

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



الرقم التسلسلي: 2022/.....

رقم التسجيل:

اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي

بالمؤسسة العمومية الجزائرية

"دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. تخصص: علم اجتماع

تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: صليحة شريد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
		رئيسا
بن جعفر رمضان	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
		ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021





كلمة شكر



" الحمد لله والشكر لله أولاً على منه وكرمه وتوفيقه لنا لإتمام هذا البحث ونسأله سبحانه السداد والتوفيق والقبول فيما بحثنا وفيما اجتهدنا وأن يجعله نورا بين يدينا يوم القيامة.

نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا وعظيم امتناننا إلى أستاذنا الفاضل القدير الدكتور "بن جعفر رمضان" لما قدمه لنا من توجيهات وإرشادات ونصائح ومعلومات قيمة، فدعأؤنا له بالخير والعافية وأن يحفظه الله ويرعاه ويديمه ذخرا للعلم والعلماء.

كما نتوجه بالشكر لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي، كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد.



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الي الكشف عن طبيعة اتجاهات الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة نحو استقرارهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وتم تطبيق استمارة استبيان على عينة مكونة من 50 موظفا وموظفة، ولمعالجة البيانات احصائيا تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية SPSS، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- وجود اتجاهات إيجابية للموظفين الشباب نحو الاستقرار الوظيفي.
- للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة
- السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة
- حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة

الكلمات المفتاحية: اتجاهات الشباب، الاستقرار الوظيفي

Abstract:

This study aimed to reveal the nature of the attitudes of the administrative staff at Mohamed Boudiaf University in M'sila towards their job stability. The study found the following results:

- Positive attitudes of young employees towards job stability.
- Social behavior has an important role in the job stability of young administrative staff at the University of M'sila
- The individual behavior of young administrative staff contributes effectively to their job stability at the University of M'sila
- Love of work helps young administrative staff in their career stability at the University of M'sila

Keywords: youth attitudes, job stability

الموضوعات	رقم الصفحة
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1. الإشكالية:	5
2. فرضيات الدراسة:	7
3. أهمية الدراسة:	7
4. أهداف الدراسة:	8
5. أسباب اختيار الموضوع:	8
6. تحديد المفاهيم:	9
7. الدراسات السابقة	12
الفصل الثاني: الاستقرار الوظيفي	
تمهيد	21
1. الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري	22
2. أهمية الاستقرار الوظيفي	23
3. المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي	24
4. محددات الاستقرار الوظيفي	28
5. مظاهر الاستقرار الوظيفي	32

34	6. مظاهر عدم الاستقرار في العمل
37	خلاصة
	الفصل الثالث: اتجاهات الشباب
39	أولاً: الاتجاهات
39	تمهيد
40	1- مفهوم الاتجاهات
42	2- مكونات الاتجاهات
44	3- مراحل تكوين الاتجاهات
46	4- أنواع الاتجاهات
47	5- خصائص الاتجاهات
48	6- - وظائف الاتجاهات
50	7- أساليب قياس الاتجاهات
50	8- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات
52	خلاصة
53	ثانياً: الشباب
53	تمهيد
54	1- مفهوم الشباب
54	2- تحديد مرحلة الشباب
55	3- خصائص الشباب
58	خلاصة
	الفصل الرابع : منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية

60	تمهيد
61	1- المنهج المستخدم
61	2- حدود الدراسة
62	3- عينة البحث
63	4- أدوات البحث
64	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة
65	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج
67	أولاً/ تحليل بيانات المحور الأول (البيانات الشخصية):
72	ثانياً/ تحليل أسئلة الاستبيان:
72	1 تحليل الفرضية الفرعية الأولى: "للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة"
88	2 تحليل الفرضية الفرعية الثانية: "السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"
103	3 تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: "حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"
122	ثالثاً/ الاستنتاج العام:
124	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
67	الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
68	الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
69	الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية
70	الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي
71	الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل
72	الجدول رقم (6) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
73	الجدول رقم (7) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
74	الجدول رقم (8) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
76	الجدول رقم (9) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
77	الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
78	الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
80	الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)
81	الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)
82	الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)
83	الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
84	الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
85	الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)
87	الجدول رقم (18) يوضح دور السلوك الاجتماعي في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة
88	الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)
90	الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)
91	الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)
92	الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)
93	الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

95	الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)
96	الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)
97	الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)
98	الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)
100	الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)
101	الجدول رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)
102	الجدول رقم (30) يوضح مساهمة السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة
104	الجدول رقم (31) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)
105	الجدول رقم (32) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)
106	الجدول رقم (33) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)
107	الجدول رقم (34) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)
108	الجدول رقم (35) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)
110	الجدول رقم (36) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29)
111	الجدول رقم (37) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30)
112	الجدول رقم (38) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31)
113	الجدول رقم (39) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32)
115	الجدول رقم (40) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33)
116	الجدول رقم (41) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34)
117	الجدول رقم (42) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (35)
118	الجدول رقم (43) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (36)
119	الجدول رقم (44) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (37)
121	الجدول رقم (45) يوضح مساهمة السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة

	فهرس الأشكال
43	الشكل رقم (1) يمثل النموذج ثلاثي الأبعاد لبناء الاتجاهات (Brecke 1984)
49	الشكل رقم (2) يوضح وظائف الاتجاهات
67	الشكل رقم (3) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
68	الشكل رقم (4) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
69	الشكل رقم (5) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية
70	الشكل رقم (6) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي
71	الشكل رقم (7) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

مقدمة

مقدمة:

الشباب هم رأس مال الأمة وحاضرها ومستقبلها، وهم ثروة الأمة، فإذا أدركت الأمة كيف تحافظ على أغلى ثرواتها وكيف تنميها وتستفيد منها استطاعت أن تؤدي رسالتها في الحياة، فالشباب هم المستقبل، وهم أمل الأمة وعماد قوتها، على أكتافه تلقى تبعات المستقبل. ويعد الاهتمام باتجاهات الشباب ومشكلاته اهتماماً بالمجتمع ككل، والطاقات التي تسهم في تحقيق أهداف المجتمع وإنجازاته من خلال ما تحتويه من خصائص تجعلها بحق من أهم المراحل في حياة الإنسان، حيث أن الاهتمام بالشباب يعني الاهتمام بالمستقبل، فهم الموارد البشرية التي يعني استثمارها لنهضة المجتمع وتقدمه.

وبالرغم من أهمية هذه الفئة إلا أن هنالك العديد من المشكلات التي تواجهها وأهمها الاستقرار الوظيفي التي برزت منذ القدم وتعتبر أخطر المشكلات التي تواجهها المجتمعات وخصوصاً المجتمع الجزائري، فبالرغم من أن الشباب هم القوة العاملة القادرة على الإنتاج، إلا أن تعطل هذه الفئة في المجتمع عن العمل يعد قنبلة قابلة للانفجار محدثة من التداعيات الاجتماعية، مما يعوق مسيرة التنمية في تلك المجتمعات.

هناك شعور عام لدى الشباب بحدة المشكلة الاقتصادية في المجتمع الجزائري، هذا الشعور تولد نوع من القدرة على مواجهة هذه المشكلة باستراتيجيات شبانية تتمثل في تبني قيم جديدة تجاه العمل، تحفزهم على البحث بطريقة مستقلة عن فرص جديدة لضمان الدخل المادي من خلال استثمار جهودهم في مجالات تعود عليهم بالنفع وتساهم في فك الحصار عن طموحاتهم ولما لا دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية ولا يتجلى ذلك إلا من خلال شعور هذه الفئة بالاستقرار الوظيفي خاصة بالمؤسسات العمومية.

والاستقرار الوظيفي مرتبط بالإشباع التي يحصل عليها الفرد من الوظيفة التي يشغلها وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد بالتالي تمسكه بها وارتباطه بها ما يرفع من مستوى أدائه و يشجعه على المبادأة والابتكار وهذا النوع من التسيير نجده في مؤسسات القطاع الخاص فهي تشجع التعامل بنظام الحوافز عكس مؤسسات القطاع العمومي الذي يعيبه غياب المحفزات فهو لا يفرق بين عامل منتج أو غير منتج في حين قد تمنح مؤسسات القطاع الخاص مكافئات للعامل في حال استطاع أن يرفع من دخل المؤسسة وهو ما أدى إلى وجود فروقات في اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات التي يرون أنها توفر لهم ذلك.

ولهذا تأتي ضرورة بحث أهم العوامل والعناصر في مؤسسات القطاع العمومي التي تحول دون شعور العامل بالاستقرار الوظيفي و تؤثر على أدائه في العمل، وهذا سعيا للوصول إلى اتجاهات إيجابية للشباب نحو الاستقرار الوظيفي بهذه المؤسسات.

وللبحث في هذا الموضوع عمدنا إلى خطة بحث شملت جانبين، الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري والتصوري للدراسة يشمل مناقشة وتحليل التراث السوسيولوجي الذي تضمن أبعاد الظاهرة البحثية حيث قسمناه إلى ثلاثة فصول جاءت على الترتيب:

الفصل الأول: يتناول الإطار المفاهيمي للدراسة احتوى هذا الفصل محاولة

سوسيولوجية لصياغة المشكلة البحثية التي تضمنت سؤال الانطلاق و تلتها فرضيات الدراسة ومؤشراتها كما تطرقنا إلى أهمية البحث وأهم المبررات العلمية والعملية لاختيار هذا الموضوع والأهداف المبتغاة من البحث فيه =، كما تم استعراض ما توفر لدينا من تراث نظري ميداني (دراسات سابقة) عالج هذا الموضوع.

الفصل الثاني:

الفصل الثالث:

أما الجانب الميداني تضمن فصلين:

حيث انصب **الفصل الرابع:** على توضيح المنهجية البحثية و كان تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وفيه عملنا على التعريف والوصف التام لمجالات الدراسة و المنهج المستخدم في جمع و تحليل البيانات سواء النظرية أو الامبريقية ومجموعة الأدوات التي تم من خلالها جمع هذه البيانات وأهم التقنيات والآليات التي تم توظيفها فضلا عن تحديد مجتمع ممثل للمجتمع الكلي الكيفية التي تم من خلالها اختيار هذه العينة.

بينما تناول **الفصل الخامس** والأخير قراءة سوسيوتنظيمية لنتائج الدراسة فمن خلاله تمت ترجمة البيانات الكمية إلى بيانات كيفية في صورة نسب مئوية لأجل تحليلها وتفسيرها والخروج بالنتائج العامة للدراسة، بحيث تم مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة، التراث النظري والدراسات السابقة والأهداف المرجوة من البحث، وأخيرا عرضنا النتيجة العامة التي هي بمثابة الإجابة على التساؤل الرئيسي لإشكالية الدراسة واستوفينا البحث بخاتمة.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أسباب اختيار الموضوع
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة



1. الإشكالية:

تعتبر المؤسسات اليوم سمة من سمة العصر، فهي متواجدة في حياتنا الاجتماعية لتشمل كافة نواحيها المختلفة، باعتبارها نسق اجتماعيا تتفاعل فيه مجموعة من الموارد منها البشرية والمالية وكذا التنظيمية المختلفة، بحيث تؤثر وتتأثر بالمحيط الخارجي، وذلك لضمان تحقيق الأهداف المسطرة مسبقا، وإنجاز أعمالها ومهامها وفق ما يتطلبه وجودها.

وبرغم من امتلاك المؤسسات العديد من الموارد المتنوعة التي تقوم بتوظيفها من أجل نجاحها وتحقيق أهدافها، حيث تلعب الموارد البشرية فيها الدور الأساسي والحيوي لأنها تعتبر من الموارد الأكثر تأثيرا بالنسبة لها، وهي أحد العوامل الأساسية فيها حيث تسمح للمؤسسة بالبقاء والاستمرار والنمو ضمن بيئة جيدة، لأن هذه الموارد تمثل مجموع الموظفين في المؤسسة باختلاف مستوياتهم ومؤهلاتهم وأدوارهم ووظائفهم، ودون هذه الموارد البشرية لا يمكن أن تنشأ أو تكون هنالك مؤسسة، لذلك تعمل المؤسسات جاهدة للاعتناء بهذه الموارد بتهيئة لها ظروف عمل مناسبة وملائمة لكي تؤدي الوظائف الموكلة إليها بأفضل كفاءة ومهارة، مما يعود ذلك بنفع على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ومن هذا المنطلق فقد نال موضوع الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة على اهتمام العديد من العلماء والباحثون في مجال العلوم السلوكية والإدارية وعلم الاجتماع، محاولين بذلك تسليط اهتمامهم على توفير ظروف عمل جيدة وملائمة لما لها من تأثير على استقرار المورد البشري والمؤسسة ككل، بحيث تسعى المؤسسات مهما اختلفت طبيعتها إلى العمل على محاولة تحسين ظروف التي تحيط بالموظفين في العمل والعناية بهم، وذلك من خلال الإحاطة والإلمام بالعديد من المتغيرات المتواجدة في مكان العمل والدور الذي يقوم به داخل المؤسسة، حيث أن ذلك يساهم بشكل كبير في تحقيق المؤسسة لأهدافها وضمان استمرارية الموظفين فيها وقيامهم بأدوارهم بشكل جيد، فبتحسن الظروف المحيطة بالموظفين من علاقات عمل وتفاعل اجتماعي وظروف مادية ومعنوية يزيد ذلك من الشعور بالرضا والأمان والارتباط أكثر بالعمل، وعليه فإن الاستقرار الوظيفي للموظفين مرتبط بالظروف المحيطة بهم داخل عملهم الذي يقومون به، فبقدر ما تتحسن ظروف العمل بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة ويزداد تمسكهم وارتباطهم بها، مما يشجعهم على المبادرة والابتكار والإبداع ويساهم ذلك في تحقيق الاستقرار.



حيث يعد العمل محور حياة الفرد الذي يقضي معظم ساعات يقظته فيه، لذلك كان له أثر كبير على سلوك الفرد وتصرفاته، وأصبح استقرار العامل في عمله أساساً لإحساس الفرد بالسعادة والأمن النفسي والاجتماعي، لا في العمل فحسب بل في جميع نواحي حياته. لذا فالإحساس بالاستقرار الوظيفي لا يتأتى بمحض الصدفة، بل ثمة عوامل تتحكم فيه وتحدد قوته، أين يظهر هذا التحكم من خلال مؤشرات تترجم في سلوك العامل معبرة عن استقراره، إذ يمكن القول أن مشاكل العمال التي تعكس بدورها مشاكل التنظيم تتوقف إلى حد كبير على قدرة هذا الأخير في توفير جملة من الشروط والعوامل المحفزة على العمل، لضمان اتفاق أكثر وإنتاج أوفر.

ولكون الهيكل الديمغرافية للمجتمعات البشرية تستند عادة على قسم هام من المجتمع تحتله شريحة الشباب الذين تستند عليهم مختلف الإستراتيجيات والبرامج، ليس فقط لكونهم يعدون قوة اقتصادية وثروة منتجة، بل لأنهم يحملون خصائص القوة الاجتماعية متى تم استغلال عناصر هذه القوة بالشكل الصحيح، فعادة ما تعكس هذه الفئة مختلف أشكال الاستمرارية والميزات الإيجابية لمستقبل المجتمع.

تندرج الأولويات والحاجات بالنسبة للشباب الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع احتياجاتهم المادية، إنهم يعبرون عن الاستقرار الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، وعلى ضوء الأبعاد التي تتجلى من خلالها أهمية الاستقرار الوظيفي للشباب؛ من الشعور بالأمن والاستقرار، فلا يتحقق الاستقرار الوظيفي إلا عندما تشبع الوظيفة الحاجات الطبيعية والحاجات الاجتماعية، ويبدأ الشعور بالاستقرار الوظيفي في أعلى مستويات له عندما تشبع الوظيفة الحاجة إلى التقدير والاحترام على ما يقوم به الشاب الموظف أو العامل من جهد في أداء مهام وظيفته، فهناك أمور قد تعترض الشاب العامل أثناء ممارسته لوظيفته، فإنه يتوقع بأن الخبرة والمكتسبات سوف تساعد في الحصول على مركز أو وظيفة أعلى داخل المؤسسة، وأجر يكفيه لتأمين حياة كريمة له ولأفراد أسرته،

فالثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمن الوظيفي للشباب تساعد على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية. فالشاب الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاد الأمن الوظيفي أو انخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الاستقرار المهني الجيد أو مواجهة المشكلات المعاصرة التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة. لكن المتغيرات الجذرية، مثل إعادة الهيكلة الصناعية، وتكنولوجيا المعلومات



الجديدة والمنافسة العالمية الشديدة، وعقود العمل المرنة التي أسهمت جميعها في خلق شعور الشباب العاملين بعدم الأمان الوظيفي.

ونظرا لأهمية موضوع دراستنا وذلك من خلال الربط بين متغيرين مهمين ألا وهو اتجاهات الشباب والاستقرار الوظيفي، ولدراسة هذه الظاهرة تم بلورة ما سبق في طرح التالي:

- هل لاتجاهات الشباب دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

ويندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل للسلوك الاجتماعي دور في الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية ؟

- هل للسلوك الفردي دور في الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية ؟

- هل حب العمل يساعد على الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية ؟

2. فرضيات الدراسة:

1-2 الفرضية العامة:

- لاتجاهات الشباب دور مهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية.

2-2 الفرضيات الفرعية:

- للسلوك الاجتماعي دور في الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية

- للسلوك الفردي دور في الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية

- حب العمل يساعد على الاستقرار الوظيفي للشباب في المؤسسات العمومية الجزائرية

3. أهمية الدراسة:

- تعتبر دراسة الأوضاع المهنية والاجتماعية للشباب من بين أهم الدراسات في مجالنا، نظرا للدور

الهام الذي يلعبه الشباب في المؤسسات العمومية خاصة وفي المجتمع بشكل عام.

-كون الدراسة تعالج موضوعا في غاية الأهمية وهو اتجاهات الشباب نحو الاستقرار المهني في

المؤسسات العمومية حيث يعد الشباب في أية أمة عدتها وعتادها، وهم الذين تقع على عاتقهم

مسؤولية التغيير وإحداث التنمية، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة.



- تسهم الدراسة في معرفة اتجاهات نحو الاستقرار المهني في المؤسسات العمومية ويعد هذا التقييم في حد ذاته ذا أهمية كبرى من حيث أنه يبين إيجابيات وسلبيات اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي خاصة في المؤسسات العمومية.
- تدخل ضمن الدراسات السوسولوجية المتجددة عن الواقع الاجتماعي الجديد للشباب من حيث اتجاهاتهم وميولاتهم وكذا نظرتهم عن الاستقرار الوظيفي.
- تطرح هذه الدراسة توصيات ومقترحات لتعزيز اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية بما يفيد هذا التصور متخذو القرار.

4. أهداف الدراسة:

- لكل عمل أو بحث نقوم به هدف نسعى للوصول إلى تحقيقه والحصول على نتيجة قد تكشف لنا أعمال أخرى، وبالتالي تكون بداية الأعمال أخرى وهذا العمل له أهداف التي تسعى إلى تحقيقها نظريا أو من خلال الدراسة الميدانية حيث انه يهدف إلى:
- التعرف على دور اتجاهات الشباب في الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية.
- التعرف دور السلوك الاجتماعي في الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية.
- التعرف دور السلوك الفردي في الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية.
- التعرف مساعدة حب العمل على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية.

5. أسباب اختيار الموضوع:

- التعمق أكثر في التخصص من خلال وضع التراكم المعرفي المتحصل عليه موضوع البحث الإمبريقي.
- الاعتقاد بأن الاستقرار المهني أحد عوامل نجاح واستمرارية المؤسسة العمومية.
- الرغبة في معالجة الموضوع من أجل إثراء المعارف وميدان التخصص
- قابلية الدراسة للبحث وإمكانية تطبيقها ميدانيا.
- الاهتمام والميول الشخصي بدراسة هذا الموضوع خاصة وأنه يمس شريحة مهمة من شرائح المجتمع ألا وهي فئة الشباب.
- قلة الدراسات السابقة في الربط بين متغيرات الدراسة.



