

## الارتباط بمكان العمل لدى عينة من العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة

### Workplace Attachment among a sample of workers in SONELGAZ company (SDE) Constantine

تاريخ الاستلام : 2022/06/27 ؛ تاريخ القبول : 2022/09/20

#### ملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الارتباط بمكان العمل، ومعرفة إذا كانت هناك فروق دالة في مستوى هذا الارتباط عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) ترجع لمتغيرات (السن-الجنس-الأقدمية-المستوى التعليمي-الرتبة الوظيفية-الحالة العائلية). ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، باستخدام مقياس الارتباط بمكان العمل لدى الراشد (AAW) كأداة تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من 79 عاملا على مستوى مؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات بينت نتائج الدراسة أن مستوى الارتباط بمكان العمل بمستوى متوسط لدى عينة العاملين، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ارتباط العاملين بمكان العمل تعزى إلى المتغيرات المذكورة أعلاه، وقد قدم الباحثان بناء على هذه النتائج مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** الارتباط بمكان العمل؛ الارتباط الآمن بمكان العمل؛ الارتباط غير الآمن بمكان العمل.

\* عماد قدور

الطاهر بن عبد الرحمن

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة  
2، الجزائر.

#### Abstract

The present study aimed to explore the level of Workplace Attachment and determine whether there are significant differences between (age - gender - years of service- educational level-job rank-family status) categories in Workplace Attachment levels .

The research is based on descriptive approach. Questionnaire assessments, using the Adult Attachment Workplace scale (AAW), were collected from 79 workers in Sonelgaz company (SDE) Constantine.

The findings showed that the level of Workplace Attachment among participants is medium. No significant differences in Workplace Attachment due to the above-mentioned variables.

**Keywords:** Workplace attachment; secure workplace attachment; insecure workplace attachment.

#### Résumé

La présente étude vise à explorer le niveau d'attachement au lieu du travail et à déterminer s'il existe des différences significatives entre les catégories (âge - sexe - ancienneté - niveau d'éducation - rang professionnel - situation de famille) dans les niveaux d'attachement au lieu du travail.

La recherche est basée sur l'approche descriptive. Des questionnaires d'évaluation, utilisant l'échelle d'attachement au travail chez l'adulte (AAW), ont été recueillis auprès de 79 travailleurs de la société Sonelgaz (SDE) Constantine.

Les résultats ont montré que le niveau d'attachement au lieu du travail chez les participants est moyen. Pas de différences significatives dans l'attachement au lieu travail dues aux variables suscitées.

**Mots clés:** attachement au lieu de travail; attachement sécurisé au lieu de travail ; attachement insécurisé au lieu de travail .

\* Corresponding author, e-mail: [imed.kaddour@univ-constantine2.dz](mailto:imed.kaddour@univ-constantine2.dz)

## مقدمة:

بدأ في الأونة الأخيرة الحديث على ما يسمى بالارتباط بمكان العمل والفضل يرجع أولاً إلى طبيب الأمراض العقلية والمحلل النفسي البريطاني (Bowlby, 1969) الذي أتى بنظرية التعلق من خلال دراسته في ستينيات القرن العشرين لسلوك الطفل وتعلقه المعرفي-العاطفي بالوالدين؛ فكانت من بين النظريات الرائجة والمؤثرة في علم النفس، ثم بدأت البحوث تتسع لدراسة التعلق لدى الكبار إلى أن طبقت نتائجها في ميدان العمل بفضل مجموعة من الباحثين نذكر منهم؛ ( Hazan et al, 1990) بحيث ركزوا في دراستهم على ربط الارتباط بالعلاقة مع القادة، زملاء العمل، المؤطرين، رؤساء المصالح، المنظمة كمصدر للدعم الاجتماعي والاندماج؛ و على وجه الخصوص قام باحثون بالتطرق إلى ديناميكية الارتباط في علاقات العمل بحيث ترتبط ارتباطاً مباشراً بنتائج القيم التنظيمية ( Wu et al, 2017)؛ ومنهم من ركز على اتخاذ القرارات الأخلاقية ( Chugh, et al, 2011)، وآخرون درسوا السلوك التفاوضي الفعال (Lee et thompson,2011). (Jeffrey Yip, 2018).

