أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر -الأغواط

The impact of Job Security on the Organizational Commitment in Algeria Telecom -Laghouat

ربيعة كيرد[1,*]، عائشة صفراني[2]

[1] مخبر التنمية الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثلجي بالأغواط (الجزائر)،

[2] مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثلجي بالأغواط (الجزائر).

KIRED rabia[1,*], SOUFRANI aicha

[1]Economic Development Laboratory, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Ammar Thaldi University, Laghouat (Algeria)

[2]Laboratory of Economics and Management Sciences, Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences, Ammar Thaldi University, Laghouat (Algeria)

تاريخ الاستلام (Received): 2021/04/03 ؛ تاريخ المراجعة (Revised): 2021/07/15 ؛ تاريخ القبول (Accepted): 2021/09/22

ملخص : هدفت هذه الدراسة لإظهار أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الامن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط. باعتماد المنهج الوصفي واستبانة صممت لهذا الغرض، وزعت على عينة مكونة من (200) مفردة تم استرجاع (136)، واستبعاد (50) مفردة، ليتم استخدام 86 استبانة وهي الصالحة للدراسة، كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائيspss وsmart-pls بالاستعانة بالأساليب الاحصائية: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الانحدار..، لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، إذ أظهرت النتائج وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي تجسد في بعد الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي، إضافة لوجود فروق معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب. في الأخير أوصت الدراسة بضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الامن الوظيفي، وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: أمن وظيفي، أمن نفسي، استقرار وظيفي، حوافز وتعويضات، علاقات عمل، التزام تنظيمي.

تصنيف JEL : M12 ؛ M52 .

Abstract: This study aimed to show the impact of job security (psychological security, job stability, incentives and compensation, work relations) on the organizational commitment in Algeria Telecommunications Corporation in Laghouat. We used 86 questionnaire copies suitable for the study. the statistical program spss and smart-pls are used to analyze data and test the hypotheses using the following statistical methods: The arithmetic mean, the standard deviation, regression…

The adopted results are as follow: that is a significant impact of job security on organizational commitment, in addition to the presence of significant differences in the attitudes of the sample members about job security and organizational commitment due to the position variable. Finally, the study recommended the need to develop methods that would to raise the level of job security, which enhance the level of organizational commitment

Keywords: job security, psychological security, job stability, incentives and compensation, labor relations, organizational commitment.

Jel Classification Codes : M12; M52.

* Corresponding author, e-mail: rab.kired@lagh-univ.dz

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

I- تمهيد:

يعد المورد البشري من أهم العناصر التي تستند عليه أي مؤسسة مهما كان دورها أو نوعها في الحفاظ على مكانتها واستمرارها، لذا يشكل محور اهتمامها من خلال السعي للحفاظ عليه وكسب ثقته بها واشعاره بالراحة والطمأنينة في وظيفته، بتبني عدة اساليب تضمن ذلك، ابرزها توفير البيئة الملائمة لعمله والتي يجب ان تتسم بالاستقرار والظروف الجيدة والمريحة للعمل، واتباع اسلوب عادل فيما يخص الترقية ولا يتم ذلك الا بعد تقدير المجهود الذي يبذله الفرد في سبيل تأدية مهامه الوظيفية والاهتمام باقتراحاته حتى يتولد لديه شعور بأنه عضو مهم وفعال داخل المؤسسة، وتوفر له الاجر الذي يضمن له العيش الكريم، وكل ما ذكر يندرج تحت مسمى الأمن الوظيفي، هذا الاخير الذي يؤثر بدوره على العديد من الخصائص الفردية داخل المؤسسة، لعل من ابرزها الالتزام التنظيمي، فربما يمكن القول أنه كلما كان الموظف يشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة فكلما ارتفع مستوى التزامه بها، فمن المعروف أن الفرد كلما شعر بالخوف والتوتر حول مستقبله وعدم الراحة في أي مؤسسة أو أي مكان يعمل به، فإنه يسعى دائما للبحث على الموقع الذي يوفر له الامان ويخلصه من شعور الخوف.

لذا جاءت هذه الدراسة لتتحقق من مدى صحة ذلك، من خلال معرفة الاثر الذي يتركه الامن الوظيفي في الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، وبالاعتماد على أبعاد مختلفة لكل عنصر ومحاولة تطبيقها على أرض الواقع، ولتحقيق ذلك والخروج بنتائج تثبت صحة ما سبق تم طرح الاشكالية التالية:

أولا: اشكالية الدراسة:

إلى أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مديرية اتصالات الجزائر بالأغواط؟

وللإجابة على هذا التساؤل والتحقق من الطرح السابق تم تقسيم هذه الدراسة إلى ما يلي:

- **المحور الاول:** وتمثل في الإطار النظري الذي تم من خلاله عرض مجموعة من الادبيات التي تتكلم على الالتزام التنظيمي والامن الوظيفي وأهم العناصر المتصلة بهما؛
- **المحور الثاني:** جاء تحت مسمى الإطار التطبيقي وذلك بمحاولة تطبيق ما جاءت به هذه الدراسة بتوزيع استبيان في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، ومعالجة بياناته بالاعتماد على البرامج الاحصائية المناسبة؛
- وأخيرا سيتم عرض النتائج التي تحصلت عليها الباحثتان في مجموعة من الجداول والتعليق حولها، ومحاولة مناقشتها مع نتائج الدراسات السابقة المعتمدة، وختم الدراسة بمجموعة من التوصيات.

ثانيا: فرضيات الدراسة:

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية، قمنا بتبني الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك أثر ذو دلالة احصائية للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر)عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)، تفرعت عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
  - هناك أثر ذو دلالة احصائية للأمن النفسي على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر)عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛
  - هناك أثر ذو دلالة احصائية للاستقرار الوظيفي على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر)عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛
  - هناك أثر ذو دلالة احصائية للحوافز والتعويضات على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر)عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛
  - هناك أثر ذو دلالة احصائية لعلاقات العمل على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر)عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الامن الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس، والسن، وسنوات الخدمة، والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس، والسن، وسنوات الخدمة، والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$).

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن اهمية الدراسة في أهمية البعدين المدروسين واللذان يتمثلان في (الامن الوظيفي، والالتزام التنظيمي) فقد ابرزت جميع الدراسات السابقة مدى اهميتهما الموضوعية وأثرهما على بقاء المؤسسة، لذا تأمل هذه الدراسة أن تخرج بنتائج ذات اهمية تلفت نظر اصحاب القرار حول مدى اهمية

Published on 23-12-2021 in the el-Bahith review (Maǧallaẗ al-bāḥiṯ) : https://elbahithreview.edu.dz

الامن الوظيفي وانعكاسه على الالتزام التنظيمي، محاولة كشف توجهات الافراد نحو الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، الاستمراري، المعياري)، من خلال معرفة الى اي مدى هم ملتزمون بمؤسساتهم. كما تعد هذه الدراسة إثراء للجانب العلمي والبحثي، وبابا لفتح العديد من الدراسات في هذا المجال نظرا لأهمية كلا البعدين المبحوثين، أما أهميتها من الناحية العملية من خلال عرض الواقع المعاش داخل المؤسسة، ومحاولة معرفة العوامل المؤثرة سلبا على الامن الوظيفي وأثرها على الالتزام التنظيمي للموظفين والسعي لإيجاد حلول لمعالجتها، والعوامل التي تؤثر ايجابا على الامن الوظيفي ومدى أثرها على الالتزام التنظيمي وطرق تعزيزها.

رابعا: أهداف الدراسة

- تحديد الإطار المفاهيمي للأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي؛
- التعرف على أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط؛
- الوقوف على الفروقات في اتجاهات عينة الدراسة حول كل من الامن الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المنصب) بالمؤسسة محل الدراسة؛
- الخروج بمجموعة من النتائج، وصياغة التوصيات التي من الممكن ان تكون ذات فائدة للجهة المعنية.