6. تحديد المفاهيم:

6-1- الاتجاه:

-المعنى اللغوي:

إتجه إليه إتجاهاً أقبل ولِفلانَ رأي أي نسخ، ويقال تجه تجهه تَجْهًا تُجاه، وجَهَهُ إليه في حاجة توجيهها أرسله ، فَوَجَّهَ إليه ، أي فذهب وتواجهاً أي تقابلاً.(المحيد، 1979، ص909)

-المعنى الاصطلاحي:

الاتجاه عبارة عن استعداد الشخص أو نزوعه المسبق في توقع شيء محدد وهو تَكْفُلُ الطابع المستقر الهادف للنشاط فيما يتعلق بهذا الشيء (السيد عثمان، 2003، ص41)
عرفه كريج (crédgge) بأنه ميل للقيام بتأييد أو معارضة موضوع اجتماعي ما.(الداهري، 1999، ص121)

كما عرفه " كامبل " Kambel " : " مجموعة من الاستجابات المنسقة و المتوقع حدوثها بالنسبة إلى مجموعة من الموضوعات الاجتماعية حيث يتم التركيز في هذا النوع من التعريفات على السلوك دون افتراض الأسباب التي تؤدي إلى اتساق هذا السلوك ".(عكاشة، 1997، ص119)
-التعريف الإجرائي:

حالة استعداد عقلي عصبي نظمت عن طريق التجارب الشخصية وتعمل على توجيه استجابة الفرد لكل الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد.

6-2- الشباب:

-المعنى اللغوي:

الشاب من العمر: ما بين البلوغ إلى نحو الثلاثين، والشاب من شيء: أوله" (جبران، 2005، ص513) "شب يشيب شيباً وشيبة: بمعنى الفتاة والحداثة، شب الغلام بمعنى صار فتياً".(ابن منظور، د ت، ص2180)



-المعنى الاصطلاحي:

ثمة اتفاق بين الباحثين على صعوبة إيجاد تعريف للشباب، واختلاف في حصر فئته العمرية، فاعتمدت الأمم المتحدة تعريفة للشباب سنة 1985؛ "الشباب هم من ينحصر سنهم بين 15 و24 سنة"، وجرى اعتماد هذا القياس في مختلف الإحصائيات الخاصة بالأمم المتحدة.

ويرى علماء الاجتماع أن الشباب هم كل من يدخل في السن من 15 إلى 25 سنة، وبينون رأيهم على أساس أن أولئك قد تم نموهم الفسيولوجي أو العضوي، بينما لم يكتمل نموهم النفسي والعقلي اكتمالا تاما"، (بدران، 2006، ص38) وبالتالي يمكن القول أن الشباب يحتلون مرحلة وهي بين المراهقة والرجولة الكاملة.

كما تعرف مرحلة الشباب على أنها مرحلة نفسية وجسدية يمر بها كل إنسان ، وتتميز بالحيوية والنشاط، وترتبط بالقدرة على التعلم، والتحاور، والمرونة في العلاقات الإنسانية، وتحمل المسؤولية. (بدران، 2006، ص 39)

-التعريف الإجرائي:

ونقصد بالشباب الجزائري في هذه الدراسة: فئة اجتماعية محددة، يتراوح سنهم بين 18-30 سنة، لها مميزاتها وخصائصها، التي تنفرد بها عن بقية الفئات الاجتماعية

6-3- الاستقرار الوظيفي:

أولاً: الاستقرار.

-المعنى اللغوي:

"الاستقرار جاء بمعني متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوام....، واستقر بالمكان أي اقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة".(مختار عمر، 2008، ص 1123)

-المعنى الاصطلاحي:

يعرفه محمد علي محمد على أن الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم بشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار".(علي محمد، 1975، ص201)



من خلال هذا التعريف يعتبر الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى المؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه.

ويعرفه أحمد عبد الواسع على أنه "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته". (عبد الواسع، 1973، ص81)

ومعنى ذلك هو "خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، والاستقرار أيضا هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما ويشير أيضا للاستقرار بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

والاستقرار يعبر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة وإمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقية في وظيفتهم من خلال التعريف التالى الاستقرار هو: درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم " (علي محمد، 1975، ص162)

-التعريف الإجرائي:

ومن خلال ما قدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة



ثانيا: الاستقرار المهني

-المعنى الاصطلاحي:

يعرف حبيب الصحاف " الاستقرار المهني أنه استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه".(الصحاف، 1997، ص69)

أما السيد شتا فيرى "الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني" (شتا، 1997، ص344)

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله الآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة الأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل، كما يعرف الاستقرار المهني على أنه مقدار جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة".(بن منصور، 2013/2014، ص12)

- المفهوم الإجرائي:

الاستقرار المهني هو الحالة التي تنطوي على بقاء الموظف في خدمة مؤسسته لمدة أطول دون تغيير مكان عمله حتى في حالة حصوله على بدائل، فهو يشير إلى ارتباط الموظف بعمله وتمسكه بمؤسسته التي ينتمي إليها.

7. الدراسات السابقة:

-دراسة منال فالح شامان السرحان (2021):

بعنوان "درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي"، كلية العلوم التربوية، 2017.

هدفت الدراسة معرفة درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق، وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي وأثر كل من العمر والمستوى التعليمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الكمي بإتباع أسلوب الدراسات المسحية الارتباطي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق حيث تم اختيار معلمات رياض الأطفال اللواتي يدرسن في رياض الأطفال في مديرية التربية



والتعليم للواء قسبة المفرق والبالغ عددها (40) روضة أطفال، للفصل الدراسي الثاني (2016/2017) والبالغ عددهنّ (135) معلمة، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، بلغت (120) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة حيث جاء مجال الرضا الوظيفي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبدرجة تقدير مرتفعة، تلاه في الرتبة الثانية مجال الخدمات المقدمة للمعلمات وبدرجة تقييم متوسطة، وجاء في الرتبة الثالثة مجال الأمن الوظيفي وبدرجة تقييم متوسطة بينما جاء مجال الرواتب والحوافز في الرتبة الرابعة الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر العمر، المؤهل العلمي، والتخصص كما دلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل المعنيين في وزارة التربية بوضع أنظمة وتعليمات تحقق الاستقرار الوظيفي للمعلمات في رياض الأطفال.

- دراسة الطالبة نورة دريدي (1998-1999):

بعنوان "خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل"، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة"، خلال السنة الجامعية 1998 - 1999 تطورت إشكالية الدراسة حول واقع خريجي الجامعة، من ناحية أن التكوين الجامعي مصدر للتخرج الآلاف سنويا، حيث قامت الدراسة على محاولة التعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

وقد قامت الطالبة بصياغة فرضية رئيسية مفادها "التكوين النظري الجامعي وانعكاسا تفاعلي واقع التشغيل". وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة، حيث بلغت النسبة 43.3% وهو يعكس تضرر هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.
- توصلت الدراسة إلى أن هناك تباين كبير الدراسات الجامعية النظرية والممارسة العملية في عالم الشغل.

تمثل هذه الدراسة مرجعا أساسيا بالنسبة لدراستنا وخاصة الجانب النظري بحيث هناك ارتباط في بعض محاور الدراستين خاصة ذلك ما يتعلق بالتشغيل.



-دراسة للطالبة حمود سعيدة (2005-2006):

بعنوان "برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية"، أعدت النيل شهادة ماجستير في علم إجتماع التنمية، بقسم علم إجتماع التنمية بجامعة بسكرة

تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوى العاملة الجامعية ضمن هذه البرامج وقد تم صياغة التساؤل التالي:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف، وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء اعند توفر المناصب أو عند تحديد العقود
- عدم مراعاة برامج التشغيل المنتهجة إعتمدت على العامل الديموغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري يجب إستثماره ووضعه في إطاره التشغيلي الصحيح

-دراسة روان مليكة (1998):

هي دراسية للطالبة روان مليكة جاءت تحت عنوان : الشباب والعمل ، تكيف أم نفور ، الشباب في القطاع الرسمي : دراسة حول السلوكات النشاطية للشباب ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول وضعية البطالة في الجزائر وبالأخص بطالة الشباب وتداعياتها على سوق العمل الرسمي والسلوكات النشاطية للشباب العامل في القطاع الرسمي.

قد توصلت الدراسة في نتائجها الخاصة بالاتجاه نحو القطاع الاقتصادي والعمل إلى أن:

- تغيرت اتجاهات الشباب نحو العمل الحكومي إذ يسود اعتقاد بين الشباب أنه يمكن من خلال العمل الحر تحقيق الكثير من مطامحهم الاقتصادية وقد ازداد هذا الاتجاه وضوحا نتيجة تأزم الأوضاع الاقتصادية، إذ حلت محل القيم قيم جديدة نحو العمل سادت بين الشباب كاستراتيجية هادفة لمواجهة حدة المشكلة الاقتصادية، كما تعبر عن استجابة كلية للتغيرات الاجتماعية التي شهدتها المجتمع نحو قيم المكانة الاجتماعية للعمل.



- إن الشباب الجزائري يدرك إدراكا واعيا ضرورة شغل فراغه واستثماره بما ينعكس إيجابيا على مستوى معيشته و يدعم مسيرة التنمية في المجتمع ويقوي إحساسه بالمسؤولية والاعتماد على النفس.
- يوافق معظم الشباب على العمل في القطاع غير الرسمي وتبدو هذه الموافقة واضحة، والدوافع الرئيسية للاستمرار في هذا المجال هي الرغبة في زيادة الدخل ورفع المستوى الاقتصادي وتحقيق مستوى اقتصادي يشبع الحاجيات المختلفة التي يصعب عليهم إشباعها في نمط العمل المؤجر.

-دراسة بن نوار صالح (1995-1996):

- أجريت هذه الدراسة في إطار الإعداد لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي من جامعة منتوري - قسنطينة هذه الدراسة بعنوان: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي وهي دراسة ميدانية بالديوان الوطني للحليب و مشتقاته بالشرق ORLAIT CONSTANTINE
- طرحت هذه الدراسة إشكالية أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر حيث انطلقت من فرضية عامة مؤداها:

- إن توفر الظروف والشروط الملائمة للعمل والمحفزة عليه داخل المؤسسة الصناعية تؤدي إلى استقرار العامل في عمله أما الفرضيات الجزئية فكانت على النحو التالي:
- الظروف الفيزيائية الملائمة داخل المؤسسة تؤدي إلى استقرار العامل في عمله .
- التنظيم الجيد للعمل يؤدي إلى استقرار العامل في عمله .
- كلما كان الأجر مناسباً كلما استقر العامل في عمله.
- الإشراف الجيد يؤدي إلى استقرار العامل داخل المؤسسة.
- إذا أتيحت فرصة الترقية أمام العامل استقر في عمله.

و بما أن هذه الدراسة كان غرضها وصف مدى استقرار العامل أو عدم استقراره في المصنع فطبيعة الموضوع فرضت استخدام المنهج الوصفي لوصف المؤشرات الموجودة والمتعلقة بالأجور وملحقاتها وهذا حسب ما صرح به الباحث ونظرا لانعدام التجانس في مجتمع البحث حيث تضم المؤسسة المدروسة فئات مختلفة من حيث المستوى التعليمي والمهني من الإداريين والتقنيين والعمال البسطاء فقد رأى الباحث في العينة العشوائية الوسيلة المثلى لجمع البيانات فكان عدد 69 عامل من أصل 575 عامل هو عدد العمال التي طبقت عليهم استمارة البحث ، حيث أخذ الباحث 20 فردا من الإداريين من مجموع 152 عامل و 49 فرد من العمال التقنيين من أصل 423 عامل تضمهم أقسام



الإنتاج المختلفة فكانت النسبة إذا 12% من مجموع العمال . أما الأدوات المستعملة في جمع البيانات فكانت الملاحظة ، المقابلة السجلات والوثائق والاستمارة.

وجاءت نتائج الدراسة كما يأتي:

-بما أن هذه الدراسة هدفت إلى تحديد بعض العوامل أو الحوافز التي تساهم بشكل مباشر وفعال في عملية استقرار العامل في عمله وعدم التفكير في مغادرة المؤسسة المستخدمة والبحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى وأنه من الصعب الإلزام بجوانب الموضوع بسبب تشعبه وتداخله مع مصطلحات أخرى كثيرة يصعب حصرها فمن النتائج المحصل عليها نلاحظ أن نسبة 81.13% من أفراد العينة يقع سنهم ما بين 20 و 25 سنة فهم يتمتعون بطموحات وتطلعات كبيرة فعدم توفر الشروط التي تدفعهم للعمل فسوف يكون هذا مؤشر لترك العمل خاصة أن 46.26% هم متزوجون فهم يطمحون إلى تحسين أوضاعهم داخل المؤسسة فهم يرون في الأجر المرتفع غاية لهم ، فنسبة 78.26% يشكون ضعف الأجور مقارنة مع مستوى المعيشة ويؤكدون على أن الأجر والمكافآت التشجيعية من أهم العوامل التي تساعد على استقرار العامل في عمله واطمئنانه على مستقبله المهني في المؤسسة ، وبعده تأتي الترقية فهي تولد لديهم إحساس بأمال مستقبلية وأنهم سوف ينالون نصيبهم بعد طول الخدمة في هذه المؤسسة لكن نسبة 66.67% من العمال لم يسبق لهم و أن تحصلوا على ترقية رغم كفاءاتهم وأقدميتهم داخل المؤسسة هذا ما يجعلهم يتذمرون ويبتعدون على هذا العمل الذي لا يحقق لهم شروط البقاء ، أما فيما يخص الظروف الفيزيائية للعمل فيرى العمال أنها لا تؤثر على معنوياتهم وما لاحظها الباحث أن المؤسسة لا تعاني من سوء هذه الظروف أما بالنسبة لتوزيع المهام داخل المؤسسة فأغلب المبحوثين غير راضين وما نسبة 81.15% أكبر دليل على ذلك فهم يرون أنه كثيرا ما تتدخل الاعتبارات الشخصية للمسؤولين بالإضافة إلى التدخلات العشوائية وعدم النزاهة في ذلك ما يحد من معنوياتهم وقدراتهم على التألف والتكيف . أما بالنسبة للإشراف فهناك تجاوب كبير بين العمال والمشرفين واعتمادا على النتائج فنؤكد على أن الإشراف الجيد من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الاستقرار المهني.

-دراسة زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة (2009): بعنوان "

وهي دراسة بعنوان: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن،

نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس، العدد الثالث سنة 2009



هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 عامل من أصل 4790 عامل من عمال مؤسسة الموائئ تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية قصدية طبقية . اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني وتأتي أهمية الدراسة لمؤسسة الموائئ لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني ، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطيه ايجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أوصت الدراسة بضرورة توفير الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل وعلاقة العمال مع الإدارة العليا. جاء هذا الطرح عن طريق مجموعة من الأسئلة كانت كما يلي:

- ما مستوى توافر أبعاد الرضا والاستقرار وكما يراه العاملون في مؤسسة الموائئ ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال (بيئة العمل ، العلاقة مع الرئيس المباشر ، العلاقة مع الإدارة العليا المهارات المستخدمة والحوافز)؟
- استعملت في هذه الدراسة الأدوات اللازمة لجمع البيانات وتمثلت في التراث النظري والاستمارة والتي صممت بعد البحث المطول في المراجع وقراءة كل ما كتب حول هذا الموضوع لإخراجها في الشكل الذي وزعت به ، وبعد تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها أسفرت الدراسة على النتائج التالية :
- يتمتع موظفو مؤسسة الموائئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم .
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي .
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.
- لكن الفرضية التي تفترض بأن هناك علاقة بين الإدارة العليا ومستوى الرضا والاستقرار جاءت سلبية عكس الفرضية المتعلقة باستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لأن العمال مؤمنون بأن استخدام الحاسوب والدورات التدريبية لاستخدامه ضرورية لزيادة الإنتاجية والكفاءة المهنية .

-دراسة علي الضلاعين و الأستاذ الدكتور نجم الغزاوي (2010):

بعنوان "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن



وهي دراسة ميدانية قام بها، الأوسط للدارسات العليا . نشرت هذه الدراسة في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة عدد 24.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية وقد صيغت عدة فرضيات ذات علاقة بعوامل عدم الاستقرار الوظيفي وتم تصميم استمارة وزعت في الشركات على عينة من العاملين في الشركة الصناعية وتوصلت إلى نتائج أهمها : أنه هناك علاقة واضحة على عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الأجور وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق وعدم ايجابية علاقات الإدارة مع الموظفين من حيث التعامل وصعوبات متعلقة بطبيعة العمل يواجهها العاملين فكانت تساؤلات الباحثين كما يلي :

- هل معدل أجر العاملين المتدني ، عدد ساعات العمل، وسائل السلامة العامة، التأمين الصحي، المواصلات ، طبيعة العمل الصعبة وأخيرا علاقة الموظفين فيها بينهم ومع الإدارة هي المؤثر الحقيقي في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن؟

وقد استندت هذه الدراسة إلى أسلوب الدراسة الميدانية وأسلوب التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات ومعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي وهذا تم باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على مجتمع البحث الذي اختيرت منه عينة 204 عامل في الشركات الصناعية بمدينة الكرك الصناعية من أصل 3000 عامل. كان هذا الاختيار بطريقة عشوائية وتمت هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين 01/08/2009 و 31/09/2009 وتم الاعتماد في جمع البيانات على مصدرين ، المصدر الأول هو الكتب والمقالات التي ناقشت هذا الموضوع والمصدر الثاني هو الاستمارة التي وزعت على العمال في هذه الشركات .

وبعد اختبار الفرضيات توصل الباحثين إلى النتائج التالية :

بالنسبة للفرضية الأولى: حيث رفضت الفرضية الصفرية وتم قبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعدل أجر العامل المنخفض على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن . الفرضية الثانية : رفضت الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعدد ساعات العمل على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن . الفرضية الثالثة : قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة أي أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية



لوسائل السلامة العامة على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن الفرضية الرابعة : رفضت الفرضية الصفريّة وقبلت الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتأمين الصحي على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن . الفرضية الخامسة : قبول الفرضية الصفريّة ورفض الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمواصلات على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن .

الفرضية السادسة : رفضت الفرضية الصفريّة وقبلت الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتأمين الطبيعة العمل الصعبة على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن .

-التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرضنا في بحثنا (07) دراسات لها علاقة بموضوع الحالي، وقد تناولت معظمها الاستقرار الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات، كما نلاحظ ان هنالك اختلاف نسبي في طرح موضوع بين هذه الدراسات، وكذلك أجريت في بيئات مختلفة وفي زمان مختلف وتنوعت مجتمعات البحث انطلاقاً من الاعتماد على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، كما لاحظنا تنوع في استخدام الأساليب المنهجية

-توظيف الدراسات السابقة والمثابرة:

لقد تم توظيف الدراسات السابقة والمثابرة في هذه الدراسة لما لها من علاقة بموضوع اشكاليتنا وتم الاستفادة من معظم هذه الدراسات في المجالات التالية:

- تحديد الإشكالية وتساؤلاتها

- الاستفادة من بياناتها ونتائجها وطريقة تحليلها وأسلوبها العلمي

- صياغة الفرضيات

- بناء أداة الاستمارة

- إعطاء خلفية واطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة

- اختيار المنهج المناسب للدراسة

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- هناك تشابه واضح بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في الاطار النظري

- وجود اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من ناحية الزمان والمكان



- هناك اختلاف بين الدراسات السابقة ودراسة الحالية في اختيار الأبعاد

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات:

- تسهيل الحصول على المراجع النظرية

- التعريف بأدوات البحث

-التحسيس بعمق الإشكالية

لذا فإننا نستنتج ان كل البحوث مكملة لبعضها البعض وكل بحث هو منطلق لبحث آخر من خلال التوصيات البحوث الأخرى ومن خلال دراستنا لجميع محتوى الدراسات السابقة من إشكالية وفرضيات وأهداف الدراسات وأهميتها وجد الباحث أنها مكنت من إعطاء احسن السبل لدراسة متغيرات دراسته

الفصل الثاني: الاستقرار الوظيفي

تمهيد

1. الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري

2. أهمية الاستقرار

3. نظريات الاستقرار

4. محددات الاستقرار الوظيفي

5. مظاهر الاستقرار الوظيفي

6. مظاهر عدم الاستقرار في العمل

خلاصة



تمهيد :

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع الأساسية في مجال علم الاجتماع ، وفي هذا الفصل نحاول التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه ، وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الفكرية والإدارية .

1. الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري :

هناك العديد من علماء الإدارة الذين وضعوا الخطوة الأولى في محاولة لتفسير موضوع الرضا عن العمل و استقرار العامل في مكان عمله ، و إدراك الدور الذي تلعبه المنظمة في تحسين ظروف العمل المادية و المعنوية مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل و بالتالي استقرار العامل في عمله ، وهناك عوامل كثيرة منها تنظيمية و منها شخصية تتعلق بقدرة الفرد على تحمل ضغوط العمل و التكيف و التعامل معها . (بن منصور رفيقة ، 2014 / 2013 ، ص 51)

2. أهمية الاستقرار الوظيفي :

1. بالنسبة للعامل :

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد.
- الاستعداد النفسي والعقلي والمعياري للفرد المتعلم .
- ارتفاع مستوى الطموح للفرد .
- احساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد.
- تمتع الفرد بمستوى من الاستقرار النفسي .
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورئيسه.

2. بالنسبة للمؤسسة :

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية .
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل .
- قدرة إدارة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات و التحديات المستمرة في الوظائف

الجديدة المطلوبة . (الديب إبراهيم رمضان ، 2003 ، ص 96)

3. المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي .

1. نظرية الحاجات لـ أبرهام ماسلو ABRAHAM MASLOW :

يرى ماسلو أن احتياجات الإنسان تنظم حسب أولويات حيث افترض أن الناس في محيط العمل

يدفعون لأداء، لرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس على إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل كما أن إشباعها يؤدي إلى ظهور حاجات جديدة أخرى لابد من إشباعها للعمل باستمرار.

وتتأثر الحاجة لدى الفرد بعاملين :

أ- درجة الحرمان أو مستوى الإشباع .

ب- قوة المثير . (عاشور صقر ، 1973 ص 100)

و تتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها وموقعها وعلاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل معين حيث يفترض ماسلو في تحليله لمفهوم الحاجات الإنسانية ثلاث افتراضات أساسية :

- ❖ البشر كائنات محتاجة ، من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، فالحاجة غير المشبعة هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ❖ ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها إلى خمسة مجموعات رتبت على شكل هرم وتدرجت من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات السلامة والأمن ثم الحاجات الاجتماعية والانتماء وتليها حاجات الذات والمركز والاحترام وفي الأخير حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم فهي حاجات تتدرج هرميا تبدأ بالأساسية إلى المركبة.

❖ يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجة الأساسية إلى المركبة فقط عندما كون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة .

فالفرد العامل يركز أولاً على إشباع الحاجات المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يدفع بسلوكه نحو إشباع حاجات أخرى مثل : انجاز العمل الموكل إليه بنجاح .

فهذه النظرية تعد موجهة فعالاً للمنظمات في فهم حاجات العمال لتحقيق استغلال أمثل لهذه الموارد ، فمحاولة الكشف المستمر والدائم عن الحاجات غير المشبعة للعمال يمكن من كسبهم إلى جانبها ويولد لديهم إحساس بالأمان الوظيفي ما يدفعهم للعمل أكثر بفاعلية واستخدام أفضل لإمكاناتهم ومواهبهم وقدراتهم طالما المنظمة تعمل عمل إشباع متطلباتهم .
(دادي عدون، 2003 ، ص 47)

2. نظرية الحاجات المعدلة لـ كلايتون ألدرفر CLAYTON ALDERFER :

قدم ألدرفر هذه النظرية على أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة و من خلالها قام بوضع

نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو، حيث قدم ألدرفر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات :

أ- حاجات البقاء : وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.

ب- حاجات الارتباط : وتعتبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة تمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

ج- حاجات النمو: وتعتبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام حاجة تحقيق الذات عند ماسلو. (دادي عدون ، 2003 ، ص 49)

وتعتبر هذه النظرية مكملية لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي أن الفرد يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلى أن نظرية ألدرفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى ألدرفر أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة لإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا وقد نوه ألدرفر بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى. فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين ، كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط .

3. نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبرغ HERSBERG :

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على أساس معرفة دوافع العاملين وكذلك معرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها ، حيث يقسم هيرزبرغ العوامل المؤثرة على العمل في المنظمة إلى مجموعتين وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة . فالعوامل الوقائية ترتبط بطبيعة العمل ، ومحتواه ، وبيئته ، وتعمل على وقاية العامل من عدم الرضا عن عمله ، وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية والنظام الداخلي ، وعلاقات الاتصال مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، والشعور بالأمان والاستقرار في العمل والعدالة في المعاملات والأجر . (دادي عدون ، 2003 ، ص 67)

أما العوامل الدافعة أو المحفزة فتتمثل في حب الإنجاز والاحترام والمسؤولية والتقدير ووجود فرص التقدم في الحياة العملية فهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى بالإضافة ،

الإهتمام بمستقبل العامل دوره في المنظمة إلى هذه العوامل يؤكد هرزبرغ على ضرورة إعطاء العامل مزيدا من الحرية والمسؤولية في عملية إتمام و انجاز أعمالهم فهذا الإثراء في المهام يفتح المجال لهم لإكتساب المزيد من الخبرة والنمو الوظيفي، وبالتالي التقدم في السلم الوظيفي ، هذا ما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم الوظيفي .

4. نظرية المساواة أو العدالة لـ آدمز ADAMS STACE :

ترتكز هذه النظرية التي أسسها آدمز سنة 1965 على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة . فلا يخفى على أحد أن العاملين يعقدون مقارنات بينهم وبين أقرانهم وانما يحرصون على الشعور وزملائهم، فلا يكتفي هؤلاء ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له بعدالة هذه العوائد ، وحسب نظرية آدمز فإن الفرد يقارن بين المدخلات والمخرجات لكي يشعر إذا كان هناك عدل وانصاف بين ما يحصل عليه والمجهود الذي يبذله ثم يقارن بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للمؤسسة وما يحصل عليه غيره في المؤسسة. (دادي عدون ، 2003 ، ص 63)

و المقصود بالمدخلات :

❖ المجهود الذي يبذله الإنسان في العمل.

❖ مستوى التعليم.

❖ الأقدمية.

❖ الأداء.

❖ صعوبات العمل .

أما المخرجات فهي النتائج والمكافئات التي يحصل عليها الفرد مثل: الأجر، العلاوات ، الأمن الوظيفي والشعور النفسي بالارتياح والاستقرار في العمل . (الديب إبراهيم رمضان ، 2003 ، ص 52)

فهذه النظرية تؤكد على عدالة التوزيع في الموارد والفرص فهذا يدفع الأفراد العاملين ويحفزهم على محاولة الإبقاء على الوضع القائم بمعنى أن الفرد سيستمر في الفاعلية وتقديم نفس مستوى المدخلات إلى المؤسسة طالما أن النواتج لم تتغير بالمقابل لم تتغير المدخلات ، أما إذا كانت هناك لا عدالة في التوزيع المدخلات و المخرجات وهذا بالمقارنة بين الأفراد العاملين في نفس المستوى سواء في نفس المنظمة أو في منظمة أخرى مشابهة من حيث المدخلات . إلا أننا نجد بعض المزايا في هاته الأخيرة من حيث المخرجات، فهذا ما يولد الشعور بالإحباط لدى العاملين ويقلل من أدائهم وربما يخل باستقرارهم الوظيفي لكونهم يشعرون باللاعادلة في العائد.

4. محددات الاستقرار الوظيفي .

تعرف محددات على أنها مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو ايجابيا في رضا العامل عن عمله واستقراره فيه .

كما وهي مجموعة الإشباكات التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المؤسسة ، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ، ويزداد ارتباطه بها ، حيث حددها فروم بالعوامل الستة الآتية [الإشراف ، جماعة العمل ، الأجر الذي يتقاضاه العامل ، فرصة الترقية ، ساعات العمل . [رفيقة بن منصور ، 2013 / 2014 ، ص 59) .

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة ، إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها إذن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته داخل المؤسسة دائما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها .

1. الظروف الفيزيائية : هي مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداء عمله عندما تتوفر الظروف الفيزيائية الملائمة للعامل ، فإنها تساعد على تحسين الإنتاجية ورفع روح المعنوية للعامل وتساعد على الاستقرار في العمل وهي كالتالي :

أ. الضوضاء : حسب كريتر " Kryta " تعتبر الضوضاء و الإشارات الصوتية التي يمكن أن تؤثر سلبا على الجانب الفيزيولوجي و السيكولوجي للفرد . (حمو أبو ظريفة ، ب س ، ص 12)
وقد أثبتت بعض الدراسات و الأبحاث التي أجريت في إنجلترا في صناعة النسيج أن الانتاج قد زاد 3% كما ازدادت كفاية العامل بنسبة 5.8% عندما استعمل العمال واقيات الأذن ، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50% مما جعل العامل يشعر بمزيد من الانتاج و الاستقرار ويقول " برين " أن انتاج الدراسات التجريبية تبين بوجه عام أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته ، كما أن مفهوم الضوضاء لدى العامل يؤثر على درجة تقبله لها و أن العوامل النفسية للعامل تحدد لديه هذا المفهوم . (كامل محمد عويقة ، 1996 ، ص 110)

ويمكن تصنيف الضوضاء حسب مصادرها :

. الضوضاء المستمر : تحدث على وتيرة واحدة و متواصلة .

الضوضاء المتقطعة : تصدر عن أصوات المطارق و الانفجارات و تتميز بشدتها بين الارتفاع المفاجئ والانخفاض السريع .

- الضوضاء المتقلبة : وتحدث عند الانتقال من مرحلة إلى مرحلة في العملية الانتاجية.

- الضوضاء الاندفاعية: تتميز بالظهور لمدة قصيرة بشدة عالية و حادة. (فرج عبدالقادر طه ، 1986 ، ص 230) .

ب- الإضاءة : مصطلح يستخدم عادة للدلالة على الإضاءة الاصطناعية وفي أغلب الأحيان الإضاءة الكهربائية . (حمو أبو ظريفة ، ب س ، ص 13)

ومن الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على أن ينتج كثيرا أو يبذل مجهودا أقل فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب ومن المعروف أن هناك بعض الأعمال التي تحتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى .

وقد ثبتت أن زيادتها لا تعني زيادة الانتاج باستمرار وإنما هناك نقطة إضاءة حرجية يتأثر عندها الانتاج نسبيا مع مراعاة الفوارق الفردية تلعب دورا في هذا المجال ، فمن العاملين من يحتاج إلى إضاءة قوية تساعد على العمل بصورة جيدة ومنهم العكس . (كامل محمد عويقة ، 1996 ، ص 112)

ج . الوقاية و الأمن : من الضروري ملائمة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل ، وتكيفه مع الآلة و الأجهزة التي يستخدمها في منصب عمله فمن اللازم أن يتوفر وسائل الأمن و الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية ، فمشاكل الصحة و الأمن في العمل تمثل أحد العناصر الهامة و المحددة لاستقرار العمال وبالتالي الاستمرار فيها .

د . الحرارة والرطوبة : تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعامل في عمله ، و إذا ازدادت أو انخفضت عن المعدل المناسب أدى ذلك إلى تضرر العمال نفسيا و إرهابهم فسيولوجيا ، الشيء الذي يدفعهم الى ارتكاب الاخطاء و الوقوع في حوادث مهنية ، حيث ان درجة الحرارة تختلف من ساعة على أخرى ، حيث نجدها عالية في الورشات التي تعتمد إنتاجها على الأفران ومن ثم يجب أخذ درجة التدابير اللازمة و إحداث بين درجة الفرد والوسط الذي يحيط به .

الضوضاء والحرارة والرطوبة تلعب دورا كبيرا في وسط العمال لذا يجب توفير الهدوء والراحة للعامل لكي تستطيع العمل براحة تامة و هذا يحقق الاستقرار في العمل . (دميري أحمد ، ب س ، ص 40 . 41)

2. المناخ التنظيمي : وهو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم اتجاهاتهم و ادراكهم و ذلك لأنها تستمتع بدرجة عالية من الاستقرار و الثبات ، ويعد المناخ التنظيمي من أهم محددات الاستقرار الوظيفي و قد حددها فروم في العناصر التالية :

أ . الهيكل التنظيمي : وهو نمط أحداث الأقسام و الإدارات والذي يدل على المستويات الإدارية التي تكون المشروع وبين نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرارات ، فالهيكل المرن عادة ما يتيح فرص التأقلم للمتغيرات ولا يعترف بالتنظيمات الغير رسمية ولا يتعامل معها . (فيه فاروق عبده ، 2009 ، ص 80)

ب . نمط القيادة : تعتبر أنماط القيادة و الإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ، فالقيادة و أنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد و المنظمة على حد سواء ، وتزخر التفاعلات الإنسانية بالعديد من أنماط التفاعل بين الفرد وغيره من الأفراد وتتجسد من خلال أبعاد التأثير إمكانية كسب الولاء و الانتماء واستقرار العاملين و تحقيق الأهداف المراد انجازها .

ويمكن جوهر العملية القيادية في قدرات الفرد عن سلوك الأفراد الآخرين حيث يمتلك القائد من خلال دوره القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف ، فالمناخ التنظيمي الذي يتسم بقدرات قيادية هادئة من شأنها أن تحفز الآخرين نحو الانجاز الفعال و الاستقرار . (العميان محمد سلمان ، 2004 ، ص 09)

ج . نمط الاتصال : إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين إبداء الراي و التعلم و التطور ، وقد تبين بأن الاتصال في اتجاه واحد تنازليا فقط و ذلك إصدار الأوامر و التعليمات من أعلى و انسيابها إلى أسفل السلم الهرمي بالعامل إلى الخمول في

التفكير وعدم المبالاة باعتبار أن أفكاره و آرائه لا قيمة لها . (محمد طلعت عيسى ، ب س ، ص 288)

5. مظاهر الاستقرار في العمل :

يعد استقرار أستاذ التعليم العالي في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من أدائه العلمي والثقافي والفكري للمؤسسة الجامعية وتحقيق أفضل النتائج ، إذا لا يمكن للجامعة أن تحقق نجاحا دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها ، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي لأساتذة التعليم العالي وسير عملية التدريس ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار فيما يأتي حيث نذكر منها :

أ- **تماسك جماعة العمل:** تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في : جماعة الزملاء ، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة (شتا، السيد علي ، 1997 ، ص 336) والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي .

ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة ، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة.(صلاح الدين عبد الباقي ، 2001 ، ص 160)

ب- **الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:** يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمرار يته في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته ، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل : التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة وعند تحقيقه هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه ، لأن الإحساس بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي (خالد الصرايرة ، 2009 ، ص 6) ويعد الشعور بالأمان من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره و تساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والنوعية ولو أخذنا على سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية فهو يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة ، حيث نجد أن العامل الياباني يبدأ حياته في منظمة واحدة ولا يخرج منها إلا عند سن التقاعد والبالغ لديهم 55 سنة عادة.

ت- **المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات :** إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديداتها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات ، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض

مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من اللا استقرار في المنظمة وقد أشار بالك و أكرز BLACK-J & ACKERS-P إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل (طلعت لطفي إبراهيم ، 2008 ، ص 236) .

6. مظاهر عدم الاستقرار في العمل :

تتعد مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة فشعورهم بعد الرضا والأمان وعدم الاهتمام يجعلهم يعبرون عنه بعدة أساليب ومن بينها هذه الأساليب التي تمثل عدم الاستقرار نذكر بعض المؤشرات :

أ- التغيب :

في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته ، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادة منه . ويعرف ناجي سفير التغيب "على أنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان العمل في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه " (بن منصور رفيقة ، 2014 / 2013 ، ص 62)

ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل . إن تغيب العمال يؤثر على جداول الإنتاج حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال ، حيث تقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 55.36 دولار في اليوم الواحد ، وتكلفة غياب أحد المديرين في أحد البنوك بحوالي 21815 دولار في اليوم الواحد . وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة

بين العامل وجماعة العمل والإدارة أو اللامعالة في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعء المسكن من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية... الخ . ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه ولأئنه للمؤسسة .

ب- الشكاوي والتظلمات : تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة الاضطراب النفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثال وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم.

والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل , والشكاوي والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.

ت- الإضراب والاحتجاج : يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة ، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية . نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات... والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك



أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة ، ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي أدى الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليها للمحافظة على الأمن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار ورضا في مكان عمله. (

بن منصور رفيقة ، 2013 / 2014 ص 63 - 64)

خلاصة :

يشكل الاستقرار الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للإداريين ، حيث أن هدف الموظف هو ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها ، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المؤسسة والمجتمع بالإيجاب ، وعلى أصحاب القرار أن يتطلعوا إلى الحفاظ على الكوادر الإدارية و أن تعمل على تلبية مطالبهم وتوفير العوامل التي تساعد على الاستقرار كالأمان الوظيفي والاندماج في عمله.

الفصل الثالث: اتجاهات الشباب

أولاً: الاتجاهات

تمهيد

1. مفهوم الاتجاهات
2. مكونات الاتجاهات
3. مراحل تكوين الاتجاهات
4. أنواع الاتجاهات
5. خصائص الاتجاهات
6. - وظائف الاتجاهات
7. أساليب قياس الاتجاهات
8. النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات

خلاصة

ثانياً: الشباب

تمهيد

- 1- مفهوم الشباب
- 2- تحديد مرحلة الشباب
- 3- خصائص الشباب

خلاصة

أولاً: الاتجاهات

تمهيد :

تعتبر الاتجاهات من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، لذلك فإنها تلقى اهتماماً بالغاً من قبل علماء الاجتماع وعلم النفس، الذين يعتبرون أن الاتجاهات عاملاً محدداً لقطاعات عريضة من السلوك الاجتماعي للفرد، وموجهها ومنظماً له. وعليه فإن الوقوف على فهم الاتجاهات يسهل إدراك العلاقة بين الفرد والظواهر الاجتماعية التي يعيشها .

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الاتجاهات وكل العناصر التي تساهم في فهم خصائصها، وتكوينها والنظريات المفسرة لها، تغييرها وأساليب قياسها.

1. مفهوم الاتجاهات:

على الرغم من أهمية موضوع الاتجاهات في دراسات علم النفس الاجتماعي إلا أنه لا يوجد اتفاق بين جميع المشتغلين في الميدان حول تعريفها وتناولها إجرائياً. ويمكن عرض مفهوم الاتجاهات في إطار المنحنيين النظريين القائمين، حيث تناول المنحني النظري الأول مفهوم الاتجاهات في ضوء مكوناتها الثلاثة، المعرفي، الوجداني والسلوكي بشكل منفصل، والمنحني النظري الثاني تناولها على أساس مفهوم مركب.

