

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

## بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب -جامعة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

فتححي بوخاري

إعداد الطلبة:

نور الهدى فراحي

نهلة عربي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ. فتححي بوخاري	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
د. عزوز مرابط عياش	أستاذ مساعد ب	مناقشا



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم: العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

## بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب -جامعة-

مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

فتححي بوخاري

إعداد الطلبة:

نور الهدى فراحي

نهلة عربي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ. فتححي بوخاري	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
د. عزوز مرابط عياش	أستاذ مساعد ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

# اهداء

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه، الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا. الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتنال بكرمه أعلى الدرجات لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق محفوبا بالتسهيلات لكني فعلتها ونلتها. أهدي ويكل حب بحث تخرجي إلى نفسي القوية التي تحملت كل العثرات وأكملت رغم الصعوبات

الى من قال فيهما جل جلاله: "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما. كما ربياني صغيرا" (سورة الاسراء الآية: 24) اهدي ثمرة نجاحي هذا الى اول من احتضني قلبها قبل يدها، الى من تلفظ لساني باسمها ملاكي في الحياة، الى من وهبت حياتها لي وكانت المثل الاعلى، الى من كانت سر قوتي ونجاحي أمي ثم أمي ثم أمي جنة قلبي حفظها الله

وأطال في عمرها "رييحة درويش"

الى من احمل اسمه بكل افتخار، الى من علمني معنى الكفاح، الى من غرس في روحي الأخلاق الفضيلة، الى داعمي الاول في مسيرتي وعوني بعد الله، الى قوتي واعتزازي والدي العزيز فقيدي قلبي رحمة الله عليك "محمد عربيي"

وإلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي، الى العقد المتين، الركن الثابت الذي لا يمل ولا يميل أشقائي عبد القهار، عقبة، عبد المؤمن، مراد وشقيقتاي سعيدة وابتهال

الى من كاتفتني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح

رفيقة دربي "فراجي نور الهدى"

الى كل الاصدقاء والزملاء كل باسمه، والى من شاءت الصدق وكسبنا ودهم وظفرنا بمعرفتهم. أمتن لكل من كان له الفضل في مسيرتي وساعدني ولو بالقليل شكرا لكم

خريجتكم "نهلة عربيي"

# اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

((وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)) سورة يونس الآية: 10

الحمد لله بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة وعلى آله وصحبه  
أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، فاللهم لك الحمد قبل الرضى ولك الحمد إذا رضيت  
ولك الحمد بعد الرضا

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها ولم تكن سهلة بعد مسيرة دراسية دامت سنوات ها أنا أقف على عتبة  
تخرجي أقطف ثمار تعبتي وأرفع قبعتي بكل فخر فالحمد لله حبا وشكرا وامتنانا فما كنت لأفعل هذا لولا فضل  
الله فالحمد لله على البدء والحمد لله على الانتهاء

أهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم لكل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمتم لي سندا لا عمر  
إلى من زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل الى من غرس في روحي مكارم  
الاخلاق داعمي الأول وسندي وقوتي وملاذي بعد الله إلى فخري واعتزازي  
أبي "عبد الكريم" حفظه الله وأطال في عمره

إلى جنة الله في الأرض إلى من سهلت لي الشدائد بدعائها الي قرّة عيني وأعز ما أملك غاليتي وجنة قلبي  
حفظها الله لطالما عاهدتك بالنجاح ها انا اليوم اتممت وعدي وأهديته لك "أمي الغالية" إلى الذين قال فيهم  
الله ((سنشد عضدك بأخيك)) الى من انتظروا قطاف ثمرة جهدي طويلا "زياد، إسحاق، موسى" واخواتي  
البنات دمتم لي سندا لا يميل كما لا أنسى أولاد اخوتي من صغيرهم إلى كبيرهم، وإلى من شجعتني وكانت  
جزء من هذه الانتصارات "شروق"، وإلى من أحسنوا الظن بي ورأوا في الخير بأعينهم وقلوبهم "عائلتي الكبيرة

"

إلى أخت لم تنجبها أمي من كانت دوما بجانبني واسهمت معي في انجاز هذا العمل  
"تهلة عريبي" وإلى رفاق الخطوة الأولى والأخيرة لا يسعني ذكرهم جميعا صديقاتي الأعراف حفظكم الله جميعا.  
ولكل من كان بجانبني شكرا لكم جميعا والحمد لله على التمام والكمال

خريجتكم "نور الهدى فراحي"

# شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

((قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)) سورة التوبة الآية: 106

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء المرسلين سيدنا وشفيعنا يوم  
القيامة محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين وبعد، أولاً  
وقبل كل شيء نشكر الله عز وجل الذي وفقنا وأمدنا بالعون لإتمام هذا العمل المتواضع ومنحنا  
الصبر والقوة وبعث فينا العزيمة لإنجازه بهذه الحلة، نحمده ونخر له سجداً وحمداً وشكراً على  
هذا التوفيق الحمد لله

نوجه امتناننا وخالص شكرنا إلى أستاذنا الفاضل بوخاري فتحي على قبوله الإشراف على هذا  
العمل وارشاداته وتوجيهاته ونصائحه القيمة ومساعدته التي قدمها لنا طيلة فترة العمل كي  
يتوج عملنا بما يجب أن يكون عليه العمل الأكاديمي

كما نوجه شكرنا إلى جميع أساتذتنا الكرام قد لا يتذكروننا ولكن نحن من الذاكرين فلسنا ممن  
ينكر أفضال غيرنا علينا ولا سيما في طلب العلم خلال مسيرتنا العلمية وبالأخص أساتذة علم  
اجتماع تنظيم وعمل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى مسؤول مصلحة الموارد البشرية "حمادة محمد فوزي" على  
مساعدته لنا للقيام بالدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة

كما أتوجه بخالص الشكر إلى جميع عمال وموظفي المؤسسة عامة والممرضين خاصة على  
مساعدتهم لنا في اعداد هذه الدراسة

ونسأل الله أن يوفقنا جميعاً إلى ما يحبه الله ويرضاه راجين من الله تعالى أن ينفعنا بما علمنا  
ويزدنا علماً وأن يعلمنا ما نجهل ويجعله حجة لنا لا علينا

## ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا الحالية الى معرفة دور بيئة العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للموضوع، كما قمنا باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث اشتملت عينة الدراسة على 100 مفردة باستخدام أسلوب المسح الشامل على جميع المرضى بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة ولاية المغير، ومن النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- كلما كانت ظروف بيئة العمل الداخلية ملائمة ومشجعة ومحفزة كلما زادت نسبة الاستقرار الوظيفي.
- الظروف الفيزيكية لبيئة العمل الداخلية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى المرضى بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة ولاية المغير.
- الظروف التنظيمية تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة ولاية المغير.
- الظروف النفسية والاجتماعية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة ولاية المغير.

**Study summary:**

Our current study aimed to find out the role of the work environment in achieving job stability for nurses at the Saad Dahlab University Public Hospital Institution. In our study, we relied on the descriptive approach as it was most appropriate for the topic. We also used the questionnaire as a tool for collecting data, as the study sample included 100 individuals using a comprehensive survey method. All nurses at the Saad Dahlab Public Hospital Institution, Al-Mughayir State University, and among the results reached are the following: - The more appropriate, encouraging and motivating the conditions of the internal work environment are, the greater the percentage of job stability. The physical conditions of the internal work environment have a role in achieving job stability for nurses at the Saad Dahlab Public Hospital Institution, Al-Mughair State University. The physical conditions of the internal work environment have a role in achieving job stability for nurses at the Saad Dahlab Public Hospital Institution, Al-Mughair State University. - Organizational conditions contribute to achieving job stability for nurses at the Saad Dahlab Public Hospital Institution, Al-Mughayir State University. Psychological and social conditions have a role in achieving job stability for nurses at the Saad Dahlab Public Hospital Institution, Al-Mughair State University

## الفهرس

.....	اهداء
.....	شكر وعرفان
.....	ملخص الدراسة:
.....	الفهرس
.....	قائمة الجداول
.....	قائمة الأشكال
.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة
1.....	الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية
2.....	تمهيد:
3.....	المبحث الأول: تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة:
5.....	المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرين:
6.....	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمشابهة للموضوع
11.....	خلاصة الفصل
12.....	الفصل الثاني الدراسة الميدانية
13.....	تمهيد:
14.....	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
14.....	1الطريقة:
15.....	2 الأدوات:
17.....	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
17.....	1عرض وتحليل مناقشة النتائج
40.....	2مناقشة الفرضيات:
45.....	الاستنتاجات:
47.....	خلاصة الفصل:

49	..... الخاتمة:
50	..... التوصيات والاقتراحات:
51	..... قائمة المراجع
54	..... ملاحق

## قائمة الجداول

- جدول رقم 1: يمثل التوزيع لمقياس ليكرث Likert الثلاثي.....16
- جدول رقم 2: يمثل قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ.....17
- جدول رقم 3: يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس .....17
- جدول رقم 4 : توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي .....19
- جدول رقم 5: توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية.....20
- جدول رقم 6: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل الداخلية .....22
- جدول رقم 7: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف التنظيمية لبيئة العمل الداخلية .....25
- جدول رقم 8: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف النفسية والاجتماعية لبيئة العمل الداخلية .....31
- جدول رقم 9: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالاستقرار الوظيفي .....34
- جدول رقم 10: قيمة معامل الارتباط بين الظروف الفيزيائية والاستقرار الوظيفي .....40
- جدول رقم 11: قيمة معامل الارتباط بين الظروف التنظيمية والاستقرار الوظيفي .....41
- جدول رقم 12: قيمة معامل الارتباط بين الظروف النفسية والاجتماعية والاستقرار الوظيفي .....42
- جدول رقم 13: قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي.....43

## قائمة الأشكال

- شكل رقم 1: هيكلية الدراسة.....د.....
- شكل رقم 2: متغيرات الدراسة..... 15
- شكل رقم 3: توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس..... 18
- شكل رقم 4: توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي..... 19
- شكل رقم 5: توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية..... 21

## قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
1	استمارة الاستبيان
2	شهادة صدق المحكمين
3	ترخيص بالزيارة الميدانية
4	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
5	مخرجات برنامج spss

# مقدمة

## توطئة:

لقد بلغ موضوع بيئة العمل على اهتمام كبير من قبل العديد من الدارسين والباحثين في مختلف المجالات، وخاصة منها علم الاجتماع الذي يهتم بدراسة الظواهر ومشكلات التنظيم، وباعتبار بيئة العمل الداخلية من بين المتغيرات التي تتأثر بها المؤسسة مما ينعكس على العنصر البشري الذي يعتبر من اهم العناصر التي تعتمد عليها في تنفيذ مهامها ولتحقيق غاياتها، هذا ما يتطلب أيضا على المؤسسة تهيئة كل الظروف الملائمة لهذا المورد، و الحرص على تلبية متطلباته للحفاظ عليه و ضمان استمراريته و بقاءه في المؤسسة و بذلك تحقيق استقراره الوظيفي و هو الامر الذي تطمح اليه جل المؤسسات. وفي هذا السياق قسمنا دراستنا إلى مقدمة وفصلين، بدءا بتوطئة كمدخل عام للموضوع، ثم طرح الإشكالية التي انتقلنا فيها من العام الى الخاص وتم فيها عرض الفرضيات الخاصة بالدراسة ومبررات اختيار الموضوع، واهداف واهمية الدراسة ثم حدود الدراسة وبعدها صعوبات الدراسة وأخيرا هيكلية الدراسة. أما عن الفصول فاحتوى الفصل الأول على ثلاث مباحث تمثل المبحث الأول في الأساس النظري للموضوع ككل، اما عن المبحث الثاني تم فيه طرح العلاقة بين المتغيرين، أما المبحث الثالث تم فيه عرض الدراسات المشابهة والسابقة للموضوع، والفصل الثاني خصص للدراسة الميدانية وتضمن هو الآخر على مبحثين. اذ طرحنا في المبحث الأول الطريقة المتبعة والأدوات التي اعتمدنا عليها في الدراسة، أما المبحث الثاني فقمنا بعرض النتائج التي توصلنا اليها ومناقشتها ثم اختتمت الدراسة بخلاصة عامة حول الموضوع.

## الإشكالية:

يشهد عالمنا اليوم تغيرات وتقلبات مستمرة وعديدة نظيرة التطور الحاصل في جميع الأصعدة والبياديين، والتي كان لها الأثر الكبير على كافة جوانب الحياة في مختلف المجتمعات المتقدمة والنامية، هذا ما انعكس على كثير من المؤسسات بغض النظر عن حجمها وطبيعة نشاطها التي تسعى جاهدة وبكل السبل لتحقيق الأهداف التي انشأت لأجلها. الأمر الذي دعا إلى ضرورة مواكبة هذه التغيرات والتأقلم معها إذ لا يمكن للمؤسسة أن تعمل بمعزل عن البيئة التي تنتمي إليها. وباعتبار بيئة العمل أحد أهم عناصرها ومكوناتها فقد أخذت اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، فوجود بيئة عمل ملائمة ومشجعة خاصة منها الداخلية تعتبر مقوما أساسيا في نجاح المؤسسات، فالفهم الصحيح والواضح لبيئة العمل الداخلية قد يكون الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر على المورد البشري الذي يمثل العنصر الحيوي داخل أي مؤسسة.

حيث بات من الضروري التعرف أكثر على بيئة العمل الداخلية ومكوناتها سواء المتعلقة بالبيئة المادية والتي يعمل فيها العمال كدرجة الحرارة والرطوبة والاضاءة والتهوية وسلامة المعدات، أو التي تتعلق بتنظيم العمل وإدارة المؤسسة مثل: القواعد واللوائح، ساعات العمل، الأجور ونمط القيادة الإدارية.. الخ بالإضافة الي تلك الظروف المتعلقة بعلاقات العمال مع بعضهم البعض ومع الإدارة أيضا ومدى شعورهم بالانتماء ورضاهم عن العمل. وباعتبار أن العامل هو المحرك الأساسي والرئيسي للمؤسسة وأساس تكوينها ووجودها فهي تولي كل اهتمامها به والعمل على استقراره، اذ تسعى بدورها لإحداث نوع من التوازن بين حاجاتها وحاجات موظفيها. كما تناضل من أجل توفير وإتاحة كل الظروف الملائمة للعمل في بيئة مناسبة، والتي من شأنها أن تساهم في تقديم الأداء الجيد والارتقاء إلى المستوى المطلوب.

ولعل ما تسعى إليه جل المؤسسات أيضا هو تحقيق استقرار موظفيها هذا ما سيرسم سمعة جيدة لدى العالم الخارجي عامة والمجتمع خاصة مما سيزيد من استقطاب العملاء إليها، فالاستقرار

الوظيفي يعد من أبرز مميزات المؤسسة التي تتسم بالمرونة في العمل وشبكة اتصالات قوية وعلاقات جيدة وهذا ما يزيد من دافعيتهم نحو العمل وكذا فعاليتهم وولائهم لهذه المؤسسة هذا ما يدل على بلوغ ذروة الرضا لدى العامل مما يساهم أيضا في سيرورة العمل وتنمية روابط الانتماء واستقرار العاملين، اذ يتعلق هذا الأخير بشعور العامل بالرضا والثقة و الأمان إلى جانب الرغبة في البقاء والاستمرار بالعمل لدى المؤسسة .

انطلاقا مما سبق ذكره عن بيئة العمل الداخلية للمؤسسة والاستقرار الوظيفي للعمال فإن طبيعة المستجدات التي حدثت على مستوى المؤسسات الجزائرية كانت البؤرة والانطلاقة لهذه الدراسة الحالية محاولين بذلك تسليط الضوء على المؤسسة الخدمائية، ومن هنا قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين؟

### وللإمام والإحاطة بالموضوع أكثر نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- \* هل الظروف الفيزيكية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟
- \* هل للظروف التنظيمية دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟
- \* هل تساهم الظروف النفسية والاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟
- \* صياغة الفرضيات:

**الفرضية العامة:** ان لبيئة العمل الداخلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية -سعد دحلب - بجامعة دور هام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين العاملين فيها.

### الفرضيات الجزئية:

- \* الظروف الفيزيكية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية -سعد دحلب -جامعة.
- \* الظروف التنظيمية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية -سعد دحلب -جامعة.

\* تساهم الظروف الاجتماعية والنفسية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية -سعد دحلب-جامعة.

### مبررات اختيار الموضوع:

يعود السبب في اختيارنا لموضوع بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي صلته بمجال التخصص، ولإبراز أهمية موضوع بيئة العمل الداخلية بالنسبة للمرضين في المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة، وكذا بغية الوصول الى نتائج تساعد المسؤولين في عملية تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين في قطاع الصحة من خلال تحسين بيئة العمل الداخلية التي تساهم في ذلك.