خامسا: نموذج الدراسة

من أجل توضيح متغيرات البحث، وتحديد مجموعة العلاقات والتأثيرات المنطقية التي توضح طبيعة البحث، تم تصميم نموذج بين المتغير المستقل (الأمن الوظيفي)، والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي). أنظر الشكل رقم (01) في قائمة الملاحق

سادسا: الدراسات السابقة

فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت محاور الدراسة على انفراد والتي اشتركت في تناول المتغيرين معا في نفس الوقت كالتالي:

- **دراسة(Charles Akpan, 2013)[1]:** كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة إلى أي مدى يتنبأ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر، نيجيريا. ولتحقيق هذا الغرض اعتمد الباحث على استبيان وزعه على عينة الدراسة التي بلغت 290 استاذ محاضر. وحلل بياناته بواسطة البرنامج الاحصائي spss، وقد توصل الى مجموعة من النتائج أهمها أن كلا من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على الالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعة، وفي الاخير أوصى بضرورة قيام الحكومة وإدارة الجامعة بتحسين الاستراتيجيات التحفيزية لضمان الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين ومن أجل تعزيز التزامهم. وتجنب الإجراءات التي تتخذها الحكومة وسلطة الجامعة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تهديدات الأمن الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس لأن ذلك قد يقلل من مستوى التزامهم اتجاهها.
- **دراسة(Alexander Kwabiah & Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robert, 2016)[2]:** جاءت هذه الدراسة للبحث في قدرة تنبؤ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بأداء العمال داخل الصناعات في تاكورادي، حيث أخذ عينات من ثلاثة قطاعات رئيسية للاقتصاد وهي: شبه العسكرية (الهجرة) والخدمة المدنية والقطاع الخاص المنظم (شركة غانا كوكاكولا)، والبالغ عددهم (294 موظف). واعتمد أربع استبيانات تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (spss)، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي يرتبطان بالأداء الوظيفي، أما الأمن الوظيفي فلم يظهر ارتباطًا كبيرًا بالأداء. كما لم يكن هناك ارتباط بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولذلك أوصى الباحثون بضرورة أن تسعى الإدارة بقوة إلى تحقيق رضا العمال عن عملهم وأمنهم الوظيفي من أجل تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين أداء العمال.
- **دراسة (إيمان جبريل جبريل، 2016)[3]:** سعت هذه الدراسة للتعرف على الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، لذا استخدمت الباحثة استبيان في الدراسة الميدانية والتي بلغ عددها (170) استمارة صالحة للدراسة عولجت بواسطة البرنامج الاحصائي (spss)، ومن أهم النتائج التي توصلت لها وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل عينة الدراسة على ابعاد الامن الوظيفي التي اعتمدتها الباحثة (متمثلة في: البعد النفسي، البعد المادي، بعد العلاقات، العبء الوظيفي)، كما انه توجد علاقة طردية بين الامن الوظيفي والاداء الوظيفي، وعدم وجود فروقات في اجابات افراد العينة حول الامن الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس والعمر)، ووجود فروقات في اجابات عينة الدراسة حول الامن الوظيفي تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، لتختم في النهاية بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تعزيز علاقات العمل بين الموظفين والاهتمام باقتراحات الموظفين التي تساهم في تطوير أداء العمل.
- **دراسة (مؤزر محمد رمضان محمد الحنجوري، 2018)[4]:** جاءت هذه الدراسة للتعرف على الامان الوظيفي واثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية بمحافظة غزة، حيث اعتمد الباحث على استبانة لتحقيق هذا الهدف والتي تم توزيعها على عينة الدراسة التي بلغت (326)، إلا أنه تمكن من استرجاع (298) مفردة عالجها بواسطة البرنامج الاحصائي

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

spss، ليصل إلى نتيجة مفادها وجود أثر ذو دلالة احصائية للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وعدم وجود فروقات في اتجاهات عينة الدراسة لمحور الأمان الوظيفي ومحور الالتزام الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مكان العمل) ووجود فروقات ذات دلالة احصائية لمتغير الأمان الوظيفي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي، والتخصص)، وكذلك وجود فروقات ذات دلالة احصائية لمحور الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة، والتخصص)، لتوصي الدراسة في الاخير بتحسين ظروف العمل وتعزيز ثقة الموظفين بالإدارة.

- **دراسة (ياسر فتحي الهنداوي المهدي، وفاطمة خصيب حميد السعيدية، وخلف مرهون العبري، 2019)[5]:** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبيان وزع على عينة الدراسة التي بلغ عددها (324)، عولجت بياناتها بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss)، لتصل إلى نتيجة مفادها أن هناك توافر لعناصر الأمن الوظيفي (الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة، الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، الأمن المرتبط بالعناية بالموظف، والأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية) بنسب متفاوتة (مرتفعة ومتوسطة)، وأيضا توجد فروقات نحو عنصرين من عناصر الامن الوظيفي وهما(الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة، الأمن المرتبط بالعناية بالموظف) التي اعتمدها الباحث تعزى لمتغير (الجنس والجنسية)، لتوصي الدراسة في الاخير بضرورة تأمين حقوق العمال وتبني العدالة في توزيع الاجور في المدارس الخاصة.
- **دراسة (أسامة سليمان علي الصلاحين، وعبد الله العطار، 2019)[6]:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، من وجهة نظر الموظفين، ولتحقيق هذا الهدف تم الاستعانة باستمارة لجمع البيانات وزعت على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (151) استبانة صالحة للدراسة من أصل (200) استمارة، تم تحليلها بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss)، حيث أظهرت النتائج بأن مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) مرتفع لدى عينة الدراسة، مما يدل على أن الوزارة تهتم بموظفها وتوفر لهم بيئة عمل محفزة وداعمة، وفي الأخير أوصى الباحثان بضرورة الاستمرار في توفير البيئة الملائمة والمحفزة للمحافظة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بالوزارة.

سابعا: التعليق على الدراسات السابقة

بالنسبة للدراسات التي تم اعتمادها في الأمن الوظيفي، فقد ركزت دراسة ياسر فتحي الهنداوي المهدي وزملائه على الامن الوظيفي دون ربطه بمتغير آخر ومحاولة كشف اهم عوامل الامن الوظيفي التي تؤثر على الحالة النفسية والعملية للموظف، وهو نفس الامر بالنسبة للدراسة المعتمدة في الالتزام التنظيمي والتي أجراها الباحث أسامة سليمان علي الصلاحين وزميله حيث تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير وحيد ومحاولة معرفة مستوى توفره لدى افراد عينة الدراسة، أما دراسة إيمان جبريل جبريل فقد قامت بربط الأمن الوظيفي بالأداء الوظيفي، اي انها ركزت على كشف اهم العوامل التي تؤثر ايجابا او سلبا على اداء الموظف ومحاولة تعزيزها او علاجها،

وفيما يخص بقية الدراسات المعتمدة فقد جمعت بين نفس المتغيرين المدروسين في هذا البحث، والمتمثلة في: (دراسة مؤزر محمد رمضان محمد الحنجوري، ودراسة ألكساندر كوابياه وزملائه، ودراسة تشارلز أكبان)، وقد اختلفت فيما بينهم في المكان الجغرافي (فلسطين، نيجيريا، عمان...) وموقع اجراء الدراسة بين (الوزارة، والجامعة، والمدارس..)، كما تشابهت جميعها في اداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان وتحليلها بنفس البرنامج الاحصائي spss.

في حين تميزت هذه الدراسة عن باقي الدراسات التي تناولت كل من متغير (الامن الوظيفي، الالتزام التنظيمي) على حدى، فهي قد جمعت بين المتغيرين (الامن الوظيفي، والالتزام التنظيمي) باعتبارهما من بين اهم المواضيع التي تمس الفرد والمؤسسة، فالفرد دائما يسعى للاستقرار الوظيفي والمؤسسة تسعى جاهدة للحفاظ على مواردها البشرية وتعزيز التزامهم بها، وهو ما تشابهت فيه مع بقية الدراسات كما ذكر سابقا، واعتمدت الباحثتان على مجموعة من الأبعاد لكلا المتغيرين استنادا لهذه الدراسات كالتالي: أربعة أبعاد بالنسبة للمتغير المستقل المتمثل في الامن الوظيفي وهي (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل)، وبالنسبة للمتغير التابع الالتزام التنظيمي تم اعتماد ثلاثة ابعاد كالتالي: (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري). كما اختلفت مع الدراسات السابقة باعتمادها على البرنامج الاحصائي SMART-PLS لتحليل البيانات والتأكد من صحة فرضياتنا.

I.1- الأمن الوظيفي

سيتم عرض مجموعة من المفاهيم التي تناولت الأمن الوظيفي من جوانب مختلفة، بالإضافة إلى التطرق لأهم العناصر المتصلة به.

I.1.1- تعريف الامن الوظيفي:

Published on 23-12-2021 in the el-Bahith review (Maǧallaẗ al-bāḥiṯ) : https://elbahithreview.edu.dz

الأمن لغة الأمان والأمانة بمعنى أمين وأمَان، وقد أمنت فأنا آمن وآمنت غيري من الأمن والأمان، والأمن عكس الخوف. أمن فلان يأمن أمنا وأمَنا.[7] وجاء في المنجد بمعنى: اطمأن، والأمان: الطمأنينة والعهد والحماية والذمة، أما الاصفهاني فيقول: هو طمأنينة النفس وزوال الخوف، والأمن عندما يكون الانسان في راحة وغير خائف، أما الأمانة فهي اسما لما يؤمن عليه الانسان[8].

ويعرّف الأمن الوظيفي اصطلاحا بأنه «شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل»، وقد حدد (أونيل وسيفاستوز 2013)مفهوم الامن الوظيفي من خلال النقاط التالية : الأمن المرتبط بفقدان الوظيفة(job loss insecurity) والأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة (job changes security)، والأمن المرتبط بتهميش الموظّف(marginalization security) أي التهميش من قبل الإدارة، خاصة فيما يتعلق بصناعة القرارات، وكذلك الأمن المرتبط ببقاء المؤسسة واستمراريتها (organizational survival security)[9].