## إشكالية:

يتضح لنا في ضوء كل من التراث الأدبي والدراسات السابقة أن هناك اهتماماً من جانب الباحثين وخاصة الأجانب بظاهرة الارتباط بمكان العمل، مع ندرة الدراسات العربية في هذا الموضوع -وذلك في حدود اطلاع الباحث- التي تستوجب إلقاء الضوء على مفهوم الارتباط بمكان العمل بأسلوبيه الأمن وغير الأمن، ونظراً لأهمية هذا الموضوع في الأونة الأخيرة. نحاول في دراستنا هذه واستناداً على نظرية التعلق التي طبقت في المجال التنظيمي أن نقيس مستويات الارتباط بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة، وهذا من خلال الإجابة على سؤال الإشكالية الآتي:

ما هو مستوى الارتباط بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### 2 - 1 الفرضية العامة:

يوجد ارتباط بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة

### 2 - 2 الفرضيات الجزئية:

- يوجد ارتباط آمن عالٍ بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة.
- يوجد ارتباط غير آمن منخفض بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ارتباط العاملين بمكان العمل تعزى لمتغيرات (السن-الجنس-سنوات الخدمة-المستوى التعليمي-الرتبة الوظيفية-الحالة العائلية).

### 3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- التحقق من مستويات الارتباط بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة.

- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في متوسطات اتجاهات العاملين نحو الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغيرات (السن-الجنس-سنوات الخدمة-المستوى التعليمي-الرتبة الوظيفية-الحالة العائلية).

#### 4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو ارتباط العاملين بمكان العمل لدى العاملين، بالإضافة إلى:

- دراسة واقع هذا الارتباط ومعرفة خصائصه وأبعاده ومعاييرته المختلفة.  
- محاولة الكشف عن مدى انتشار ظاهرة الارتباط بمكان العمل، ومن خلال ذلك يمكن تقديم اقتراحات تعزز من تواجد الارتباط الآمن لدى العاملين.

#### 5- مفاهيم الدراسة:

##### 1-5 الارتباط بالمكان:

يرى (Low, 1992) بأنه: "العلاقة الرمزية الناجمة عن إعطاء الفرد معنى وجداني وعاطفي مشتركاً ثقافياً بينه وبين مكان مُحدد". (Ivan Ajdukovic, 2014، صفحة 312)

##### 2-5 الارتباط بمكان العمل:

حسب (Rioux, 2006) يُعرف الارتباط بمكان العمل على أنه: " الرابطة العاطفية الناجمة عن التفاعل الدينامي بين الشخص وبيئته". (Scrima, 2014)

##### 3-5 أسلوب الارتباط الآمن:

يُعرفه كل من (Harms, 2011) و (Hasan & Shaver, 1990) على أنه: " الارتباط الآمن يتميز به الأفراد ذوا مستويات منخفضة من القلق ومستوى منخفض في تجنب إقامة العلاقة مع الآخرين؛ وهم ينظرون إلى أنفسهم وإلى غيرهم بنظرة إيجابية، مع كونهم مرنين ويقدمون الدعم للآخرين عند الحاجة". (Delia Virga, 2019)

##### 4-5 أسلوب الارتباط غير الآمن:

تكون علاقة الفرد مع الآخرين في هذا الأسلوب غير آمنة وتحتوي على عناصر من عدم الثقة مع عناصر القلق أو التجنب وتفتقر إلى قاعدة آمنة. تعتبر علاقة مختلة. وهو أسلوب التعامل مع الآخرين المميز بخصائص كل من القلق (على سبيل المثال ، الخوف أو القلق المتناقض) أو التجنب (على سبيل المثال ، الرفض)؛ وهي خصائص متعلقة بتجربة الطفولة التي بها مشاكل وبالصعوبات في المهن وعلاقات البالغين. تؤثر هذه الأنماط على حوالي 30% أو أكثر من السكان. (kadir, 2017, p : 2)

#### 7- الدراسات السابقة:

##### 1-7دراسة (Slatten and Mehmetoglu, 2011): بعنوان:

( Antecedent and :A study from the hospitality industry )  
(effects of engaged frontline employees

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العوامل المتعلقة بمشاركة العاملين في الخط الأمامي؛ وركزت على استخدام الاستقلالية و التوجه الاستراتيجي و أهمية الدور كمقدمات للارتباط بالعمل لمعرفة مدى تأثيره على السلوك الابتكاري. وتم وضع نموذج مفاهيمي واختباره على عينة مكونة من 279 من موظفي الخط الأمامي للمنظمات الصحية، وتبين النتائج أن ارتباط العاملين له علاقة وثيقة بالسلوك الابتكاري لديهم.