1-1 المناحي النظرية في تعريف الاتجاهات:

1-1-1 - المنحني النظري الأول:

يذهب أصحاب هذا التوجه إلى التعامل مع مفهوم الاتجاه حسب كل مكون على حدى، فقد عرض (روكيش ROKEAGH) مفهوم الاتجاه من خلال المكون المعرفي على أنه "تنظيم من المعتقدات له طابع الثبات النسبي حول موضوع، أو موقف معين، يؤدي بصاحبه إلى الاستجابة بشكل تفضيلي". (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 24).

ويشتمل المكون المعرفي على معتقدات الفرد وأفكاره أو تصورات ومعلوماته عن موضوع الاتجاه.

في حين يرى (بروفولد BRUVOLD) الاتجاه في ضوء المكون الوجداني واعتبره "رد فعل وجداني، إيجابي أو سلبي، نحو موضوع مادي، أو مجرد أو نحو قضية مثيرة للجدل". (زين العابدين درويش، 1999، ص 90)

ويشتمل المكون الوجداني على مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه.

أما (ألپورت ALLPORT) فيعرف الاتجاه من منظور سلوكي على أنه " حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي النفسي، تنتظم من خلاله خبرة الشخص وتكون ذات تأثير

توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات و المواقف التي تستثير هذه الاستجابة " . (عبد الفتاح دويدار ، 1992 ، ص 55) .

ويشير المكون السلوكي إلى تهيئ واستعداد الفرد للقيام بأفعال واستجابات معينة تتفق مع اتجاهه.

وعلى اختلاف هذه التعاريف التي يتركز كل منها على مكون بعينه في توضيح معنى الاتجاهات، إلا أنها تجمع على كون الاتجاه هو قوة منظمة للسلوك الاجتماعي ومحركا هاما من محركاته.

1-2-1 - المنحى النظري الثاني :

في مقابل المنحى النظري الأول، الذي ركز فيه كل باحث على مكون واحد عرف ضمنه الاتجاه، فإن المنحى النظري الثاني يعتمد على فكرة ارتكاز الاتجاه على مكونات ثلاث منتظمة، حيث يعرف (هاري أبشو H.Apshaw) الاتجاه بأنه " المواقف التي يتخذها الأفراد في مواجهة القضايا والمسائل والأمور المحيطة بهم ، بحيث يمكن أن نستدل على هذه المواقف من خلال النظر إلى الاتجاه باعتباره بناء يتكون من ثلاثة أجزاء: الأول ويغلب عليه الطابع المعرفي، ويشير إلى المعلومات التي لدى الفرد والمتعلقة بهذه القضايا أو المسائل.

الثاني سلوكي ويتمثل في الأفعال التي يقوم بها الفرد أو يعمل على الدفاع عنها أو تسهيلها فيما يتصل بمثل هذه القضايا.

والثالث انفعالي ويعبر عن تقويمات الفرد لكل ما يتصل بهذه القضايا " (عبد الفتاح دويدار ، 1992، ص 58).



و نلاحظ هنا أن أصحاب هذا التوجه يعرفون الاتجاه بأنه عبارة عن نسق أو تنظيم له مكونات ثلاثة : معرفية، و وجدانية، وسلوكية، ويتمثل في درجات من القبول أو الرفض لموضوع الاتجاه.

والافتراض الذي بني عليه هذا التوجه يؤكد عملية التأثير المتبادل بين هذه المكونات الثلاثة، ذلك أن معارف الفرد عن موضوع معين يؤدي إلى مشاعر التأثير بهذا الموضوع ، وبالتالي الاستعداد الذاتي وإظهار سلوك معين تجاهه.

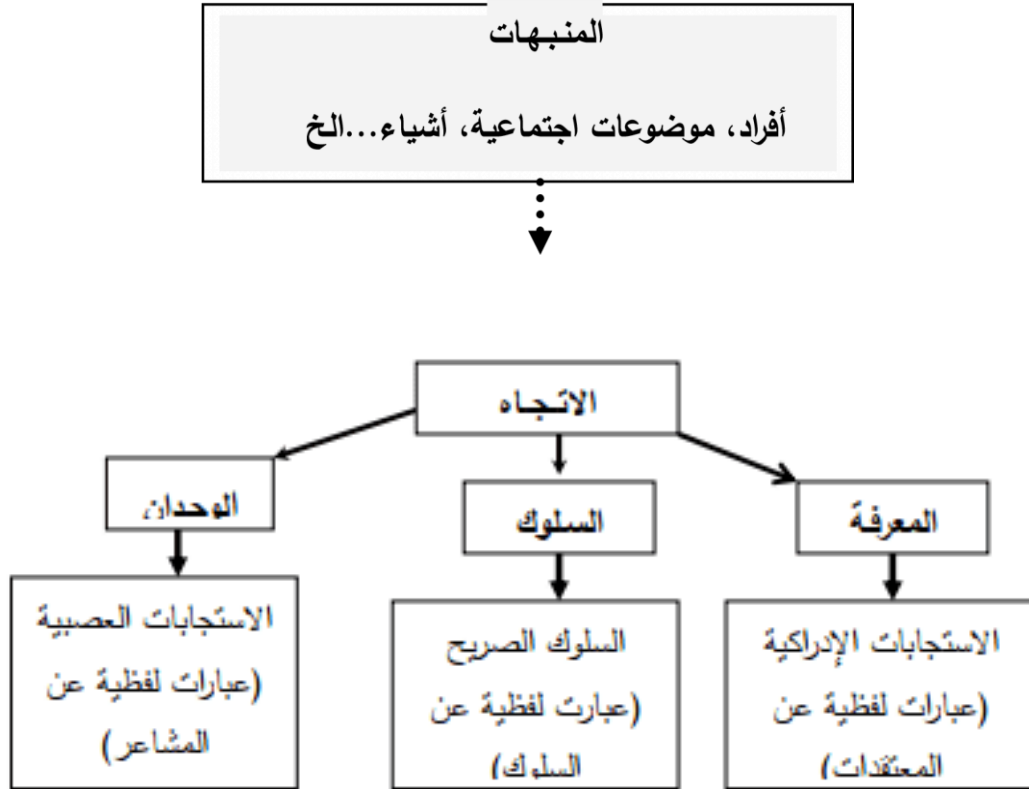
وتبعاً لهذا التوجه فإن قياس الاتجاهات يتم باستعمال مقياس يتضمن المكونات الثلاثة للاتجاه ثم الخروج بدرجة كلية، وهو ما تم العمل به في هذه الدراسة.

وهو ما يفترض وجود تأثير متبادل بين هذه المكونات الثلاث، باعتبار أن ما نعرفه ونعتقد من أفكار نحو موضوع يؤثر على مشاعرنا نحوه، وبالتالي ما يمكن أن يظهر من سلوك تجاهه.

وقد أكد هذا المنحى وجود هذا التأثير المتبادل، حيث أننا إذا غيرنا في تصورات الأفراد ومعلوماتهم عن موضوع ما يحدث تغير على نفس النمط في مشاعرهم، ومنه سلوكهم ، والعكس صحيح.

2- مكونات الاتجاهات :

إن المنبهات التي يتعرض لها الفرد في البيئة (مواقف، موضوعات أو أشياء..) تجعل استجابته تأخذ أبعاداً مختلفة، قد تكون استجابات إدراكية في شكل عبارات لفظية تعبر عن معتقداته وأفكاره، أو تكون في شكل سلوك يعبر عنه بعبارات لفظية صريحة، أو تكون استجابات ذات طابع وجداني تعبر عن مشاعر الفرد وأحاسيسه، الشكل التالي يبين ذلك :



الشكل رقم (1) يمثل النموذج ثلاثي الأبعاد لبناء الاتجاهات (Brecker 1984)

(عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاتة، دس، ص 11)

وانطلاقاً من هذا يمكن تحديد مكونات الاتجاهات وفق ما يلي :

2-1- المكون المعرفي :

ويتضمن كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه، كما يشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، ويمكننا تقديم مثال عن اتجاهات الشباب نحو الهجرة، فإن المكون المعرفي يتمثل في مدى اعتقادهم بفائدة الهجرة و أثرها في حياتهم المهنية والمادية.

وقد قسم أحمد محمد حسن صالح و آخرون المكون المعرفي إلى ما يلي :

- المدركات و المفاهيم : كل ما يدركه الفرد حسياً ومعنوياً.

- المعتقدات : ويقصد بها مجموعة المفاهيم الراسخة في عقل الفرد ، فالناحية المعرفية للاتجاه تتكون من معتقدات الفرد إزاء موضوع أو شيء معين ، وقد تكون هذه المعتقدات مرغوبة أو غير مرغوبة .
 - التوقعات : وهي ما يمكن أن يتنبأ به الفرد بالنسبة للآخرين أو يتوقع حدوثه منهم .
- (أحمد محمد حسن صالح وآخرون، د س، ص:260)

2-2- المكون العاطفي :

- ويستدل عليه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن إقباله عليه أو نفوره منه أو حبه أو كرهه له.
- ويؤكد مجدي أحمد عبد الله على طابع الدفع و التحريك في الجانب الوجداني للاتجاه .
- (مجدي أحمد عبد الله، 2003 ، ص 65)

2-3 المكون السلوكي :

- ويظهر في الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما.
- وقد أوضح عبد اللطيف محمد خليفة أن المكون السلوكي يرتكز على طابع الاستعداد لدى الفرد للقيام بأفعال أو استجابات معينة تتفق مع اتجاهاته .
- (عبد اللطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاته محمود ، د س ، ص 12)

3-مراحل تكوين الاتجاهات :

- تعتبر خبرات الفرد المباشرة وغير المباشرة مؤثرات واضحة في تكون اتجاهاته نحو موضوعات البيئة المحيطة، إذ تلعب التنشئة الأسرية والجماعات المرجعية ووسائل الإعلام دوار هاما في تشكيل ما يعرفه الشخص ويشعر به و يسلكه الفرد و بالتالي تؤثر

على حكمه نحو ما حوله، وباعتبار أن مفهوم الاتجاه يتضمن حكم تقويمي نحو موضوع أو شخص ما فإنه يبنى على أساس ثلاث مصادر من المعلومات و هي :

- المعلومات المعرفية: أي معارف الفرد عن موضوع الاتجاه وما يحمله من معتقدات .
- المعلومات الوجدانية: أي مشاعر الفرد السلبية أو الإيجابية ، والتي تؤثر بشكل مباشر على اتجاهه نحو موضوع ما .
- المعلومات السلوكية: وهي ما يتم اكتسابه من سلوكيات الراشدين وخاصة الآباء من خلال المحاكاة أو العبرة والتي تؤثر في تكوين العديد من الاتجاهات .

ونشير هنا إلى أن الاتجاهات يمكن أن تتكون من مصدر واحد أو من هذه المصادر مجتمعة، باعتبار أن هذه المصادر ليست منفصلة بل هي على درجة من الارتباط و خاضعة كلها لتأثيرات التنشئة الاجتماعية.

ويمر تكوين الاتجاه بعدة م ارحل لخصها (محي الدين مختار) في ثلاث م ارحل أساسية موضحة كما يلي :

- المرحلة الأولى :

مرحلة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد على عناصر البيئة الطبيعية والاجتماعية.

- المرحلة الثانية :

وتقوم على تقييم الفرد لكل عنصر من عناصر البيئة، ولهذا التقييم جوانب موضوعية وأخرى ذاتية، كما تتأثر هذه المرحلة بعدة عوامل منها :

❖ تكامل الخبرة: من الضروري أن تتكامل خبرة الفرد بعنصر من عناصر الطبيعة مع خبرات أخرى حتى تتحول إلى كل متكامل يمكنه أن يكون اتجاه الفرد بالنسبة لهذا العنصر.

❖ تكرار الخبرة: عندما تتكرر خبرة معينة عدة مرات فإن ذلك يساهم في تكوين الاتجاه وترسيخه، فتكرار خبرات الفشل لدى تلميذ معين في امتحان مادة التاريخ يمكن أن يساهم في تكوين اتجاه سلبي نحو مادة التاريخ لدى هذا التلميذ .

❖ حدة الخبرة: الخبرة التي يصحبها انفعال حاد تساعد على تكوين الاتجاه أكثر من الخبرة التي لا يصحبها مثل هذا الانفعال.

- المرحلة الثالثة :

إصدار الحكم من جانب الفرد على علاقته بهذه العناصر، وبذلك يتكون الاتجاه عندما يكتسب هذا الحكم صفة الاستقرار والثبات. (محي الدين مختار، د ت، ص 209)

4- أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات وفق عدة أسس :

4-1 على أساس الموضوع : هناك نوعين :

- اتجاه عام: وهو الاتجاه الذي يكون معمماً نحو موضوعات متقاربة ومتعددة، مثل الاتجاه نحو الأجانب من جنسيات متعددة، وهو أكثر ثباتاً واستقراً من الاتجاه الخاص .
- اتجاه خاص: وهو الذي يكون محدداً نحو موضوع نوعي وينصب على النواحي الذاتية .

4-2 على أساس القوة :

- اتجاه قوي: وهو الاتجاه الذي يتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم، والاتجاه القوي أكثر ثباتاً واستمراراً ويصعب تغييره نسبياً .

- اتجاه ضعيف: وهو الاتجاه الذي يكمن وراء السلوك المتأرجح المتكرر، والاتجاه الضعيف سهل التغيير والتعديل .

4-3 على أساس الأفراد :

- اتجاه جماعي: وهو اتجاه يشترك فيه عدد كبير من الناس أو جماعة .
- اتجاه فردي: وهو الاتجاه الذي يميز فرداً عن آخر بمعنى أنه يوجد لدى فرد ولا يوجد لدى باقي الأفراد كما هو الحال بالنسبة للمبتكرين .

4-4 على أساس الموضوع :

- اتجاه علني: هو الذي لا يجد الفرد حرجاً من إظهاره والتحدث عنه أمام الناس .
- اتجاه سري: وهو الاتجاه الذي يخفيه الفرد وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه.

4-5 على أساس الهدف :

- اتجاه موجب: وهو الاتجاه الذي ينحو بالفرد نحو موضوع الاتجاه، كالاتجاه الذي يعبر عن الحب .
- اتجاه سالب: وهو الاتجاه الذي ينحو بالفرد بعيداً عن موضوع الاتجاه كالاتجاه الذي يعبر عن الكره (حامد عبد السلام زهران، 1984، ص 136).

5- خصائص الاتجاهات :

تتميز الاتجاهات بمجموعة خصائص. (مقدم عبد الحفيظ، 2003، ص 243)

- الوجهة: تشير وجهة الاتجاه إلى شعور الفرد نحو مجموعة من الموضوعات، قد تكون هذه الوجهة إيجابية أو سلبية .
- الشدة: تختلف الاتجاهات من حيث الشدة إذ نجد لشخص معين اتجاهات ضعيفة نحو موضوع ما، بينما نجد اتجاهات قوية نحو موضوع آخر .



- الانتشار : حيث نجد تلميذا لا يحب أو يكره بشدة جانبا واحدا أو جانبيين من جوانب المدرسة ، بينما نجد آخر لا يحب أي شيء يتعلق بالتعليم الخاص أو العام .
- الاستقرار: من الملاحظ أن بعض الأفراد يستجيبون لسلم الاتجاه بأسلوب مستقر بينما نجد آخرين يعطون إجابات مرضية وغير مرضية لنفس الموضوع، فقد يقول بأنه يعتقد بأن كل القضاة محايدون، وفي نفس الوقت يجادل بأن، قاضيا معينا ليس محايدا.
- البروز: ويقصد به درجة التلقائية أو التهيؤ للتعبير عن الاتجاه.

6- وظائف الاتجاهات:

تؤدي الاتجاهات وظائف عديدة على المستوى الشخصي والاجتماعي، بحيث تمكن الفرد من معالجة الأوضاع الحياتية المختلفة على نحو مثمر ومن بين هذه الوظائف نذكر منها(عبد المجيد نشواتي، 1997، ص 475) :

- وظيفة منفعية :

تشير هذه الوظيفة إلى مساعدة الفرد على إنجاز أهداف معينة، تمكنه من التكيف مع الجماعة التي يعيش معها لأنه يشكل اتجاهات مشابهة لاتجاهات الأشخاص الهامين في بيئته، الأمر الذي يساعده على التكيف مع الأوضاع الحياتية المختلفة والنجاح فيها، وذلك بإظهار اتجاهات تبين تقبله لمعايير الجماعة وولاءه لها .

- وظيفة تنظيمية واقتصادية:

يستجيب الفرد طبقاً للاتجاهات التي يتبناها بالنسبة إلى فئات من الأشخاص أو الأفكار وذلك باستخدام بعض القواعد البسيطة المنظمة التي تحدد سلوكه حيال هذه الفئات، دون ضرورة اللجوء إلى معرفة جميع المعلومات الخاصة بالموضوعات أو المبادئ السلوكية التي تمكنه من الاستجابة للمثيرات البيئية المتباينة على نحو ثابت ومتسق.

- وظيفة تعبيرية:

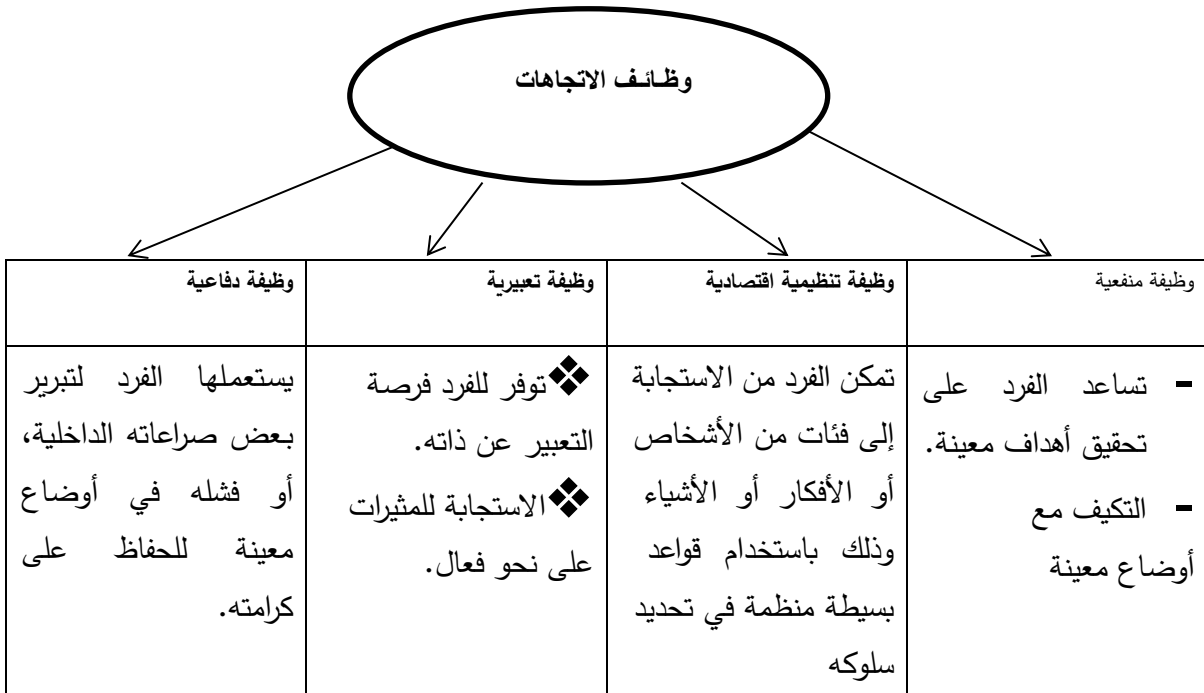
توفر الاتجاهات للفرد فرص التعبير عن الذات، وتحديد هوية معينة في الحياة المجتمعية وتسمح له بالاستجابة للمثيرات البيئية على نحو نشط وفعال، الأمر الذي يضفي على حياته معنى هام، ويجنبه حالة الانعزال.