كما يشير الأمن الوظيفي إلى شعور الفرد بالأمان والعاطفة اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته. حيث يعتمد الشعور بالأمان على قدرة الفرد على توفير ما لديه (الأمن النفسي)، وكذلك أمن الراتب في المستقبل، والشعور بالاستقرار الوظيفي[10]، فمن خلال هذا التعريف يتكون الامن الوظيفي من الابعاد الثلاثة التالية: (الأمن النفسي من خلال شعور الموظف بالراحة والامان على ممتلكاته، أمن الراتب (الحوافز والتعويضات)، الاستقرار الوظيفي إلى غاية الوصول لسن التقاعد)، كما يقصد به شعور الافراد بحصولهم على وظيفة ملائمة لقدراتهم ومهاراتهم وضمان الاستمرار فيها في المستقبل بالمنظمة التي ينتمون لها في أحسن ظروف عمل، وعدم تعرضهم لأي تهديدات حول فقدان الوظيفة، أو تذبذب في فرص الترقية وغيرها من العوامل التي تسبب توتر للموظف وعدم استقرار[11]. وبشكل عام، الأمن الوظيفي هو حصول الموظف على الوظيفة التي تضمن له العيش الكريم والمنصب الذي يلائم مستواه ومهاراته، والشعور بالطمأنينة والراحة أثناء اداء مهامه في ضمن بيئة عمل ملائمة تضمن له الاستقرار الوظيفي، وعدم شعوره بالخوف والتهديد من فقدان وظيفته أو التوتر والقلق حول مستقبله الوظيفي بالمؤسسة.

I.1.2- أهمية الأمن الوظيفي: تكمن أهمية الأمن الوظيفي كونه يعد من أهم الركائز لاستمرار وبقاء المنظمة وتعزيز مكانتها، وذلك من خلال بعث شعور الاطمئنان والراحة لدى الموظفين في العديد من الجوانب والتي تتمثل في:

- عند شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي وأنه لا يوجد تهديد بفقدان الوظيفة يحفز لديهم دافع التمسك بمؤسستهم وبالتالي الرفع من مستوى أدائهم الأمر الذي ينعكس إيجابيا على انتاجية المؤسسة؛
- يزيد الامن الوظيفي من نسبة الرضا الوظيفي والرغبة في العمل لدى الافراد نتيجة لتوفر بيئة أعمال ملائمة، ووجود نظام مكافآت وحوافز عادل؛
- كما أن الموظفين لا ينتابهم القلق حول تنمية مهاراتهم وقدراتهم لأن المؤسسة توفر لهم برامج تدريبية متطورة، وفرص ترقية تخدم تقدمهم في السلم الوظيفي بها؛
- كما تكمن أهمية الأمن الوظيفي أنه يقلل من نسبة دوران العمل والتسرب الوظيفي ويمكن القول التقليل من جميع المشاكل التي يعاني منها الموظف داخل المنظمة والتي يمكن أن تعيق سيرها، ويزرع روح التعاون فيما بينهم والاخوة والعيش في جو عائلي.

I.1.3- قياس الأمن الوظيفي: لم يتفق المفكرين حول كيفية قياس الأمن الوظيفي، فكل ينظر له من زاوية مختلفة، إلا أن أغلب المفاهيم تجتمع حول مجموعة من العناصر تعتبر هي الأهم لقياسه والتي تتمثل في ما يلي:[12]

- **اهتمام المنظمة بالموظفين بها:** وذلك من خلال حرصها على تلبية رغباتهم ومتطلباتهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص وظيفتهم أو المنظمة ككل، والاستماع إلى مشاكلهم والسعي لإيجاد حلول لها وأخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار، واستشارتهم في بعض الامور حتى يشعر الموظفين أنهم عنصر مهم بالمنظمة وهي بحاجة لهم الامر الذي يعزز ثقتهم بالإدارة؛
- **استمرارية الوظيفة:** ببعث الاطمئنان في الموظفين بعدم فقدان وظائفهم لأي سبب كان، والاستمرار في العمل داخل المنظمة؛
- **استمرارية المنظمة وتطورها:** وذلك بالعمل في بيئة جيدة لا تعرضها لمشاكل تهدد بقاءها وتسريح الموظفين بها في المستقبل، وتطورها منذ نشأتها إلى غاية الآن وخطة سيرها وتطورها في المستقبل، وقوة مركزها التنافسي في سوق العمل.

I.1.4- أبعاد الامن الوظيفي: تم تحديد العديد من الأبعاد للأمن الوظيفي من قبل المفكرين والباحثين من بينها (البعد الاخلاقي، البعد الانساني، البعد السياسي والاجتماعي، والبعد الايديولوجي، البعد الاقتصادي، والبعد الجغرافي)، أما الأبعاد التي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة بالرجوع إلى الدراسات السابقة والتي تعتبر استراتيجيات لتعزيز الامن الوظيفي في نفس الوقت وهي:

- **الامن النفسي:** ويقصد به شعور الفرد بالاطمئنان والسكينة والراحة داخل بيئة العمل التي يعمل بها وعدم الخوف والتوتر، واشباع لحاجاته والثقة في قدراته[13]؛

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

- **الاستقرار الوظيفي**: كل ما شعر الموظف بالاستقلالية اثناء مزاولة مهامه الوظيفية وكانت قوة الثقة بينه وبين الادارة جيدة، زاد لديه شعور الاستقرار وعدم الخوف من فقدان وظيفته؛
- **الحوافز والتعويضات**: وهي كل ما يتلقاه الموظف من مزايا معنوية أو مادية على الاعمال التي يقوم بها والجهد الذي يبذله، والاجر الذي يرى بأنه كاف ولا داعي للبحث عن عمل اضافي؛
- **علاقات العمل**: حيث كلما ساد داخل المنظمة جو عائلي وتفاهم بين الموظفين والمشرفين، وحتى بين الموظفين أنفسهم، ارتفعت روح التعاون والمثابرة بينهم، فالمنظمة تسعى جاهدة لتعزيز علاقات العمل بين موظفيها حتى لا تقع في مشكل النزاعات الداخلية والتي تهدد استقرارها وأمنها.

2.I- الالتزام التنظيمي

1.2.I- تعريف الالتزام التنظيمي (organizational commitment):

الالتزام حسب معجم قطر المحيط مشتقة من الفعل لزم، ولزم الشيء بمعنى أثبته وداومه، والتزم بمعنى لازمه وألزمه المال والعمل فلتزمه أي وجب عليه، والتزم فلانا اعتنقه فهو ملتزم، ومنه ما يقال لما بين الكعبة والحجر الأسود الملتزم، لأن الناس يعتنقونه ويضمونه لصدورهم[14]، وهو نفس المضمون الذي ذهب له معجم متن اللغة فيقول: التزم الشيء أي اعتنقه ولم يفارقه[15]. فمن الناحية الشرعية يشمل الالتزام التنظيمي أكثر من جانب باعتبار البيئة الوظيفية مجتمع متكامل يقضي فيه الموظف نصف يومه، ما يلزمه عليه التحلي بالأخلاق الفاضلة كالصدق والامانة والوفاء بالعقد المبرم بينه وبين صاحب العمل على احسن وجه وعدم الاخلال به فقد قال الله سبحانه وتعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...﴾ (سورة المائدة، الآية1)، وغيرها من الصفات الجيدة، والظهور بمظهر حسن ولائق في مكان العمل[16].

الالتزام التنظيمي اصطلاحا عرف عدة تعاريف كل حسب وجهته باعتباره ظاهرة معقدة يتضمن عدة مجالات منها الالتزام اتجاه المنظمة، والالتزام اتجاه المهنة والمهام الوظيفية، الالتزام اتجاه فريق العمل، الالتزام اتجاه جماعات العمل وغيرها من المجالات، حيث عرفه بورتر وزملائه على أنه: "مدى تماثل وتطابق الفرد بمنظمته وارتباطه بها ومشاركته فيها ورغبته في الاستمرار بها"[17]، فحسب هذا التعريف الالتزام التنظيمي عملية مستمرة حيث يجب أن يتحلى الفرد الذي يتمتع بالتزام عالي اتجاه المنظمة التي ينتمي لها بالصفات التالية: (تبني قيم والسعي لتحقيق اهداف المنظمة، الاستعداد لبذل مجهود اضافي اثناء اداء مهامه الوظيفية، الرغبة في الاستمرار والبقاء في المنظمة).

أما بوشانان 1974 يعرفه على انه تشجيع الفرد لمنظمته وتأييدها والسعي لتحقيق اهدافها، فهو ناتج لتفاعل العناصر الثلاثة التالية:[18]

- **التماثل (التطابق) Identification**: ويعني ذلك اعتبار وتبني الفرد قيم وأهداف المنظمة التي ينتمي لها وكأنها أهدافه وقيمه؛
- **المشاركة involvement**: مشاركة الافراد العاملين في انشطة المنظمة؛
- **الاخلاص (الولاء) Loyalty**: وهو ارتباط الفرد بمنظمته عاطفيا وبقوة.