### أهداف الدراسة:

- \* محاولة الكشف عن الدور الذي تلعبه بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب بجامعة.
- \* التعرف على ظروف البيئة الفيزيكية ومدى مساهمتها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب بجامعة.
- \* التعرف على ظروف البيئة التنظيمية ومدى مساهمتها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب بجامعة.
- \* التعرف على ظروف البيئة النفسية والاجتماعية ومدى مساهمتها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب بجامعة.

**أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية دراستنا الحالية في الاستفادة من المعلومات وزيادة المعارف حول هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل وميدان الإدارة، بالإضافة إلى إبراز أهمية بيئة العمل الداخلية في مواجهة التحديات العراقية التي تواجهها المؤسسات وانعكاسها على المورد البشري، والكشف عن الأساليب والحلول التي تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما تفيد هذه الدراسة إلى التوصل لنتائج تساهم في إضافة معرفة علمية جديدة، كما تعد فئة الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية - سعد دحلب - جامعة عنصرا مهما وأساسيا وهذا راجع إلى طبيعة عملهم في تقديم الرعاية الصحية العلاجية للمواطنين داخل المستشفى.

**حدود الدراسة:**

**المجال المكاني:** ويقصد به المكان الجغرافي الذي ستجرى به الدراسة الميدانية ويتطلب على الباحث التعريف الدقيق بالمكان الذي يمثل مجتمع بحثه، والذي سيتم سحب العينة منه وتطبيق الأدوات الأساسية في جمع البيانات. (حوامدي، 2023، صفحة 6)

وقد أجريت دراستنا الحالية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة وهي مؤسسة عمومية ذات طابع عمومي، تقدم مجموعة من الخدمات العلاجية والاستشفائية للمواطنين، وقد تم افتتاحها بتاريخ 02 نوفمبر 1999 كمركز صحي تابع للقطاع الصحي لدائرة المغير، وانفصلت عنها بمقتضى المرسوم رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن انشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها، واستقلت ماليا بتاريخ 01 جانفي 2008، وتغطي المؤسسة مساحة 2552م<sup>2</sup> حيث تقدم خدماتها لتعداد سكاني يزيد عن 91610 نسمة، موزعين على أربعة بلديات وهي بلدية جامعة وسيدي عمران وتندلة والمرارة. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2007، صفحة 10).

**المجال الزمني:** وهي الفترة التي تم فيها انجاز الدراسة الحالية بمختلف شقيها النظري والتطبيقي، حيث انطلقت دراستنا النظرية بشكل فعلي بداية شهر فيفري إلى 16 ماي، أما ميدانيا فكانت

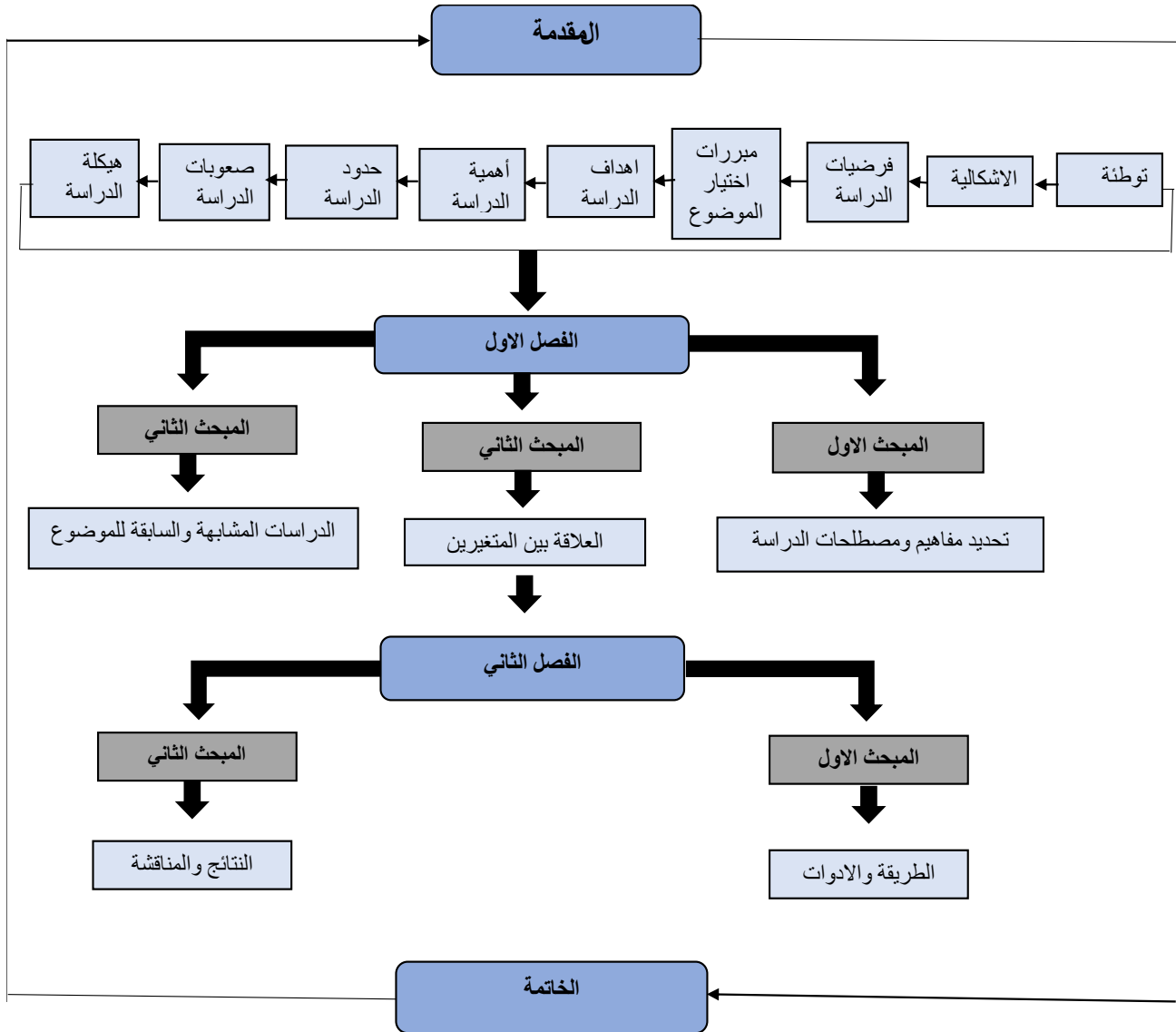
خلال الفترة الممتدة من 2024/03/20 إلى 2024/03/28 حيث تم فيها توزيع استمارات الاستبيان على أفراد العينة واستغرق ذلك أسبوعان.

**المجال البشري:** ويتمثل في المرضى بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة والذي يبلغ عددهم الإجمالي 110 موزعين على فئات مختلفة أطباء وقابلات، ممرضين، مخبريين، صيدليين ومساعدى تمريض.

### صعوبات الدراسة:

- \* صعوبة الوصول إلى المرضى الأطباء المختصين منهم الجراحين.
- \* صعوبة التنقل الى المؤسسة محل الدراسة لتوزيع الاستبيانات نظرا لبعدها السكن خاصة وأنها تمت في شهر رمضان المبارك.
- \* صعوبة توزيع الاستبيان على المرضى نظرا لعملهم المتواصل.
- \* صعوبة الالتحاق بالمناوبات التي تسير وفقها المؤسسة في الفترة المسائية والليلية خاصة.

## هيكلية الدراسة:



شكل رقم 1: هيكلية الدراسة

# الفصل الأول

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

## تمهيد:

في هذا الجزء من البحث سنتطرق لعرض الفصل الأول والذي يعتبر من الفصول المهمة، إذ يوضح الرؤية للباحث من خلال ازالة اللبس والغموض عن الموضوع واعطاءه خلفية نظرية حول موضوع بحثه، ويتضمن هذا الفصل تحديد المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذا عرض العلاقة بين متغيرين الدراسة بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي، وبعد ذلك الدراسات السابقة والمشابهة التي طرحت لهذا الموضوع والاستفادة منها من خلال طرحنا لما جاء فيها من أوجه اختلاف وتشابه بين هذه الدراسات وبين دراستنا الحالية.

## المبحث الأول: تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- **تعريف البيئة:** يعرف الدكتور **مصلح أحمد الصالح** البيئة بأنها: "كل العوامل الطبيعية والصادر الخارجية التي يعيشها الشخص أو الجماعة معايشة حقيقية أو يستشعرون وجودها دون معايشة". يتضح من هذا التعريف أن البيئة تحمل معنى كل الظروف الطبيعية والعوامل الخارجية التي تحيط بالإنسان سواء كان جماعة أو شخص يتعايش معها معايشة واقعية فهي مادية وغير مادية يستشعرها الانسان دون معايشة. (حببتر، 2022، صفحة 18)

- **تعريف العمل: لغة:** عمل، يعمل، عملا فعل بقصد وفكر: مارس نشاطا وقام به بجهد للحصول على منفعة أو الوصول إلى نتيجة مجدية. والعمل يعني النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد لتحقيق هدف معين أو غاية. (رتيبة و بولحية ، علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال(شهادة الماستر)، 2022، صفحة 11)

**أما اصطلاحا:** ... هو حركة أنشاط يقوم به الانسان لتحويل المادة من صورتها غي النافعة إلى الصورة النافعة التي يريدها، حسب وسائله وغاياته، مستخدما قواه الجسمية والعقلية معا... (قشار محمد، 2017، ص 1146)

ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تتجزز مقابل أجر أو بدون أجر مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعضلي، بغرض انتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية. (التايب، 2011، صفحة 15،16)

- **تعريف بيئة العمل الداخلية:** عبارة عن الأفراد والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة وتعمل المنظمة بموجبها... تعرف وسيلة حملاوي بيئة العمل الداخلية بأنها المحيط الذي يعمل فيه الفرد ويطلق عليه أيضا بيئة المنظمة ويضم عدة عوامل تكون البيئة الداخلية. (خن و ورفية ، 2018، صفحة 11،12)

وتعرف أيضا بأنها الخصائص الداخلية للمؤسسة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات والرواتب والجزاءات وغيرها. وعرفها **العديلي**: بأنها العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة وظروف العمل. ويعرفها **القيوتي بأنها**: "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العمليات الإدارية". (الرحمان، 2016، صفحة 710)

- **التعريف الاجرائي لبيئة العمل الداخلية**: هي كل ما يتواجد داخل إطار المنظمة ويتمثل في طبيعة القيادة والثقافة التنظيمية وكذا النظم والقوانين وأنماط الاتصالات، نظام الحوافز...
- **تعريف الاستقرار: لغة**: مصدر استقر، يستقر، استقرار بمعنى بقي ثابتا ولم يطرأ عليه تغييرا.

**أما اصطلاحا**: الاستقرار هو بقاء العامل في مكان عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في الانتقال أو تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى ما دام هذا العمل يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه. (مريم و سعديو ، 2015، صفحة 10)

- **تعريف الاستقرار الوظيفي**: عرفه **محمد علي محمد**: بأنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متظافرة لتحقيق التكامل والاستقرار. (حموة، 2019، صفحة 25) كما عرف الاستقرار الوظيفي بأنه الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة. ويتضح من خلال التعريف أعلاه أن الاستقرار يشير إلى إحساس العامل بالأمان والانتماء للمؤسسة التي يعمل بها والذي يدفعه إلى البقاء ويشعره بالانتماء لها مما يجعله يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والاستمرار بها. (فريدة و جوة ، 2017، صفحة 37)

كما يعرف الاسرار الوظيفي أيضا على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله على تحرره المعقول من الخوف... ويتبلور من خلال اشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته. ويضيف لنا هذا التعريف مظهرا آخر من مظاهر الاستقرار الوظيفي، يتمثل شعور العامل بالأمن والراحة، وهو ما يتبلور في مصطلحات التنظيم والعمل تحت مسمى "الأمان الوظيفي". (حمزة، 2019، صفحة 25)

- **التعريف الاجرائي للاستقرار الوظيفي:** هو مدى ثبات وبقاء الموظف في مهنته لفترة طويلة وذلك لشعوره بالأمان وضمان استمراره بالعمل نتيجة توفر ظروف عمل داعمة ومشجعة له.

#### المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرين:

إن المناخ التنظيمي له دور هام وفعال في قدرته على التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي منظمة، بفضلته يتم بناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المنظمات من حيث تشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها، كما أن نجاح المنظمة يعتمد بشكل موثوق على قدرتها في خلق جو عمل يسوده الاستقرار والثقة والطمأنينة والمعنويات العالية بين العاملين، أي أن المناخ التنظيمي في أي منظمة يحدد نجاح المنظمة من خلال تحقيق الاستقرار ورفع معدلات الأداء. (عايدة، 2020، صفحة 5).

فالبينة إذن تؤثر على سلوك وتصرفات الجماعات والأفراد، وذلك من خلال عوامل اقتصادية، اجتماعية وثقافية، كما لها تأثير على السلوك الإداري والنفسي على العاملين بالمنظمات بمختلف أنواعها وأنشطتها. وتساعد تهيئة بيئة العمل في تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في

الإنتاج الدقيق وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وإبداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيأ من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة، ومن هذا المنطلق فقد أصبح التعرف على بيئة العمل وسلبية مهمة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين واجتذابهم نحو المنظمات لذا فإن الإدارة الفعالة هي التي تحرص على التعرف على عناصر هذه البيئة وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى حتى يتسنى لها تبني سياسات وإجراءات لدعم الجوانب الإيجابية في المنظمة، والقضاء على السلبيات للوصول إلى بيئة عمل نموذجية ومن هنا تتجلى أهمية دراسة عناصر بيئة العمل بشكل عام وبيئة العمل الداخلية بشكل خاص. (العقون و فاطمة ، 2022، صفحة 54).

### المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمثابفة للموضوع

وهي الدراسات التي تمت تحت اشراف جامعة أو مركز أو مخبر أو هيئة بحث ذات طابع أكاديمي بموجبها يتحصل صاحب الدراسة على إجازة أو شهادة أو ترقية علمية، وهذا بعد تقييمها ومناقشتها أمام لجنة مختصة. وعند البعض يقصد بها الرسائل والبحوث العلمية المحكمة المنشورة وغير المنشورة. (الدين، صفحة 5)

#### 1- عرض الدراسات السابقة والمثابفة للموضوع:

**الدراسة الأولى:** دراسة علي الضالعين و نجم العزاوي 2010 بعنوان العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الاردن دراسة ميدانية بجامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا في الاردن و قد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية، أما بالنسبة لعينة البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية وبلغ عددهم 204 فرد من العاملين وتم

توزيع الاستبانة عليهم بشكل مباشر استمرت عملية توزيع وجمع الاستبانة مدة أسبوعين، واستخدمت أداة لجمع البيانات وفق منهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها إن هنالك ثمة علاقة واضحة على عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الأجور، وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق للعاملين على الشركات وعدم إيجابية علاقات الإدارة مع الموظفين من حيث التعامل وصعوبات متعلقة بطبيعة العمل يواجهها العاملون.

**الدراسة الثانية:** دراسة (Pillai,Ghavifekr,2016) بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلم، والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي للمدارس و الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في ماليزيا، وتمثلت عينتها في 245 معلما، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائجها فإن الدراسة توصلت إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين المناخ التنظيمي للمدارس والرضا الوظيفي للعاملين فيها.

**الدراسة الثالثة:** Thakre,Shroff,2016 بعنوان المناخ التنظيمي: الدور التنظيمي الاجهاد الوظيفي والرضا بين الموظفين، والتي هدفت إلى معرفة دور المناخ التنظيمي في تنظيم الأدوار الوظيفية وتحقيق الرضا الوظيفي بين موظفي المؤسسة، وتمثلت عينتها ب120 موظف تنفيذي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من أبرز نتائجها أن الموظفين الذين يعملون تحت ظروف مناخية تنظيمية مواتية سجلوا نتائج أقل في ضغوط الدور التنظيمي وأعلى في نتائج الرضا الوظيفي من الموظفين ذوي المناخ التنظيمي غير المواتية.