(Terje Slatten, 2011)

كما أثبتت الدراسات في مجال البحوث في معهد الإدارة المعتمد في عام 2007 وجود علاقة قوية بين الارتباط بالعمل والتأثير على الموظفين و الابتكار، وهذا بناءً على نتائج المسح عن حوالي 1500 مدير في جميع أنحاء المملكة المتحدة، فوجد أن 92%

من المديرين فخورين بالعمل الذي يقومون بأدائه. وهذا يتفق مع العبارة الشهيرة للبروفيسور Birkinshaw في كلية الأعمال بلندن بأن ارتباط الموظف هو شرط لا غنى عنه للابتكار، ففي تجربته قال أن الموظفين يمكن أن يستثمروا وقتهم في اتجاهات متعددة مثل خدمة العملاء، وابتكار منتجات ذات جودة عالية، ولكن لا يمكنه تعزيز الابتكار الحقيقي دون الارتباط بالعمل. (المغربي، 2012)

2-7 دراسة (Basikin,2007): بعنوان:

### Work : (Vigor, Dedication and Absorption engagement among secondary school English teachers in Indonesia)

أجراها على عينة مكونة 152 مدرس من مدرسي اللغة الإنجليزية العاملين بالمدارس الثانوية في (Yogyakarta) بأندونيسيا، تم جمع البيانات باستخدام الشكل المختصر لمقياس (The Utrecht Work Engagement Scale) (UWES 9) (Basikin, 2007) بهدف إيجاد تأثير العوامل الديموغرافية وهي (السن، الجنس، الخبرة) على الارتباط بالعمل. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للعوامل الديموغرافية على الارتباط بالعمل لدى العاملين.

3-7 دراسة (Robinson, 2006): توصل إلى أن الارتباط الوظيفي يؤثر تأثيراً عكسياً على الاتجاهات السلبية اتجاه العمل، وبالتالي على تحسين الأداء الوظيفي، ورفع الروح المعنوية وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد. (المغربي، 2012)

### 8- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1-8 منهج الدراسة: إن طبيعة الإشكالية هي التي تفرض على الباحثين اختيار المنهج الملائم للدراسة، ونختلف المناهج باختلاف الإشكاليات المراد دراستها، ونظراً لطبيعة موضوع دراستنا المتعلقة بمعرفة " الارتباط بمكان العمل لدى عينة من العاملين"، وكذلك نوعية البيانات التي نريد الوصول إليها كان المنهج الواجب الاعتماد عليه المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بالكشف عن الظاهرة المراد دراستها، وتحليلها أو محاولة تفسيرها استناداً إلى معطيات عديدة، وتحليل نتائجها باستخدام وسائل إحصائية مناسبة للحصول على بيانات كمية ونتائج دقيقة تنفق مع طبيعة الإشكالية وتفسر في ضوء الفرضيات.

### 2-8 عينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: يضم مجتمع الدراسة كل العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة.

- عينة الدراسة: اشتملت العينة على (79) عاملاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية تتراوح أعمارهم ما بين (22-61 سنة) من الجنسين.

### 3-8 أداة الدراسة:

اعتمد الباحثان على مقياس الارتباط بمكان العمل لدى الراشد للباحثين (Neustadt and Furnham, 2006)، (Fabrizio Scrima, 2014) مترجم من طرف الباحثان في دراسة "الارتباط بمكان العمل لدى عينة من العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة".