- وظيفة دفاعية :

تشير الدلائل إلى أن اتجاهات الفرد ترتبط بحاجاته ودوافعه الشخصية أكثر من ارتباطها بالخصائص الموضوعية أو الواقعية لموضوعات الاتجاهات، لذلك قد يلجأ الفرد أحياناً إلى تكوين اتجاهات معينة لتبرير بعض صراعاته الداخلية أو فشله حيال أوضاع معينة ، للاحتفاظ بكرامته وثقته بنفسه أي أنه يستخدم هذه الاتجاهات للدفاع عن ذاته. (مقدم عبد

الحفيظ ، 2003، ص 221)

ويمكن تلخيص وظائف الاتجاهات في الشكل المبين أدناه:



الشكل رقم (2) يوضح وظائف الاتجاهات

7- أساليب قياس الاتجاهات :

يمكن تقسيم طرق قياس الاتجاهات النفسية إلى :

- المقاييس التي تعتمد على ملاحظة التعبير اللفظي.
- المقاييس التي تعتمد على ملاحظة السلوك الفعلي.
- المقاييس التي تعتمد على قياس الاستجابات الفيزيولوجية.
- المقاييس الإسقاطية.

النوع الأول من أساليب القياس هو أكثر الطرق تقدماً لأنه يمكننا من الحصول على إجابات عدد كبير من الأف ارد في وقت قصير.

أما النوع الثاني فيتطلب وقت طويل يستلزم تكرار الملاحظة في ظروف مختلفة.

أما قياس التعبيرات الانفعالية في المواقف المختلفة، فيصعب استعمالها مع مجموعة كبيرة من الأف ارد (محمد مصطفى زيدان، 1965، ص 186).

8- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات :

لقد عرفنا أن الاتجاهات تتكون نتيجة تفاعل معقد بين الفرد وبيئته، وكذلك نتيجة الدور الفعال الذي يحدد به ما يكتسب وتبنى من اتجاهات نفسية تتفق مع تنظيمه النفسي العام، لذلك ظهرت عدة محاولات نظرية لإعطاء نفسي ارت منسقة لتكون الاتجاهات النفسية، نعرضها فيما يلي:



❖ نظرية الدوافع:

يعتبر أصحاب هذه النظرية أن الاتجاهات النفسية تتكون اعتماداً على عملية تقديرية، يقوم بها الفرد لجوانب الموضوع، وقياس ما هو سلبي وإيجابي فيها فيتحدد الاتجاه وفقاً لقوى التأييد والمعارضة للموقف.

ومن أهم ما قدمته هذه النظرية هو منحى " التوقع - القيمة " إذ يعتبر " أن الاتجاه تقويم لموضوع ما، بأعزاء معتقدات ذات قيم (أوازن) متوقعة إليه، وتكاملها لتشكل الاتجاه نحوه " (عبد اللطيف محمد خليفة، د س، ص 217) ، وعليه فإن الأفراد يقبلون المواقف والاتجاهات التي تجعلهم يتوقعون بشكل أكبر إمكانية الحصول على فوائد ونتائج جيدة، ويرفضون الاتجاهات التي تؤدي إلى نتائج سلبية غير مرغوبة.

وهكذا فإن تركيز نظرية الدوافع منصب على كون الإنسان في سعي دائم لتحقيق مكاسب أكثر، مما يجعله يتبنى الاتجاهات المشبعة لرغباته، والتي يحصل من خلالها على فائدة، وبهذا فإن هذه النظرية تعطي الفرد الفعالية وإيجابية الحركة نحو ما يريد، أي أن الفرد هو صاحب القرار فيما يتصل باكتساب اتجاهاته نحو مواقف وموضوعات الحياة.

نظريات التعلم:

تقوم هذه النظريات على اعتبار أن سلوك الإنسان متعلم من البيئة المحيطة ابتداءً من الوالدين إلى باقي المؤسسات الاجتماعية، وكما هو الحال بالنسبة للسلوك فإن الاتجاهات النفسية متعلمة بنفس الطريقة وتطبق عليها مبادئ وقوانين التعلم.

فالفرد يمكن أن يكتسب اتجاهها بالتأييد أو المعارضة نحو موضوع ما بفعل توقع المكافأة أو المعاقبة التي يتلقاها نتيجة اعتناقه ذلك الاتجاه (التشریط الفعال)، مما يؤدي إلى تكرار أو إيقاف صدور سلوكه الذي يعكس اتجاهه نحو ذلك الموضوع.

وتبدأ هذه العملية من الطفولة وتستمر مع النمو، إذ يتعلم الأطفال من الوالدين أو من يعتبرونهم نماذج قدوة، عن طريق تقليد اتجاهاتهم نحو ما يحيط بهم، وبالتالي تبرز أهمية التعلم من خلال النماذج الاجتماعية، إذ يكتسب الأطفال أنماط السلوك والاتجاهات من خلال محاكاة الآباء أو الأقران أو النماذج التي تبرزها وسائل الإعلام.

وهكذا فإنه " نظريات التعلم تؤكد على أن الترابط، والتدعيم، والتقليد هي الآليات أو المحددات الرئيسية في اكتساب وتعلم الاتجاهات " (زين العابدين درويش، 1999، ص 102).

نستخلص من ذلك أن نظريات التعلم تعتبر أن تكوين الاتجاه يعتمد على مصدر خارجي هم الآخرين وعلى رأسهم الوالدين على عكس نظرية الدوافع التي تعزو تكوين الاتجاهات إلى الدور الإيجابي للفرد في تفضيل الاتجاهات التي تشبع حاجاته. (عطوف محمود ياسين، 1981، ص 132)

خلاصة:

لقد حاولنا خلال هذا الفصل عرض المفاهيم والعناصر الأكاديمية المتبرطة بموضوع الاتجاهات، وقد اتضح لنا بذلك أهمية دراسة اتجاهات مختلف أفراد المجتمع نحو موضوعات البيئة المحيطة.

ذلك أن تكون اتجاه معين (بالقبول أو الرفض) نحو موضوع ما أو قضية اجتماعية أو سياسية له بالغ الأثر في ظهور سلوك الأفراد، بل حتى نوعية هذا السلوك (سلبى أو إيجابى) ، وعليه فإن دراسة الاتجاهات نحو الظواهر الاجتماعية سيما الباثولوجية منها تفسح المجال أمام الباحثين لبحث إمكانية تعديل وتغيير هذه الاتجاهات.

ثانيا: الشباب

تمهيد:

يحتل الشباب مكانة هامة داخل الأسرة والمجتمع، نظرا لما يمثلونه من طاقة وحركة وفعالية، كما أنهم من أكثر الفئات الاجتماعية التي حظيت باهتمام العديد من الدراسات على مختلف التخصصات، نظرا لكون هذه الفئة من أكثر الفئات الاجتماعية التي يعتمد عليها كل تغيير اجتماعي، وهم يجسدون خاصة الأمة ومستقبلها، وبالرغم من هذه الصفات التي يتميز بها الشباب إلا أن كل منهم لديه اتجاهات مختلفة من غيره، وتتعدد ميولهم وآرائهم.

وفي هذا المنطلق سنحاول الإجابة على المفاهيم المرتبطة بالشباب؟

1- مفهوم الشباب:

يعرف "أحمد عصماني" الشباب بعدد الأفراد الذين هم في مرحلة المراهقة، أي الأفراد الذين ما بين مرحلة البلوغ الجنسي والنضج الفكري والاجتماعي وهناك من الباحثين والعلماء من يعرف الشباب على أنه حالة اجتماعية مدرسية، أي الذي يتابع الدراسة في المدرسة، ولم يدخل الحياة الأسرية بعد، ولم يتحمل الأعباء العائلية من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 8 و 24 سنة أي الذين أتموا الدراسة، وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة انتقالية إلى الشعور بالرجولة بالنسبة للذكور، والأمومة بالنسبة للإناث، غير أن الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة.

الشباب هو مرحلة المراهقة التي تبدأ من العبور بسن الطفولة إلى سن النضج وهي اليقظة، ويحصل في هذه المرحلة تحولات جسمية وجنسية وغريزية، وتؤثر الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في نمو المراهقين.

ويرى علماء الاجتماع أن الشباب هم كل من يدخل في السن من 15 إلى 20 سنة، ويبنون رأيهم على أساس أن أولئك قد تم نموهم الفسيولوجي أو العضوي، بينما لم يكتمل نموهم النفسي والعقلي إكمالاً تاماً وبالتالي فهم في مرحلة وسط بين الطفولة والمراهقة والرجولة الكاملة. (دايري رابح، 2013، ص 15)

2- تحديد مرحلة الشباب:

تجدر الإشارة في المستهل إلى أن معظم الأدبيات حول الشباب تشير إلى غياب الإتفاق بخصوص تحديد مرحلة الشباب، علاوة على هذا، فإن تحديد من هو طفل ومن هو شاب يختلف باختلاف المجتمعات والثقافات. لكن المؤكد هو أن موضوع الشباب يحظى بالإجماع الشبه تام من حيث الأهمية البالغة في حياة الشعوب.



ولعل أبرز المحاولات والتي يمكن أن تتال القبول من طرف الباحثين تتمثل في التحديد الذي قدمته الأمم المتحدة فيما يتعلق بمرحلة الشباب. في هذا الصدد، يشير الباحثين إلا أن الأمم المتحدة ولأغراض إحصائية، تحدد من هم بين عمري 15 و 24 سنة بأنهم شباب دون الإخلال بتحديد الدول الأعضاء لهم. إلا أن هناك بعض الدول التي تحصر أعمار الشباب بين 12 و 35 سنة وفقا لتشريعاتها أو انطلاقا من مسؤولية الشباب الاقتصادية والاجتماعية. (صالح السعيد، 1996، ص 121)

3- خصائص الشباب:

إن مرحلة الشباب توصف بأوصاف عديدة ومختلفة من طرف الباحثين والمهتمين نظرا لما تتميز به من مميزات عديدة. فمن الطبيعي أن يختلف الشباب في خصائصهم وملامحهم الجسمية، ويمكن أن نذكر بعض الخصائص التي أشار إليها العديد من الباحثين على النحو التالي:

وفي رأي باحثين آخرين فإن مرحلة الشباب تبدأ بعد سن البلوغ، وذلك لعدم وجود سن محدد يتم فيه البلوغ الجنسي. وعليه، فهناك من يحددها بسن 13 حتى سن 21 سنة، وثمة من يبدؤون بها من سن 15 حتى 30 سنة، كما يرى آخرون أنها تغطي الفترة بين 17 وحتى 27 سنة.

ويرى " عبد الله بوجلالة " أن مرحلة الشباب تمتد من 15 حتى 26 سنة، إلا أنه وعند الضرورة الإجرائية يمكن أن تقسم هذه المرحلة إلى مراحل مندرجة على النحو التالي:

- مرحلة الشباب الأولى: وتقع بين 18 - 15 سنة.
- مرحلة الشباب الثانية: وتقع بين 22 - 19 سنة.
- مرحلة الشباب الثالثة: وتقع بين 26 - 23 سنة.

أما " نصير بوعلي" فيقول أنه في الغالب يتم تحديد مرحلة الشباب من 15 إلى 24 سنة، لأن الشباب يكونون فيها ناضجين. أما في مرحلة ما قبل 15 سنة فيكونون في سن المراهقة، وبعد مرحلة 24 سنة يكونون قد بدأوا يبتعدون عن الدينامية والحركية التي تميز الشباب. (صالح السعيد، 1996، ص 170)

وبالعوض الآخر من الباحثين يعتبرون بداية مرحلة الشباب هي بداية فترة المراهقة (سن البلوغ) التي تصحبها دائما توترات ومشاكل، وتنتهي فترة الشباب ببلوغ الفرد 30 سنة على أساس أن الفرد في هذه السن يكون قد أنهى تحصيله الأكاديمي واستقر وظيفيا وحقق بعض طموحاته. (صالح السعيد، 1996، ص 176)

❖ النمو الجسمي:

ويتميز النمو الجسمي في مرحلة الشباب بالسرعة وبعدم الانتظام، كالزيادة في الطول والوزن. وعليه، تبدأ ملامح الطفولة تتغير فيزول تناسق الوجه ويأخذ شكل جديدا. وتتسبب هذه التغيرات السريعة والمفاجئة في حساسية المراهق نحو جسمه أو ذاته، لأن جسم الإنسان من المقومات الأساسية في تكوين شخصيته، وهذه التغيرات ليست مهمة بحد ذاتها بقدر ما هي مهمة من حيث تأثيرها غير المباشر على شخصية المراهق وقدراته وسلوكه.

❖ الخصائص الجنسية:

من النمو الفيزيولوجي تبدأ الخصائص الجنسية الأولية والثانوية في الظهور التي تجعل الشاب قادرا على التنازل، ويحدث أثرا عليه من حيث الحالة المزاجية والنفسية، وتتجلى حاجاته الجنسية بالحاح مع كل ما يصاحبها من توترات داخلية نتيجة الصراع بين الأشكال والمؤسسات التي تتيح له إشباعها. وعليه، فإن هذه الصراعات والإضطرابات التي يعاني منها الشاب في هذه المرحلة تتباين من حيث الشدة والعنف باختلاف المجتمعات والثقافات.



❖ القدرات العقلية:

في مرحلة الشباب تبلغ القدرات العقلية عندهم ذروتها وتصبح أكثر دقة في التغيير مثل القدرة على التغيير اللفظي، ومن هنا الهوايات والميولات الخاصة في الظهور، وينمو التذكر والانتباه معتمدا على الفهم واستنتاج العلاقات، حيث تنمو معه القدرة على الاستدعاء والتعرف، كما ينمو أيضا التفكير المجرد وتزيد القدرة على الاستدلال والاستنتاج والحكم على الأشياء وحل المشكلات والقدرة على التحليل والتركيب. (دايري رابع، 2013، ص 27)

❖ عدم الاستقرار الانفعالي:

في هذه المرحلة بالذات يصيب الفرد ثورة القلق والضيق والتوتر ويصبح ثائرا على الأوضاع متمردا على الكبار، ويكون مرهق الحس ويتأثر تأثيرا بالغا بنقد الآخرين، حيث أن كل هذه التغيرات تدخل ضمنها التغيرات الجسمية والفيزيولوجية ونمو القدرات العقلية ونوع العلاقات الأسرية القائمة فيما بينهم، وتعتبر هذه الظاهرة معقدة (عدم الاستقرار الانفعالي). وفي نهاية هذه المرحلة يتجه الشاب نحو الثبات الانفعالي والقدرة على الأخذ والعطاء والتسامح وتقبل تأجيل الإشباع من أجل تحقيق أهداف أهم في المستقبل.

❖ النزعة إلى الإستقلال:

في هذه المرحلة الأخيرة الشباب إلى الاستقلال الاجتماعي والانتقال من الإعتماد على غيره إلى الإعتماد على نفسه والتطلع إلى تحمل بعض المسؤوليات الاجتماعية. وهكذا فإن نهاية هذه المرحلة ترتبط ببلوغ الشباب آخر درجات النضج الجسدي والعقلي، ومن الناحية الاجتماعية ينمي الشاب اتجاهات جديدة تميز فكرته عن نفسه واتجاهاته نحو والديه وزملائه ومن يكبره سنا، وينتقل إلى حياة اجتماعية خارجية بحيث تكون على نطاق واسع فيزداد اهتمامه بالآخرين ويتحرر من نزعته الفردية والأنانية. (خليل عبد الرحمان، د س، ص 40)



خلاصة:

من خلال ما تم عرضه أردنا إبراز أهمية الشباب كشريحة إجتماعية لها مكانتها الخاصة في كل المجتمعات، ولو أن هذه المكانة لا تتال الاعتبار والاهتمام الكافي في بعض الدول. هذا مؤدي لظهور ميول واتجاهات مابين سلبية وإيجابية للشباب تعبر عن ذواتهم وميولهم.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. المنهج المستخدم
2. حدود الدراسة
3. عينة البحث
4. أدوات البحث
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة



تمهيد :

ندرك انه لكل بحث إطار منهجي يجب إتباعه من اجل مواصلة مشروع البحث في جانبه الميداني حيث أن هذا الجانب لابد أن يكون له صلة بالجانب النظري وما جاء فيه من فروض وضعت من اجل التأكد من مدى صدقها او بطلانها من خلال ما يتم في الجانب الميداني من تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها فيه وقمنا في هذا الفصل بتحديد حدوث البحث اي مجالاته : المكاني البشري ، الزمني ،مجتمع الدراسة ،المنهج المتبع والأدوات المستخدمة فيه ، كل ذلك من اجل الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها مختلف العلوم ،وهي البحث عن الحقيقة لذلك كان لزم علينا لتريث في وضع المنهجية قبل عرض النتائج.



1. المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي بما يناسب دراسة هذا الموضوع، ذلك باعتبار هذا المنهج يقوم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وكذلك يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن حقائق الأشياء والظواهر الموجودة وإخضاعها للدراسة العلمية. (بوحوش، 1995، ص 122)

والذي يعرفه صلاح الدين شروخ: على أنه مجموعة من القواعد التي وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (شروخ، 2003، ص 90)

2. حدود الدراسة :

الحدود المكانية: وقد كان مجال بحثنا بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

أ/ جامعة محمد بوضياف:

أنشأت جامعة ولاية المسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية و معهد التقنيات الحضرية. وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي، أما في عام 2001 أصبحت جامعة، مع أربع كليات و23 قسما.

حالياً يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين و ثلاثة و عشرون مخبراً للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حالياً حوالي 1265 موظفاً من متعاقدين و دائمين، و من المعروف عن الجامعة جودة و كفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي 1402 والذين يقدمون دروساً في شتى الميادين لحوالي 29629 طالباً.

الحدود الزمانية: وهو المدة التي يستغرقها الباحث خلال بحثه، عند النزول إلى الميدان لجمع المعلومات إلى غاية الانتهاء منها، فمررنا في مجالنا الزمني بمرحلتين ندرجهما



فيما يلي المرحلة الأولى خلال شهر فيفري 2022، تم تحضير الادوات وعرضها على الأستاذ المشرف الذي قام بتصحيحها ومناقشتها من أجل إجراء بعض التغييرات حول البحث وحول كيفية جمع المعلومات بطريقة مناسبة.

المرحلة الثانية خلال شهر أفريل 2022م، وهي المرحلة النهائية حيث تم توزيع الاستمارة على العينة، واسترجاعها وتحليل بياناتها.

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين بجامعة المسيلة.

3. عينة البحث :

تلعب العينة دورا كبيرا في نجاح ودقة البحث الامبريقي، وتعرف على أنه النموذج الذي يجري معظم العمل عليه، وهي في العلوم الإنسانية معبر عنها بالإنسان، الذي يعتبر الوحيد ضمن المجموعة التي يبني الباحث عمله عليها، والمأخوذة من المجتمع الأصلي شريطة تمثيله أحسن تمثيل، يقول في هذا رشيد زرواتي : " هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي تجري عليها الدراسة، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله"، (زرواتي، 2002، ص191) وتعرف كذلك «تمثل العينة جزء من المجتمع الأصلي أو مجموعة من المفردات التي يجري عليها البحث. العينة هي تلك التي تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا وعندئذ يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح للتعبير عن المجتمع بأكمله» (عزوز، 2005/2004، ص 26)

لاختيار نوع معين من العينة لابد من الرجوع أولا إلى طبيعة مشكلة الدراسة، فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعا معينا من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة. (أنجرس، 2004، ص 316)



ويتمثل مجتمع الدراسة في هذا البحث في الموظفين الإداريين الجامعيين بجامعة المسيلة ولعل من أهم المشكلات التي تواجه الباحث الاجتماعي هي مشكلة اختيار العينة التي يجري عليها البحث، على اعتبار أن هذه العينة يتوقف عليها كل قياس أو كل نتيجة ينتهي إليها البحث، وتعرف العينة بأنها مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث ويقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات وتوفير الجهد والوقت والعمل على توافق النتائج التي يتوصل إليها باستعمال العينة بحيث يمكن تعميمه على باقي مفردات المجتمع.