**الدراسة الرابعة:** دراسة الساييس نجاح 2017-2018 دور بيئة العمل الداخلية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة دراسة ميدانية بديرية اتصالات الجزائر بمدينة ورقلة والتي هدفت الى ابراز دور بيئة العمل الداخلية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، وتمثلت عينتها في 84 عامل باستخدامها لأسلوب المسح الشامل، واستخدمت أداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. ومن النتائج المتوصل إليها في هذا البحث أن الظروف الفيزيائية الملائمة تساهم من

زيادة الاستقرار الوظيفي للعمال و ذلك من خلال ظروف فيزيقية تساعدهم على العمل من اضاءة و أجهزة تدفئة و وسائل تكنولوجية مناسبة للأداء مما انعكس إيجابا على استقرارهم و رضاهم عن العمل و على غرار مؤشرات أخرى كان من المتوقع أن تكون أكثر فعالية الا ان النتائج متفاوتة نسبية و تمثلت في: مساهمة المشاركة في اتخاذ القرار للعمال من زيادة التعاون بين فريق العمل و بناءا على النتائج المتوصل اليها فان المشاركة في اتخاذ القرار ترجع الى طبيعة المؤسسة حيث أنها تتم بين رئيس و رؤساء المصالح فقط أي الإدارة العليا و يظهر التعاون بينهما، كما يظهر المستوى التشغيلي التنفيذي للإدارة أي يكون في كل مستوى فقط وأنا مساهمة الحوافز في المؤسسة بشعور العمال بالانتماء ومن خلال النتائج المتوصل اليها فان الحوافز المادية غير كافية وحدها وانما يحتاج العامل الى حوافز معنوية كالترفيه المتمثلة في الرحلات الصيفية والرحلات المنظمة للعمرة والحج، و كذا الخدمات الاجتماعية المتمثلة في الزواج، تقديم اعانات... الخ كل هذه التحفيزات مع المادية تساهم من شعور العامل بالانتماء الى المؤسسة.

**الدراسة الخامسة: دراسة الخير عمارة محمد علي عامر والخنساء يعقوب آدم حامد 2019-**  
**2020 بعنوان أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل دراسة حالة بجامعة كردفان-**  
 السودان- هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، وتمثلت عينتها في 150 مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان البالغ عددهم 503 فرد وتم سحب العينة بطريقة عشوائية، واستخدمت أداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها إن الهيكل التنظيمي يؤثر سلبا علي معدل دوران العمل الاختياري وإيجابيا في معدل دوران العمل الاجباري، وان المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية يؤثران إيجابا في معدل دوران العمل الاجباري والاختياري.

**الدراسة السادسة: دراسة بوعامر دنيا 2022-2023 بعنوان بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة البنك الوطني الجزائري BNA والتي هدفت التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالاستقرار الوظيفي لعمال البنك الجزائري المركزي**

ورقلة وعلى الظروف التي توفرها المؤسسة في تقليل نسبة التسرب الوظيفي وكسب ولاء العامل، وتمثلت عينتها باختيار جميع أفراد المجتمع بطريقة المسح الشامل والبالغ عددهم 58 عامل، واستخدمت أداة لجمع البيانات وفق منهج البحث الميداني، وكان من أبرز نتائجها أن المؤسسة تغطي عليها السلطة المركزية بشكل كبير حيث ان إدارة المؤسسة لا تعطي فرصة للعمال بالمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام سير المؤسسة وانما تقوم لوحدها بسن الأوامر والقرارات دون مراعاة الانعكاسات التي تخلفها على استقرار العامل بالمؤسسة، وان المؤسسة تتوفر على أجهزة حديثة مناسبة لتسهيل عمل الفرد مع توفر أجهزة تبريد في جميع الاقسام وضاءة جيدة تساعد على تنفيذ الاعمال على أكمل وجه وكذلك توفر المؤسسة نظام حوافز يعمل بشكل آلي كل سنة بالنسبة للترقية أما بالنسبة للأجور فقد خصصت أجور إضافية للعمال الذين يعملون في دوام إضافي مع خدمة السياحة حيث خصصت فندق خاص بعمال المؤسسة بساحل في فصل الصيف للاستحمام مع تغطية أجر المأكل و المشرب بمؤسسة البنك الوطني الجزائري على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال وهذا أن إدارة المؤسسة تسعى لتوفير الظروف الفيزيائية الملائمة للعمال بغية ضمان استقرار العامل و توفير بيئة عمل مريحة و هذا ما يرجع بالمؤسسة الى تحقيق نجاعتها، تعمل المؤسسة على خلق روح التعاون الجماعي وذلك من خلال تقصد توزيع المهام على العمال فيما بينهم.

## 2- التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو تسليط الضوء على أهمية موضوع بيئة العمل الداخلية، باستثناء دراسة علي الضلاعين و نجم العزاوي التي هدفت الى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي، واتفقت أيضا في عينتها حيث طبقت على عينة من العاملين، كما استخدمت الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستثناء دراسة بوعامر دنيا 2022-2023 التي استخدمت الملاحظة والاستبانة، ووظفت أيضا هذه الدراسات

المنهج الوصفي التحليلي، باستثناء دراسة الساييس نجاح 2017-2018 التي استخدمت المنهج الوصفي وكذا دراسة بوعامر دنيا 2022-2023 التي اعتمدت على منهج البحث الميداني.

### 3- نقد الدراسات السابقة:

ان ما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات الأخرى السابقة هو الاختلاف في دراسة المتغيرات وأبعاد الموضوع، كما تنوعت باختلاف الأهداف التي سعت الى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها والبيئات والسنة التي تمت فيها، وطريقة صياغة الفرضيات والتساؤلات. إضافة الى ذلك ان أغلب هذه الدراسات سعت لمعرفة العلاقة والأثر بين متغيري الدراسة عكس الدراسة الحالية التي سعت الى معرفة الدور الذي تلعبه بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وهذا ما نتج عنه تنوع في الاساليب الإحصائية المعتمدة في مختلف هذه الدراسات.

الا أن هذه الدراسات كان لها الدور الكبير والانطلاقة الأولى في بداية دراستنا للموضوع من خلال توضيح رؤيتنا حول موضوع بيئة العمل والاستقرار الوظيفي، كما ساعدتنا في معرفة اهم المراجع التي تضمنت معلومات حول موضوعنا، وقد تم الاعتماد عليها كمرجع في تصميم أسئلة الاستمارة. بالإضافة الي مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج هذه الدراسات.

## خلاصة الفصل

من خلال عرضنا لأهم عناصر هذا الفصل والذي حاولنا فيه التطرق للنقاط الأساسية والجوانب المتعلقة بالموضوع فإن بيئة العمل الداخلية هي احدى الرهانات والتحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها، نظرا لخاصية التغير واللاتبات المتلازم بها وذلك لتحقيق أحسن الأداءات ومنها بلوغ كفاءات عالية، مما ينعكس عنها إيجابا بتحقيق الأهداف المسطرة من بينها تحقيق الاستقرار الوظيفي والتي تسعى جل المؤسسات الى تحقيقه والذي بدوره يرسم صورة حسنة لها و للعالم الخارجي والذي يحيط بها مما يجعلها أكثر استقطابا للعمال و الزبائن على حد سواء.

# الفصل الثاني

## الدراسة الميدانية

## تمهيد:

من المعلوم انه لا يكتمل عمل الباحث في دراسته الا من خلال الجانب التطبيقي الذي يعد من أهم جوانب البحث، ذلك أنه يقوم بربط الجانب النظري مع الواقع الفعلي للدراسة، فمن خلال هذا الفصل سوف نحدد أهم الإجراءات المنهجية المتبعة، بداية بمنهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، ومن ثم الادوات التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة. وكذا البرامج المعتمدة في معالجة المعطيات وأخيرا عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الفرضيات المطروحة ومنها استخلاص النتائج.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات

نسعى من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، وذلك من خلال تحديد منهج وأدوات الدراسة، وصف مجتمع وعينة الدراسة، تحديد المتغيرات وطرق قياسها، ومن ثم أدوات جمع البيانات ثم بعد ذلك والأدوات والاساليب المعالجة الإحصائية المستخدم وأخيرا البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.

## 1- الطريقة:

**1-1 منهج الدراسة:** ويقصد بالمنهج الطريقة التي يمكننا عن طريقها الوصول الى الحقيقة أو مجموعة الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها (الزيباري، 2011، صفحة 23). ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة والمتمثلة في معرفة الدور الذي تلعبه بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية -سعد دحلب جامعة قد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر، للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها. ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة، وذلك من خلال تجميع البيانات، وتنظيمها، وتحليلها. (مبارك، 1992، صفحة 30)

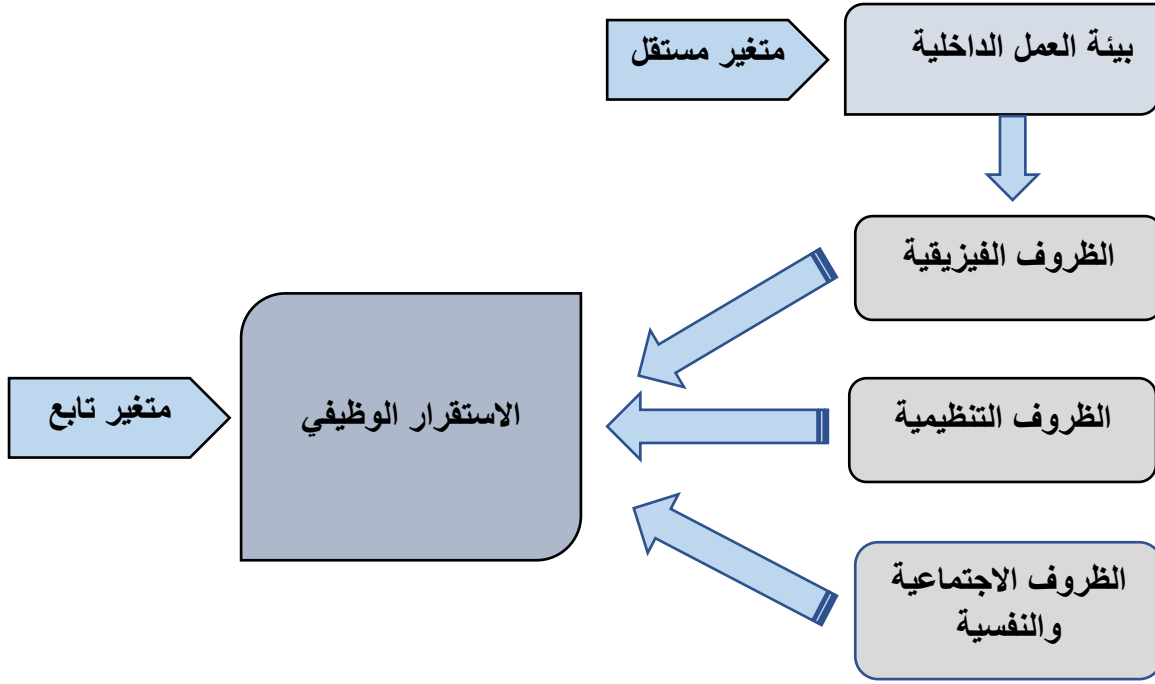
**1-2 مجتمع وعينة الدراسة:** اذ يعرف مجتمع البحث على أنه المجتمع الاحصائي الذي تجرى عليه الدراسة ويشمل كل أنواع المفردات مثل الأشخاص، السيارات، الشوارع الخ. (المحمودي، 2019، صفحة 158)

ومن خلال عنوان الدراسة يتضح ان مجتمع البحث يتمثل في العمال الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بمدينة جامعة ولاية المغير والذي قدر عددهم ب110 ممرضا. أما بالنسبة للعينة والتي تعرف بأنها جزء من المجتمع، يتم اختيارها بمواصفات محددة لتستخدم في الدراسة الإحصائية، لذلك يراعي أن تكون هذه العينة ممثلة للمجتمع تمثيلا صادقا. (كامل،

2022، صفحة 52) وفي دراستنا الحالية قمنا باختيار جميع أفراد المجتمع المتمثل في الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية أي أننا اتبعنا أسلوب المسح الشامل في اختيار العينة المناسبة للدراسة.

### 3-1 تحديد متغيرات وطرق قياسها:

#### شكل رقم (2) يمثل متغيرات الدراسة



#### شكل رقم 2: متغيرات الدراسة

### 2 الأدوات:

#### 1-2 أدوات جمع البيانات:

❖ استمارة الاستبيان: وهي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد ونقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات... تهيكل الاستمارة إذا على جملة من الأسئلة يتم طرحها على أفراد العينة لنحصل من اجاباتهم عن هذه الأسئلة على بيانات نلجأ الى معالجتها كميًا بغرض اجراء مقارنات معينة، وعلى العموم تتعلق هذه الأسئلة المباشرة الموجهة للمبحوثين بحالاتهم

الاجتماعية وآرائهم وبمواقفهم حول ظواهر ووقائع اجتماعية ما. (سبعون، 2012، صفحة 155،156)

فقمنا بتصميم الاستمارة بعد اطلاعنا على البيئة محل الدراسة والاستعانة بمجموعة من المراجع والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة، وتم تحكيم الاستبيان من طرف أساتذة ذوي الاختصاص بكالاية العلوم الاجتماعية والإنسانية، واحتوت هذه الاستمارة على ثلاث محاور وتضمنت 29 سؤالاً موزع كالتالي:

**المحور الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة وتضمن الجنس، والمستوى التعليمي والفئة الوظيفية. **المحور الثاني:** يتعلق بمتغير البيئة التنظيمية وتضمن 19 سؤالاً مقسماً على ثلاث أبعاد (البيئة الفيزيائية وأبعاد الظروف التنظيمية وأبعاد البيئة النفسية والاجتماعية). **المحور الثالث:** يتعلق بمتغير الاستقرار الوظيفي وتضمن 10 أسئلة.

وقد تم قياس متغيرات الدراسة حول فقرات محوري بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي باستخدام مقياس ليكرث **Likert** الثلاثي، كما هو في الجدول الآتي:

**جدول رقم 1: يمثل التوزيع لمقياس ليكرث Likert الثلاثي**

غير موافق	محايد	موافق	
1	2	3	الدرجة

**2-2 الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:**

من أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في هذه الدراسة: النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة في محور البيانات الشخصية، كما استخدمنا الوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة الى معامل الارتباط بيرسون، وكذا معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة (استمارة الاستبيان)، حيث أنه من الناحية التطبيقية يعتبر ثبات أداة الدراسة جيداً في البحوث

الاجتماعية إذا كانت ألفا كرونباخ أكبر من 60%. وقد معامل الثبات لألفا كرونباخ لدراستنا الحالية ب 78% كما هو موضح في الشكل:

جدول رقم 2: يمثل قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	29

2-3 البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات: وقد قمنا باستخدام برنامج SPSS و هو احد التطبيقات الإحصائية التي تعمل تحت مظلة ويندوز، وهو عبارة عن مجموعة من القوائم و الأدوات التي يمكن عن طريقها ادخال البيانات التي يحصل عليها الباحث عن طريق الاستبيانات او المقابلات او الملاحظات، و من ثم القيام بتحليلها ( التحليل الاحصائي)، و يعتمد النظام الاحصائي SPSS على البيانات الرقمية، و يتميز بقدرته الكبيرة على معالجة هذه البيانات التي يتم مده بها، و يمكن استخدامه في جميع مناهج البحث العلم. (مراد، 2020، صفحة 3)

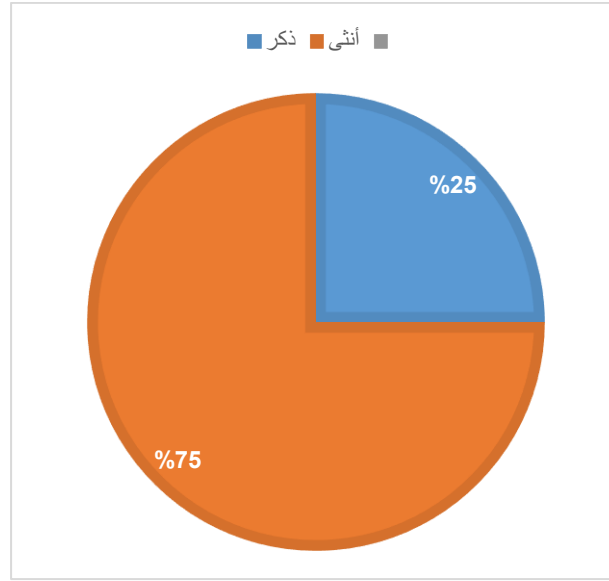
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

1- عرض وتحليل مناقشة النتائج

1-1 عرض وتحليل مناقشة النتائج المتعلقة بالمحور الأول البيانات الشخصية

جدول رقم 3: يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
25.0%	25	ذكر
75.0%	75	أنثى
100%	100	المجموع