المحور	رقم البند	العبارات
الارتباط الآمن بمكان العمل	01	يصعب علي السماح لنفسي الاعتماد على زملائي في مكان العمل
	03	أرتاح عندما أتعلم علي الآخرين في مكان العمل
	04	بإمكاني الاعتماد علي زملائي في العمل لمساندتي وقت الحاجة
	07	لا ينتابني القلق عندما أكون في وضع حرج في مكان العمل
	11	أريد أن أكون في انسجام تام مع زملائي في مكان العمل
	13	من السهل أن أكون قريبا من الآخرين في مكان العمل
	14	لا أنزعج عندما يثق بي أحدهم كثيرا في مكان العمل
	15	لا أشعر بالراحة عندما أثق بالآخرين في مكان العمل
	17	أشعر بالراحة عندما يعتمد علي زملائي في مكان العمل
	02	لا أجد زملائي في العمل حين أحتاجهم
الارتباط غير الآمن بمكان العمل	05	من الصعب علي أن أثق كليا بالآخرين في مكان العمل
	06	غالبا ما أشعر بالوحدة في هذه المؤسسة
	08	غالبا ما ينتابني القلق لعدم ثقة زملائي بي
	09	أجد أن علاقة زملائي بي غير منفتحة كما أريد
	10	غالبا ما ينتابني القلق عندما يرفض الآخرون البقاء في فريق عملي
	12	في بعض الأحيان أوجل رغبتني من أجل أن أكون على نفس الاتجاه مع زملائي
	16	أتوتر عندما يكون أحدهم حريصا على أسرارهم في مكان العمل
	18	غالبا ما يريد زملائي أن أكون متفتحا أكثر مما أنا عليه

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين على فقرات المقياس، كما يبينه الجدول التالي:

#### جدول (01) درجات مقياس ليكرت الخماسي

المصدر: إعداد الباحثان.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الترميز
منخفضة جدا من 1 إلى 1.79	منخفضة من 1.80 إلى 2.59	متوسطة من 2.60 إلى 3.39	عالية من 3.40 إلى 4.19	عالية جدا من 4.20 إلى 5	الدرجة

#### 4-8 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام مقاييس الاحصاء الوصفي والاستدلالي التالية (بالاستعانة ببرنامج SPSS.19):

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار مان ويتني (U) واختبار كروسكال-والس (H).

9- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1-9 عرض النتائج:

9 - 1 - 1- عرض النتائج في ضوء "الفرضية الجزئية الأولى":

يوجد ارتباط آمن عالٍ بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز SDE قسنطينة جدول(02) يوضح نتائج الارتباط الآمن بمكان العمل

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					رقم البنود	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
متوسطة	1.31	3.11	15	20	10	27	7	ت	01
			%19	%25.3	%12.7	%34.2	%8.9		
منخفضة	1.23	2.39	4	16	9	28	22	ت	03
			%5.1	%20.3	%11.4	%35.4	%27.8		
متوسطة	0.92	3.61	6	51	10	9	3	ت	04
			%7.6	%64.6	%12.7	%11.4	%3.8		
منخفضة	1.023	2.46	1	17	10	40	11	ت	07
			%1.3	%21.5	%12.7	%50.6	%13.9		
عالية	0.82	4.13	26	41	10	0	2	ت	11
			%32.9	%51.9	%12.7	%0	%2.5		
عالية	0.84	3.65	5	53	11	8	2	ت	13
			%6.3	%67.1	%13.9	%10.1	%2.5		
عالية	0.72	4.09	19	52	5	2	1	ت	14
			%24.1	%65.8	%6.3	%2.5	%1.3		
منخفضة	1.06	2.51	3	13	17	34	12	ت	15
			%3.8	%16.5	%21.5	%43	%15.2		
منخفضة جدا	3.67	1.106	16	39	11	8	5	ت	17
			%20.3	%49.4	%13.9	%10.1	%6.3		
متوسطة	3.6	3	بعد الارتباط الآمن بمكان العمل						

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نتائج الارتباط الآمن عالٍ بمكان العمل لدى العاملين جاءت بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (3) وبانحراف معياري قيمته (3.6) وهذا يعني أن هناك تفاوتاً بسيطاً في الارتباط الآمن بمكان العمل لدى العاملين وهذا يدل على أن هناك من العاملين من يراها منخفضة ومنهم من يراها متوسطة إلى عالية، وقد ظهر أعلى متوسط حسابي في البند 11 - أريد أن أكون في انسجام تام مع زملائي في مكان العمل - بقيمة (4.13)، في حين كان سجل أقل متوسط حسابي في البند رقم (17) - أشعر بالراحة عندما يعتمد علي زملائي في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (1.106)، ورأى العاملون من خلال البند رقم (1) - يصعب علي السماح لنفسني الاعتماد على زملائي في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (3.11) وهو مستوى متوسط وبانحراف معياري يقدر بـ (1.31) حيث عبرت نسبة (8.9%) بمعارضتهم بشدة بينما كانت آراء (34,2%) منهم معارضة هذا يعني أنهما يتفقان بنسبة متفاوتة على أنهم يسمحون لأنفسهم