وقد شملت العينة في هذه الدراسة موظفي المديرية الفرعية للمستخدمين بجامعة المسيلة، وذلك حتى يسهل على الباحث توضيح استمارة البحث بطريقة أكثر سهولة.

حيث تم توزيع 50 استمارة على مستوى المديرية.

4. أدوات جمع البيانات :

انطلاقاً من الإجراءات المنهجية التي تفرض بأنه لبلوغ المصادقية والدقة في البحوث العلمية يجب بناء أدوات خاصة بالبحث العلمي تساهم في جمع المعطيات والبيانات حول الموضوع المعالج، وانطلاقاً من هذه الترسمة لقد وظفت هذه الدراسة أداة الملاحظة المباشرة واستمارة الاستبيان.

إستمارة الاستبيان:

تعتبر الاستمارة التي تعرف في شكلها الأكثر شيوعاً بسبر الآراء، وهي تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً. هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية لكشف العلاقات الإحصائية وإقامة مقارنات كمية.



إن الاستثمار هي الوسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها. (أنجرس، 2004، ص204)

وقد قمنا بتصميم استثمار استبيان خاصة باتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة، تكونت من 43 سؤالا موزعة على (04) محاور :

المحور الأول (البيانات الشخصية)

المحور الثاني (أسئلة الفرضية الفرعية الأولى): من 1-12.

المحور الثالث (أسئلة الفرضية الفرعية الثانية): من 13-23.

المحور الرابع (أسئلة الفرضية الفرعية الثالثة): من 24- 37

وبعد عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الخبرة تمت الموافقة على أسئلة الاستبيان.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل المعالجة الإحصائية للبيانات تم الاعتماد على :

- التكرارات والنسب المئوية للجداول الوصفية.
- اختبار كا² مربع للجداول البسيطة.



خلاصة:

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نكون قد وضّحنا أهمّ الإجراءات المنهجية التي يتّبعها الباحثون في دراستهم الميدانية، فهي بذلك تسهّل لهم عملية جمع البيانات ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث يبدأ الباحثون دراستهم الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدراستهم الأساسية، ثمّ التعرّف بالمنهج المستخدم في الدّراسة، بالإضافة إلى مجالاتها والأدوات المستخدمة إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً/ تحليل بيانات المحور الأول (البيانات الشخصية):

ثانياً/ تحليل أسئلة الاستبيان:

1 تحليل الفرضية الفرعية الأولى: "السلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة"

2 تحليل الفرضية الفرعية الثانية: "السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"

3 تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: "حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"

ثالثاً/ الاستنتاج العام:



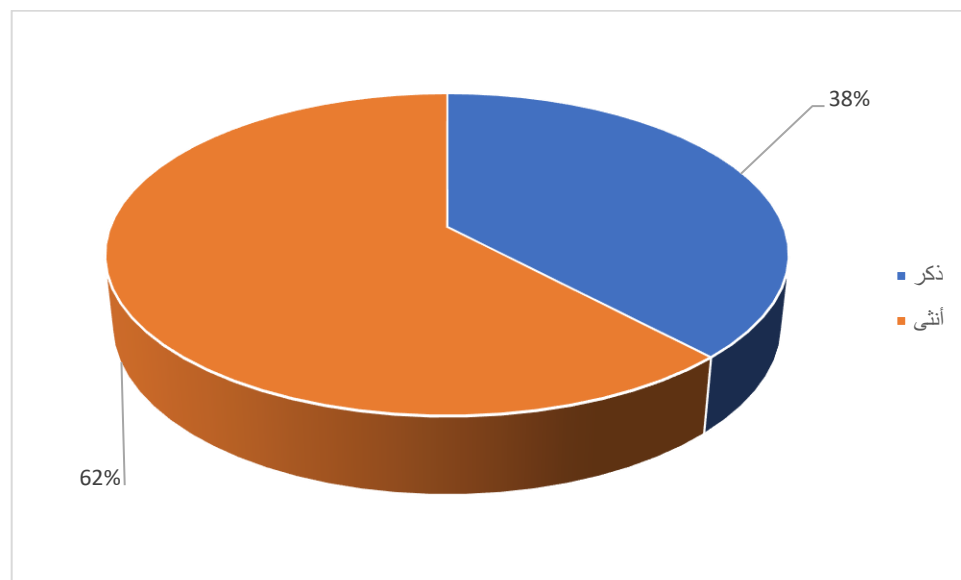
عرض وتحليل النتائج

أولاً/ تحليل بيانات المحور الأول (البيانات الشخصية):

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	19	38%
أنثى	31	62%
الإجمالي	50	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 50 فرداً، نلاحظ أن 19 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 38 %، أما حجم الإناث فقد بلغ 31 أنثى بنسبة قدرت بـ 62 %، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



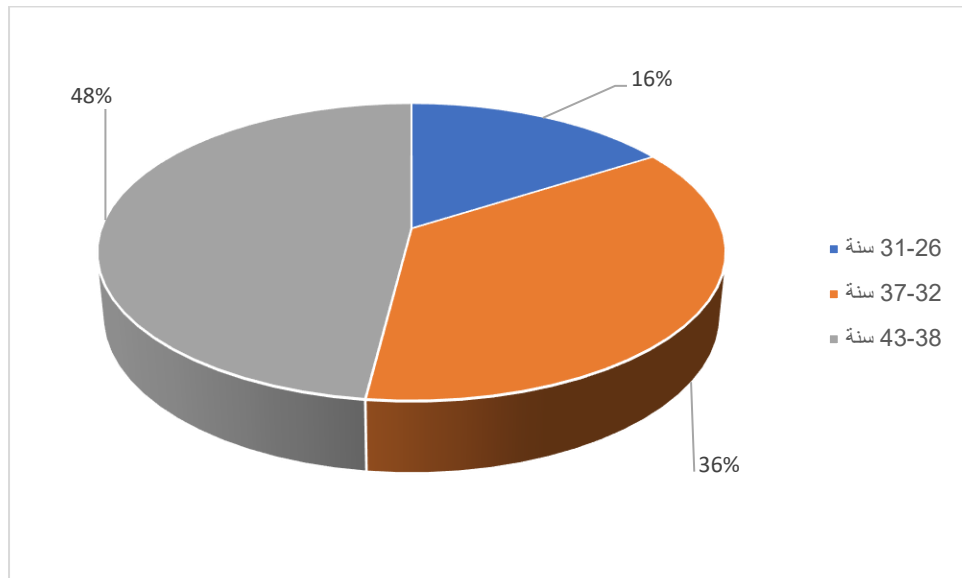
الشكل رقم (3) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 26-31 سنة	8	16%
من 32-37 سنة	18	36%
من 38-43 سنة	24	48%
الإجمالي	50	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 50 فرداً، نلاحظ أن الذين يتراوح سنهم من 26-31 سنة فقد بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة 16%، أما الذين يتراوح سنهم من 32-37 سنة فقد كان عددهم 18 بنسبة قدرت بـ 36%، وفيما يتعلق بالذين يتراوح سنهم من 38-43 سنة فقد بلغ عددهم 24 بنسبة 48%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



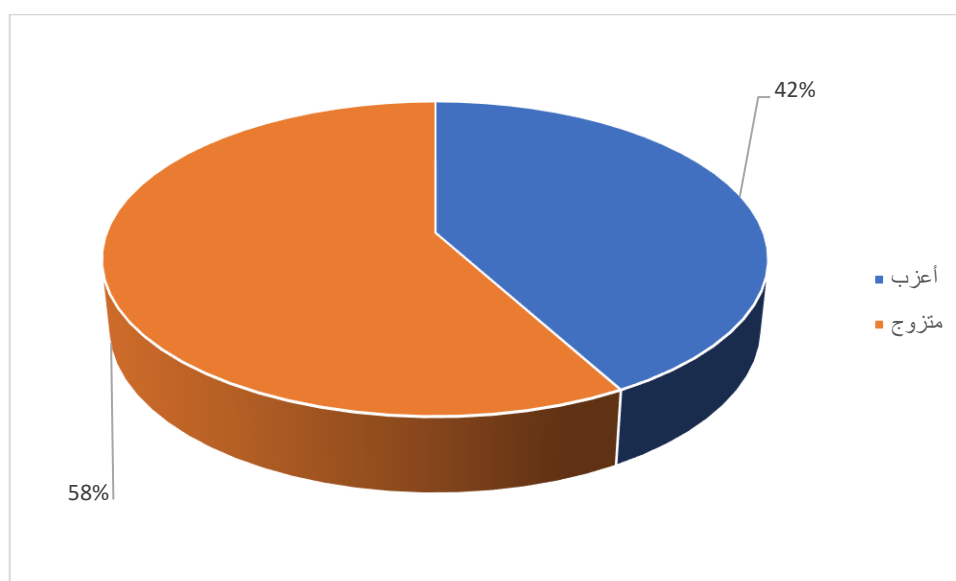
الشكل رقم (4) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	21	42%
متزوج	29	58%
الإجمالي	50	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 50 فرداً، نلاحظ أن 21 فرداً عزاب بنسبة بلغت 42%، أما المتزوجون فقد بلغ عددهم 29 فرداً بنسبة قدرت بـ 58%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



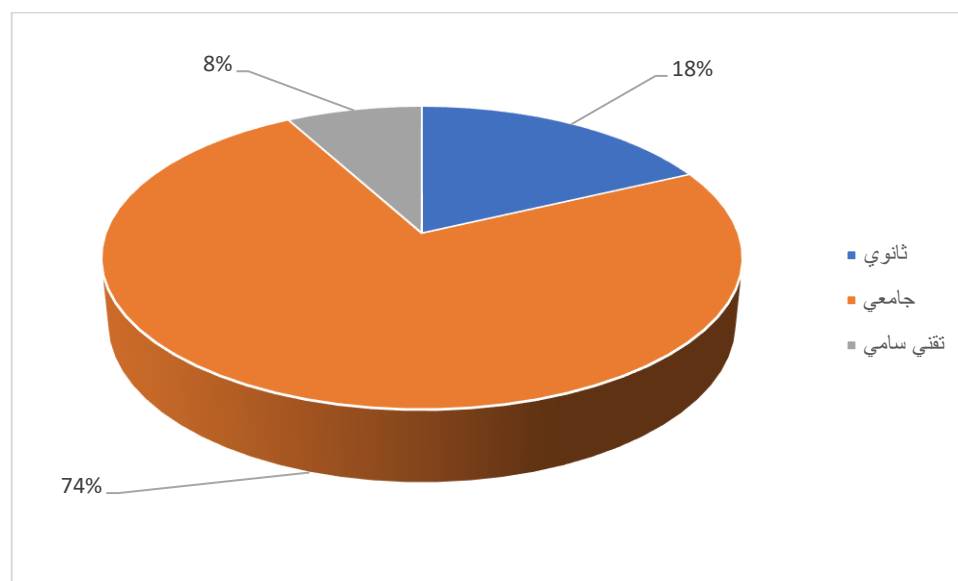
الشكل رقم (5) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية



الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	9	18%
جامعي	37	74%
تقني سامي	4	8%
الإجمالي	50	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 50 فرداً، نلاحظ أن الذين لهم تعليم ثانوي فقد بلغ عددهم 9 أفراد بنسبة 18%، أما أصحاب التعليم الجامعي فقد كان عددهم 37 بنسبة قدرت بـ 74%، وفيما يتعلق بالتقني سامي فقد بلغ عددهم 4 أفراد بنسبة 8%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



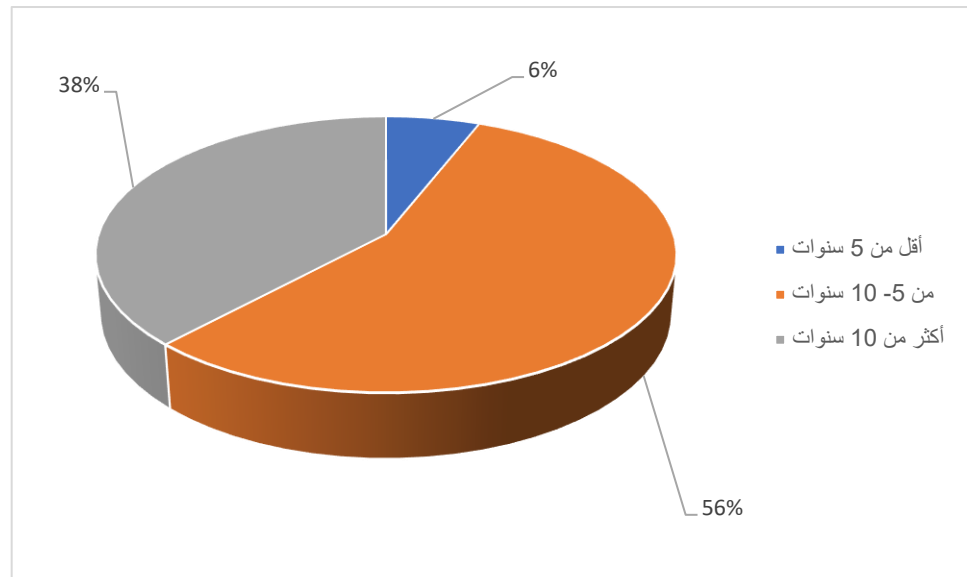
الشكل رقم (6) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي



الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	3	6%
من 5-10 سنة	28	56%
أكثر من 10 سنة	19	38%
الإجمالي	50	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 50 فرداً، نلاحظ أن 3 أفراد يمثلون الأفراد الذين لديهم أقدمية في العمل (أقل من 5 سنوات) بنسبة بلغت 6 %، أما الذين أقدميتهم ما بين (5 إلى 10 سنة) فقد بلغ عددهم 28 فرداً بنسبة قدرت بـ 56%، أما الذين يعملون منذ أكثر من 10 سنوات والبالغ عددهم 19 فرداً فقد بلغت نسبتهم 38%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الجدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل



ثانيا/ تحليل أسئلة الاستبيان:

أولا/ تحليل الفرضية الفرعية الأولى: "للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة"

السؤال رقم (01):

نص السؤال رقم (01) على: " على أي أساس تم توظيفك في المنصب الذي تشغله حاليا؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
على أساس الشهادة	28	56%	16.7	11.3	2	21.280	0.01	دال عند 0.01
على أساس المؤهل	2	4%	16.7	-14.7				
على أساس الاختبار	20	40%	16.7	3.3				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "على أساس الشهادة" وقد بلغ عددهم (28) فردا بنسبة مئوية بلغت 56%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "على أساس المؤهل" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في



حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "على أساس الاختبار" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 21.280 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، هذا يعني أن أغلبية أفراد العينة الدراسية تم توظيفهم على أساس الشهادة.

السؤال رقم (02):

نص السؤال رقم (02) على: "ماهي وضعيتك المهنية بالجامعة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

الفرق بين							
بدائل الإجابة على السؤال رقم 02	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
والمتوقع							
موظف دائم	46	92%	25.0	21.0			دال عند
موظف متعاقد	4	8%	25.0	-21.0	1	35.280, 0000,	(0.01= α)
الإجمالي	50	100%	////				



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل "موظف دائم" وقد بلغ عددهم (46) فرداً بنسبة مئوية بلغت 92%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موظف متعاقد" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 35.280 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%،

هذا ما يدل على أن معظم أفراد العينة الدراسة هم موظفون دائمون.

السؤال رقم (03):

نص السؤال رقم (03) على: "هل تشعر بالاستقرار في وظيفتك المهنية الحالية؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

الفرق بين						
بيانات الإجابة على السؤال رقم 03	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	قيمة K^2	مستوى الدلالة
نعم	39	78%	16.7	22.3	46.360	0000,
لا	2	4%	16.7	-14.7	2	($\alpha=0.01$)
القرار	دال عند					



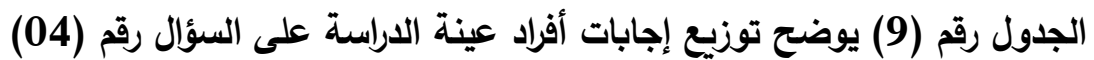
نوعاً ما	9	18%	16.7	-7.7
الإجمالي	50	100%	////	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (39) أفراد بنسبة مئوية بلغت 78%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 18%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 46.360 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

مما يعني أن أغلبية الموظفين يشعرون بالاستقرار في وظيفتهم الحالية.

السؤال رقم (04):

نص السؤال رقم (04) على: "هل تحاول الموازنة بين حياتك الشخصية والمهنية في آن واحد؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	التكرار المتواتر	النسبة المئوية	التكرار المتواتر	الإجابة على السؤال رقم 04
عند دال	0.01 (α=)	54.040 ^{***}	2	24.3	82%	41	نعم
				-14.7	4%	2	لا
				-9.7	14%	7	نوعا ما
				////	100%	50	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (41) أفراد بنسبة مئوية بلغت 82%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 14%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 54.040 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.



نستنتج من خلال استجابات أفراد العينة على هذا السؤال أن أغلب الموظفين يسعون دائماً للتوفيق بين حياتهم الشخصية والمهنية.

السؤال رقم (05):

نص السؤال رقم (05) على: " هل تحرص على حل مشاكلك العائلية التي قد تؤثر على عملك الإداري؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 05	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	K ² قيمة	مستوى الدلالة
القرار						
نعم	44	88%	16.7	27.3		دال عند
لا	2	4%	16.7	-14.7		($\alpha=0.01$)
نوعاً ما	4	8%	16.7	-12.7	67.360	0000,
الإجمالي	50	100%	////			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (44) أفراد بنسبة مئوية بلغت 88%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة



تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 67.360 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا ما يدل على أن الموظفين يحرصون دائما على حل مشاكلهم العائلية بعيدا عن العمل للمحافظة على التركيز في عملهم الإداري.

السؤال رقم (06):

نص السؤال رقم (06) على: "هل تحاول جاهدا ألا تتغيب عن عملك دون مبرر لذلك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 06	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	46	92%	16.7	29.3	2	77.440	0000,	دال عند ($\alpha=0.01$)
لا	2	4%	16.7	-14.7				
نوعا ما	2	4%	16.7	-14.7				
الإجمالي	50	100%	50	0				



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (46) أفراد بنسبة مئوية بلغت 92%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 77.440 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

مما يعني أن الموظفين يحاولون قدر استطاعتهم المواظبة على الدوام وتقادي الغيابات.

السؤال رقم (07):

نص السؤال رقم (07) على: "هل تتعاون مع زملائك الموظفين لتسيير مختلف الأعمال الإدارية؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	قيمة K^2	مستوى الدلالة
القرار			والمتوقع			
نعم	38	76%	25.0	13.0		دال عند
نوعا ما	12	24%	25.0	-13.0	1	0000, 13.520
الإجمالي	50	100%	////			($\alpha=0.01$)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (38) أفراد بنسبة مئوية بلغت 76%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 24%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13.520 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

أي أن الموظفين أغلبهم يتحلون بروح التعاون من أجل تسيير مختلف الأعمال الإدارية داخل المؤسسة.



السؤال رقم (08):

نص السؤال رقم (08) على: " هل الأعمال الإدارية الموكلة لك تراها واضحة؟"،
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

النسبة	التركرار	التركرار	درجة	مستوى	القرار
النسبة	التركرار	التركرار	الحرية	K ² قيمة	الدالة
60%	16.7	13.3	عند	دال	عند
8%	16.7	-12.7	(α=0.01)	✓	0000,
32%	16.7	-7	2	✓	20.320
100%	////				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) أفراد بنسبة مئوية بلغت 60%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 20.320 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$).



وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. نستنتج أن أغلبية الموظفين يرون بأن طبيعة الأعمال الإدارية الموكلة لهم واضحة ومفهومة.