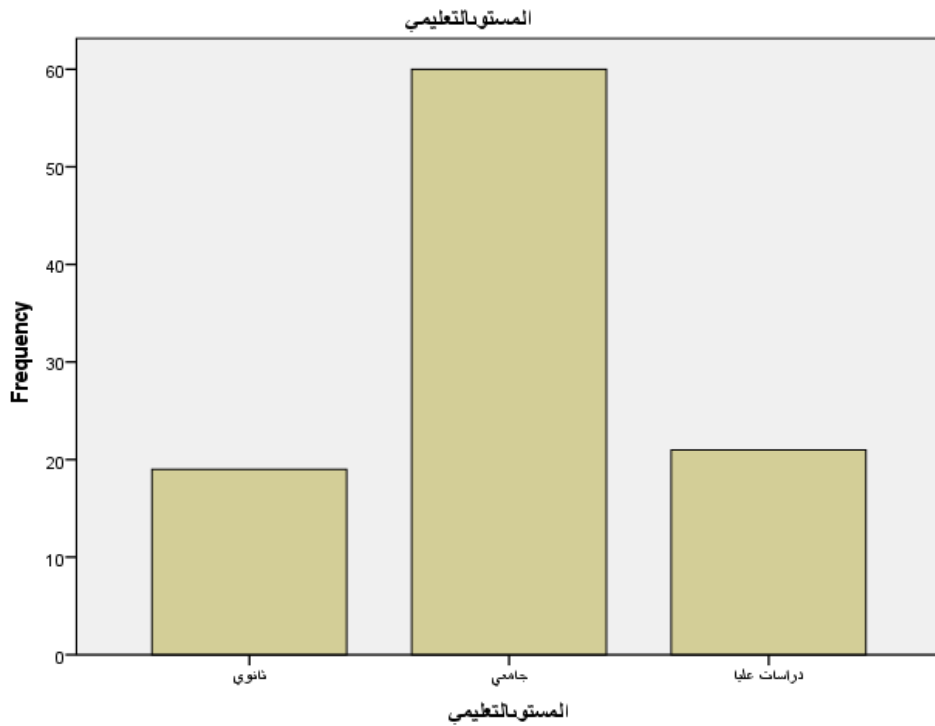


شكل رقم 3: توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

يتضح من الجدول الموضح أعلاه والخاص بجنس المبحوثين أن هناك نسبة كبيرة من فئة الإناث مقارنة بفئة الذكور وهو ما تبينه تكرارات قيم المشاهدة في الجدول ونسب كل من الجنسين حيث بلغت نسبة ذكور 25% على عكس نسبة الإناث قدرت بنسبة 75%، ويعود السبب في هذا الاختلاف إلى حقيقة طغيان العنصر النسوي على عالم الشغل في كل المؤسسات وأغلب القطاعات نظرا للتفتح الفكري والثقافي في المجتمع في ضوء مواكبته للتطور العالمي وما يصاحبه من مساواة بين الرجل والمرأة، فنجد المرأة تنافس الرجل في معظم الأعمال خاصة في قطاع التعليم والصحة، وفي دراساتنا الحالية كانت نسبة الإناث متمركزة في مصلحة طب الأطفال ومصلحة الولادة.

## جدول رقم 4 : توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
19.0%	19	ثانوي
60.0%	60	جامعي
21.0%	21	دراسات عليا
100%	100	المجموع



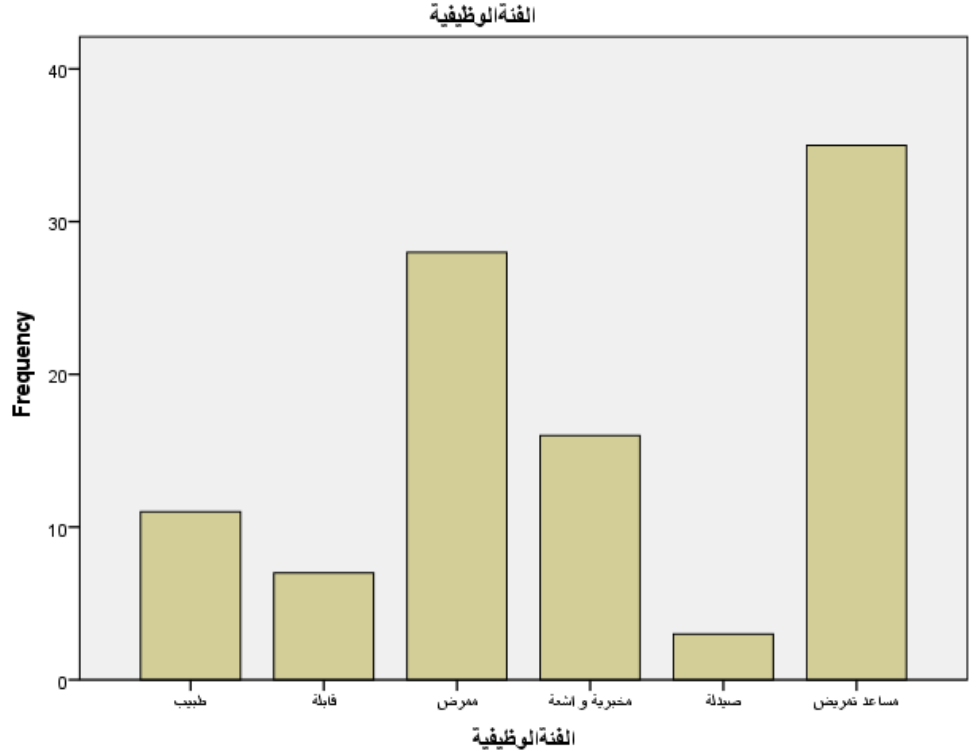
## شكل رقم 4: توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول الخاص بتوزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي نجد أن الفئة الغالبة في المؤسسة الاستشفائية هم جامعيين وقد عددهم 60 بنسبة 60.0%، في حين نجد أن مستوى الدراسات العليا والمستوى الثانوي كانت بنسب متقاربة إذ قدر هذا الأخير بنسبة 19.0% و عددهم 19، أما مستوى الدراسات العليا كان عددهم 21 بنسبة 21.0%، وهذا يفسر على أن طبيعة العمل في المستشفيات تقتضي مؤهلات علمية وفكرية بكفاءة عالية لكي يتمكنوا من تقديم خدمات

الرعاية الصحية الكافية والجيدة للمرضى لأنها تتطلب معرفة و تكوين كبيرين، وذلك كون الفئة المتعامل معها تتمثل في صحة حياة المرضى اذ لا يمكن التلاعب بها فهي مسؤولة حساسة و كبيرة.

#### جدول رقم 5: توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة الوظيفية
11.0%	11	الطبيب
7.0%	7	قابلة
28.0%	28	ممرض
16.0%	16	مخبرية واشعة
3.0%	3	صيدلة
35.0%	35	مساعد تمرريض
100%	100	المجموع



### شكل رقم 5: توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة الوظيفية

من خلال الجدول يتضح هناك نسب متقاربة بين الفئات الوظيفية فنجد أن نسبة مساعدي التمريض كانت 35.0 عددهم 35 وساعد وفئة الممرضين بنسبة 28.0% عددهم 28 ممرض، في مقابل ذلك نجد أيضا فئتي الطبيب بنسبة 11.0% قدر عددهم ب 11 طبيب، وفئة المخبريين والأشعة قدر عددهم 16 بنسبة 16.0، ثم تأتي فئة القابلات الذين قدر عددهم ب 7 بنسبة 7.0% وتأتي أقل فئة وهي الصيدلة بنسبة 3.0% وعددهم 3 مبحوثين، هذا ما يشير إلى أن الفئة الأكثر غالبية في المؤسسة الاستشفائية هي فئة مساعد التمريض كونها الفئة الحيوية والنشطة والأكثر تعاملًا وتقربًا من المرضى.

## 1-2 عرض وتحليل مناقشة النتائج المتعلقة بمحور متغير بيئة العمل الداخلية

جدول رقم 6: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل الداخلية

رقم العبارة	بعد الظروف الفيزيائية	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
1	درجة الحرارة لها دور في التحكم بجودة أدائك في العمل	86	8	5	100
2	تتوفر المؤسسة على مكيفات الهواء في فصل الصيف	96	4	0	100
3	يتوفر لدى المؤسسة أجهزة التدفئة في فصل الشتاء	94	3	3	100
4	تتوفر المؤسسة على إضاءة كافية تساهم في تأدية مهامك بشكل جيد	57	18	25	100
5	نوعية الإضاءة المستعملة في المؤسسة تؤثر سلبا على الرؤية لديك مما يعيق سيرورة العمل	45	27	28	100
6	التهوية الداخلية للمؤسسة مناسبة لأداء العمل بشكل جيد	32	26	42	100
7	توفر المؤسسة التجهيزات المكتبية اللازمة للعمل	41	18	41	100
8	تعتبر الأجهزة والمعدات المستخدمة في المؤسسة ملائمة لتأدية المهام	35	24	41	100

من خلال الجدول أعلاه والنتائج المتحصل عليها من إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل الداخلية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، يتضح أن أغلب الإجابات عن دور درجة الحرارة في التحكم بجودة الأداء كانت موافق بتكرار 86 من مجموع العينة (100)، وهذا ما يدل على أن درجة الحرارة فعلا أحد العوامل المؤثرة في مستوى الأداء بالنسبة للمرضين وبذلك قد تعيق هذه الدرجة من رضا العاملين في تأدية مهامهم تحت مثل هذه الظروف في تأدية مهامهم، وهذا ما أشار إليه "د. فرج عبد القادر طه" في كتابه علم النفس الصناعي والتنظيمي في الفصل السادس: ظروف العمل الطبيعية حيث يقر بأنه ينبغي للإنسان أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب. ذلك أن درجة

الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعا أو انخفاضاً) تسبب ضيقاً لدى العامل، كما تؤثر تأثيراً سلباً على النواحي الفسيولوجية للعامل، مما يزيد إحساس العامل بالضيق، ويسرع إليه بالتعب والملل، ويقلل كفاءته في العمل. ففي دراسة لـ **ماكويرث Mackworth** نشرت في عام 1950 تبين أن معدل الأخطاء في العمل العضلي كان يتزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة (وهي درجات الحرارة التي تأخذ في اعتبارها كلا من الحرارة والرطوبة) من 79 إلى 97. كما وجد **بيلر** في بحثه (المنشور عام 1853) تأييداً لذلك في الواجبات الذهنية، حيث كانت الكفاءة تتدهور من درجة الحرارة مؤثرة 76 إلى 91. (طه ف.، 2001، صفحة 254). نلاحظ أيضاً أن معظم إجابات الباحثين حول توفر المؤسسة على مكيفات الهواء في فصل الصيف كانت بإجابة موافق على ذلك بتكرار 96 من العينة 100، ولا يختلف ذلك أيضاً من توفرها لأجهزة التدفئة في فصل الشتاء إذ كانت جل الإجابات موافق بتكرار 94 من العينة 100، هذا ما يشير إلى أن المؤسسة تأخذ الظروف الفيزيائية بعين الاعتبار من خلال توفير كل الوسائل لخلق الجو المناسب والتي من شأنها أن تساهم وتساعد الممرضين في تقديم الخدمات الصحية للمرضى، أما في ما يخص توفر الإضاءة في المؤسسة فقد صرح أكثر من نصف الباحثين على أنها متوفرة بتكرار 57 من مجموع العينة الكلي والذي يساهم بدوره في تأدية المهام بشكل جيد، إلا أن نوعية الإضاءة المستعملة ليست في المستوى المطلوب، وهذا ما أكدته استجابات عينة الدراسة بأنها تؤثر سلباً على الرؤية لديهم مما يعيق سيرورة العمل فكان 45 منهم موافقين على ذلك و 28 من الباحثين أجابوا بغير موافق و 27 منهم محايدين، وهذا ما أشارت إليه الطالبتين **بوفروة وسام** و**صديقي سارة** في مذكرتهم بعنوان "بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج" حول الإضاءة المناسبة التي تختلف في شدتها تبعاً لنوع العمل وخصائص العمل، فمثلاً كلما كان العمل يحتاج إلى رؤية أشياء دقيقة الحجم (كقراءة الجريدة مثلاً أو اصلاح الساعات) أحتاج إلى زيادة في شدة الإضاءة. كما أن العاملين كبار السن أو ضعاف الابصار يحتاجون إلى شدة اضاءة أعلى من الصغار أو أقوياء الابصار. وليست شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي يجب مراعاته في بيئة العمل فيما يتعلق بالإضاءة، بل أن هناك

عامل آخر لا يقل أهمية هو تجانس توزيع الضوء، بمعنى مدى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من بيئة العمل، فمثلا يمتاز ضوء النهار الطبيعي في تحقيقه لأكبر قدر من التجانس في توزيع الإضاءة على أجزاء بيئة العمل. (وسام و صديقي ، 2022، صفحة 12) وهذا ما أشار إليه الأستاذ الدكتور محمد شحاته ربيع في كتابه "علم النفس الصناعي والمهني" في الفصل العاشر: العوامل المؤثرة على الإنتاج خلال تحليله للظروف الفيزيائية للعمل.

أما فيما يخص إجابات المبحوثين حول التهوية الداخلية للمؤسسة ما ان كانت مناسبة للأداء أو غير مناسبة فكانت أغلب الإجابات تصرح بأنها غير مناسبة وذلك بتكرار 42 غير موافق في مقابل ذلك نجد أن 32 من المبحوثين موافقين على أن التهوية مناسبة لتأدية المهام وباقي العينة محايدين للرأي، وهذا ما يدل على أن للهوية على العامل وفي "كتاب علم النفس الصناعي والمهني" للكاتب محمد شحاته ربيع قال بأنه يذكر استاذنا راجح تجربة طريقة للدلالة على أثر التهوية وهي تجربة أجريت من غير قصد تلك التي حدثت في مدينة "كلكتا" بالهند يوم سجن 176 جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا كانت درجة الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع وكان الهواء لا يكاد يتحرك فما أن أصبح الصباح إلا وقد هلك غالبية هؤلاء الجنود. ان من يعمل في غرفة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس والخمول والتعب والدجر والضيق بسبب عدم تحريك الهواء، اذ تحرص المصانع على جودة التهوية لأن أثرها على العملية الإنتاجية تجمع عليه نتائج بحوث عديدة. (ربيع، 2010، صفحة 180/181)

وفيما يخص إجابات المبحوثين حول توفر الأجهزة المكتبية اللازمة للعمل فكانت الاجابات متساوية بين الموقفين والغير موافقين بتكرار 41 لكل منها والباقي محايدين بتكرار 18 من المجموع الكلي للعينة، أما عن ملائمة الأجهزة والمعدات المستخدمة لتأدية المهام فنجد أن أكثر نسبة من المبحوثين غير موافقين على ذلك بتكرار 41، في حين نجد أن 35 منهم موافقين على أن هذه الأجهزة مناسبة لتأدية المهام، كما نجد منهم 24 محايدين للرأي.