الاعتماد على زملائهم في مكان العمل عكس ما نسبته (12.7%) هم موافقون و نسبة (25.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (12,7%) ترى أنها محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (1) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل متوسط الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (3) -ارتاح عندما أعتد على الآخرين في مكان العمل- بمتوسط حسابي قدره (2.39) وهو مستوى منخفض، وبانحراف معياري قدر بـ (1.23) وكانت نسبة (27.8%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة مع معارضة ما نسبته (35.4%) ما يوضح عدم ارتياحهم عند الاعتماد على الآخرين في مكان العمل هذا عكس نسبة (20.3%) هم موافقون و نسبة (5.1%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (11.4%) ترى أنها محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (3) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل منخفض الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (4) -إمكاناتي الاعتماد على زملائي في العمل لمساندتي وقت الحاجة- بمتوسط حسابي قدره (3.61) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدر بـ (0.92) وكانت نسبة (3.8%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة مع معارضة ما نسبته (11.4%) ما يوضح عدم إمكانهم الاعتماد على زملائهم في العمل لمساندتهم وقت الحاجة هذا عكس نسبة (64.6%) هم موافقون و نسبة (7.6%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (12.7%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (4) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل متوسط الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (7) - لا ينتابني القلق عندما أكون في وضع حرج في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (2.46) وهو مستوى منخفض، وبانحراف معياري قدر بـ (1.023) وكانت نسبة (13.9%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة مع معارضة ما نسبته (50.6%) ما يوضح عدم قلقهم عندما يكونون في وضع حرج في مكان العمل هذا عكس نسبة (21.5%) هم موافقون و نسبة (1.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (12.7%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (7) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل منخفض الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (11) - أريد أن أكون في انسجام تام مع زملائي في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (4.13) وهو مستوى عالي، وبانحراف معياري قدر بـ (0.82) وكانت نسبة (2,5%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة ما يدل على أنهم لا يريدون أن يكونوا في انسجام تام مع زملائي في مكان العمل هذا عكس نسبة (51.9%) هم موافقون و نسبة (32.9%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (12.7%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (11) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (13) - من السهل أن أكون قريبا من الآخرين في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (3.65) وهو مستوى عالي، وبانحراف معياري قدر بـ (0.84) وكانت نسبة (2,5%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة مع معارضة ما نسبته (10.1%) ما يدل على أنه ليس من السهل عليهم أن يكونوا قريبين من الآخرين في مكان العمل هذا عكس نسبة (67.1%) هم موافقون و نسبة (6.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (13.9%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (13) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (14) - لا أنزعج عندما يثق بي أحدهم كثيرا في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (4.09) وهو مستوى عالي، وبانحراف معياري قدر بـ (0.72) وكانت نسبة (1,3%) في آراء العاملين مُعارضَة بشدة مع معارضة ما نسبته (2.5%) ما يدل على أنهم ينعجون عندما يثق بهم أحدهم كثيرا في مكان العمل هذا عكس نسبة (65.8%) هم موافقون و نسبة (24.1%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (6.3%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (14) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند

رقم (15) – لا أشعر بالراحة عندما أثق بالآخرين في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (2.51) وهو مستوى منخفض، وبانحراف معياري قدر بـ (1.06) وكانت نسبة (15,2%) في آراء العاملين مُعارضةً بشدة مع معارضة ما نسبته (43%) ما يدل على أنهم يشعرون بالراحة عندما يثقون بالآخرين في مكان العمل هذا عكس نسبة (16.5%) هم موافقون و نسبة (3.8%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (21.5%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (15) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل منخفض الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (17) – أشعر بالراحة عندما يعتمد علي زملائي في مكان العمل - بمتوسط حسابي قدره (1.106) وهو مستوى منخفض جداً، وبانحراف معياري قدر بـ (3.67) وكانت نسبة (6.3%) في آراء العاملين مُعارضةً بشدة مع معارضة ما نسبته (10.1%) ما يدل على أنهم يشعرون بالراحة عندما يعتمد عليهم زملائهم في مكان العمل هذا عكس نسبة (49.4%) هم موافقون ونسبة (20.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (13.9%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (17) أنه يوجد ارتباط آمن بمكان العمل منخفض جداً الدرجة.