كما ظهرت تعريفات أخرى للالتزام التنظيمي لعل من ابرزها:[19]

عرف الالتزام التنظيمي على أنه عاطفة وجدانية للفرد اتجاه المنظمة أكثر من ارتباطه بها لأسباب أخرى، حيث ركز هذا التعريف على جانب واحد وهو الالتزام العاطفي للفرد بمنظمته. وعرف أيضا على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة، حسب هذا التعريف يلتزم الفرد بمنظمته لشعوره بالواجب اتجاهها. كما يمثل الالتزام التنظيمي الاعتقاد القوي بقيم المنظمة، والاستعداد لبذل أقصى مجهود لتحقيق اهدافها، والرغبة في الاستمرار بها وعدم تركها.

اذا يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه الرغبة الشخصية للموظف بالاستمرار في العمل بالمؤسسة والتمسك بها، وتطابق قيمه مع قيمها، والسعي لتحقيق أهدافه وأهدافها بنجاح، والمشاركة في انشطتها، والشعور بالولاء والانتماء اتجاهها.

2.2.I- أبعاد الالتزام التنظيمي: حسب ماير وألين وسميث (1993) أن الالتزام التنظيمي يتكون من الأنواع الثلاثة التالية: الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، وأخيرا الالتزام المعياري) وهي نفس الابعاد التي ستعتمد في نموذج هذه الدراسة.

- **الالتزام العاطفي " Affective Commitment"**: هو ارتباط الموظف العاطفي بمنظمته والتعرف عليها والمشاركة في تحقيق أهدافها. وهو وجهة النظر القائلة بأن الالتزام هو حالة نفسية تميز علاقة الموظف بالمنظمة، وينطوي عليه قرار استمرار العضوية في المنظمة. يظل الموظفون ذو الالتزام العاطفي القوي مع المنظمة لأنهم يريدون ذلك[20]؛
- **الالتزام الاستمراري "Continuance Commitment"**: وهو شعور الموظف بالحاجة للبقاء في المنظمة بسبب الاجر الذي يتلقاه أو عدم وجود بدائل بالخارج، فرحيله سيكبده خسائر وتكاليف لا طاقة له بها؛

➢ **الالتزام المعياري "Normative Commitment":** وهو احساس الموظفين بوجوب البقاء في المنظمة التي ينتمون لها، نتيجة الدعم الذي توفره لهم من خلال توفير بيئة عمل تسمح لهم بالمشاركة الفعالة، ووضع الاهداف ووضع سياسات تنظيمية تولد اعتقاد اخلاقي لدى العاملين بضرورة البقاء ضمن المنظمة[21].

I.3.2- العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي: بعد التطرق لماهية الالتزام التنظيمي والتكلم على أهميته، يجب الآن التطرق إلى الاتجاهات التي تؤثر عليه في المنظمة، والتي تتمثل في ما يلي:[22]

➢ تنوع القوى العاملة: أحد أكثر الاتجاهات المؤثرة على الالتزام التنظيمي في مكان العمل سواء من ناحية العرف، أو من ناحية السن والنوع الاجتماعي وحتى الاصل القومي والاقدمية، كل هذا التنوع يؤثر على الالتزام التنظيمي فمثلا في بعض الاحيان يكون هناك تصادم بين العمال الاكبر سنا والاصغر سنا فيما يخص الامتيازات المقدمة من طرف المنظمة للفئتين مما يؤثر على ارتباطهم العاطفي بها؛

➢ علاقة الموظفين بأصحاب العمل: تعتبر علاقة العمل بين الموظفين ومدراءهم بالمنظمة غير ثابتة نوعا ما خاصة ما إذا تعرضت المنظمة لمشاكل تجبرها على التقليص من حجمها والتخلي على بعض الموظفين بغض النظر عن مدة خدمتهم ومستوى التزامهم بها، مما يفقد الثقة بين الافراد الذين تم الاحتفاظ بهم وبين صاحب العمل الامر الذي ينعكس سلبا على التزامهم العاطفي والمعياري اتجاه المنظمة التي ينتمون لها.

بالإضافة إلى هذين العاملين توجد عوامل أخرى والتي تتمثل في:[23]

➢ **نوع ومحتوى الوظيفة التي يؤديها الفرد:** حيث كلما كانت المهام الوظيفية متنوعة وتتلاءم مع قدرات الموظف ويتمتع بالاستقلالية أثناء ممارسة نشاطاته داخل المنظمة ازدادت نسبة التزامه التنظيمي بها، والعكس صحيح يقل الالتزام التنظيمي في حالة ما إذا كان يعاني الفرد من التوتر أثناء أداء مهامه بسبب غموض الدور وانخفاض فرص الترقية؛

➢ **مدى توفر فرص توظيف بالخارج:** كلما كانت هناك فرص أو بدائل توظيف بالخارج بأحسن مزايا وظروف عمل مريحة كلما قل الالتزام التنظيمي للموظف بمنظمته، والعكس صحيح؛

➢ **العوامل التنظيمية:** وتتمثل هذه العوامل في الاهتمام بشؤون الموظفين واشباع حاجياتهم والاهتمام بمشاكلهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرار فيما يخص المهام الوظيفية المكلفة لهم وحتى في بعض القرارات التي تخص المنظمة ككل، وتبني العدالة التنظيمية، كل هذه الامور ستزيد من الالتزام لدى الافراد.[24]

II - الطريقة والأدوات :

II.1- منهج الدراسة: من أجل تأكيد أو نفي الفرضيات السابقة التي تسعى للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، الذي ينسجم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة، كما تم الاستعانة بالاختبارات الإحصائية من خلال استخدام برنامج spss، واختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالاعتماد على منهجية PLS من خلال الاستعانة ببرنامج Smart-PLS3.

II.2- مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط والتي بلغ عددهم (319) موظف، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من (200) فردا، استرجع (136) استمارة تم استبعاد (50) منها لعدم استيفائها للشروط، وتم معالجة (86) استمارة إحصائيا.

II.3- أداة الدراسة: من خلال الدراسة العملية التي تم اجراؤها تم تصميم استبانة للدراسة وزعت في مديرية اتصالات الجزائر وجميع الوكالات التجارية التابعة لها، حيث قسمت إلى ثلاثة أجزاء كالتالي: الجزء الأول: تضمن هذا الجزء الخصائص الديموغرافية والوظيفية (للعاملين)، الجزء الثاني متغير الدراسة المستقل (الأمن الوظيفي)، الجزء الثالث تعلق بمتغير الدراسة التابع (الالتزام التنظيمي)، وكل متغير احتوى على العديد من الفقرات.

II.4- الأساليب الاحصائية المتبعة في التحليل: لقياس نموذج الدراسة واختبار الفرضيات التي تم وضعها في المقدمة، تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية اعتمادا على البرنامج الاحصائي SPSS22 في تفريغ بيانات الاستمارات والتحقق من فرضيات الفروق، والبرنامج الاحصائي SMART-PLS3 لقياس صدق وثبات النموذج واختبار الفرضية الرئيسية وما نتج عنها من فرضيات فرعية.

II.5- صدق وثبات اداة الدراسة: تم تطوير فقرات أبعاد كل من المتغيرين بالاعتماد على العبارات المستخدمة في الدراسات السابقة بالتصرف فيها حسب ما يخدم الموضوع، وللتحقق من مدى صدق اداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من الاساتذة المحكمين ضمن تخصص ادارة اعمال وادارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط إلى أن تم صياغته في شكله النهائي، أما فيما يخص مدى صحة ثباتها فقد تم حساب معامل (الفا كرونباخ) والذي كانت نسبته مرتفعة وضمن المجال لكل محور كالتالي:(الأمن الوظيفي بقيمة 88%، الالتزام التنظيمي

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

بنسبة 84%، الاجمالي بمقدار 90%)كما هو موضح في (الجدول رقم(01))، ومنه يمكن القول ان اداة الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي ويمكن اعتمادها وتعميم نتائجها على مجتمع الدراسة. (أنظر الملاحق)

III- النتائج ومناقشتها :

III .1- تقييم نموذج الدراسة: يتكون النموذج العام من سبع متغيرات كامنة (Latentes) كالتالي: (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل، الالتزام التنظيمي، الالتزام الاستمراري: الالتزام المعياري)، مع نموذج قياس (Réflective Schéma) لكل متغير كامن، حيث يجب ان يتمتع هذا النموذج بالصدق والموثوقية، وهو ما سنحاول اثباته من خلال ما يلي:

- **صدق التقارب (Convergent Validity):** يتكون النموذج كما ذكر سابقا من متغيرين كل متغير لديه مجموعة من الأبعاد الداخلية وللتحقق من صدق التقارب يجب اتباع مجموعة من المقاييس والتي تتمثل في (الثبات المركب، ومتوسط التباين، ومعامل التشبع) على فحسب النتائج المبينة في (الجدول رقم (02)) يتبين أن النموذج حصل على صدق تقارب عال من جميع النواحي ولكل المتغيرات، كما أن قيمة الثبات المركب وقيمة متوسط التباين كانت ضمن المجال المحدد وهذا دليل على أن النموذج يتحلى بالصدق العالي ضمن هذا الاختبار، لذا يمكن القول أن المتغيرات المتمثلة في (الامن النفسي، الاستقرار الوظيفي، والحوافز والتعويضات، علاقات العمل) تعبر على الامن الوظيفي، والمتغيرات (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) تعبر على الالتزام التنظيمي. أنظر الملاحق
- **صدق التمايز :(Discriminant Validity)** : ويتم التحقق منه من خلال اجراء اختبار مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الكامنة (Variable Correlation)، حيث يتضح من (الجدول رقم(03)) أن قيمة الجذر التربيعي لـ (AVE) لكل متغير أكبر مع نفسه مقارنة مع ارتباطه بباقي المتغيرات، وكمثال على ذلك يلاحظ أن قيمة ارتباط الاستقرار الوظيفي مع نفسه بلغت (0.818) وهي اعلى من قيم ارتباطه مع باقي المتغيرات وهذا خير دليل على انه يوجد اختلاف بينه وبين بقية المتغيرات ونفس الملاحظة فيما يخص بقية المتغيرات، خلاصة القول يتمتع النموذج بدرجة صدق تمايز جيدة بين المتغيرات الكامنة .