## جدول رقم 7: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف التنظيمية لبيئة العمل الداخلية

رقم العبارة	بعد الظروف التنظيمية	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
9	تتعامل المؤسسة بمبدأ المساواة في تطبيق القوانين مع جميع العمال	23	30	47	100
10	تتخذ المؤسسة الاحتياطات الكاملة واللازمة للحماية والأمن من الأخطار المهنية	36	27	37	100
11	عدد ساعات العمل اليومية مناسبة	59	20	21	100
12	لا أنزعج من ساعات العمل الإضافية التي تطرحها المؤسسة في بعض الأحيان	43	20	37	100
13	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع طبيعة العمل والجهد المبذول	39	19	42	100
14	تساهم الحوافز التي تقدمها المؤسسة من رفع معنوياتي والرغبة في الاستمرار فيها	35	31	34	100
15	هناك تعاون وتنسيق كبير بين كافة عمال المؤسسة	32	37	31	100
16	يتسم النمط القيادي للمؤسسة بالمرونة في سيرورة العمل	28	40	32	100

يظهر الجدول أعلاه نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف التنظيمية لبيئة العمل الداخلية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، حيث يتبين من خلالها أن المؤسسة لا تتعامل بمبدأ المساواة في تطبيق القوانين مع جميع العمال وهذا ما أقرته نتائج إجابات العينة الموضحة في الجدول إذ أجاب أغلبهم بغير موافق بتكرار 47 و 30 منهم محايدين والباقي موافقين على ذلك، إلا أنه وجب أن تكون هناك مساواة بين جميع العمال لتفادي التحيز والوقوع في الصراعات. في هذا الصدد نجد نظرية العدالة والمساواة التي ترى أن ما يحفز الفرد هو ليس فقط مقدار الحافز

الذي يعرض عليه، بل عدالته أيضا، فالفرد يقارن بين ما يحصل عليه من نتائج عمله وبين ما يقدمه لذلك العمل من مدخلات مع ما يقدمه الآخرون ويحصلون عليه من عملهم. ويشعر الفرد بالمساواة إذا ما أدرك تساوي ما يقدمه للعمل من مدخلات والنتائج التي يحصل عليها منه مع ما يقدمه الآخرون في مجموعة العمل ويحصلون عليه منه، ويعكس ذلك الإدراك فإنه يشعر بعدم المساواة ومن ثم الإحباط وعدم التحفيز. (Univ-Biskra.dz, 2024)

وفي مضمون آخر عن نظرية العدالة و المساواة التي وظفتها الطالبتان أنيسة بولحبال ونور الهدى شبيرة في مذكرتها تحت عنوان أثر ظروف العمل على الرضا الوظيفي دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الطاهير قدم هذه النظرية أدمز و القى الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي و المساواة و يرى ان كل فرد لديه توقع معين عن نتائج العمل الذي يقوم به، و الرضا عن العمل يحدث عند تحقيق المساواة بين نسبة الجهد المبذول من قبل العامل و النتائج التي يحصل عليها، اما عدم الرضا فيكون عندما يدرك العامل عدم العدالة بين الاثنين، و يفترض أدمز ان الفرد يقارن نفسه بزملائه في نفس الوضع الوظيفي ويشعر بالرضا عن عمله اذا شعر بالمساواة حيث يشير ريجيو الى ان هذه النظرية تنظر الى العاملين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة و منصفة، أي انه اذا شعروا بإنصاف في المعاملة فانهم سيظهرون دافعية عالية و أداء متميز أثناء مزاولتهم للعمل. (بولحبال و نور الهدى ، 2020، صفحة 27)

أما فيما يخص اتخاذ المؤسسة للاحتياطات الكاملة واللازمة للحماية والأمن من الأخطار المهنية فكانت أغلب الإجابات غير موافق بتكرار 47 و 23 موافقين أما عن المحايدين فكان عددهم 27، وهذا ما يوضح أن المؤسسة لا تولي الاهتمام بالمخاطر المهنية التي تعترض المرضى في أي لحظة، في الحين الذي يجب ان تكون هذه الفئة تحت كم هائل من الامن والأمان وبالتالي المحافظة عليهم، وهذا ما يتوافق مع سلم الحاجات الذي وضعه ماسلو في نظريته وقسمه إلى خمس مجموعات وحدد فيه أهم الحاجات من بينها حاجات الأمان وهي تعبر عن حاجات الفرد ، أن يكون بمأمن من الأخطار وأن يشعر بقدر من الاطمئنان والتأكد فيما

يتعلق بالبيئة المحيطة به. ولا يقتصر الشعور بالأمن والاطمئنان على الكيان المادي للفرد وإنما يتضمن الأمن النفسي والمعنوي أيضا فاستقرار الفرد في عمله، وتأمين مستقبله تمثل عوامل أمن نفسي للفرد. (المشعان ع.، 1994، صفحة 185)

كما يتفق أغلب العمال الممرضين على أن ساعات العمل اليومية مناسبة وذلك بتكرار 59 موافقين على ذلك في حين نجد أن 21 منهم غير موافقين و20 محايدين للرأي، كما نجد 43 مبحوثا راضين عن ساعات العمل الإضافية التي تطرحها المؤسسة في بعض الأحيان و37 منهم غير متقبلين لهذا الأمر، و20 منهم محايدين. وهذا راجع إلى المصلحة الشخصية عند بعض الممرضين كالتعويضات الإضافية التي تقدمها المؤسسة في حالة قبول ساعات العمل الإضافية، أو الجانب الإنساني لدى البعض الآخر وهو شعور الممرضين بمسؤولية أخلاقية للوفاء باحتياجات المرضى خاصة في حالات نقص الممرضين، كما يراها البعض فرصة لاكتساب المزيد من الخبرة وتحسين مهاراتهم.

أما عن الراتب الذي تتقاضاه هذه الفئة فأغلب الإجابات كانت غير موافقة بتكرار 42 على أنه لا يتناسب مع طبيعة عملهم وجهدهم المبذول و39 منهم موافقين على قيمة الأجر، كما أن الحوافز التي تقدمها المؤسسة للممرضين عينة الدراسة كانت الإجابات متقاربة إذ نجد 35 منهم موافقين على أن الحوافز المقدمة تساهم في رفع معنوياتهم وتزيد رغبتهم في الاستمرار فيها، في مقابل ذلك نجد 34 غير موافقين على هذا الطرح، و31 منهم محايدين، هذا ما يوضح أن الحوافز أحد المؤشرات الدافعة لتحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من **بن مخلوف مسعودة و حاروش ليلي** بعنوان "المناخ التنظيمي و الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جن ولاية جيجل" في توظيفهما لنظرية الإدارة العلية لفرديريك تايلور التي يتضح من خلالها أن المعالجة التaylorية للمناخ التنظيمي تظهر من خلال البحث على العوامل المساعدة على إنجاز العمل بطريقة مثلى ، وهذه النظرة تنطلق من فكرة أن الهدف الأساسي للموظف هو زيادة الأجر وبالنسبة للمؤسسة زيادة المردودية ، مع العلم

أنّ تايلور اعتمد على مبدأ الأجر بالقطعة حيث كلما بذل العامل جهد أكثر يقابله زيادة عدد القطع وبالتالي الزيادة في الأجر الذي يعتبره العامل الأساسي لتحقيق استقرار و ولاء العامل للمؤسسة. إذن يبدو جليا أن متغيّر المناخ التنظيمي يستند استنادا جوهريا إلى متغيّر الاستقرار، على اعتبار أن المدرسة العلمية تنظر إلى البيئة على أنها نظام مغلق وأعطت عناية كبيرة لطبيعة الهيكل الداخلي للمؤسسة، كما أنها تتصف بالمثالية، فيما يخص بحثها عن أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، وهذا الأخير يرتبط ارتباطا وثيقا بالأجر ومن خلال ما سبق ذكره توصلنا إلى أن الإدارة العلمية عالجت موضوع المناخ التنظيمي من خلال التقسيم العلمي للعمل والتخصص الدقيق، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واعتبرت أن الاعتماد على نظام الحوافز والأجور من أهم الطرق التي تشجع الفرد على بذل مجهود أكثر وبالتالي زيادة مردودية المؤسسة، كل هذا حسب " تايلور" يحقق استقرار للموظف داخل المؤسسة. (مسعودة و حاروش ، المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ( شهادة الماستر)، 2017، صفحة 115،116)

فيما يخص إجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك تعاون وتنسيق كبير بين كافة عمال المؤسسة فنجد أن 32 منهم أجابوا بموافق في حين أن 31 منهم غير موافقين على ذلك و37 محايدين. وتقارب هذه النسب يدل على أن هناك تعاون وتنسيق بين العمال فيما بينهم داخل مصلحة معينة وانعدامه في مصلحة أخرى أو بين مصلحة ومصلحة أخرى، وعن النمط القيادي الذي تتسم به المؤسسة في سيرورة العمل كانت معظم إجابات المبحوثين محايدين بتكرار 40 مرة و32 منهم غير موافقين و 28 موافقين بأن النمط القيادي للمؤسسة يتسم بالمرونة في سيرورة العمل، وفي هذا السياق نجد التذعيم من دراسة كل من **بن مخلوف مسعودة و حاروش** في الاعتماد على نظرية التقسيم الإداري **لهنري فايول** الذي صاغ فيها أربعة عشر مبدءا إداريا لتحديد وتوضيح طبيعة العلاقات التي ينبغي أن تعتمدها المستويات الإدارية المختلفة والأفراد عند القيام بالعمل تتمثل:

- 1- **مبدأ تقسيم العمل:** التخصص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات، وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل والسلطة المتأصلة في الأشخاص والمناصب فلا يمكن تصوّرها كجزء من المسؤولية.
- 2- **مبدأ الفهم:** وتشمل الطاعة والتطبيق.
- 3- **مبدأ السلطة:** إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة والسلوك والعلامة الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين، هذا العنصر مهم جدا في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح وهذا هو دور القادة.
- 4- **مبدأ وحدة مصدر الأوامر:** يجب أن يتلقى الموظفين أوامره من مشرف واحد فقط بشكل عام، يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر.
- 5- **مبدأ وحدة التوجيه:** مشرف واحد بمجموعة من الأهداف، يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.
- 6- **مبدأ إخضاع المصلحة الفردية للمصلحة العامة:** ان اهتمام الفرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.
- 7- **مبدأ مكافأة الموظفين:** قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل، ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة مع ضرورة العدل في تقديمها.
- 8- **مبدأ المركزية:** و ينص هذا المبدأ على تركيز السلطة في يد شخص واحد، ومنه يتم التفويض للآخرين، كما أن درجة المركزية نسبة تابعة للمواقف.
- 9- **مبدأ تدرج السلطة:** أي تسلسلها من أعلى المستويات إلى أدناها
- 10- **مبدأ العدالة:** بمعنى العدالة في التعامل مع المرؤوسين ورفع روحهم المعنوية.
- 11- **مبدأ استقرار الموظفين:** يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر، وينتج نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.

**12- مبدأ الترتيب:** يجب أن يكون كل شيء وكل فرد له مكانه الخاص به في المؤسسة.

**13- مبدأ روح المبادرة:** يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآراءهم وأفكارهم على كافة المستويات، فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفين أفضل بكثير من المدير الغير القادر على ذلك.

**14- مبدأ التعاون والعمل الجماعي:** إن سيادة روح التعاون بين العاملين وقيام الرؤساء بتشجيع ذلك والتأكيد على أهمية الاتصالات في التعامل مع العاملين من شأن كل هذا رفع كفاءة العمال وزيادة انتاجهم.

من خلال هذه المبادئ التي دعا إليها هنري فايول يتضح اهتمامه عن المناخ التنظيمي جليا في ضرورة الاهتمام بهاته المبادئ في المنظمة والتي من شأنها أن تساهم في تحقيق الأهداف التي رسمتها المؤسسة لنفسها. ويبرز جليا المناخ السائد حسب فايول في: تقسيم العمل والتخصص الذي يزيد من فعالية المؤسسة ضرورة طاعة وتطبيق الأوامر، اهتمامه بالمكافأة التي تقدم للموظفين مع إعطاء لأهمية عدالة التعامل، واضفاء روح المرح والتعاون لدى الجماعة والذي من شأنه أن يرفع من كفاءة العمال ويزيد انتاجيتهم... فالاستقرار الوظيفي عند فايول من أهم المبادئ التي تطرق إليها، فحسب رأيه هو المبدأ الذي يفسر المرونة مع الموظفين والعمال كونهم بحاجة إلى بعض الوقت للتكيف مع الوظيفة وشروط العمل فيها وهذا ما يقلل معدلات دوران العمل ويخفض تكاليفه. (بن مخلوف مسعودة و حاروش: نفس المرجع، صفحة 117، 119)

جدول رقم 8: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف النفسية والاجتماعية لبيئة العمل الداخلية

رقم العبارة	بعد الظروف النفسية والاجتماعية	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
17	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في العمل	77	19	4	100
18	يسود التقدير والاحترام المتبادل بين العمال ومدير المؤسسة	58	32	10	100
19	أجد الدعم من المسؤول على ابداء آرائي ومقترحاتي	41	28	31	100

يظهر الجدول أعلاه نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالظروف النفسية والاجتماعية لبيئة العمل الداخلية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، نلاحظ أن من خلال إجابات المبحوثين وجود أكثر من نصفهم موافقين على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع زملائهم في مكان العمل بتكرار 77 ويعود ذلك الى أن مهنة التمريض تفرض على تكوين هذه الخاصية كونها تساعد الممرضين على التواصل بشكل فعال مع بعضهم البعض مما يسهل مشاركة المعلومات واتخاذ القرارات بشكل أفضل بشأن رعاية المرضى، كما تساعد على تعزيز العمل الجماعي بين الممرضين مما يتيح لهم العمل مع بكفاءة أكبر بتحقيق أهداف الرعاية، كما تساعد العلاقات الاجتماعية على شعور الممرضين بالانتماء إلى الفريق مما ينفي شعورهم بالعزلة والوحدة كما أن وجود هذه العلاقات الإيجابية بين زملاء العمل تزيد من شعورهم بالرضا عن عملهم ومؤسستهم على حد سواء. وهذا تم ذكر في مذكرة فنيش وسيم بعنوان "واقع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للفلين و المنتجات العازلة

جيجل" خلال تحليله لوجهة نظر العاملين انعكاسات العلاقات الاجتماعية بين العاملين حول أدائهم في العمل حيث تبين من خلال اجاباتهم كانت بنسبة كبيرة في أن العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين تنعكس إيجابا على أدائهم يمكن ارجاعها إلى بعد الإنساني داخل المنظومة الإنتاجية، حيث أن بناء علاقات اجتماعية قوية بين العاملين تساهم في رفع الروح المعنوية وتنمية روح الجماعة وروح التعاون بين مختلف الفئات المهنية، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى التزام تحسين مستوى التزام العاملين بالعمل وبالتالي تحسين انتاجيتهم، وتحسين مستوى أدائهم لمختلف المهام والأنشطة بكفاءة، أي أنه كلما مانت الروح المعنوية للعاملين ومستوى رضاهم مرتفع الناجمة عن علاقاتهم الطيبة كلما كان أدائهم مرتفع ويتميز بالكفاءة اللازمة، وهو الامر الذي تطرقت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية حيث تركز هذه النظرية على ان العلاقات الإنسانية تساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية العاملين في حين ترى فئة من العمال ان العلاقات الاجتماعية بين العاملين تنعكس سلبا على أدائهم باعتبار ان هذه العلاقات هي علاقات استغلالية تهدف الى تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة. (وسيم، 2016، صفحة 121)

كما أضافت الطالبتين **ليلى عبيد وسندة سراج** في مذكرتها بعنوان: "ظروف العمل وانعكاساتها على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة نظرية" في تطرقها الى النظرية السلوكية اهتم أنصار هذه المدرسة بالتنظيم غير الرسمي كالصدقات بين أعضاء التنظيم، وأثبتت أن ارتفاع الأداء يرتبط بمتغيرات إنسانية وسلوكية، فأصبح من الضروري الاهتمام بالعامل كفرد في مجموعة من خلال إرضائه وتعزيز ولائه وانتمائه مع تطوير علاقاته الاجتماعية داخل المنظمة باعتبارها المكان الذي يقضي فيه أغلب أوقاته مما تشعره بالرضا والأمان الوظيفي، فتزيد دافعيته مما ينعكس إيجابا على إنتاجيته ومن أشهر المفكرين الذي تركوا بصمتهم في هذا المجال نجد على رأسهم دوقلاس ماغريغر Douglas Megnegor في نظرية (x و y) التي تقوم على تفسير السلوك في المنظمة من وجهة نظر القادة اتجاه سلوك العاملين فكانت هناك نظرة سلبية (X) التي ترى أن العامل بطبيعة كسول لا يحب العمل، وأن الأجر والمزايا المادية هي أهم

حوافز العمل ، وأن الإنسان يعمل للحصول على الأجر ولكنه يعمل أيضا لإشباع حاجات ورغبات خلاف الأجر والمزايا المادية، كأن يعمل من أجل الانتماء أو من أجل الحصول على مركز اجتماعي مرموق ورضا عن الإنجاز الشخصي. (عبيد و سنده ، 2020، صفحة 84)

أما بالنسبة لعلاقات العاملين بمدير المؤسسة فكان أغلبية إجابات المبحوثين موافقين بتكرار 58 على أن هناك تقدير واحترام بين العمال ومدير المؤسسة، وهذا أمر ايجابي يشجع العمال على بذل المزيد من الجهد و التحسين في أدائهم، كما يحفزهم على الأداء الجيد في العمل مما يزيد من تحسين ولائهم للمؤسسة و رغبتهم الى البقاء فيها لفترة أطول، وفي هذا السياق طرحت الطالبة **بن منصور ربيعة** في مذكرتها بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص" دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف عن النظرية اليابانية Z لوليام اوشي **WILIAM OUCHI** والتي حظيت باهتمام كبير في الأوساط العلمية المهمة بالسلوك التنظيمي فهي نظرية تحاول أن تكامل الممارسات الإدارية اليابانية الأمريكية تعود أهمية هذه النظرية إلى أهمية المناخ التنظيمي و الاعتماد على فرق العمل المتأخية والمتجانسة و إلى الثقة المتبادلة بين الإدارة و عمالها.

وبمعنى آخر فان مؤسس هذه النظرية **وليام اوشي** يرى أن مشكل الإدارة في زيادة الإنتاج وتحقيق أرباح مرتفعة لا يكمن في زيادة المكافآت المالية أو مضاعفة الاستثمار في الأبحاث العلمية أو مضاعفة ساعات العمل. والقيام بأعمال شاقة وإنما المشكل يكمن في إدارة العمال بطريقة حسنة، بحيث ينتج عن ذلك نوع من التآلف والمحبة بينهم، وبالتالي يتعاون الجميع لأجل تحقيق نتائج ايجابية، ولهذا فالعمل يكون ضمن فلسفة خاصة تستمد قوتها من البيئة اليابانية التي تركز على التعاون الوثيق بين المديرين والعمال وتنتهج السياسة التالية:

- 1- ضمان الوظيفة مدى الحياة.
- 2- المشاركة الجماعية في صنع القرار.
- 3- الاهتمام الشمولي بالموظف.
- 4- التركيز على عمل الفريق والمسؤولية الجماعية.

