهوية الكافية والحرارة المناسبة يؤدي الى زيادة النشاط والحيوية.
A8	تمتاز بيئة العمل بالنظافة
A9	راض على نظافة مكان عملي.
A10	تسعى المؤسسة إلى توفير التجهيزات العامة.
A11	تتوفر قاعات المحاضرات على اجهزة الميكروفون مما يجعله يساعدني على ايصال المعلومة بكل سهولة.

## المحور الثاني : البيئة التنظيمية

B1	يسمح النمط القيادي لإدارة القسم بزيادة مشاركتي في صنع القرارات
B2	يتعامل القائد مع المرؤوسين بعدالة.
B3	يشجع رئيس القسم مجهود المرؤوسين المتميزين.
B4	تهتم إدارة القسم بتنمية وتطوير قدراتي ومهاراتي ووضع أهداف ثابتة من أجل

الملاحق:

	تحسين أداء الأساتذة.
B5	يراعي رئيس القسم ظروفه الشخصية.
B6	عملية إتصالي بإدارة القسم تمتاز بالمرونة.
B7	تمتاز بيئة عملي بنمط اتصال مباشر.
B8	تعتمد ادارة الكلية على وسائل اتصال متطورة تساعدني على تأدية مهامي.
B9	التواصل الداخلي للجامعة دور في إبقائي على اطلاع بأحوال الجامعة وتوجهاتها.
B10	تسعى إدارة القسم إلى رفع مستوى العلاقات الانسانية و الاجتماعية بين الزملاء و المرؤوسين
B11	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع مستويا الأكاديمي.
B12	الرزنامة الزمنية للرواتب منتظمة.
B13	الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات حياتي اليومية.
B14	تتقاضى مكافئات مالية بدل عملي الإضافي.
B15	نحصل على الترقيات بشكل آلي عند إستكمال الشروط القانونية.
B16	توفر ادارة القسم للعاملين فرص الترقية نحو منصب أعلى.
B17	الترقية تساعد على تحفيز الأساتذة.

المحور الثالث : الاستقرار الوظيفي

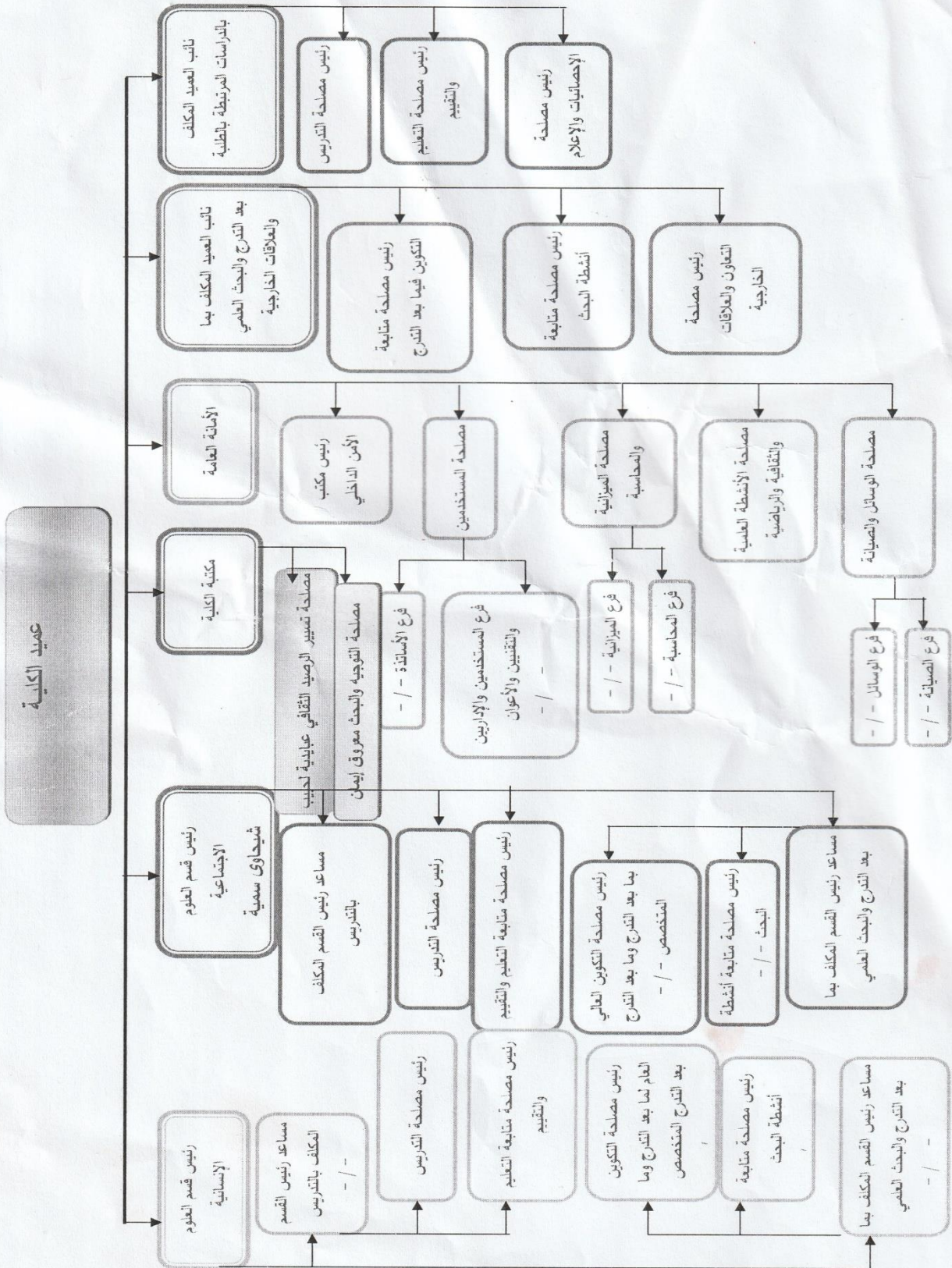
C1	أشعر بالرضا والارتياح في اداء عملي
C2	عملي مريحا نفسيا وجسميا.
C3	تشعر بالارتياح بخصوص عدالة ومساواة ادارة القسم بين زملاء في العمل.
C4	ألتزم بتعليمات وتوجهات رئيس القسم
C5	أحرص على أداء مهامي بجودة.
C6	ألتزم بأوقات العمل.
C7	ألتزم بالحضور الدائم للعمل.
C8	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني انتمي الى هذه الكلية.