ومما سبق يمكن القول بأن الارتباط الآمن بمكان العمل هو بنسبة متوسطة.

### 2-1-9 عرض النتائج في ضوء "الفرضية الجزئية الثانية":

يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل منخفض لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز (SDE) قسنطينة.

### جدول (03) يوضح نتائج الارتباط غير الآمن بمكان العمل

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					رقم البنود	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
عالية	0.8	3.97	1	5	5	52	16	ت	02
			%1.3	%6.3	%6.3	%65.8	%20.3		
متوسطة	1.05	2.7	7	33	21	13	5	ت	05
			%8.9	%41.8	%26.6	%16.5	%6.3		
عالية	1.03	3.61	3	12	9	44	11	ت	06
			%3.8	%15.2	%11.4	%55.7	%13.9		
متوسطة	1.003	3.24	0	23	23	24	9	ت	08
			%0	%29.1	%29.1	%30.4	%11.4		
عالية	0.98	3.65	1	11	18	34	15	ت	09
			%1.3	%13.9	%22.8	%43	%19		
عالية	1.108	3.49	3	14	18	29	15	ت	10
			%3.8	%17.7	%22.8	%36.7	%19		
متوسطة	1.106	2.67	10	31	17	17	4	ت	12
			%12.7	%39.2	%21.5	%21.5	%5.1		
عالية	1.149	3.41	6	9	26	23	15	ت	16
			%7.6	%11.4	%32.9	%29.1	%19		
متوسطة	1.021	3.22	3	18	24	27	7	ت	18
			%3.8	%22.8	%30.4	%34.2	%8.9		
متوسطة	4.19	3.32	بعد الارتباط غير الآمن بمكان العمل						

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نتائج الارتباط غير الآمن بمكان العمل



المنخفض لدى العاملين جاءت بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (3.32) وبانحراف معياري قيمته (4.19) وهذا يعني أن هناك تفاوتاً بسيطاً في الارتباط غير الأمن بمكان العمل لدى العاملين وهذا يدل على أن هناك من العاملين من يراها منخفضة ومنهم من يراها متوسطة إلى عالية، وقد ظهر أعلى متوسط حسابي في البند 2 بقيمة (3.97)، في حين سُجل أقل متوسط حسابي في البند رقم (12) بمتوسط حسابي قدره (2.67)، ورأى العاملون من خلال البند رقم (2) – لا أجد زملائي في العمل حين أحتاجهم- بمتوسط حسابي قدره (3.97) وهو مستوى عالٍ وبانحراف معياري يقدر بـ (0.8) حيث عبرت نسبة (20.3%) بمعارضتهم بشدة بينما كانت آراء (65.8%) منهم معارضة هذا يعني أنهما يتفقان بنسبة متفاوتة على أنهم يجدون زملائهم في العمل حين يحتاجونهم عكس ما نسبته (6.3%) هم موافقون و نسبة (1.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (6.3%) ترى أنها محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (2) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (5) – من الصعب علي أن أثق كلياً بالآخرين في مكان العمل- بمتوسط حسابي قدره (2.7) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدر بـ (1.05) وكانت نسبة (6.3%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (16.5%) ما يدل على أنه لا يصعب عليهم أن يتقون كلياً بالآخرين في مكان العمل هذا عكس نسبة (41.8%) هم موافقون و نسبة (8.9%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (26.6%) ترى أنها محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (3) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل متوسط الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (6) – غالباً ما أشعر بالوحدة في هذه المؤسسة- بمتوسط حسابي قدره (3.61) وهو مستوى عالٍ، وبانحراف معياري قدر بـ (1.03) وكانت نسبة (13.9%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (55.7%) ما يوضح عدم شعورهم بالوحدة في هذه المؤسسة هذا عكس نسبة (15.2%) هم موافقون و نسبة (3.8%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (11.4%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (6) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (8) – غالباً ما ينتابني القلق لعدم ثقة زملائي بي- بمتوسط حسابي قدره (3.24) وهو مستوى عالٍ، وبانحراف معياري قدر بـ (1.003) وكانت نسبة (11.4%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (30.4%) ما يدل على أنه لا ينتابهم القلق لعدم ثقة زملائهم بهم هذا عكس نسبة (29.1%) هم موافقون، في حين أن نسبة (29.1%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (8) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل متوسط الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (9) – أجد أن علاقة زملائي بي غير منفتحة كما أريد- بمتوسط حسابي قدره (3.65) وهو مستوى عالٍ، وبانحراف معياري قدر بـ (0.98) وكانت نسبة (19%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (43%) ما يدل على أن علاقة زملائهم بهم منفتحة كما يريدون هذا عكس نسبة (13.9%) هم موافقون و نسبة (1.3%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (22.8%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (9) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (10) – غالباً ما ينتابني القلق عندما يرفض الآخرون البقاء في فريق عملي- بمتوسط حسابي قدره (3.49) وهو مستوى عالٍ، وبانحراف معياري قدر بـ (1.108) وكانت نسبة (19%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (36.7%) ما يدل على أن علاقة زملائهم بهم منفتحة كما يريدون هذا