وفي هذه الحال تتوفر الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس وتنشأ المودة في المعاملات بين طرفي العملية الإنتاجية وبالتالي تتولد مشاعر الرضا عن البيئة التنظيمية مما يؤدي إلى التمسك بالوظيفة وعدم التفكير في ترك العمل. (رفيقة، 2014، صفحة 58)

فيما يتعلق عن إجابات المبحوثين حول إيجاد الدعم من المسؤول على ابداء آراءهم ومقترحاتهم نجد ان 41 منهم موافقين و31 منهم غير موافقين على ذلك والباقي منهم محايدين، نلاحظ من خلال هذه المعطيات أن تولي اهتمام المسؤول لآراء جماعته والاصغاء لمقترحاتهم وهذا ما يعزز من شعورهم بالتقدير والثقة بالنفس، مما يؤدي الى زيادة تحفيزهم وان آرائهم تأخذ بعين الاعتبار، كما يشجعهم على المشاركة الفعالة وتقديم أفكار إبداعية في تقديم الخدمة والرعاية الصحية مما يساعد ذلك على خلق بيئة آمنة للتواصل الفعال فيما بينهم.

### 1-3 عرض النتائج المتعلقة بمحور متغير الاستقرار الوظيفي وتحليل تفسير المعطيات

#### جدول رقم 9: نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالاستقرار الوظيفي

رقم العبارة	الاستقرار الوظيفي	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
20	أنا راض عن الوظيفة التي أشغلها في هذه المؤسسة	89	09	02	100
21	عملي محاط بمتطلبات التأمينات الاجتماعية	57	26	17	100
22	كثيرا ما أتجنب تقديم الشكاوى	66	25	09	100
23	أشعر بالارتياح وأنا أنجز مهامي في المؤسسة	63	26	11	100
24	تتميز المؤسسة بقلّة الصراعات بين أعضاء جماعات العمل	24	46	30	100
25	إذا توفر لك عمل أو منصب آخر يمكن أن تغير عملك	51	16	33	100
26	أشعر بالأمان والاطمئنان في عملي	58	25	17	100
27	لا أتغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى	87	10	03	100
28	أحرص على الالتزام التام بمواعيد العمل	88	11	01	100
29	المؤسسة التي أعمل بها هي جزء مني	66	21	13	100

يتبين لنا من خلال القراءة الجدولية ونتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بالاستقرار الوظيفي لدى المرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، بداية فيما يخص اجاباتهم عن رضاهم للوظيفة فكانت جل الاجابات بموافق عن وظائفهم وذلك بتكرار 89 و 2 منهم فقط غير موافقين وهذا ما يدل على أن أغلب المرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية متقبلين للوظائف التي يشغلونها والمهام التي يؤديونها، وهذا راجع الى ان المؤسسة تتطلب مختلف اقسام المستشفى تخصصات تمريضية متعددة، بالإضافة الى احتياجات المستشفى الى كوادر معينة ذات التأهيل والكفؤ لضمان الرعاية الصحية العالية وكذلك لتقادي تكاليف التدريب المتكررة. ونلاحظ أيضا من خلال اجاباتهم عن التأمينات الاجتماعية تبين أن 57 من المبحوثين موافقين على أن عملهم محاط بمتطلبات التأمينات الاجتماعية و 26 محايدين تماما أما عن باقي الإجابات كانت غير موافق بتكرار 17 مرة وهذا ما يفسر أن نسبة التأمينات التي يضمنها لهم القانون في المستوى ويتمثل ذلك في حصول المرض على تعويضات مالية في حالة تعرضه لإصابة عمل، وكذا حصوله على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، كما تحصل المرضة على إجازة أمومة، وكذلك حصول المرض المتقاعد على معاش تقاعدي شهري منتظم، وكل هذه التأمينات تزيد رضا المرضين فالتأمين الصحي للمرضين يمنحهم شعورا بالأمان بالإضافة إلى الاستقرار المالي الذي يضمن المعاش التقاعدي للمرضين استقرارا ماليا بعد التقاعد، وكل هذا سيساهم في تحقيق استقرار المرضين والبقاء في مؤسستهم.

أما فيما يتعلق بإجابات المبحوثين فنجد ان منهم 66 مبحوثا يتجنب تقديم الشكاوى في مقابل ذلك نجد 25 منهم محايدين و 9 مبحوثين غير موافقين وهذا ما يؤول الى ان النسبة الأكبر تتجنب تقديم الشكاوى ويرجع ذلك الى ان سيرورة العمل تنتهج بطريقة تنظيمية و عقلانية مما ينفي وجود مشكلات لدى المرضين لطرحها وكذلك خوفا من ان يتم فصلهم عن العمل خاصة اذا كانت الشكاوى ضد مشرفهم، أو أن يتم تهميشهم وتجاهلهم. وهذا أحد مظاهر الاستقرار الذي تم الإشارة اليه في مذكرة **خنور رتيبة وبولحية ايمان** بعنوان "علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال دراسة ميدانية بمؤسسة الكاتمية بالفلين جيجل" حيث تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات

العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث، والشكاوى هي شعور شخص حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن وبلا عدالة في علاقاته الوظيفية، وكلما قلّ معدل الشكاوى غير ذلك من مدى استقرار العمال في المنظمة، فانخفاض نسبة الشكاوى بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم... (رتيبة و بولحية، 2021، صفحة 55) هذا ما توصلنا اليه من خلال اجابتهم حول قلة تقديم الشكاوى فانخفاض الشكاوى في المؤسسة دليل على استقرار ورضا الممرض في عمله.

وفيما يخص عن شعور أفراد العينة بالارتياح قيد انجاز مهامهم في المؤسسة فيتضح أن أكثر من نصف المبحوثين أجابوا بموافق عن ذلك بتكرار 63 و 26 منهم محايدين وباقي غير موافقين، هذا ما يدل على أن الممرضين يشعرون بالراحة أثناء تأدية مهامهم وذلك للجو الملائم المحيط بهم داخل المؤسسة، و أنهم يقومون بعمل جيد ويحدثون فرقا إيجابيا في حياة مرضاهم، إضافة إلى التقدير الذي يتلقونه من مرضاهم وزملائهم ورؤسائهم و من خلال تحقيق توازن بين عملهم وحياتهم الشخصية، هذا ما يبرهن شعورهم بالانتماء إلى مهنة التمريض مما يعزز شعورهم بالرضا عن عملهم، كما يشير أيضا إلى استقرارهم. فالعمل في مجال التمريض يوفر شعورا بالاستقرار خاصة إذا ما كانت الرواتب ثابتة والفوائد جيدة، وهذا ما أشارت اليه الطالبتين بن مخلوف مسعودة و حاروش ليلي في مذكرتها تحت عنوان: المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية حول مرتكزات الاستقرار الوظيفي والتي من بينها الشعور بالرضا والأمان والارتياح فالاستقرار والرضا في العمل من أكثر المفاهيم في علم النفس الصناعي غموضا، لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي، نظرا لأن الأفراد يختلفون في القدرات والمواهب، وهذا يعود إلى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على خصائص والوظائف التي يرضون عنها أو لا يرضون، والرضا عن العمل يرتبط بعمل الفرد ومدى تناسبه مع نوع

العمل الذي يؤديه وقدرته واستعداداته وطموحه، وهذا يجعله أكثر ارتياحا وطمأنينة وسعادة للتوافق والتلازم بين نوعية العمل وطموحاته، فيشترط من أجل رضا العامل وشعوره بالأمن والارتياح تأمينه ضد الفصل والتهديد بالطرد بين لحظة وأخرى والطمأنينة بأنه باق في موقعه وتطوره إلى مواقع أكثر أهمية كلما أثبت مهاراته ومسؤولياته في القيام بأعماله وبالتالي تحقيق الرضا عن الوظيفة والاستقرار فيها.

وعليه يمكن القول أن الاستقرار في العمل داخل المؤسسة لا يمكن أن يحدث أو يتحقق، إلا إذا توفر شرط الرضا لدى العامل حول ما يحيط به داخل المؤسسة التي يعمل بها، وحينما يوفر له العمل الذي يؤديه فرص الاستفادة من مهاراته وقدراته ويوفر له الأمن والطمأنينة وفرص الترقية في العمل.

وقد اتفق كل من " ماسلو وبورتر " أن الرضا المهني هو رهن بإشباع الحاجات السيكولوجية، فقد تطرق "ماسلو" في نظريته أن هناك خمس حاجات للإنسان وهذه الحاجات تصنف حسب الأهمية والأولوية، منظمة في شكل هرم يبدأ بالحاجات الفيزيولوجية ثم حاجات الأمن والاستقرار وتليها الحاجات الاجتماعية بعدها التقدير ثم تحقيق الذات ومفهوم التسلسل للحاجات عند "ماسلو" يعني أن كل الحاجات ليس لديها نفس الأهمية وتظهر تدريجيا، حيث تحقق الحاجة الأولى بترك المكان لما بعدها، فالحاجات إذن متدرجة ولا تطفو الحاجة الموجودة في أعلى السلم إلا بعد أن يتحقق الإشباع للحاجات التي سبقتها. (مسعودة و حاروش ، 2017، الصفحات 91,90)

وفيما يخص إجابات المبحوثين حول تميز المؤسسة بقلّة الصراعات بين أعضاء وجماعات العمل اذ تبين من خلال المعطيات ان 24 مبحوثا أجاب بموافق و30 غير موافقين على ذلك، ومنهم 46 محايدا للإجابة، إن أي بيئة عمل لا تخلو من الصراعات على الرغم من أن المؤسسات الاستشفائية تبذل جهدا كبيرا لخلق بيئة عمل إيجابية تقلل من فرص حدوث الصراعات وتعزز التعاون بين أعضاء الفريق.

وفيما يتعلق بإجابات المبحوثين عن تغيير عملهم إذا توفرت لهم الفرصة فنصف المبحوثين تقريبا أجابوا بموافق في مقابل ذلك نجد 33 منهم أجابوا بغير موافق و16 منهم محايدين للرأي، ويمكن

تفسير ذلك أن نصف العينة تأمل بتغيير عملها عند إيجاد فرصة وذلك لعدة اعتبارات منها البحث عن رواتب ومزايا أفضل أو للانتقال إلى موقع مختلف بحيث يكونون أقرب لعائلاتهم أو أصدقائهم، أو رغبتهم في العيش في مناخ أو مدينة مختلفة بالإضافة إلى التغيرات التي تحدث في مرافق الرعاية الصحية مثل عمليات الاندماج.

أما عن شعور العمال بالأمان والاطمئنان في مكان عملهم فنجد أن أكثر من نصف المبحوثين أجابوا بموافق بتكرار 58 و 25 منهم محايدون والباقي غير موافق على عدم شعورهم بالأمان في عملهم ونستنتج من ذلك أن المؤسسة توفر شتى طرق الأمن الأمان لجعل مرضيها يعملون في شعور من الراحة النفسية والاطمئنان وهذا ما يزيد من رضاهم عن عملهم وولائهم لمؤسستهم وبذلك يحققون استقرارا وظيفيا، وفي هذا السياق طرحت الطالبة زهري وئام وبن الشاوي مايه في مذكرتهم بعنوان "أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي دراسة حالة عن المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة" من مظاهر الاستقرار الوظيفي الإحساس بالأمن وهو العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو ويشعر بالأهمية الانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمن عند "ماسلو" بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل و على مستقبله المهني و على مستقبله المهني وعلى صحته و على عائلته و تأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف و عليه و أن يلبي حاجات الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والبطالة والوفاء، وعند تحقيقه هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي. (وئام و الشاوي، 2022، الصفحات 36,37)

أما فيما يخص إجابات المبحوثين عن الغياب نجد أن جل المبحوثين موافقين على عدم الغياب عن العمل إلا للضرورة القصوى وكان ذلك بتكرار 87، و 3 منهم غير موافقين أي أنهم يغيبون في

الحالات الضرورية، أما عن حرصهم على الالتزام التام بمواعيد العمل فإن معظم المبحوثين أجابوا بموافق بتكرار 88 و 11 منهم محايدين للرأي، وهذا ما يشير إلى حرص الممرضين على الالتزام التام في العمل ومواعيد الدوام وذلك تجسيدا لمسؤولياتهم المهنية والأخلاقية، واحتراما لمرضاهم ولزملائهم في العمل، ولأرياب عملهم ولأنفسهم، وذلك لكون أحد الأعضاء جزءا حيويا من فريق الرعاية الصحية اذ يعتمد زملائهم على تواجدهم لتقديم رعاية شاملة للمرضى كما لو أن غيابهم عن العمل يؤثر سلبا على رعاية المرضى مما قد يعرض سلامتهم وصحتهم للخطر، لذلك يسعى الممرضون للحفاظ على صورة مهنة التمريض كمهنة ملتزمة و مسؤولة.

وفي إجابات المبحوثين حول ما إذا كانت المؤسسة التي يعملون فيها كجزء منهم نجد أن 66 من المبحوثين يعتبرونها جزءا منهم، و 21 محايدين للرأي و 13 منهم غير موافقين على أن المؤسسة التي يعملون بها ليست جزءا منهم، اذن من هذه المؤشرات يتبين أن أزيد من نصف المبحوثين قد حققوا الولاء للمؤسسة الاستشفائية ويرجع ذلك للكيان الممتد الذي يربطهم بها و بشكل وثيق يتخطى معنى انها مجرد مكان للعمل، وباعتبارها بيئة داعمة تدفع شعورهم بالانتماء الى المجتمع المهني، بالإضافة الى شعورهم بالالتزام اتجاه المؤسسة و رغبتهم في المساهمة في استمراريتها، و كذلك الدفاع عن سمعتها ومصالحها والترويج لها كجهة عمل مميزة هذا ما تم التوصل إليه من خلال اجاباتهم بهذا الخصوص ويؤكد أن المؤسسة جزءا منهم، وبشكل عام اعتبار الممرضين على ان المؤسسة جزء منهم يساهم في تعزيز شعورهم بالإنجاز والرضا عن العمل ويحفزهم على بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها وبذلك تحقيق استقرارهم الوظيفي الذي يشير الى رغبة الممرضين في البقاء في وظائفهم لفترة طويلة، والتزامهم بأداء واجباتهم بكفاءة.

2- مناقشة الفرضيات:

أ- الفرضية الأولى: تنص على أن الظروف الفيزيائية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة محل الدراسة: وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبتطبيق معامل الارتباط بيرسون لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي تقيس بعد الظروف الفيزيائية، والنتائج جاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي.

جدول رقم 10: قيمة معامل الارتباط بين الظروف الفيزيائية والاستقرار الوظيفي

الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى معنوية الاختبار	مستوى معنوية الدلالة
الظروف الفيزيائية	100	2.38	0.295	0.344	<0.001	0.05
		2.51	0.234			
الاستقرار الوظيفي						دال

من خلال الجدول رقم (6) تبين أن المتوسط الحسابي للظروف الفيزيائية قد قدر ب: 2.38 بانحراف معياري 0.29، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي قد كان 2.51 بانحراف معياري 0.23 ومنه فإن قيمة معامل الارتباط بين الظروف الفيزيائية ومتغير الاستقرار الوظيفي مقدر ب: 0.34 وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، حيث تشير قيمة معامل الارتباط الى وجود ارتباط إيجابي، وهذا يعني أن الظروف الفيزيائية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدي عمال التمريض بالمؤسسة الاستشفائية، وعليه يمكن القول ان كلما كانت الظروف الفيزيائية أفضل كان الاستقرار الوظيفي أعلى، وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بمحور الظروف الفيزيائية والمتحصل عليها من برنامج SPSS. وبهذه النتيجة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الأولى تحققت، ويربط هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة

نجد أن دراستنا قد اتفقت مع دراسة بوعامر دنيا التي توصلت إلى نتيجة تؤكد على أن الظروف الفيزيكية تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي بالإضافة إلى دراسة الساييس نجاح التي توصلت إلى أن الظروف الفيزيكية الملائمة تساهم من زيادة الاستقرار الوظيفي للعمال، في حين اختلف مع دراسة عزاوي حمزة الذي توصل إلى نتيجة أن الظروف الفيزيكية وخصوصيات مكان العمل ليس لها تأثير كبير على مدى رغبة الموظفين في الاستمرار بالعمل بالمنظمة.