2.III- تقييم النموذج البنائي: بعد التأكد من موثوقية وصدق النموذج البنائي المعتمد، يمكننا المرور إلى الخطوة التالية والمتمثلة في تقييم النموذج البنائي، بداية مع فحص مستوى العلاقة الخطية المتداخلة في النموذج البنائي.

- **اختبار علاقة التعدد خطي:** تشير النتائج المبينة في (الجدول رقم (04))، بلغت قيم VIF لكل من الأمن النفسي (1.282)، والاستقرار الوظيفي (1.739)، الحوافز والتعويضات (1.463)، علاقات العمل (1.352)، وهي في الحدود المسموح بها لأنها اقل من عتبة 5، والقيم التسامح جاءت أكبر من عتبة 0.2 وهو المطلوب، إذن يمكننا القول إنه لا توجد مشاكل التعدد الخطي. انظر الملاحق
- **معاملات الانحدار:** وهي المعاملات التي تظهر ما إذا كانت علاقة النموذج البنيوي ذات دلالة احصائية أو لا سواء أكانت مسارات المعاملات مباشرة أو غير مباشرة، ومن خلال نتائج معاملات المسار والموضحة في (الجدول رقم (05)) يظهر أن علاقة النموذج البنيوي ذات دلالة احصائية، حيث بلغت القيمة المعنوية ($P\text{-}Value=0.000 < \alpha=0.05$)، وللتوضيح أكثر تم الاستعانة (بالشكل رقم (03)) كما هو موضح في قائمة الملاحق.
- **معامل التحديد (R^2):** هو مقياس الذي يتم من خلاله تحديد مسار النموذج البنيوي. فإذا جاءت قيمه بين 0.75 أو 0.50 أو 0.25 فهذا يعني أن قوة مسار النموذج جيدة أو متوسطة أو ضعيفة على التوالي، يتضح من (الجدول رقم(06)) أن قيمة معامل التحديد R^2 ذات دلالة معنوية ومقبولة احصائيا، أي أن الأمن الوظيفي يفسر حوالي (78.7%) من الالتزام العاطفي وهي جيدة، وما نسبته (44.3%) من بعد الالتزام الاستمراري، وأخيرا يفسر ما مقداره (36.2%) من المتغير الكامن المتمثل في الالتزام المعياري، وقد كانت القيم الخاصة بكل من المتغير الكامن الالتزام الاستمراري والالتزام المعياري مقبولة لأنها جاءت محصورة بين القيمتين (0.25 – 0.50) حسب (Hair, , 2017 & al)، وكذلك فيما يخص معامل التحديد المصحح (R^2 adjusted) فقد كانت قريبة من قيم R^2 ولا تختلف عنها كثيرا وبالتالي يمكن القول أن نموذج الدراسة يمتلك القدرة على تفسير وشرح المتغيرات الكامنة التابعة. وهو ما خلصت له جميع الدراسات السابقة التي اشتركت مع هذه الدراسة في نفس المتغيرين المدروسين، ماعدا دراسة (ألكساندر كوابياه، وفيكتور أندرسون هودبيرت، وأمانكوا روبرت، 2016) فقد اختلفت في النتيجة بالتوصل لعدم وجود ارتباط بين المتغيرين. انظر الملاحق
- **معامل التنبؤ(Predictive Relevance):** ويرمز له بـ (Q^2) يستخدم كمعيار للتنبؤ، حيث تشير قيم Q^2 الأكبر من 0 إلى أن النموذج له أهمية تنبؤيه، والعكس اذا جاءت اقل من الصفر، ويلاحظ أن قيم (Q^2) كلها جاءت أكبر من الصفر، وذات دلالة معنوية ومقبولة احصائيا، وهذا خير دليل على قدرة المتغيرات التابعة الكامنة على التنبؤ، كما هو موضح كذلك في (الجدول رقم(06))في قائمة الملاحق.

- **مؤشر GOF:** بما أن قيمة هذا المؤشر قد بلغت (GOF= 0.564) كانت أكبر من 0.36، مما يدل على جودة النموذج المتبع ككل في هذه الدراسة، لذا يمكن اعتماده في اجراء الاختبارات، وهو موضح في (الجدول رقم (06)). (أنظر قائمة الملاحق)
- **حجم التأثير f^2 :** يظهر من (الجدول رقم(07)) أن قيم f^2 جاءت ضعيفة لأنها أقل من الحد المتوسط (الأدنى: 0.15)، أي أن حجم تأثير كل من (الأمن النفسي، والاستقرار الوظيفي، والحوافز والتعويضات، وعلاقات العمل) على الالتزام التنظيمي بأبعاده كان ضعيفا. انظر الملاحق

III.3- اختبار الفرضيات: باستخدام Boostrapping تحصلنا على النتائج التالية:

من (الجدول رقم(08)) الموضح في قائمة الملاحق يلاحظ أن الفرضية الرئيسية محققة حيث بلغت قيمت ($p=0.000<\alpha=0.05$) أين يوجد أثر للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($\alpha\leqslant0.05$) في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، وسيتم عرض الفرضيات الفرعية المتمثلة في ابعاد الامن الوظيفي واثرها على ابعاد الالتزام التنظيمي على النحو التالي:

- وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية بين متغير الأمن النفسي على ابعاد الالتزام التنظيمي(الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) عند مستوى الدلالة ($\alpha\leqslant0.05$) حيث بلغت القيمة المعنوية لهم على الترتيب ($p=0.046<\alpha=0.05$، $p=0.045<\alpha=0.05$، $p=0.050=\alpha=0.05$)، أي أنها كلما شعر الافواد بانهم فعلا اعضاء فعالين بالمؤسسة وشعورهم بالمسؤولية والحرص على اداء اعمالهم في الوقت المناسب الامر الذي يكسبهم الثقة بأنفسهم وبالتالي ينعكس ذلك ايجابا على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى الموظفين بالمؤسسة فيرتبطون عاطفيا بمؤسستهم ويقررون البقاء فيها. مستوى الدلالة a او α تصحيحها في كل الفقرات.
- وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية بين متغير الاستقرار الوظيفي على ابعاد الالتزام التنظيمي(الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) عند مستوى الدلالة ($\alpha\leqslant0.05$)حيث بلغت القيمة المعنوية لهم على التوالي ($p=0.015<\alpha=0.05$، $p=0.032<\alpha=0.05$، $p=0.015<\alpha=0.05$)، ويمكن القول أن الموظفين يشعرون بالاستقرار فهم يعملون بعقد دائم وعدم الخوف على مستقبلهم فالمؤسسة لن تتخلى عنهم إلا في حالة بلوغ سن التقاعد أو الوفاة، والوظيفة التي يشغلونها ذات أهمية داخل المؤسسة وكل الجهود التي يبذلونها يتم أخذها بعين الاعتبار، اذن كلما شعر الموظف انه يشغل منصب ذو اهمية كبيرة وأنه عنصر فعال بالمؤسسة وأن كل مجهود يبذله في سبيل اداء مهامه الوظيفية يتم تقديرها من قبل رئيسه ويتم مجازاته إما بحوافز مادية او معنوية كالترقية والعلاوات، كلما زاد تعلقه بوظيفته وارتبط عاطفيا بمؤسسته وبالتالي ارتفع مستوى التزامه بها، وقد اتفقت هذه النتيجتين(الفرضية الفرعية الاولى والفرضية الفرعية الثانية) مع دراسة (مؤزر محمد 2018) فحسب رأيه يهتم الموظفين بمزايا العمل بأنواعها (علاقات العمل والاجر وظروف العمل وفرص الترقية وغيرها مما ذكر) لأنها تؤثر على سلوكياتهم التنظيمية، فكلما توفرت بالشكل المطلوب كلما تعزز التزامهم بالمؤسسة، وهي ايضا نفس النتيجة التي توصلت لها دراسة (أكبان، 2013) فالوظيفة الآمنة هي مطلب كل موظف. لأنه لا يمكنه أن يشعر بالالتزام التنظيمي اتجاه مؤسسته إن كان يعاني من التوتر وعدم الأهمية أو تهديدا بفقدان وظيفته في أي لحظة، واختلفت مع دراسة (ألكساندر كوابياه، وفيكتور أندرسون هودبيرت، وأمانكوا روبرت، 2016) فقد توصل الباحثون الى نتيجة مفادها عدم وجود ارتباط بين الامن الوظيفي والالتزام التنظيمي؛
- أما فيما يخص الفرضية القائلة بوجود أثر للحوافز والتعويضات على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الاستمراري) قد تم رفضها لان القيمة المعنوية لهم كانت اكبر من ($\alpha\leqslant0.05$)، أي أنه لا يوجد أثر للحوافز والتعويضات على ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الاستمراري) عند مستوى الدلالة ($\alpha\leqslant0.05$) حيث بلغت القيمة المعنوية لهم بالترتيب ($p=0.067>\alpha=0.05$، $p=0.056>\alpha=0.05$، $p=0.079>\alpha=0.05$). يمكن ارجاع ذلك لرضا الموظفين على الراتب والمحدد بموجب نص قانوني أما نظام الحوافز والترقية داخل المؤسسة وحتى التكوينات لتنمية مهاراتهم يتم توزيعها بالعدل حسب ما يستحقه كل موظف، وهذا ما تم لمسه من خلال اجراء مقابلة مع بعض الموظفين من كل منصب.
- وأخيرا تم رفض الفرضية القائلة يوجد أثر لعلاقات العمل على ابعاد الالتزام التنظيمي(الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الاستمراري) لان القيمة المعنوية لهم كانت اكبر من ($\alpha\leqslant0.05$)، وتم قبول فرضية العدم أي أنه لا يوجد أثر للحوافز والتعويضات على ابعاد الالتزام التنظيمي(الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الاستمراري) عند مستوى الدلالة ($\alpha\leqslant0.05$) فقد بلغت القيمة المعنوية لهم على التوالي ($p=0.088>\alpha=0.05$، $p=0.119>\alpha=0.05$، $p=0.142>\alpha=0.05$)، من خلال الدراسة الميدانية داخل المؤسسة تم لمس نوع من روح التعاون والتضامن بين الموظفين، والحرص على العيش في جو عائلي يسوده الاحترام والود، وان كانت توجد مشاكل بينهم فهم لا يظهرونها للغير.