عكس نسبة (17.7%) هم موافقون و نسبة (3.8%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (22.8%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (10) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (12) - في بعض الأحيان أو جل رغبتني من أجل أن أكون على نفس الاتجاه مع زملائي- بمتوسط حسابي قدره (2.67) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدر بـ (1.106) وكانت نسبة (5.1%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (21.5%) ما يوضح أنهم لا يؤجلون رغبتهم من أن يكونون على نفس للاتجاه مع زملائهم عكس نسبة (39.2%) هم موافقون و نسبة (12.7%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (21.5%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (12) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل متوسط الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (16) - أتوتر عندما يكون أحدهم حريصا على أسراره في مكان العمل -بمتوسط حسابي قدره (3.41) وهو مستوى عالٍ، وبانحراف معياري قدر بـ (1.149) وكانت نسبة (19%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (29.1%) ما يوضح أنهم لا يؤجلون رغبتهم من أن يكونون على نفس للاتجاه مع زملائهم عكس نسبة (11.4%) هم موافقون و نسبة (7.6%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (32.9%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (16) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل عالي الدرجة. ورأى العاملون من خلال البند رقم (18) - غالباً ما يريد زملائي أن أكون متفتحا أكثر مما أنا عليه -بمتوسط حسابي قدره (3.22) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدر بـ (1.021) وكانت نسبة (8.9%) في آراء العاملين مُعارضة بشدة مع معارضة ما نسبته (34.2%) ما يوضح أنه لا يريد الزملاء أن يكون هؤلاء العاملين متفتحين أكثر مما هم عليه عكس نسبة (22.8%) هم موافقون و نسبة (3.8%) موافقون بشدة، في حين أن نسبة (30.4%) تعتبر محايدة لهذا الرأي؛ يتضح لنا من خلال نتائج البند رقم (18) أنه يوجد ارتباط غير آمن بمكان العمل متوسط الدرجة.

ومما سبق يمكن القول بأن الارتباط غير الآمن بمكان العمل هو بنسبة متوسطة.

#### 9 - 2 - عرض النتائج في ضوء "الفرضية الجزئية الثالثة":

#### 9 - 2 - 1 متغير الجنس:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس.

#### جدول (04) مستويات الارتباط بمكان العمل حسب الجنس.

اختبار مان وثنى U de Mann-Whitney Test				
المتغير	متغير الجنس	العينة	متوسط الرتب	القيمة الاحتمالية (Sig)
الارتباط بمكان العمل	ذكر	41	43,78	0.127
	أنثى	38	35,92	
المجموع		79		

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.127) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الجنس.

### 9 - 2 - 2 حسب متغير السن:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير السن.

### جدول (05) مستويات الارتباط بمكان العمل حسب متغير السن.

اختبار كروكسال ووالس Kruskal Wallis test						
القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية (ddl)	كروكسال ووالس (K.W)	متوسط الرتب	العينة	متغير السن	المتغير
0.973	2	0.054	40.42	44	41 - 22	الارتباط بمكان العمل
			39.70	30	51 - 42	
			38.10	5	60-52	
				79	المجموع	

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.973) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير السن.