السؤال رقم (09):

نص السؤال رقم (09) على: " هل تواجه بعض النزاعات الداخلية في مكان عملك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 09	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	10	20%	16.7	-6.7	2	4.120	1270,	غير دال
لا	21	42%	16.7	4.3				
نوعا ما	19	38%	16.7	2.3				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (09) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 20%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال



بالبديل "لا" والبالغ عددهم (21) بنسبة مئوية قدرت بـ 42%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت بـ 38%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 4.120 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

مما يعني أن المؤسسات لا تخلو من بعض النزاعات والمشكلات الداخلية.

السؤال رقم (10):

نص السؤال رقم (10) على: "هل تتحكم في أعصابك أثناء المناوشات وتحسن التصرف مع زملائك الموظفين؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 10	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	34	68%	25.0	9.0	1	6.480	0.01	دال عند ($\alpha=0.05$)
أحياناً	16	32%	25.0	-9.0				
الإجمالي	50	100%	////					



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (34) أفراد بنسبة مئوية بلغت 68%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 32%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.480 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. أي أن معظم الموظفين يتحكمون في أعصابهم خلال المناوشات والنزاعات التي تحدث داخل المؤسسة ويحاولون التصرف بحكمة مع زملائهم.

السؤال رقم (11):

نص السؤال رقم (11) على: " هل تتهاون في أداء عملك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 11	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة
نعم	14%	7	18.0	1	25.920	0000
نوعاً ما	86%	43	-18.0			($\alpha=0.01$)
القرار						دال عند



الإجمالي

50

%100

////

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (11) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (43) أفراد بنسبة مئوية بلغت 86%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "توفاً ما" والبالغ عددهم (7) بنسبة مئوية قدرت بـ 14%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 25.920 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (12):

نص السؤال رقم (12) على: "هل تتواصل مع زملائك في العمل بشكل دائم؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 12	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	36	72%	16.7	19.3	2	36.640	0000,	دال عند

(α=0.01)	-14.7 -4.7	16.7 16.7	%4 %24	2 12	لا نوعا ما
	////	%100	50	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (12) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (36) أفراد بنسبة مئوية بلغت 72%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 24%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 36.640 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يدل على وجود اتصال دائم بين العمال والموظفين داخل المؤسسة وخارجها.



عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على : " للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين

الإداريين الشباب بجامعة المسيلة (" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول البسيطة بالنسبة للتساؤلات

التابعة للمحور الأول وهي (من 1 إلى 12)، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح دور السلوك الاجتماعي في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة						
أرقام العبارات	بدائل الاجابة	أعلى تكرار متحصل	النسبة المئوية	قيمة k ²	مستوى الدلالة	القرار
1	على أساس الشهادة	28	56%	21,280	0000,	دال عند 0.01
2	موظف دائم	46	92%	35,280	0000,	دال عند 0.01
3	نعم	39	78%	46.360	0,000	دال عند 0.01
4	نعم	41	82%	54.040	0000,	دال عند 0.01
5	نعم	44	88%	67.360	0010,	دال عند 0.05
6	نعم	46	92%	77.440	0000.	دال عند 0.01
7	نعم	38	76%	13.520	00.00	دال عند 0.01
8	نعم	30	60%	20.320	0,000	دال عند 0.01
9	لا/نوعا ما	19/21	48%	4.120	1270,	غير دال
10	نعم	34	68%	6.480	0110,	دال عند 0.05
11	نعم	43	86%	25.920	0000,	دال عند 0.01
12	نعم	36	76%	36.640	0000,	دال عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصا لنتائج الجداول البسيطة التي تم حسابها في الفصل

السابق نلاحظ أن هناك إتفاق بين أفراد عينة الدراسة في إستجاباتهم على أن: العتاد الإلكتروني الحديث



يساهم بشكل فعال في ترقية التسيير الإداري بكلية العلوم الانسانية، حيث جاءت كل النتائج دالة لصالح المجيبين بنعم باستثناء السؤال (9) والذي جاء غير دال ، أي لا يوجد اختلاف بين المجموعات/ وبالتالي يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الأولى والقائلة " للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة " .

ثانيا/ تحليل الفرضية الفرعية الثانية: "السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"

السؤال رقم (13):

نص السؤال رقم (13) على: "هل تحاول الحصول على الإرشاد والنصح الاجتماعي ممن تثق بهم من الموظفين؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 13	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	34	%68	16.7	17.3	2	30.040	0000,	دال عند (α=0.01)
لا	3	%6	16.7	-13.7				
نوعا ما	13	%26	16.7	-3.7				
الإجمالي	50	%100	////					



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (13) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (34) أفراد بنسبة مئوية بلغت 68%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 6%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (13) بنسبة مئوية قدرت بـ 26%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 30.040 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. حيث تدل هذه النتيجة على حاجة العمال والموظفين الدائمة للنصح والإرشاد خاصة من زملائهم الذين يثقون بهم.

السؤال رقم (14):

نص السؤال رقم (14) على: "هل تشارك زملائك الإداريين في الاستمتاع بأوقات الراحة القانونية؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

الفرق بين									
بدائل الإجابة على السؤال رقم 14	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار	
والمتوقع									
نعم	24	48%	16.7	7.3				دال عند	
لا	8	16%	16.7	-8.7				(α=0.05)	
نوعاً ما	18	36%	16.7	1.3	2	7.840	0200,		
الإجمالي	50	100%	50	50					



السؤال رقم (15):

نص السؤال رقم (15) على: "هل تستطيع تحقيق طموحاتك الإدارية في مكان عملك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

الفرق بين							
مستوى القرار	قيمة K ²	درجة الحرية	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	بدائل الإجابة على السؤال رقم 15
غير دال	3.040	2	-0.7	32%	16	32%	نعم
			-4.7	24%	12	24%	لا
			5.3	44%	22	44%	أحيانا
			////	100%	50	100%	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) أفراد بنسبة مئوية بلغت 64%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 24%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 44%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية



(2) قدرت بـ 3.040 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن أغلب الموظفين يسعون دائماً إلى تحقيق طموحاتهم في مجال عملهم.

السؤال رقم (16):

نص السؤال رقم (16) على: "هل تفضل القيام بالاحتجاجات والإضرابات للتعبير عن وجهة نظرك لدخل الجامعة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 16	التردد	النسبة المئوية	التردد المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	15	30%	16.7	-1.7	2	8.920	0.01	دال عند ($\alpha=0.01$)
لا	26	52%	16.7	9.3				
أحياناً	9	18%	16.7	-7.7				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (16) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (15) أفراد بنسبة



مئوية بلغت 30%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (26) بنسبة مئوية قدرت بـ 52%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 18%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.920 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن معظم الموظفين لا يميلون للاحتجاجات والاضرابات للتعبير عن وجهات نظرهم.

السؤال رقم (17):

نص السؤال رقم (17) على: "هل تحافظ على استقرارك الوظيفي في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 17	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	39	78%	16.7	22.3	46.360	دال عند
لا	2	4%	16.7	-14.7	0000,	($\alpha=0.01$)



	-7.7	16.7	%18	9	أحيانا
	////	%100	50		الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (17) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (39) أفراد بنسبة مئوية بلغت 78%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 18%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 46.360 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

مما يدل على أن الموظفين يسعون دائماً للحفاظ على استقرارهم الوظيفي مهما كانت الظروف والصعوبات في كل المجالات.



السؤال رقم (18):

نص السؤال رقم (18) على: "هل تهتم كثيرا بتنظيم وقتك واستغلاله بشكل مناسب؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 18	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	مستوى الدلالة	القرار
والموقع						
نعم	47	94%	25.0	22.0	دال عند	
لا	3	6%	25.0	-22.0	0000, 38.720	($\alpha=0.01$)
الإجمالي	50	100%	////			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (18) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (47) أفراد بنسبة مئوية بلغت 94%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 6%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 38.720 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.



نستنتج أن أغلب الموظفين الإداريين يهتمون كثيرا بتنظيم أوقاتهم وحسن استغلالها بشكل مناسب.

السؤال رقم (19):

نص السؤال رقم (19) على: " هل تمارس هواية أخرى خارج أوقات عملك؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 19	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	9	18%	16.7	-7.7	2	10.360	0060,	دال عند (α=0.01)
لا	27	54%	16.7	10.3				
أحيانا	14	28%	16.7	-2.7				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (9) أفراد بنسبة مئوية بلغت 18%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (27) بنسبة مئوية قدرت بـ 54%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (14) بنسبة



مئوية قدرت بـ 28%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 10.360 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أنه لا يتوفر لدى الموظفين الوقت الكافي لممارسة هوايات أخرى خارج الدوام الرسمي للعمل.

السؤال رقم (20):

نص السؤال رقم (20) على: " هل تداوم على حضور جميع الاجتماعات الرسمية والغير رسمية المبرمجة من طرف إدارة الجامعة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 20	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	15	30%	16.7	-1.7	2	1.720	4230,	غير دال
لا	14	28%	16.7	-2.7				
نوعاً ما	21	42%	16.7	4.3				
الإجمالي	50	100%	////					



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (20) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (15) أفراد بنسبة مئوية بلغت 30%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 28%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (21) بنسبة مئوية قدرت بـ 42%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 1.720 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن الموظفين منضبطين إلى حد ما فيما يخص المداومة على حضور الاجتماعات المبرمجة من طرف الإدارة سواء كانت رسمية أو غير رسمية.

السؤال رقم (21):

نص السؤال رقم (21) على: "هل يتوفر لدى الإدارة نظام الاجتماع عن بعد (VIDEO CONFERENCE) مع كافة المستخدمين؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 21	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
---------------------------------	-----------------	----------------	-----------------	---------------------------	-------------	---------------------	---------------	--------



				والمتوقع				
نعم	16	32%	25.0	-9.0				دال عند
لا	34	68%	25.0	9.0				($\alpha=0.05$)
الإجمالي	50	100%	////					0110, 6.480 1

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (21) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (16) أفراد بنسبة مئوية بلغت 32%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (34) بنسبة مئوية قدرت بـ 68%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.480 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن أغلب الإداريين لم تمكنهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من تطبيق تقنية الاجتماع أو التواصل عن بعد (VIDEO CONFERENCE).



السؤال رقم (22):

نص السؤال رقم (22) على: "هل إدارة الجامعة تواكب التطورات الحاصلة في المجال الإداري الإلكتروني؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 22	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	قيمة K^2	مستوى الدلالة	القرار
نعم	30	60%	16.7	13.3	2	20.320	0000,	دال عند $(\alpha=0.01)$
لا	4	8%	16.7	-12.7				
نوعا ما	16	32%	16.7	-0.7				
الإجمالي	50	100%	50	0				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (22) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) أفراد بنسبة مئوية بلغت 60%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 32%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء



إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 20.320 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (23):

نص السؤال رقم (23) على: " هل تساهم إدارة الجامعة في تحسين ظروف الأداء الوظيفي للمستخدمين الشباب؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 23	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	15	30%	16.7	-1.7	2	5.320	0700,	غير دال
لا	11	22%	16.7	-5.7				
نوعاً ما	24	28%	16.7	7.3				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (23) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (15) أفراد بنسبة



مئوية بلغت 30%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 22%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (24) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 5.320 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن إدارة الجامعة تسعى جاهدة إلى حد ما لتوفير وتحسين ظروف الأداء الوظيفي للمستخدمين الشباب.

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على: "السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول البسيطة بالنسبة للتساؤلات التابعة للمحور الأول وهي (من 13 إلى 23)، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30) يوضح مساهمة السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة						
أرقام العبارات	بدائل الاجابة	أعلى تكرار متحصل	النسبة المئوية	قيمة k^2	مستوى الدلالة	القرار
13	نعم	34	68%	30,040	0,074	دال عند 0.01
14	نعم	24	48%	7.840	0,020	دال عند 0.05
15	نعم/أحيانا	22/16	32/44%	3.040	0,219	غير دال



16	لا	26	52%	8.920	0,012	دال عند 0.01
17	نعم	39	78%	46.360	0.000	دال عند 0.01
18	نعم	47	94%	38.720	0.000	دال عند 0.01
19	لا	27	54%	10.360	0,006	دال عند 0.01
20	نعم/نوعا ما	21/15	42/30%	1.720	0,423	غير دال
21	لا	34	68%	6.480	0,011	دال عند 0.05
22	نعم	30	60%	20.320	0,000	دال عند 0.01
23	نعم/نوعا ما	24/15	48/30%	5.320	0,070	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصا لنتائج الجداول البسيطة التي تم حسابها في الفصل السابق نلاحظ أن هناك إتفاق بين أفراد عينة الدراسة في إستجاباتهم على أن: **السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بدرجة كبيرة في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة** ، حيث جاءت أغلب النتائج دالة لصالح المجيبين بنعم وهي الأسئلة (13، 14، 17، 18، 22) ، بينما جاءت الأسئلة (16، 19، 21) دالة لصالح المجيبين بلا، في حين جاءت الأسئلة المتبقية غير دالة، أي لا يوجد اختلاف بين المجموعات، وبالتالي يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الثانية والقائلة " **السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة** "

ثالثا/ تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: "حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"

السؤال رقم (24):

نص السؤال رقم (24) على: " هل تلتزم بمواعيد العمل الرسمية وتساهم في تحسين مهامك الإدارية بالجامعة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (31) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

الفرق بين		الفرق بين		الفرق بين		الفرق بين	
القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	التكرار المتوق	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 24
دال عند				22.0	76%	38	نعم
($\alpha=0.01$)	0000,	13.520	1	-22.0	24%	12	لا
				////	100%	50	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم () نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (24) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (38) أفراد بنسبة مئوية بلغت 76%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 24%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 13.520 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

يتبين من خلال النتائج أن الموظفين الإداريين الشباب يلتزمون إلى حد كبير بمواعيد العمل الرسمية من أجل تحسين المهام الإدارية بالجامعة.



السؤال رقم (25):

نص السؤال رقم (25) على: "هل التواصل الإداري بين الرئيس والمرؤوس داخل الجامعة يتسم بالرسمية؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (32) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 25	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	24	%48	25.0	-1.0	1	0.080	7770,	غير دال
نوعا ما	26	%52	25.0	1.0				
الإجمالي	50	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم () نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (25) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (24) أفراد بنسبة مئوية بلغت %48، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نوعا ما " والبالغ عددهم (26) بنسبة مئوية قدرت بـ %52، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.080 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائيا



بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن هناك تواصل بجدية ورسمية بشكل مقبول بين الرؤساء والمرؤوسين داخل الجامعة.

السؤال رقم (26):

نص السؤال رقم (26) على: " هل تنجز مهامك الإدارية وفقا لمعايير الجودة المطلوبة؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 26	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	45	90%	25.0	20.0	1	32.000	0000,	دال عند (α=0.01)
نوعا ما	5	10%	25.0	-20.0				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (26) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (45) أفراد بنسبة مئوية بلغت 90%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في



التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 32.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن أغلب الموظفين الإداريين يلتزمون بمعايير الجودة المطلوبة في إنجاز مهامهم ال

السؤال رقم (27):

نص السؤال رقم (27) على: "هل كثرة المهام الإدارية تؤثر على استقرارك الوظيفي؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 27	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	6	12%	16.7	-10.7	2	10.360	0060,	دال عند ($\alpha=0.01$)
لا	23	46%	16.7	6.3				
نوعاً ما	21	42%	16.7	4.3				
الإجمالي	50	100%	////					



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (27) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (6) أفراد بنسبة مئوية بلغت 12%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (23) بنسبة مئوية قدرت بـ 46%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (21) بنسبة مئوية قدرت بـ 42%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 10.360 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن كثرة المهام الإدارية لا تؤثر كثيراً على الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسية.

السؤال رقم (28):

نص السؤال رقم (28) على: "هل عملك الحالي يتوافق مع مؤهلاتك وقدراتك المهنية؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (35) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 28	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
---------------------------------	-----------------	----------------	-----------------	-----------------------------------	-------------	------------	---------------	--------

نعم	33	66%	25.0	.08	1	5.120	0240,	دال عند ($\alpha=0.05$)
لا	17	34%	25.0	-.08				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه رقم () نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (28) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (33) أفراد بنسبة مئوية بلغت 66%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 34%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 5.120 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (29):

نص السؤال رقم (29) على: "هل تسمين وتقدير المجهودات الفردية للعاملين الشباب ينعكس بالإيجاب على استقرارهم الوظيفي؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (36) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29)

الفرق بين		الفرق بين		الفرق بين		الفرق بين	
بدائل الإجابة على السؤال رقم 29	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة
القرار							
نعم	43	86%	16.7	26.3			
لا	2	4%	16.7	-14.7			
نوعا ما	5	10%	16.7	-11.7			
الإجمالي	50	100%					
						62.680	0000, (α=0.01)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (29) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (43) أفراد بنسبة مئوية بلغت 86%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 62.680 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن جل الموظفين الإداريين راضون عن تقدير وتثمين مجهوداتهم الفردية من طرف المسؤولين مما انعكس إيجاباً على استقرارهم الوظيفي.

السؤال رقم (30):

نص السؤال رقم (30) على: "هل تنظم إدارة الجامعة حصص تكوينية لرسكلة الموظفين الإداريين الشباب الجدد؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 30	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة
مستوى الدلالة	القرار					
والموقع						
نعم	41	82%	16.7	24.3		
لا	8	16%	16.7	-8.7		
نوعاً ما	1	2%	16.7	-15.7	2	54.760 ^{***}
الإجمالي	50	100%	////			0000, ^{***}

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (30) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (41) أفراد بنسبة مئوية بلغت 82%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 16%، في حين أن المجموعة الثالثة



تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعا ما" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 54.760 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن إدارة الجامعة تسعى دائما إلى تطوير وتنمية أداء الموظفين الإداريين الشباب الجدد من خلال تنظيم حصص ودوات تكوينية.

السؤال رقم (31):

نص السؤال رقم (31) على: "هل تقوم إدارة الجامعة بتحديد مهام الموظفين الجدد بشكل موضوعي دون تحيز؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (38) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 31	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	42	84%	25.0	17.0	1	23.120	0000,	دال عند ($\alpha=0.01$)
لا	8	16%	25.0	-17.0				
الإجمالي	50	100%	50	0				



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (31) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (42) أفراد بنسبة مئوية بلغت 84%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 16%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 23.120 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أنه تتوفر لدى مبرمجين مختصين في مجال الحواسيب والاتصالات المؤسسة بنسبة 77%.

السؤال رقم (32):

نص السؤال رقم (32) على: "هل تشعر بأنك لست في المكان المناسب؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 32	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	7	14%	25.0	-18.0	1	25.920	0000,	دال عند

($\alpha=0.01$)			18.0	25.0	%86	43	الإجمالي
				////	%100	50	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (32) بالبديل " نعم " وقد بلغ عددهم (7) أفراد بنسبة مئوية بلغت 14%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " والبالغ عددهم (43) بنسبة مئوية قدرت بـ 86%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 25.920 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

يؤكد الموظفون من خلال هذه النتائج أن كل موظف حصل على المكان المناسب له في السلم الإداري

السؤال رقم (33):

نص السؤال رقم (33) على: " هل تتوفر بإدارة الجامعة مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية بين المستخدمين؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (40) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33)

الفرق بين							
بدائل الإجابة على السؤال رقم 33	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة
القرار							
نعم	44	88%	25.0	19.0			دال عند
لا	6	12%	25.0	-19.0	1	28.880	0000, (0.01=α)
الإجمالي	50	100%					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (33) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (44) فرداً بنسبة مئوية بلغت 88%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 12%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 28.880 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج أن إدارة الجامعة تسعى وتعمل دائماً على توفير المناخ الملائم للموظفين وعلاقاتهم الإنسانية داخل الجامعة.