ب- الفرضية الثانية: تنص على أن الظروف التنظيمية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة محل الدراسة: وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبتطبيق معامل الارتباط بيرسون لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي تقيس بعد الظروف التنظيمية، والنتائج جاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي.

جدول رقم 11: قيمة معامل الارتباط بين الظروف التنظيمية والاستقرار الوظيفي

الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى معوية الاختبار	مستوى معنوية الاختبار	الدالة
الظروف التنظيمية	100	2.01	0.522	0.465	<0.001	0.05	دال
		2.51	0.234				

من خلال الجدول رقم (7) تبين أن المتوسط الحسابي للظروف التنظيمية قد قدر ب: 2.01 بانحراف معياري 0.52، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي قد كان 2.51 بانحراف معياري 0.23، ومنه فإن قيمة معامل الارتباط بين الظروف التنظيمية ومتغير الاستقرار الوظيفي مقدر ب: 0.46 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، حيث تشير قيمة معامل الارتباط الى وجود ارتباط إيجابي، وهذا يعني أن الظروف التنظيمية تلعب دورا نسبيا في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال التمريض بالمؤسسة الاستشفائية، وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتائج إجابات

المبحوثين المتعلقة بمحور الظروف التنظيمية والمتحصل عليها من برنامج SPSS. وبهذه النتيجة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثانية تحققت، ويربط هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة فنجد أن دراستنا اتفقت مع دراسة كينا عبد الله محمد وعبد المؤمن مختار التي توصلت إلى أن الظروف التنظيمية لها تأثير على الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة الصحية، كما اختلفت مع الدراسة السابقة لبوعامر دنيا التي توصلت إلى نتيجة تؤكد أن الظروف التنظيمية لا تساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال.

ج - الفرضية الثالثة: تنص على أن الظروف النفسية والاجتماعية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين بالمؤسسة محل الدراسة: وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق معامل الارتباط بيرسون لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي تقيس بعد الظروف النفسية والاجتماعية، والنتائج جاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي.

جدول رقم 12: قيمة معامل الارتباط بين الظروف النفسية والاجتماعية والاستقرار الوظيفي

الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى معوية الاختبار	مستوى معنوية الاختبار	الدلالة
الظروف النفسية والاجتماعية الاستقرار الوظيفي	100	2.43	0.493	0.497	<0.001	0.05	دال
		2.51	0.234				

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أن المتوسط الحسابي للظروف النفسية والاجتماعية قد قدر ب: 2.43 بانحراف معياري 0.49، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي قد كان 2.51 بانحراف معياري 0.23 ومنه فإن قيمة معامل الارتباط بين الظروف النفسية والاجتماعية ومتغير الاستقرار الوظيفي مقدر ب: 0.49 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، حيث تشير قيمة

معامل الارتباط الى وجود ارتباط إيجابي، ما يعني أن الظروف النفسية والاجتماعية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال التمريض بالمؤسسة الاستشفائية وهذا ما يؤول إلى أن الاهتمام بالظروف النفسية والاجتماعية للمرضين داخل المؤسسة يرفع من روحهم المعنوية ويساعد على تحسين أدائهم وتعزيز ارتباطه وانتمائه بالمؤسسة، وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بمحور الظروف النفسية والاجتماعية والمتحصل عليها من برنامج SPSS. وبهذه النتيجة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت، ويربط هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة نجد أن دراستنا قد اتفقت مع دراسة ليلي عبيد وسندة سراج التي توصلت إلى نتيجة تؤكد على أن ظروف العمل النفسية والاجتماعية تساهم في تحقيق رضا المورد البشري، وكذلك تتفق مع طرح براهام ماسلو في نظرية الحاجات بضرورة تحفيز العاملين في المؤسسة عن طريق اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية.

د- الفرضية العامة: تنص على أن لبيئة العمل الداخلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية - سعد دحلب - بجامعة دور هام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضين العاملين فيها، وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبتطبيق معامل الارتباط بيرسون لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي تقيس متغير بيئة العمل الداخلية ومتغير الاستقرار الوظيفي، والنتائج جاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي.

جدول رقم 13: قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل الداخلية والاستقرار الوظيفي

الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى معوية الاختبار	مستوى معوية الاختبار	الدالة
بيئة العمل الداخلية الاستقرار الوظيفي	100	2.23	0.348	0.527	<0.001	0.05	دال
		2.51	0.234				

من خلال الجدول رقم (9) تبين أن المتوسط الحسابي لبيئة العمل الداخلية قد قدر ب: 2.23 بانحراف معياري 0.34، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي قد كان 2.51 بانحراف معياري 0.23 ومنه فإن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل الداخلية ومتغير الاستقرار الوظيفي مقدر ب: 0.52 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، حيث تشير قيمة معامل الارتباط الى وجود ارتباط إيجابي، وهذا يعني أن بيئة العمل الداخلية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدي عمال التمريض بالمؤسسة الاستشفائية، وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتائج إجابات المبحوثين المتعلقة بمحور متغير بيئة العمل الداخلية و متغير الاستقرار الوظيفي والمتحصل عليها من برنامج SPSS. وبهذه النتيجة يمكننا القول بأن الفرضية العامة تحققت، ويربط هذه النتيجة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة فإننا نجد أن دراستنا قد اتفقت مع دراسة بوعامر دنيا التي تؤكد على أن بيئة العمل الداخلية تلعب دورا أساسيا في استقرار العامل في المؤسسة فهي المحور الجاذب للعنصر البشري والحافطة عليه.

## الاستنتاجات:

من خلال النتائج التي تمت مناقشتها، توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج العامة التي تؤكد الصدق الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، اذ توصلت إلى:

- أن الظروف الفيزيائية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة وبذلك فإن الفرضية الأولى للدراسة تحققت نوعا ما، هذا ما انتجته المعطيات المتحصل عليها من عينة الدراسة اذ وجدنا أن المؤسسة لا تهىء كافة الظروف الفيزيائية وخاصة منها الأساسية للممرضين لأداء المهام ومن بينها نوعية الإضاءة، التهوية، الأجهزة المكتبية والمعدات المستخدمة ومع ذلك فإنها تعمل جاهدة على توفير كافة الظروف التي تساهم في خلق بيئة عمل ملائمة للممرضين فمن أهم العوامل التي تحقق الاستقرار الوظيفي هو توفير احتياجات الممرضين لتقديم الرعاية الصحية كما تعمل على خلق بيئة عمل تلبي تلك الاحتياجات وبذلك كسب رضاهم وبقائهم في المؤسسة.

- أما بالنسبة للفرضية الثانية المتمثلة في أن الظروف التنظيمية لها دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة فقد تحققت ولكن بنسبة ضعيفة، وهذا يعود الى أن المؤسسة لا تحقق المساواة في تطبيق القوانين مع جميع الممرضين، كما انها لا تتخذ الاحتياطات اللازمة للحماية والامن من الاخطار المهنية، بالإضافة الى ان الراتب الذي يتقاضاه الممرضين لا يتناسب مع الجهد المبذول، وليس هناك تعاون وتنسيق بينهم، كما ان النمط القيادي للمؤسسة لا يتسم بالمرونة في سيرورة العمل. فاختلال التوازن بين هذه المؤشرات او عدم وجودها في بيئة العمل يقلل من التزام الممرضين في تأدية مهامهم بشكل فعال، وشعورهم بعدم الرضا عن المؤسسة محل عملهم، مما ينجم عن ذلك انخفاض معدلات الاستقرار الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب، لذا يتوجب على المؤسسة أخذ هذه العوامل التنظيمية بعين الاعتبار والعمل على توفيرها بشكل مناسب حتى تضمن استقرار موظفيها والمحافظة عليهم.

-وفيما يخص الفرضية الثالثة التي تتمثل في أن الظروف الاجتماعية والنفسية تساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضيين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب قد تحققت، وهذا حسب ما تم الحصول عليه من معلومات من مجتمع البحث فقد وجدنا أن من أهم عوامل الاستقرار الوظيفي للمرضيين هو حرصهم على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع زملائهم في العمل وهذا بدوره يساهم في اندماج المرضيين في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة، كما يسود التقدير والاحترام المتبادل بين العمال ومدير المؤسسة.

- وبالنسبة لسؤال الإشكالية المتمثل في: ما هو دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضيين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة؟ فنجيب عنه كالتالي: تلعب بيئة العمل الداخلية دورا هاما وأساسيا في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمرضيين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة من خلال تأثير على رضاهم عن العمل ودوافعهم وولائهم للمؤسسة فوجود بيئة عمل إيجابية وداعمة يمكن المرضيين من تقديم الرعاية الصحية الكاملة للمرضى وبذلك تحقيق ولاءهم واستمراريتهم.

## خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل القاعدة الأساسية للموضوع اذ احتوى على الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا والتي تعرجنا فيها الى مجموعة من الخطوات مكنتنا من الوصول الى بعض الاستنتاجات العامة في ضوء الفرضيات المطروحة. أكدت على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة وذلك من خلال توفر مجموعة العوامل الفيزيائية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية التي تمكن من تحقيق الاستقرار لممرضيه بالمؤسسة.

الخاتمة

## الخاتمة:

من خلال ما تم التطرق اليه في هذه الدراسة يمكننا القول ان موضوع بيئة العمل الداخلية هو من اهم المتغيرات التنظيمية داخل المؤسسات باختلاف أنواعها واحجامها وطبيعة عملها والذي اثار اهتمام الكثير من الدارسين كونه أحد المواضيع الأساسية والرئيسية في المجال. وان سلوك الموظفين ودافعيتهم نحو عملهم تعتمد بنسبة كبيرة جدا على درجة الدعم الذي توفره لهم بيئة العمل الداخلية، فالمورد البشري أصبح ولا يزال قضية أساسية في نقاشات مدراء المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الاستشفائية بصفة خاصة، مما اصبح لزاما عليها القيام بالعديد من التعديلات على المستوى الداخلي للمؤسسة، وذلك بالالتفات حول مختلف الظواهر و المشكلات التي تعرقل سير العمل كتحسين الظروف الفيزيائية و التنظيمية للمؤسسة و التي تواجه الممرضين مما يؤدي الى خلق نوع من اللاتوازن لدى الممرضين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة. وعليه يمكن القول بأن لبيئة العمل الداخلية دور في تحقق الاستقرار الوظيفي بحيث كل ما كانت ظروف بيئة العمل الداخلية ملائمة ومشجعة كلما حققت المؤسسة الاستقرار الوظيفي للعاملين بها.

## التوصيات والاقتراحات:

- اجراء دراسات تهتم بالضغوط البيئية والنفسية وأثرها على الممرضين بالمستشفيات العمومية.
- دراسة مستويات الكفاءة المهنية للمرضين والعمل على تنمية قدراتهم العلاجية.
- العمل على توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة للعمل في أحسن الظروف
- مراعاة التوافق بين قدرات الموظف الشخصية وبين طبيعة وحجم العمل الموكل اليه.
- تعزيز الشعور بالعدالة لدى العاملين بالمؤسسة، من خلال توعيتهم بالأسس التي يتم من خلالها منح المكافآت والحوافز والترقية...
- زيادة الاجور بشكل عقلاني ومدروس بما يضمن المحافظة على الكفاءات الموجودة حاليا بالمؤسسة.
- اشعار العامل بأنه عضو مهم وفعال بين جماعة العمل داخل المؤسسة.
- مراعاة بيئة العمل بشكل دائم لضمان استقرار العامل لتجنب دورانه في العمل.
- مراعاة الظروف الفيزيكية المحيطة بمكان العمل (من حرارة وتهوية والاضاءة الملائمة للعمل).
- محاولة معرفة العوامل والأسباب التي تساهم في عدم استقرار العامل للحد منها والمحافظة على بقائه في المؤسسة.
- يمكن للمؤسسات اتخاذ خطوات لتعزيز استقرار الممرضين.

## قائمة المراجع

- أنيسة بولجال، و شبيبة نور الهدى . (2020). أثر ظروف العمل على الرضا الوظيفي ( شهادة الماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- فينيش وسيم. (2016). واقع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية (شهادة الماستر). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- (2007). *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية*، 10.
- Univ-Biskra.dz*. (2024, 05 14). Récupéré sur <http://elearning>.
- أحمد عبد البديع عبد الله كامل. (أفريل, 2022). العينات الاحصائية في البحوث التجريبية. *المجلة الدولية للتصاميم والبحوث التطبيقية*.
- ايمان العقون، فاطمة عياد. دور الإدارة الالكترونية في تحسين بيئة العمل الداخلية للمؤسسات البنكية(شهادة الماستر). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي- تبسة 2022.
- الطاهر حسو الزبياري. (2011). *أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع* (المجلد 1). بيروت\_لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات.
- بلعباس فريدة، و جميلة حوة . (2017). التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي(شهادة الماستر). كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، تيارت: جامعة ابن خلدون.
- بن مخلوف مسعودة، و ليلي حاروش . (2017). المناخ التنظيمي والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ( شهادة الماستر). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- بوفارس عبد الرحمان. مدخل لتطبيق ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. ديسمبر 2016
- بن منصور رفيقة. (2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة ( شهادة الماستر). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، باتنة: جامعة الحاج لخضر.
- بوفروة وسام، و سارة صديقي . (2022). بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين( شهادة الماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، برج بوعريش: جامعة محمد البشير الابراهيمي.
- جابر نصر الدين. (بلا تاريخ). الدراسات السابقة. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة بسكرة.
- جنيدي مراد. (2020). دروس و تطبيقات اولية على برنامجSPSS(مطبوعة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر3.
- حبيبة خن، و حدادة ورفية . (2018). بيئة العمل الداخلية والالتزام التنظيمي( شهادة الماستر). كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- حمزة عزاوي. ظروف العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعمال (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة 2019.
- خنور رتيبة بولحية ايمان. (2021). علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال(شهادة الماستر). كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- عايدة شغلّة. المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين (شهادة الماستر). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة 8 ماي 1945.قالمة 2020.
- د.عويد سلطان المشعان. (1994). *علم النفس الصناعي* . بيروت: مكتبة الفلاح .

- د. فرج عبد القادر طه. (2001). علم النفس الصناعي والتطبيقي. القاهرة: دار قباء .
- زهري وئام، و مايه الشاوي. (2022). أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي (شهادة الماجستير). معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،  
ميلة: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- سعيد سبعون. (2012). الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. دار القصبه.
- عائشة التايب. (2011). النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة. مصر .
- عبد القادر حبيتر. (2022). البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية (دكتوراه). 18. كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد  
خيضر.
- عزاوي حموة. (2019). ظروف العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعامل (شهادة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- عويد سلطان المشعان. (1994). علم النفس الصناعي (المجلد 1). الكويت، الكويت: مكتبة الفلاح.
- فرج عبد القادر طه. (2001). علم النفس الصناعي و التنظيمي (المجلد 9). مصر، مصر: دار قباء.
- قبايلي مریم، و مسيكة سعديو . (2015). التغيير التنظيمي وعلاقته بالاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية الجزائرية (شهادة الماجستير). كلية العلوم الانسانية و  
الاجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى .
- لحسن عبد الله باشيو، نزار عبد المجيد البرواري، عدنان هاشم السامرائي. (2010). البحث العلمي مفاهيم، أساليب، تطبيقات. الأردن: مؤسسة الوراق.
- لطفي لعمامرة وعنتر حوامدي. (2023). علاقة المناخ التنظيمي بالاستقرار الوظيفي (شهادة الماجستير). كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، الوادي: جامعة حمه  
لخضر.
- ليلي عبید، و سراج سنده . (2020). ظروف العمل وانعكاساتها على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة الصناعية دراسة نظرية (شهادة الماجستير). كلية العلوم  
الإنسانية و الاجتماعية ، تبسة: جامعة العربي التبسي .
- محمد الصاوي محمد مبارك. (1992). البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته . القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي. اليمن صنعاء: دار الكتب.
- محمد شحاته ربيع. (2010). علم النفس الصناعي والمهني (المجلد 1). الأردن: دار المسيرة.
- هالة أحمد مسعود، و بن هلال هيام . (2022). دور المناخ التنظيمي في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين (شهادة الماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية  
وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.