الملاحق:

C9	أحاول الإبداع في أداء عملي.
C10	أحرص على تدريس ساعات إضافية إذا استدعى الأمر ذلك.
C11	لا أترك العمل بالمؤسسة إذا أتحت لي فرصة عمل أفضل في مؤسسة جامعية أخرى.

ملحق رقم : 03

الرقم	الأستاذ	الرتبة	الجامعة
01	قرزیز محمود	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور -خنشلة-
02	شبحاوي سمیة	أستاذة مساعدة -أ-	عباس لغرور -خنشلة-
03	مرغاد زینب	أستاذة محاضرة -أ-	عباس لغرور -خنشلة-



## ملخص :

تناولت هذه الدراسة موضوع بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية حيث تمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

**ماطبيعة العلاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل الداخلية والإستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية -خنشلة-؟**

وصيغة فرضية عامة تدرج في إطارها فرضيتين فرعية على النحو التالي :

◀ الفرضية الرئيسية: توجد علاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل الداخلية والإستقرار

الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية-خنشلة -

◀ الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة بين البيئة المادية و الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم

الإجتماعية والإنسانية -خنشلة-

- توجد علاقة بين البيئة التنظيمية و الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم

الإجتماعية والإنسانية -خنشلة-

والتي تعتبر في حد ذاتها أبعادا أساسية لموضوع بيئة العمل الداخلية والإستقرار

الوظيفي، والتي كانت بمثابة أساس إختيارنا للمقاربة السوسيولوجية وكانت الموجه في

تعاملنا الميداني العملية والمنهجية.

- وقد بلغ أفراد عينة الدراسة 89 مفردة، فيما إستثنت المفردات التي لم ترغب في

الإجابة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل بيانات الدراسة

وإتخذنا الإستمارة كأداة رئيسية في واعتمدنا المواقع والوثائق والسجلات كأدوات مساعدة، إضافة إلى أسلوب المعالجة الإحصائية بالجانب الميداني بإستخدام برنامج تحليل الحزم الإحصائية spss.

- وتم التوصل بعد تحليل البيانات إلى إثبات صحة جميع الفرضيات.

---

## sammury

This study dealt with the issue of internal work structure and functional independence within the university institution, a field study among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities, and aimed to reveal the nature of the relationship between the various dimensions of internal work structure and job stability among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities.

Where the problematic of the study focused on the following main question: **What is the nature of the relationship between the various dimensions of the internal work structure and job stability among the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities?**

A general hypothesis was formulated with two sub-hypotheses included as follows:

- The main hypothesis:

There is a relationship between the various dimensions of the internal work structure and job stability.

- *Sub-hypotheses:*
  - There is a relationship between physical structure and job stability.
  - There is a relationship between the developmental structure and job stability.

Which in itself is considered essential dimensions of the subject of the internal work structure and stability, which served as the basis for our choice of the sociological approach and was the reason for our practical and methodological field dealings.

The study sample consisted of 89 individuals, while the individuals who did not want to answer withdrew, and the researcher used the descriptive approach based on describing and analyzing the study data.

And we took the questionnaire as a main tool at the same time, we used simple observation, documents and records as auxiliary tools, in addition to the method of statistical treatment in the field using the statistical package analysis program

After analyzing the data, it was concluded that all hypotheses are correct