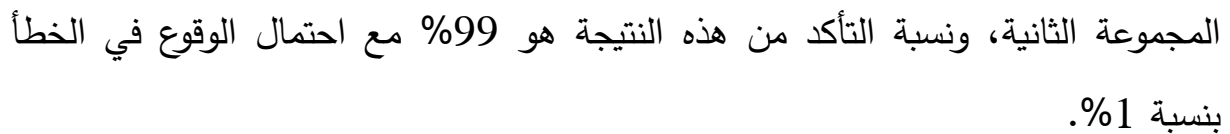
السؤال رقم (34):

نص السؤال رقم (34) على: "هل تقوم إدارة الجامعة بالتغيير الدوري لمناصب العمل على الموظفين الشباب؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (41) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 34	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	8	%16	25.0	-17.0	1	23.120	0000,	دال عند (0.01=α)
لا	42	%84	25.0	17.0				
الإجمالي	50	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (34) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (8) فرداً بنسبة مئوية بلغت %16، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (42) بنسبة مئوية قدرت بـ %84، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 23.120 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح



نص السؤال رقم (35) على: " هل تهتم الإدارة بالحالة الصحية والنفسية والاجتماعية للموظفين الإداريين الشباب؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

بدائل الإجابة على السؤال رقم 35	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الدرجة الحرة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	9	18%	16.7	-7.7		دال عند $(\alpha=0.05)$
لا	17	34%	16.7	.3		
نوعا ما	24	48%	16.7	7.3	0340, 6.760 ^{***} 2 ^{***}	
الإجمالي	50	100%	50			

117



تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (24) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (χ^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 6.760 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال رقم (36):

نص السؤال رقم (36) على: " هل حصلت على ترقية إدارية مؤخراً؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (43) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (36)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 36	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K^2 قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	31	62%	16.7	14.3	2	25.240	0000, (0.01)	دال عند
لا	17	34%	16.7	.3				
نوعاً ما	2	4%	16.7	-14.7				
الإجمالي	50	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين



تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (36) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (31) أفراد بنسبة مئوية بلغت 62%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 34%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 25.240 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه هناك يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال رقم (37):

نص السؤال رقم (37) على: "هل أنت راض عن راتبك الشهري مقابل عملك الإداري؟"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (44) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (37)

الفرق بين						
بدائل الإجابة على السؤال رقم 37	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نعم	17	34%	16.7	3	2	0.760
لا	14	28%	16.7	-2.7		
نوعاً ما	19	38%	16.7	2.3		
الإجمالي	50	100%	50	0		
القرار						
غير دال						
6840,						



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (37) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (17) أفراد بنسبة مئوية بلغت 34%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 28%، في حين أن المجموعة الثالثة تمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "نوعاً ما" والبالغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت بـ 38%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 0.760 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نستنتج أن الموظفين الإداريين الشباب راضون إلى حد ما عن رواتبهم الشهرية التي يتقاضونها مقابل أعمالهم الإدارية.

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على : " حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول البسيطة بالنسبة للتساؤلات التابعة للمحور الثالث وهي (من 24 إلى 37)، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:



الجدول رقم (45) يوضح مساهمة السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة						
أرقام العبارات	بدائل الاجابة	أعلى تكرار متحصل	النسبة المئوية	قيمة k^2	مستوى الدلالة	القرار
24	نعم	38	%76	13,520	0,000	دال عند 0.01
25	نعم/نوعا ما	26/24	%48/52	0.080	0,777	غير دال
26	نعم	45	%90	32.000	0,000	دال عند 0.01
27	لا	23	%46	10.360	0,006	دال عند 0.01
28	نعم	33	%66	5.120	0.024	دال عند 0.05
29	نعم	43	%86	62.680	0.000	دال عند 0.01
30	نعم	41	%82	54.760	0,000	دال عند 0.01
31	نعم	42	%84	23.120	0,000	دال عند 0.01
32	لا	43	%86	25.920	0,000	دال عند 0.05
33	نعم	44	%88	28.880	0,000	دال عند 0.01
34	لا	42	%84	23.120	0,000	دال عند 0.01
35	نوعا ما	24	%48	6.760	0,034	دال عند 0.05
36	نعم	31	%62	25.240	0,000	دال عند 0.01
37	نعم/نوعا ما	19/17	%38/34	0.760	0,684	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصا لنتائج الجداول البسيطة التي تم حسابها في الفصل السابق نلاحظ أن هناك إتفاق بين أفراد عينة الدراسة في إستجاباتهم على أن: **حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب بدرجة كبيرة في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة** ، حيث جاءت أغلب النتائج دالة لصالح المجيبين بنعم وهي الأسئلة (26، 28، 29، 30، 31، 33، 36) ، بينما جاءت الأسئلة (27، 32، 34) دالة لصالح المجيبين بلا، في حين جاءت الأسئلة المتبقية غير دالة، أي لا



يوجد اختلاف بين المجموعات، وبالتالي يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الثالثة والقائلة " حب العمل

يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة"

ثالثاً/ الاستنتاج العام:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة وتحليل البيانات إحصائياً توصلنا إلى

مجموعة من النتائج والتي سنعرضها فيما يلي:

- وجود اتجاهات إيجابية للموظفين الشباب نحو الاستقرار الوظيفي.
- للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب

بجامعة المسيلة

- السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم

الوظيفي بجامعة المسيلة

- حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة

المسيلة

و من هنا نستنتج أن الفرضيات التي قمنا بصياغتها في بداية البحث تتحقق

في إطار العامل الزمكاني والعينة المبحوثة.

الخاتمة



خاتمة:

لقد حاولنا قدر الإمكان الالتزام بخطوات البحث العلمي و السير وفق القواعد والخطوات الأكاديمية حتى تكون نتائج الدراسة معبرة عن الواقع الامبريقي، فبعد جرد التراث النظري والقراءة المستفيضة لما توفر لدينا من دراسات سابقة عن متغيرات الدراسة، تم تحديد إشكالية البحث وصياغة الفرضيات التي نزلنا بها إلى الميدان مستخدمين مجموعة من التقنيات لجمع البيانات التي تتلاءم مع المنهج الوصفي الذي يعتبر أنسب المناهج لرصد هذه الظاهرة، و بعد جمع المعطيات الإمبريقية تمت ترجمتها إلى نسب مئوية بغية تحليلها و تفسيرها للخروج بنتائج تمكنا من الإجابة على تساؤل الإشكالية، الذي يبحث في اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي في المؤسسة العمومية الجزائرية حيث بينت الشواهد الكمية والكيفية أن الشباب لهم اتجاهات إيجابية نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة العمومية محل الدراسة ولو ظاهريا.

فالشباب العامل في المؤسسة العمومية يجعله يحس بأن عمله دائم ومستقر وأنه يحصل على امتيازات لا توجد بالقطاعات الأخرى وهذا ما يؤدي إلى استقراره الوظيفي، بالرغم من انخفاض الأجور والرواتب مقارنة بمؤسسات القطاع الخاص، فالعامل بالمؤسسات العمومية لا يكاد ينال نصيبه من توزيع العائد نظرا للاعدالة كم المدخلات مقارنة مع حجم المخرجات بالإضافة إلى الظروف التنظيمية غير المرضية التي تعمل على خفض روحه المعنوية وتدني دافع الإنجاز لديه مما أفرز أداء وظيفي سلبي خالي من التميز والإبداع الذي تسعى.

وفي الأخير نرجو أن نكون قد وفقنا ولو بالقسط القليل في هذا البحث وإعطاء نظرة واقعية عن واقع اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي في المؤسسة العمومية الجزائرية.

المراجع



قائمة المراجع:

أولا/ الكتب.

- 1- ابن المنظور لسان العرب ، المجلد الرابع، دار مجدلاوي ، القاهرة .
- 2- أحمد بدران : الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 3- أحمد محمد حسن صالح وآخرون (د س) ، الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية ، ج 2 ، مركز الإسكندرية للكتاب ، (د ط) ، الإسكندرية.
- 4- احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، مج1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008.
- 5- جبران مسعود : الرائد معجم ألفبائي في اللغة العربية، دار العلم للملايين، بيروت، ط3، 2005.
- 6- حامد عبد السلام زهران (1984) : علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، (د ط) القاهرة.
- 7- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1997.
- 8- حمو أبو ظريفة : الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية من الأغنوميا ، جامعة الجزائر، دون سنة.
- 9- خليل عبد الرحمان (د س) : علم النفس الاجتماعي، ط 2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- 10- دميري أحمد : مساهمة في دراسة ظروف العمل ، ديوان المطبوعات ، الجزائر، دون سنة.
- 11- الديب إبراهيم رمضان : دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2006 .
- 12- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر، 2002.



- 13- زين العابدين درويش (1999): علم النفس الاجتماعي، أسسه وتطبيقاته، دار الفكر العربي، (د ط)، القاهرة.
- 14- السيد شتا: تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
- 15- شتا ، السيد علي : تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، الاسكندرية ، مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 .
- 16- صالح السعيد(1996): المخدرات والمجتمع، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 17- صالح حسن الداهري ووهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام ، دار الكندي ، ط 1 ، الأردن ، 1999 .
- 18- صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي للجامعين ،دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003.
- 19- طلعت لطفي إبراهيم : علم اجتماع التنظيم وعمل ، دار غريب للطباعة ، 2007.
- 20- عاشور ، أحمد صقر : إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1973 .
- 21- عبد الباقي صلاح الدين : السلوك الفعال في المنظمات ، الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 2003.
- 22- عبد الفتاح دويدار (1992): سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات ، دار النهضة العربية، (د ط) ، بيروت .
- 23- عبد اللطيف محمد خليفة (2000): دراسات في علم النفس الاجتماعي، المجلد الثاني، دار قباء (د ط)، القاهرة.



- 24- عبد اللطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاتة محمود (د س): سيكولوجية الاتجاهات دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع (د.ط).
- 25- عبد المجيد نشواتي (1997): علم النفس التربوي، جامعة اليرموك، ط9 ، الأردن.
- 26- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع: علم إدارة الأفراد، د ط، الرياض، 1973 .
- 27- عدون ، ناصر دادي : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية ، الجزائر ، دار المحمدية ، 2003 .
- 28- عطوف محمود ياسين: مدخل في علم النفس الاجتماعي، دار النهار للنشر، (د، ط) بيروت.
- 29- عمار بحوش ومحمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 30- العميان محمد سلمان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2004 .
- 31- فارق السيد عثمان : سيكولوجية العولمة، دار الأمين للنشر والتوزيع ، ط 1 ، القاهرة ، 2003 .
- 32- فرج عبدالقادر طه : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1986 .
- 33- فليح فاروق عبده : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار الميسرة ، الأردن ، 2009 .
- 34- القاموس المحيط: مكتبة لبنان ، ناشرون ، سنة 1944 – 1979 .
- 35- كامل محمد عويفة: رحلة علم النفس، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، 1996.
- 36- لخضر عزوز ، مقياس منهجية البحث العلمي في علم النفس التربوي جامعة منتوري: قسنطينة، 2005/2004.



- 37- مجدي أحمد عبد الله (2003): السلوك الاجتماعي ودينامياته محاولة تفسيرية ، دار المعرفة الجامعية ، (د ، ط) الإسكندرية.
- 38- محمد طلعت عيسى : الخدمة الاجتماعية العمالية ، مكتبة القاهرة، دون سنة.
- 39- محمد على محمد: مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975.
- 40- محمد فتحي عكاشة، محمد شفيق زكي: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 41- محمد مصطفى زيدان (1965): السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي، مكتبة النهضة المصرية ، (د،ط) ، القاهرة.
- 42- محي الدين مختار (د،س) : محاضرات في علم النفس الاجتماعي. ديوان المطبوعات الجامعية (د، ط)، الجزائر.
- 43- مقدم عبد الحفيظ (2003) : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر.
- 44- منذر الضامن، أساسيات البحث العلمي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 45- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط1 ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2004.

ثانيا/ الرسائل والمذكرات:

- 46- بن منصور رفيقة: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة الحاج الخضر باتنة، 2015.



47- دايري رابح (2013): دور الاتصال الإستراتيجي في دور الشباب، رسالة ماجستير، قسم علوم الإعلام والاتصال، الجزائر

ثالثا/ المجالات والدوريات:

48- الصرايرة خالد أحمد : الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، جامعة مؤتة ، الأردن ، المجلد 2 ، عدد 3 ، 2009 .

الملاحق

ملحق رقم (1)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

1985
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - Msila

استمارة استبيان
موجهة للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة
الفترة من [2010 – 2021]

موضوع الدراسة:

اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية
[دراسة ميدانية للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة – الفترة من [2010 – 2021]]

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة تخرج ماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
في الموضوع المذكور أعلاه، يشرفني أن أطلب من سيادتكم المحترمة الإجابة على كل الأسئلة
المدونة في هذه الاستمارة، علما أن إجاباتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
ويمكن الوصول من خلالها إلى نتائج دقيقة وصحيحة تفيد هذه الدراسة.

إعداد الطالبة الباحثة:
صليحة شريد

إشراف الدكتور:
رمضان بن جعفر

السنة الجامعية: 2021 / 2022



موضوع الدراسة

اتجاهات الشباب نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية

[دراسة ميدانية للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة – الفترة من 2010 – 2021]

إشكالية الدراسة : هل لاتجاهات الشباب دور في الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية؟

الفرضية العامة : لاتجاهات الشباب دور فعال في الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة.

الفرضية الثانية: السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة.

الفرضية الثالثة: حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة.

نرجوا من سيادتكم المحترمة وضع إشارة [X] في الخانة المناسبة في كل محاور وفقرات هذا الاستبيان.

المحور الأول: البيانات الشخصية للموظف الإداري:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: (20 - 25 سنة) ☐ (26 - 31 سنة) ☐ (32 - 37 سنة) ☐ (38 - 43 سنة) ☐

الحالة العائلية: أعزب/عزباء ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة) ☐

المؤهل العلمي:

الوظيفة الإدارية:

الخبرة المهنية:

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان الموجه للموظفين الإداريين الشباب بإدارة جامعة المسيلة:

رقم السؤال	أُسئلة الفرضية الفرعية الأولى للسلوك الاجتماعي دور مهم في الاستقرار الوظيفي للموظفين الإداريين الشباب بجامعة المسيلة.
01	على أي أساس تم توظيفك في المنصب الذي تشغله حالياً؟ أ/ على أساس الشهادة ☐ ب/ على أساس المؤهل العلمي ☐ ت/ على أساس الاختبار المهني ☐ ث/ بطريقة أخرى أذكرها
02	ماهي وضعيتك المهنية بالجامعة ؟ موظف دائم ☐ موظف متعاقد ☐
03	هل تشعر بالاستقرار في وظيفتك المهنية الحالية ؟ نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
04	هل تحاول الموازنة بين حياتك الشخصية والمهنية في آن واحد؟ نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
05	هل تحرص على حل مشاكلك العائلية التي قد تؤثر على عملك الإداري؟ نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐



06	هل تحاول جاهدا ألا تتغيب عن عملك دون مبرر لذلك؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
07	هل تتعاون مع زملائك الموظفين لتسيير مختلف الأعمال الإدارية؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
08	هل الأعمال الإدارية الموكلة لك تراها واضحة؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
09	هل تواجه بعض النزاعات الداخلية في مكان عملك؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
10	هل تتحكم في أعصابك أثناء المناوشات وتحسن التصرف مع زملائك الموظفين؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
11	هل تنهون في أداء عملك الإداري؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
12	هل تتواصل مع زملائك في العمل بشكل دائم؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
أسئلة الفرضية الفرعية الثانية		
السلوك الفردي للموظفين الإداريين الشباب يساهم بشكل فعال في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة.		
13	هل تحاول الحصول على الإرشاد والنصح الاجتماعي ممن تثق بهم من الموظفين؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
14	هل تشارك زملائك الإداريين في الاستمتاع بأوقات الراحة القانونية؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
15	هل تستطيع تحقيق طموحاتك الإدارية في مكان عملك؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐ ما هو طموحك؟.....
16	هل تفضل القيام بالاحتجاجات والإضرابات للتعبير عن وجهة نظرك داخل الجامعة؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
17	هل تحافظ على استقرارك الوظيفي في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
18	هل تهتم كثيرا بتنظيم وقتك واستغلاله بشكل مناسب؟	نعم ☐ لا ☐
19	هل تمارس هواية أخرى خارج أوقات عملك؟	نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
20	هل تداوم على حضور جميع الاجتماعات الرسمية والغير رسمية المبرمجة من طرف إدارة الجامعة؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
21	هل يتوفر لدى الإدارة نظام الاجتماع عن بعد (VIDEO CONFERENCE) مع كافة المستخدمين؟	نعم ☐ لا ☐
22	هل إدارة الجامعة تواكب التطورات الحاصلة في المجال الإداري الإلكتروني؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
23	هل تساهم إدارة الجامعة في تحسين ظروف الأداء الوظيفي للمستخدمين الشباب؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
أسئلة الفرضية الفرعية الثالثة		
حب العمل يساعد الموظفين الإداريين الشباب في استقرارهم الوظيفي بجامعة المسيلة.		
24	هل تلتزم بمواعيد العمل الرسمية وتساهم في تحسين مهامك الإدارية بالجامعة؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
25	هل التواصل الإداري بين الرئيس والمروؤوس داخل الجامعة يتسم بالرسمية والجدية؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
26	هل تنجز مهامك الإدارية وفقا لمعايير الجودة المطلوبة؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
27	هل كثرة المهام الإدارية تؤثر على استقرارك الوظيفي؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐
28	هل عملك الحالي يتوافق مع مؤهلاتك وقدراتك المهنية؟	نعم ☐ لا ☐
29	هل تثمين وتقدير المجهودات الفردية للعاملين الشباب ينعكس بالإيجاب على استقرارهم الوظيفي؟	نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

قائمة الملاحق



30	هل تُنظَّم إدارة الجامعة حصص تكوينية لرسكلة الموظفين الإداريين الشباب الجدد؟	☐ نعم ☐ لا
31	هل تقوم إدارة الجامعة بتحديد مهام الموظفين الجدد بشكل موضوعي دون تحيز؟	☐ نعم ☐ لا
32	هل تشعر بأنك لست في المكان المناسب إدارياً؟ إذا كان الجواب بـ نعم وضح ذلك " الجواب:	☐ نعم ☐ لا
33	هل يتوفر بإدارة الجامعة مناخ ملائم للعلاقات الإنسانية بين المستخدمين ؟	☐ نعم ☐ لا
34	هل تقوم إدارة الجامعة بالتغيير الدوري لمناصب العمل على الموظفين الشباب؟ وضح كيف يتم ذلك الجواب:	☐ نعم ☐ لا
35	هل تهتم الإدارة بالحالة الصحية والنفسية والاجتماعية للموظفين الإداريين الشباب؟	☐ نعم ☐ لا ☐ نوعاً ما
36	هل تحصلت على ترقية إدارية مؤخراً؟	☐ نعم ☐ لا ☐ نوعاً ما
37	هل أنت راض عن راتبك الشهري مقابل عملك الإداري؟	☐ نعم ☐ لا ☐ نوعاً ما

شكراً على تعاونكم

إشراف الدكتور

رمضان بن جعفر

إعداد الطالبة الباحثة:

صليحة شريد

السنة الجامعية : 2021 / 2022



ملحق رقم (1)
قائمة المحكمين

الاسم واللقب	الرتبة
بن خالد جمال	أستاذ محاضر أ
بداوي محمد سفيان	أستاذ محاضر أ
فوضيل رمضان	أستاذ محاضر أ





Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: اتجاهات الشباب نحو الاستقمار الوظيفي في المؤسسة
العامة الجزائرية

إعداد الطلبة:

- 1- بشري صليحة رقم التسجيل: 161631286741
- 2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبة: التخصص: دة فليم وعمل
إشراف: بين جعفر رمضان الرتبة: أستاذ التعليم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي 2020-
2021 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء المشرف(ة):



جمال بن خالد

الموقع الإلكتروني: <http://www.campus.univ-msila.dz/facshs/>
الفايسوك: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>
هاتف/ فاكس: +213 35 35 3044

نحمد الله