III.4- اختبار الفروقات :

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

III.1.4- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الامن الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس، والسن، وسنوات الخدمة، والمنصب، والمستوى التعليمي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$)؛

من (الجدول رقم (09)) يتضح أن t ومستوى معنويتها المقابلة لتباين تساوي المجموعتين جاءت أكبر من القيمة المعنوية (0.05) كالآتي: (P.value=0.535>a=0.05)، لذا نقبل فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الامن الوظيفي. أنظر قائمة الملاحق

- بما أن (Sig$\geqslant$0.05) بالنسبة لمتغيرات (العمر وسنوات الخدمة والمستوى التعليمي) فهذا يعني أنه لا توجد فروقات في اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي، وهذا يعني أن الموظفين لديهم نفس التصور فيما يخص الأمن الوظيفي، ويتفقون حول المجهود الذي تبذله مؤسستهم في سبيل ضمان الاستقرار الوظيفي لهم من خلال توفير بيئة عمل مناسبة كما هو مبين في (الجدول رقم(10)) في الملاحق، حيث اتفقت في هذه النتيجة مع دراسة (إيمان جبريل، 2016) فيما يخص متغير سنوات الخدمة لصالح من لهم أطول مدة عمل بالجامعات الفلسطينية واتفقت معها في نفس النتيجة فيما يخص بقية المتغيرات، كما اختلفت مع دراسة (فتحي الهنداوي، وفاطمة خصيب، وخلف مرهون، 2019) فيما يخص متغير الجنس فحسب رأيهم الاناث أكثر ميلا للعمل في مهنة التدريس (لأنه تم اجراء الدراسة في المدارس الخاصة في سلطنة عمان) نظرا لظروف العمل بها والتي تساعدهم على تأدية واجبهم، أما الذكور فبمقدورهم العمل بأي وظيفة عكس المرأة، خاصة وأن مسؤولية الانفاق تقع على عاتق الذكر لذا يسعى دائما للبحث على الوظيفة التي تحقق له تأمين حياة كريمة لأسرته؛ واختلفت مع دراسة (مؤزر محمد، 2016) فيما يخص سنوات الخدمة حيث استنتج أنه توجد فروقات ذات دلالة احصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة فالموظف الذي يتقدم بالعمر يصبح اكثر ادراكا للأمن والاستقرار الامر الذي يدفعه للتشبث بوظيفته؛
- كما يوضح نفس (الجدول رقم(10)) أن القيمة المعنوية لمتغير المنصب جاءت اقل من (0.05) كالآتي(sig=0.003<a=0.05):، أي أنه توجد فروقات ذات دلالة معنوية في اتجاهات الافراد لمحور الأمن الوظيفي تعزى لمتغير المنصب، وبالرجوع إلى اختبار (شيفيه) اتضح أن الفروقات تعزى لشاغلي منصب اطار سامي بمتوسط حسابي قدره (4.30) وانحراف معياري (4.16) ليليه منصب عون تحكم وعون تنفيذ واطار بمتوسط حسابي بالترتيب (3.96، 3.90، 3.68) وانحراف معياري على التوالي(65.03، 61.58، 50.64)، هذا لأن فئة شاغلي منصب اطار سامي رغم اهمية منصبهم في السلم الاداري والمشاكل والعراقيل التي يمكن ان تواجههم فيه إلا أنه بفضل المجهودات التي تبذلها المؤسسة لتوفر لهم كل سبل الراحة والدعم المادي والمعنوي اثناء ممارسة مهامه، جعلتهم ينظرون للأمن الوظيفي داخل المؤسسة بنظرة مختلفة عن بقية الموظفين في المناصب الأخرى.وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة ايمان جبريل، 2016) ويعني انه كلما ارتقينا بالدرجة الوظيفية ازداد الامن الوظيفي لما يترتب من مزايا مادية ومعنوية واهم شيء يشعر الموظف بان كل مساهماته ومجهوداته يتم تقديرها من طرف المؤسسة لذا تم ترقيته لهذا المنصب؛ وهو نفس ما توصل له (مؤزر محمد، 2016) في دراسته فحسب رأيه المسمى الوظيفي الذي ينتمي له الموظف يلعب دورا مهما في تقديره للأمن الوظيفي ومحدداته؛

III.1.4- 2 الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية : الجنس، والسن، وسنوات الخدمة، والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leqslant 0.05$).

من خلال النتائج المبينة في (الجدول رقم (11)) يتضح أن قيمة t ومستوى معنويتها المقابلة لتباين تساوي المجموعتين جاءت أكبر من القيمة المعنوية (0.05) على النحو التالي(P.value=0.252>a=0.05) :، لذا نقبل فرضية العدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي. أنظر قائمة الملاحق

- كما يوضح (الجدول رقم(12)) (Sig$\geqslant$0.05)بالنسبة لمتغيرات (العمر وسنوات الخدمة والمستوى التعليمي) فهذا يعني أنه لا توجد فروقات في اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي، وهذا يعني أن الموظفين لديهم نفس التصور فيما يخص الالتزام التنظيمي، فالجميع يحكمهم قانون واحد يحدد واجباتهم وحقوقهم، واهم امر هو درجة الوعي الذي يتمتع به الموظفين على اختلاف اعمارهم وسنوات خدمتهم وحتى مستواهم العلمي) حول مدى الدور الموكل لهم، وحرصهم على أداء مهامهم في وقتها المحدد، فالجميع يمشي على مبدأ عدم تأجيل عمل اليوم إلى الغد، وكذلك يعود للمجهودات التي تبذلها المؤسسة من أجل تعزيز التزام موظفيها بها من خلال توفير شروط العمل الملائمة والتي يحتاجها وتسهل عمل كل الموظفين مثل (الحوافز مقابل ساعات العمل الاضافية، المزايا الاجتماعية، برامج تدريبية لرفع مستوى مهاراتهم) وغيرها من العوامل التي تعزز الالتزام التنظيمي، وبالعودة لنتائج الدراسات السابقة نجد أن هذه الدراسة اتفقت في هذه النتائج مع دراسة كل من (أسامة سليمان،

وعبد الله العطار، 2019، (ودراسة مؤزر محمد، 2018) إلا أنها اختلفت معه فيما يخص متغير سنوات الخدمة، فقد خرج الباحث مؤزر محمد بنتيجة مفادها وجود فروقات ذات دلالة احصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة نظرا لحالة عدم الاستقرار السائدة بين الموظفين والقلق على ظروفهم ومصائرهم ودخلهم في ظل الظروف السياسية التي يعيشها قطاع غزة وفلسطين ككل؛