ملاحق

## ملحق رقم 01: استمارة الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علوم الاجتماع

استمارة استبيان

من اعداد الطلبة: عربي نهلة وفراجي نور الهدى

أخي الكريم/ أختي الكريمة

تحية طيبة

في إطار إعدادنا لمذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، بعنوان بيئة العمل الداخلية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

يشرفنا اختياركم ضمن عينة الدراسة لاثراء هذا الموضوع لذا نرجو منكم التكرم بإبداء آرائكم حول عبارات هذا الاستبيان بدقة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

مع العلم أن اجابتم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي، وشكرا على تعاونك.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر  أنثى

2-المستوى التعليمي: ثانوي  جامعي  دراسات عليا

3-الفئة الوظيفية:

الموسم الجامعي: 2024/2023

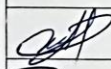
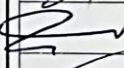
المحور الثاني: متغير بيئة العمل الداخلية

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
<b>الظروف الفيزيائية</b>				
1	درجة الحرارة لها دور في التحكم بجودة أدائك في العمل			
2	تتوفر المؤسسة على مكيفات الهواء في فصل الصيف			
3	يتوفر لدى المؤسسة أجهزة التدفئة في فصل الشتاء			
4	تتوفر المؤسسة على إضاءة كافية تساهم في تأدية مهامك بشكل جيد			
5	نوعية الإضاءة المستعملة في المؤسسة تؤثر سلبا على الرؤية لديك مما يعيق سيرورة العمل			
6	التهوية الداخلية للمؤسسة مناسبة لأداء العمل بشكل جيد			
7	توفر المؤسسة التجهيزات المكتبية اللازمة للعمل			
8	تعتبر الأجهزة والمعدات المستخدمة في المؤسسة ملائمة لتأدية المهام			
<b>الظروف التنظيمية</b>				
9	تتعامل المؤسسة بمبدأ المساواة في تطبيق القوانين مع جميع العمال			
10	تتخذ المؤسسة الاحتياطات الكاملة واللائمة للحماية والأمن من الأخطار المهنية			
11	عدد ساعات العمل اليومية مناسبة			
12	لا أنزعج من ساعات العمل الإضافية التي تطرحها المؤسسة في بعض الأحيان			
13	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع طبيعة العمل والجهد المبذول			
14	تساهم الحوافز التي تقدمها المؤسسة من رفع معنوياتي والرغبة في الاستمرار فيها			
15	هناك تعاون وتنسيق كبير بين كافة عمال المؤسسة			
16	يتسم النمط القيادي للمؤسسة بالمرونة في سيرورة العمل			
<b>الظروف النفسية والاجتماعية</b>				
17	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في العمل			
18	يسود التقدير والاحترام المتبادل بين العمال ومدير المؤسسة			
19	أجد الدعم من المسؤول على ابداء آرائتي ومقترحاتي			

المحور الثالث: الاستقرار الوظيفي:

			أنا راض عن الوظيفة التي أشغلها في هذه المؤسسة	20
			عملي محاط بمتطلبات التأمينات الاجتماعية	21
			كثيرا ما أتجنب تقديم الشكاوى	22
			أشعر بالارتياح وأنا أنجز مهامى في المؤسسة	23
			تتميز المؤسسة بقلّة الصراعات بين أعضاء جماعات العمل	24
			إذا توفر لك عمل أو منصب آخر يمكن أن تغير عملك	25
			أشعر بالأمان والاطمئنان في عملي	26
			لا أتغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى	27
			أحرص على الالتزام التام بمواعيد العمل	28
			المؤسسة التي أعمل بها هي جزء منى	29

## الملحق رقم: 02 شهادة صدق المحكمين

 <p>كلية العلوم الاجتماعية والانسانية Faculty Of Social Sciences and Humanities</p>	<p>جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي</p> <p>كلية العلوم الاجتماعية والانسانية</p> <p>قسم العلوم الاجتماعية</p>	 <p>جامعة الشهباء على طرف الوادي University of Algiers - El-Hadjar</p>	
<h3>شهادة التحكيم</h3>			
<p>يشهد السادة الأساتذة والدكاترة المحترمون الموقعون أدناه أن الطالب (ة):</p> <p>فراجي نور الهدى وعربي بتهلة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قد حُكِّمًا أداة بحثهما (استمارة استثنائية) موجهة إلى: للموسم صين بالمؤسسة العمومية الاستثنائية بحد دج جامعة والتي تندرج ضمن متطلبات إنجاز بحث خلال الموسم الجامعي 2023/2024 تحت عنوان: بيئة العمل المتغيرة ودورها في تحديث الاستقرار الوظيفي وعليه، وبعد التزامهما بالملاحظات الموجهة إليهما، تعتبر الأداة صادقة فيما وضعت لقياسه (صدق المحكمين).</p>			
<p>- قائمة الأساتذة المحكمين -</p>			
الإمضاء	مؤسسة العمل	التخصص العلمي	اسم ولقب الأستاذ
	جامعة العاردي	أستاذة محاضرة	يعقوب سالم
	جامعة الوادي	أستاذة محاضرة - أ.	سوتى مراد
	جامعة الوادي	أستاذة محاضرة	يوسف بيلال
	جامعة الوادي	أستاذة محاضرة	بن مسعود الرزاق

## الملحق رقم: 03 ترخيص بالزيارة الميدانية



جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية



إلى السيد المحترم / م من المؤسسة  
المؤرخة الإمتحانية

### ترخيص بزيارة ميدانية

تحية طيبة وبعد ،،

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية للطلبة، نرجو من سيادتكم السماح للطلبة الآتية  
أسماؤهم :

1. ... بن بيبى .. نهاليت ..
2. ... بن بيبى .. نهاليت ..
3. ....
4. ....

بزيارة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

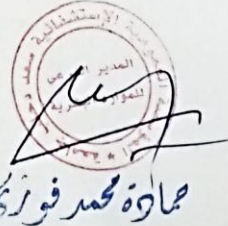
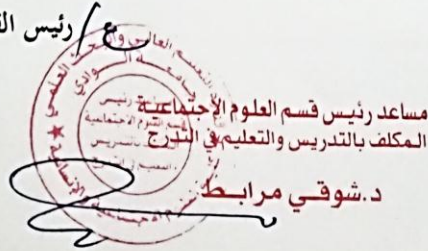
1. دراسة مسحية استطلاعية.
2. القيام بتريص ميداني لفترة من: 16/03/2024 إلى 03/04/2024.
3. توزيع استبيانات لعينات البحث

إننا واثقون من تعاونكم الزهيه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسستكم خدمة للبحث العلمي والمعرفة شاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

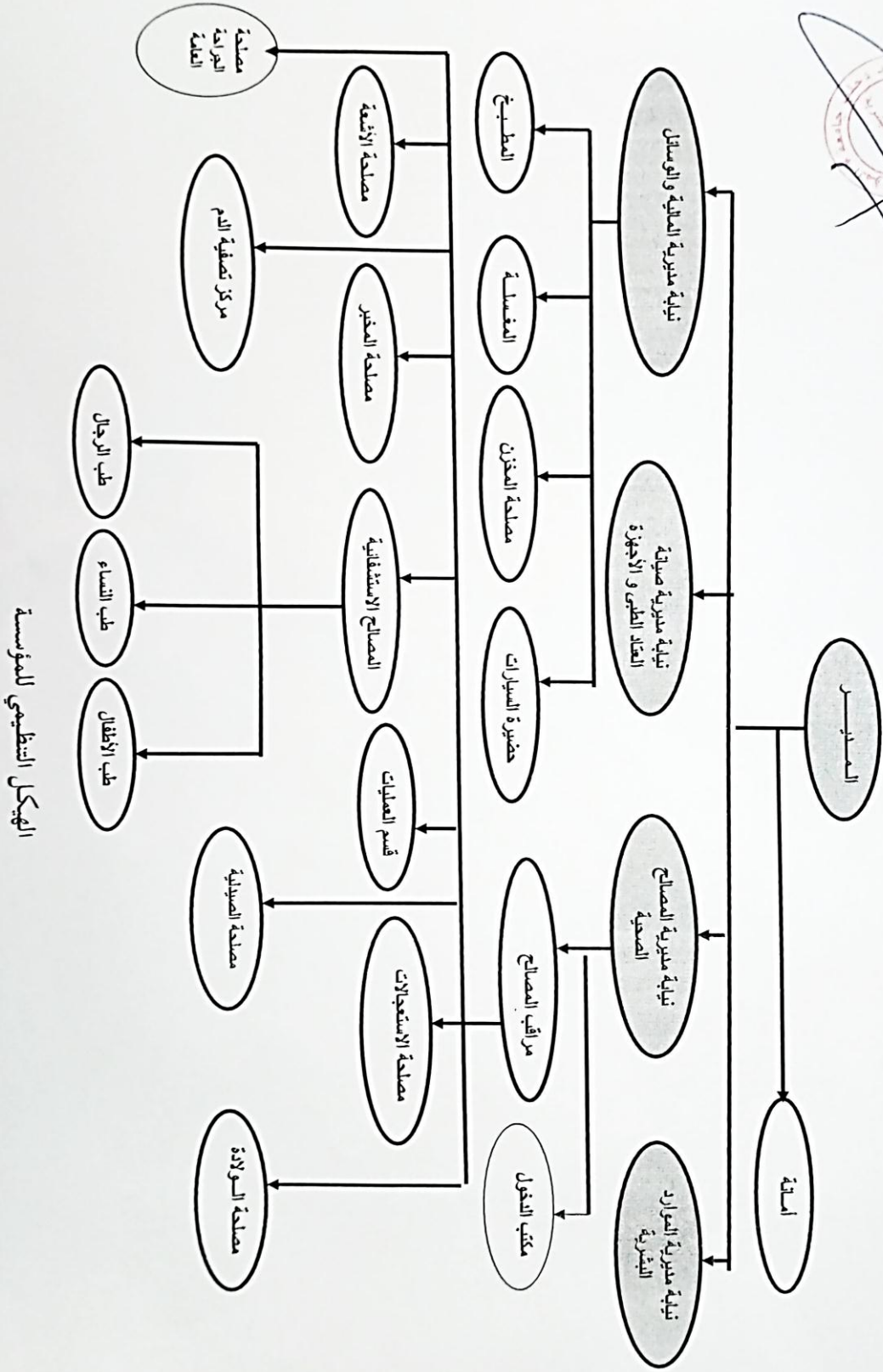
تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

14 MARS 2024 الوادي في:

رئيس القسم



الملحق رقم: 04 الهيكل التنظيمي للمؤسسة



## ملحق رقم: 05 مخرجات برنامج spss

الجنس

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	25	25,0	25,0	25,0
انثى	75	75,0	75,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	19	19,0	19,0	19,0
جامعي	60	60,0	60,0	79,0
دراسات عليا	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

الفئة الوظيفية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid طبيب	11	11,0	11,0	11,0
قابلية	7	7,0	7,0	18,0
ممرض	28	28,0	28,0	46,0
مخبرية و اشعة	16	16,0	16,0	62,0
صيدلة	3	3,0	3,0	65,0
مساعد تمريض	35	35,0	35,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

درجة الحرارة لها دور في التحكم بجودة أدائك في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	5.0	5.0	5.0
محايد	8	8.0	8.0	13.0
موافق	86	86.0	86.0	99.0
6.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تتوفر المؤسسة على مكيفات الهواء في فصل الصيف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	4	4.0	4.0	4.0
موافق	96	96.0	96.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتوفر لدى المؤسسة أجهزة التدفئة في فصل الشتاء

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	3	3.0	3.0	3.0
محايد	3	3.0	3.0	6.0
موافق	94	94.0	94.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تتوفر المؤسسة على إضاءة كافية تساهم في تأدية مهامك بشكل جيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	25	25.0	25.0	25.0
محايد	18	18.0	18.0	43.0
موافق	57	57.0	57.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

نوعية الإضاءة المستعملة في المؤسسة تؤثر سلباً على الرؤية لديك مما يعيق سيرورة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	28	28.0	28.0	28.0
محايد	27	27.0	27.0	55.0
موافق	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

توفر المؤسسة التجهيزات المكتبية اللازمة للعمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	41	41.0	41.0	41.0
محايد	18	18.0	18.0	59.0
موافق	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

التهوية الداخلية للمؤسسة مناسبة لأداء العمل بشكل جيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	42	42.0	42.0	42.0
محايد	26	26.0	26.0	68.0
موافق	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تعتبر الأجهزة والمعدات المستخدمة في المؤسسة ملائمة لتأدية المهام

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	41	41.0	41.0	41.0
محايد	24	24.0	24.0	65.0
موافق	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تتعامل المؤسسة بمبدأ المساواة في تطبيق القوانين مع جميع العمال

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	47	47.0	47.0	47.0
موافق				
محايد	30	30.0	30.0	77.0
موافق	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

عدد ساعات العمل اليومية مناسبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	21	21.0	21.0	21.0
محايد	20	20.0	20.0	41.0
موافق	59	59.0	59.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع طبيعة العمل والجهد المبذول

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	42	42.0	42.0	42.0
محايد	19	19.0	19.0	61.0
موافق	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تساهم الحوافز التي تقدمها المؤسسة من رفع معنوياتي والرغبة في الاستمرار فيها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	34	34.0	34.0	34.0
محايد	31	31.0	31.0	65.0
موافق	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

هناك تعاون وتنسيق كبير بين كافة عمال المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	31	31.0	31.0	31.0
محايد	37	37.0	37.0	68.0
موافق	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

تتخذ المؤسسة الاحتياطات الكاملة واللازمة للحماية والأمن من الأخطار المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	37	37.0	37.0	37.0
محايد	27	27.0	27.0	64.0
موافق	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتسم النمط القيادي للمؤسسة بالمرونة في سيرورة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	32	32.0	32.0	32.0
محايد	40	40.0	40.0	72.0
موافق	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

أحرص على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في العمل

لا أنزعج من ساعات العمل الإضافية التي تطرحها المؤسسة في بعض الأحيان

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	37	37,0	37,0	37,0
محايد	20	20,0	20,0	57,0
موافق	43	43,0	43,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	4,0	4,0	4,0
محايد	19	19,0	19,0	23,0
موافق	77	77,0	77,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

يسود التقدير والاحترام المتبادل بين العمال ومدير المؤسسة

أجد الدعم من المسؤول على آرائى ومقترحاتى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	10	10,0	10,0	10,0
محايد	32	32,0	32,0	42,0
موافق	58	58,0	58,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	31	31,0	31,0	31,0
محايد	28	28,0	28,0	59,0
موافق	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

عملي محاط بمعطبات التأمينات الاجتماعية

أنا راض عن الوظيفة التي أنشطها في هذه المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	17	17,0	17,0	17,0
محايد	26	26,0	26,0	43,0
موافق	57	57,0	57,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	2,0	2,0	2,0
محايد	9	9,0	9,0	11,0
موافق	89	89,0	89,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

كثيرا ما أتحب تقديم الشكاوى

أشعر بالارتياح وأنا أنجز مهامى في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	9	9,0	9,0	9,0
محايد	25	25,0	25,0	34,0
موافق	66	66,0	66,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	11	11,0	11,0	11,0
محايد	26	26,0	26,0	37,0
موافق	63	63,0	63,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

إذا توفرت لك عمل أو منصب آخر يمكن أن تغير عملك

تتميز المؤسسة بقلّة الصراعات بين أعضاء جماعات العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	33	33,0	33,0	33,0
محايد	16	16,0	16,0	49,0
موافق	51	51,0	51,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	30	30,0	30,0	30,0
محايد	46	46,0	46,0	76,0
موافق	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

أشعر بالأمان والاطمئنان في عملي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	17	17,0	17,0	17,0
محايد	25	25,0	25,0	42,0
موافق	58	58,0	58,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

أحرص على الالتزام بالمواعيد العمل

لا أتعب عن العمل إلا للضرورة القصوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	3	3,0	3,0	3,0
محايد	10	10,0	10,0	13,0
موافق	87	87,0	87,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	1	1,0	1,0	1,0
محايد	11	11,0	11,0	12,0
موافق	88	88,0	88,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

المؤسسة التي أعمل بها هي جزء مني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	13	13,0	13,0	13,0
محايد	21	21,0	21,0	34,0
موافق	66	66,0	66,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## Descriptives

### Notes

Output Created	13-MAY-2024 06:15:10
Comments	
Input Data	D:\spss\2024\استبيان.sav
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing User defined missing values are treated as missing.
Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=A B C D /STATISTICS=MEAN STDDEV.

Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الظروف الفيزيائية	100	2.3812	.29536
الظروف التنظيمية	100	2.0175	.52224
الاستقرار الوظيفي	100	2.5130	.23426
الظروف النفسية والاجتماعية	100	2.4367	.49395
Valid N (listwise)	100		

## Correlations

### Notes

	Output Created	13-MAY-2024 06:17:12
	Comments	
Input	Data	D:\spss\2024\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=A B D C /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

## Correlations

		الظروف الفيزيائية	الظروف التنظيمية	الظروف النفسية والاجتماعية	الاستقرار الوظيفي
الظروف الفيزيائية	Pearson Correlation	1	.505**	.379**	.344**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100
الظروف التنظيمية	Pearson Correlation	.505**	1	.491**	.465**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100
الظروف النفسية والاجتماعية	Pearson Correlation	.379**	.491**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100
الاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation	.344**	.465**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).