- أما فيما يخص القيمة المعنوية لمتغير المنصب فقد جاءت أقل من (0.05) كالآتي(sig=0.031<a=0.05)حسب الجدول رقم (12)، وهذا دليل على وجود فروقات ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة لمحور الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب، ولمعرفة أي منصب تعزى له الفروقات تم اجراء اختبار (شيفيه) فاتضح أن الفروقات تعزى لشاغلي منصب اطار سامي بمتوسط حسابي قدره (4.06) وانحراف معياري (67.71) ليليه منصب عون تحكم وعون تنفيذ واطار بمتوسط حسابي قدره بالترتيب (3.94، 3.70، 3.64) وانحراف معياري على التوالي(50.19، 31.76، 44.52)، هذا لأن فئة شاغلي منصب اطار سامي يتمتعون بكفاءة ونظرة دقيقة ومعرفة جيدة لمدى حساسية هذا المنصب في المؤسسة، لذا يبذلون أقصى مجهود في أداء مهامهم ومحاولة تبني مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي اتجاهها، فالمؤسسة تولي موظفيها أهمية كبيرة وتثق بهم ومن واجبهم مبادلتها بالتزامهم لها، لتختلف هذه النتيجة مع دراسة (أسامة سليمان، وعبد الله العطار، 2019)، كما أنها أيضا عكس النتيجة التي توصلت لها دراسة (مؤزر محمد، 2016) والذي وجد انه لا توجد فروقات في اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو محور الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغير المنصب نظرا لتماثل الحالة التي يعيشها الموظفين وتقارب ظروف العمل، فالدرجة الوظيفية التي يتمتعون بها لم تشكل عائق للتعبير عن رأيهم حول الالتزام التنظيمي؛ (أنظر قائمة الملاحق)

IV- الخلاصة :

خلاصة القول وبعد ما تم عرضه في الإطار النظري والتطبيقي والنتائج المتحصل عليها، يمكننا تأكيد صحة فرضيتنا القائلة بوجود أثر للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي، فالأمن الوظيفي يكتسي أهمية بالغة في بقاء وتقدم أي مؤسسة، فهو يدعم استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين خاصة ذوي الكفاءات والمهارات فكلما شعر الموظفون بالاستقرار بوظائفهم والراحة النفسية أثناء تأدية مهامهم، والرضا حول أجورهم التي تضمن لهم العيش الكريم كلما زاد ارتباطهم بمؤسساتهم وجعلهم لا يفكرون بالبحث على مدخول جديد، وأهم شيء أن المؤسسة تقدر مجهوداتهم وتدعمهم وتشجعهم من خلال توفير فرص تدريبية تعزز مهاراتهم وتأخذ اقتراحاتهم بمحمل الجد. وكلما أثر ذلك ايجابيا على التزامهم بها، فيشعر الموظف أنه مرتبط عاطفيا بها، ويتملكه الشعور والرغبة بالبقاء بالمؤسسة مدى حياته، ويسعى جاهدا إلى تحسين مستوى أدائه وبالتالي تحسين مستوى أداء المؤسسة ككل.

واخيرا لا يمكن القول ان هذه الدراسة شاملة لعدة اسباب من بينها صغر حجم العينة المدروسة فلم نتمكن من الوصول لجميع الموظفين بالمؤسسة لذا تنصح الباحثتان مستقبلا بتوسيع نطاق الدراسة لتشمل المجتمع ككل، حتى يمكن تعميم نتائجها، كذلك من بين النتائج المتوصل لها ضعف حجم تأثير ابعاد الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي ربما هذا يعود لعدم التطرق لجميع الابعاد المكونة للأمن الوظيفي، لذا توصي الباحثتان مستقبلا بأخذ الامن الوظيفي بجميع ابعاده او اضافة متغير أو متغيرات وسيطية اخرى لها علاقة بالمتغيرين كالرضا الوظيفي. واخيرا ينصح ان تتناول الابحاث المستقبلية هذه الدراسة في المؤسسات الاقتصادية لما تشهده من ضغوط وصراعات داخلية.

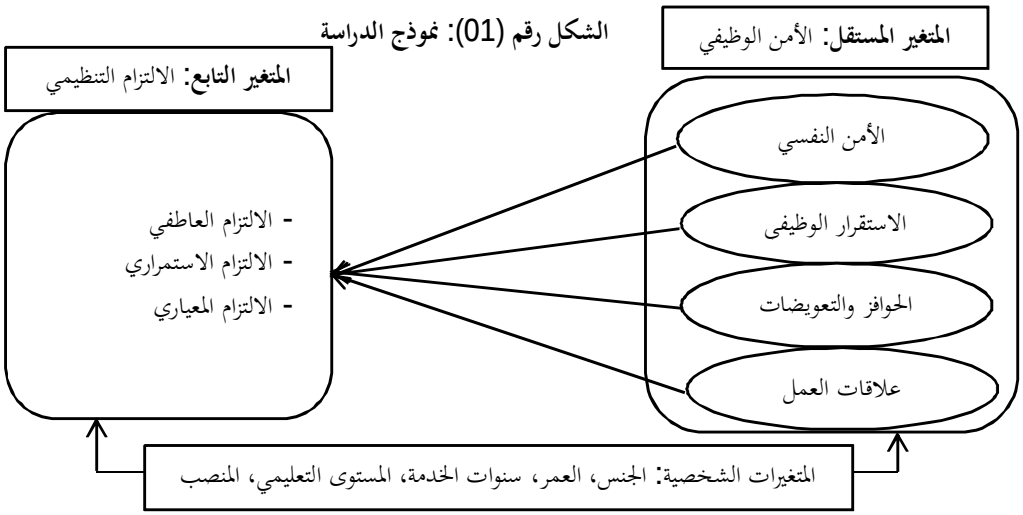
التوصيات :

- تعزيز العلاقات الانسانية بين الموظفين داخل العمل، وتشجيعهم على العمل الجماعي، وزرع قيم التعاون والتآزر فيما بينهم اثناء أداء المهام الصعبة؛
- يجب الاهتمام أكثر فيما يخص توزيع الحوافز والتعويضات، وتوفير فرص أفضل للتقدم الوظيفي للموظفين، فهذا من شأنه أن يشجعهم على البقاء في الوظيفة والالتزام بمسؤولياتهم المهنية، وبالتالي تقليل معدل الانسحاب ودوران العمل؛
- تطوير استراتيجيات لرفع مستوى الأمن الوظيفي، وذلك بمعرفة أهم الحاجات التي يهتم بها الموظفون وتعزز استقرارهم، ومعرفة أهم الصعوبات التي تواجههم وتقلق عملهم وتشعرهم بعدم الراحة والتهديد للتخلص منها أو تقليلها؛
- العمل على توفير بيئة عمل محفزة للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظف.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

- **ملاحق**

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثتان

الجدول رقم (01): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأمن الوظيفي	من العبارة (1إلى17)	%88
الالتزام التنظيمي	من العبارة(18إلى31	%84
العدد الإجمالي للعبارات	31 عبارة	%90

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد علىspss22

الجدول رقم (02): صدق التقارب

المتغيرات	معامل التشبع	الثبات المركبcr	متوسط التباين ave
معيار المقارنة	0.70>	0.70>	0.50>
الأمن النفسي	0.576	0.823	0.699
الاستقرار الوظيفي	0.773	0.773	0.669
الحوافز والتعويضات	0.830	0.889	0.728
علاقات العمل	0.936	0.845	0.648
الالتزام العاطفي	0.849	0.891	0.622
الالتزام الاستمراري	0.708	0.828	0.616
الالتزام المعياري	0.620	0.789	0.564

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم(03): مصفوفة الارتباط

المتغيرات	الامن نفسي	الاستقرار	الحوافز	علاقات	الالتزام	الالتزام	الالتزام	الالتزام تنظيمي
الأمن النفسي	0.676							
الاستقرار الوظيفي	0.449	0.818						
الحوافز والتعويضات	0.369	0.486	0.778					
علاقات العمل	0.421	0.434	0.406	0.764				
الالتزام العاطفي	0.430	0.562	0.398	0.373	0.789			
الالتزام الاستمراري	0.191	0.370	0.236	0.257	0.420	0.785		
الالتزام المعياري	0.276	0.172	0.253	0.308	0.338	0.218	0.754	
الالتزام التنظيمي	0.420	0.541	0.424	0.434	0.887	0.666	0.602	0.553

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم (04): معاملات الانحدار

المسار	B	الانحراف المعياري	T-Value	P- Value	القرار
الامن الوظيفي - > الالتزام التنظيمي	0.608	0.075	8.128	0.000	مقبولة
الامن النفسي - > الالتزام التنظيمي	0.242	0.121	1.997	0.046	مقبولة
الاستقرار الوظيفي - > الالتزام التنظيمي	0.260	0.107	2.440	0.015	مقبولة
الحوافز والتعويضات - >الالتزام التنظيمي	0.188	0.101	1.86	0.064	مرفوضة
علاقات العمل - > الالتزام التنظيمي	0.186	0.110	1.693	0.091	مرفوضة

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم(05): تقييم علاقة التعدد الخطي

الالتزام التنظيمي باعتباره متغير تابع		
المتغيرات الكامنة	Tolerance	VIF
الامن النفسي	0.780	1.282
الاستقرار الوظيفي	0.575	1.739
الحوافز والتعويضات	0.683	1.463
علاقات العمل	0.739	1.352

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم(06): قيم معامل الانحدار R^2 Square ومعامل التنبؤ Q^2 مؤشر GOF

المتغيرات التابعة الكامنة	R^2 Square	R^2 Adjusted	Q^2	GOF
الالتزام العاطفي	0.787	0.785	0.478	0.564
الالتزام الاستمراري	0.443	0.437	0.247	
الالتزام المعياري	0.362	0.354	0.161	

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم(07): حجم التأثير F2

المتغيرات الكامنة	الامن النفسي	الاستقرار الوظيفي	الحوافز والتعويضات	علاقات العمل
المتغير التابع: الالتزام التنظيمي	0.076	0.065	0.040	0.043

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

الجدول رقم(08): التأثير المباشر(معاملات المسار ومعنويتها)

المسار	العينة الاصلية	متوسط العينة	الانحراف المعياري	T-Value	P-Value	القرار
الامن الوظيفي - > الالتزام التنظيمي	0.608	0.606	0.075	8.128	0.000	يوجد أثر
الأمن النفسي - > الالتزام العاطفي	0.215	0.222	0.107	2.002	0.046	يوجد أثر
الامن النفسي - > الالتزام الاستمراري	0.161	0.165	0.080	2.010	0.045	يوجد أثر
الأمن النفسي - > الالتزام المعياري	0.146	0.146	0.074	1.969	0.050	يوجد أثر
الاستقرار الوظيفي - > الالتزام العاطفي	0.231	0.229	0.094	2.447	0.015	يوجد أثر
الاستقرار الوظيفي ->الالتزام الاستمراري	0.173	0.175	0.081	2.146	0.032	يوجد أثر
الاستقرار الوظيفي - > الالتزام المعياري	0.156	0.150	0.064	2.452	0.015	يوجد أثر
الحوافز والتعويضات - >الالتزام العاطفي	0.167	0.168	0.091	1.838	0.067	لا يوجد أثر
الحوافز والتعويضات ->الالتزام الاستمراري	0.125	0.123	0.065	1.918	0.056	لا يوجد أثر
الحوافز والتعويضات - > الالتزام المعياري	0.113	0.113	0.064	1.759	0.079	لا يوجد أثر
علاقات العمل - > الالتزام العاطفي	0.165	0.176	0.097	1.708	0.088	لا يوجد أثر
علاقات العمل - > الالتزام الاستمراري	0.124	0.133	0.079	1.563	0.119	لا يوجد أثر
علاقات العمل - > الالتزام المعياري	0.112	0.122	0.076	1.472	0.142	لا يوجد أثر

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على smart-pls3

لجدول رقم(09): نتائج اختبار T test للعينات المستقلة

الالتزام التنظيمي	F	Sig	درجة الحرية	T	P.value
الجنس	0.33	0.25	84	0.68	0.25

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على spss22

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

الجدول رقم (10): نتائج اختبارات الفروق في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول الامن الوظيفي على أساس متغيرات: العمر، وعدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المنصب.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.304	3	0.101	0.324	0.808
سنوات الخدمة	بين المجموعات	0.566	2	0.283	0.925	0.401
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.789	3	0.263	0.857	0.467
المنصب	بين المجموعات	4.065	3	1.355	5.075	0.003

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على spss22

الجدول رقم(11): نتائج اختبار T test للعينات المستقلة

الالتزام التنظيمي	F	Sig	درجة الحرية	T	P.value
الجنس	0.33	0.25	84	0.68	0.25

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على spss22

الجدول رقم (12): نتائج اختبارات الفروق في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي على أساس متغيرات: العمر، وعدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المنصب.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	0.228	3	0.076	0.297	0.827
	خلال المجموعات	20.937	82	0.255		
سنوات الخدمة	بين المجموعات	0.749	2	0.374	1.522	0.224
	خلال المجموعات	20.415	83	0.247		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.989	3	0.330	1.340	0.267
	خلال المجموعات	20.175	82	0.246		
المنصب	بين المجموعات	2.153	3	0.718	3.096	0.031
	خلال المجموعات	19.011	82	0.232		

المصدر: من اعداد الباحثتين بالاعتماد على spss22

- الإحالات والمراجع :

[1] Akpan, C. (2013). Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river state, nigeria. British Journal of Education, 01(02), 82-93. OnLine: https://www.researchgate.net/publication/338801398 (Visited 12/01/2021)

[2] Kwabiah, A., Hodibert, V., & Robert, A. (2016). Job Security, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of Job Performance among Workers in Takoradi, Ghana. africa development and resources research institute (ADRRI)journal, 25(7(3)), 18-30. OnLine: https://www.academia.edu/25772275. (Visited 12/01/2021)

[3] إيمان جبريل جبريل (2016)، **الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، غزة: جامعة الأزهر.

[4] مؤزر محمد رمضان محمد الحنجوري(2018)، **أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة - محافظة غزة -**. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، فلسطين، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، غزة: جامعة الأزهر.

[5] المهدي ياسر فتحي الهنداوي، فاطمة خصيب حميد السعيدية، وخلف مرهون العبري (2019)، **الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان . دراسة ميدانية -**، مجلة العلوم التربوية(14)، قطر: جامعة قطر، ص.ص 46-62. على الخط: https://doi.org/10.29117/jes.2019.0009 (تاريخ الزيارة 2021/01/04).

[6] أسامة سليمان علي الصلاحين، وعبد الله العطار (2019)، **واقع الالتزام التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظر الموظفين**، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة(1)، ص.ص 84-105، على الخط: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/123821 (تاريخ الزيارة2021/01/4)

[7] أبي الفضل جمال الدين إبن منظور (1999)، **لسان العرب**، الطبعة الأولى، المجلد الثالث عشر، بيروت: دار صادر، ص 21.

[8] خالد النعماني (2015)، **الأمن في القرآن والسنة**، الطبعة الاولى، العراق: العتبة الحسينية المقدسة، ص18.

[9] المهدي ياسر فتحي الهنداوي، مرجع سبق ذكره، ص 48.

[10] Mosaybian, N., & Jafari, M. (2017). the study of relationship between job security RE and Organizational Commitment, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 6(8), 5-8. OnLine : https://www.arabianjbmr.com/pdfs/KD_VOL_6_8/2.pdf (Visited 06/01/2021)

[11] Jandaghi, G., Mokhles, A., & Bahrami, H. (2011),The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities, African Journal of Business Management, 5(16), 6853-6858, OnLine: https://www.researchgate.net/publication/266181044 (Visited 06/01/2021)

[12] سها بهجت محمد، وبسام سمير الرميدي (2018)، **أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في شركات السياحة المصرية (الروح المعنوية كمتغير وسيط)**، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة12(3/1)، مصر: جامعة الفيوم، ص.ص 89-121. على الخط: https://www.researchgate.net/publication/330887176 (تاريخ الزيارة 2021/01/04)

[13] مها الحسن الحسن القحماني (2015)، **الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي**، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه فلسفة، المملكة العربية السعودية، كلية التصاميم : جامعة أم القرى، ص53.

[14] بطرس البستاني (1869)، **قطر المحيط**، بيروت: مكتبة لبنان الناشرون، ص 1942.

[15] أحمد رضا (1960)، **معجم متن اللغة (المجلد الخامس)**، بيروت: دار مكتبة الحياة، ص173.

[16] إبراهيم عبد اللطيف العبيدي (2011)، **وقفة مع بعض جوانب الالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية**، الطبعة الأولى، دبي: دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، ص.ص 9-10.

[17] Nicholson, N., Schuler, R., & Van de Ven, A (1998), The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, USA: Blackwell Publishers Ltd, p 74.

[18] بشار حزي. (2020). **الاتصال التنظيمي**. سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ص110.

[19] فاروق عبده فليه، و محمد عبد المجيد السيد. (2005)، **السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية**، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 285.

[20] Kwabiah, A., Hodibert, V., & Robert, A. Op.Cit, p 20.

[21] أسامة سليمان علي الصلاحين، مرجع سبق ذكره، ص 88.

[22] COLQUITT, J., LEPINE, J., & WESSON, M (2013), ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, (Ed. 3), United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, pp.76–79.

This is an open access article under the CC BY-NC license: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en

[23] علي عبد الهادي مسلم (2019)، **السلوك التنظيمي**، الاسكندرية، مصر: مكتبة الاقتصاد، ص.ص87-88.

[24] Stroh, L., Northcraft, G., & Neale, M (2002), ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, (Ed. 3), London: Lawrence erlbaum associates, publishers, pp.296–297

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

ربيعة كيرد، عائشة صفراني (2021)، **أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط**، مجلة الباحث، المجلد 21 العدد (01)، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 409-424.