### 9 - 2 - 3 حسب متغير سنوات الخدمة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

### جدول (06) مستويات الارتباط بمكان العمل حسب متغير الخبرة.

اختبار كروكسال ووالس Kruskal Wallis test						
القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية (ddl)	كروكسال ووالس (K.W)	متوسط الرتب	العينة	متغير سنوات الخدمة	المتغير
0.845	3	0.82	42,04	13	5-0	الارتباط بمكان العمل
			38,9	21	10-6	
			37,31	24	15-11	
			42.90	21	16 فما فوق	
				79	المجموع	

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.845) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

**9 - 2 - 4 حسب متغير الرتبة:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير الرتبة السوسيو مهنية.

**جدول (07) مستويات الارتباط بمكان العمل حسب متغير الرتبة.**

اختبار كروكسال ووالس Kruskal Wallis test						
القيمة الاحتمالية (Sig)	درجة الحرية (ddl)	كروكسال ووالس (K.W)	متوسط الرتب	العينة	متغير الرتبة	المتغير
0.294	2	2.451	37.30	53	تأطير	الارتباط بمكان العمل
			44.24	19	تحكم	
			48.93	7	تنفيذ	
				79	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.294) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الرتبة.

**9 - 2 - 5 حسب متغير المستوى التعليمي:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

**جدول - 08 - مستويات الارتباط بمكان العمل حسب متغير المستوى التعليمي.**

اختبار مان وثنى Mann-Withney Test					
القيمة الاحتمالية (Sig)	مان وثنى (MW)	متوسط الرتب	العينة	متغير المستوى التعليمي	المتغير
0,129	555,5	45.43	27	الثانوي	الارتباط بمكان العمل
			37.18	52	
					79

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.129) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

### 9 - 2 - 6 حسب متغير الحالة العائلية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى لمتغير الحالة العائلية.

### جدول - 09 - مستويات الارتباط بمكان العمل حسب متغير الحالة العائلية

اختبار مان وثنى U de Mann-Withney Test					
القيمة الاحتمالية (Sig)	مان وثنى (MW)	متوسط الرتب	العينة	متغير الحالة العائلية	المتغير
0.175	487	45.81	21	أعزب	الارتباط بمكان العمل
		37.9	58	متزوج	
				79	

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن القيمة الاحتمالية Sig في المستوى العام للارتباط بمكان العمل تساوي (0.175) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ ) واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الحالة العائلية.

### 9 - 2 مناقشة النتائج:

من خلال نتائج المحور الأول -الارتباط الآمن بمكان العمل- وعلى ضوء الفرضية الأولى تبين وجود ارتباط آمن بمكان العمل بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط الكلي لهذا المحور ب (3) و بانحراف معياري قيمته (3.6) وهذا ما يفسر على أنه يوجد تفاوتاً بسيطاً في الارتباط بمكان العمل لدى العاملين أين سجلت مستويات استجاباتهم على درجات قيمتها عالية في البنود (11، 13، 14) بمتوسطات حسابية (4.13، 3.65، 4.09) على التوالي ومن خلال عبارات هذه البنود يتضح بأنه يوجد ارتباط عالٍ للعمال في مكان عملهم بزملائهم لدرجة الإحساس بالانسجام التام معهم وحب التقرب من بعضهم البعض وعدم الانزعاج من الثقة الكبيرة التي يضعونها فيهم حيث نرى بأن هذا التوافق الكبير يعبر عن الارتباط الشديد بالزملاء أكثر منه من الارتباط بمكان العمل، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (Kahn, 1992) التي تناولت ثلاثة أبعاد للارتباط بمكان العمل وما يوافق هذه الدراسة هو بُعد الأمان النفسي فيشير إلى البعد العاطفي للارتباط، ويعني إدراك الأفراد بأن جهودهم خالية من العواقب السلبية في العمل. حيث تؤثر العلاقات الشخصية والجماعية، وديناميكية الجماعة، وأنماط الإدارة والقواعد التنظيمية في هذا البعد.

سجلت مستويات استجاباتهم على درجات قيمتها متوسطة في البنود (1، 4) بمتوسطات حسابية (3.11، 3.61) على التوالي ومن خلال عبارات هذه البنود

يتضح بأنه يوجد ارتباط متوسط للعمال في مكان عملهم فيما يتعلق بإحساسهم ومعرفتهم لقدراتهم مع تقديرهم لها بحيث لا يسمحون لأنفسهم الاعتماد على زملائهم في مكان العمل مع إمكانية الاعتماد عليهم وقت الحاجة فقط، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (Rich et al., 2010 ; Alagaraja et Shuk, 2015) التي تناولت ثلاثة أبعاد للارتباط بمكان العمل وما يوافق هذه الدراسة هو بُعد الارتباط المعرفي فهو عبارة عن إحساس الشخص بامتلاك الموارد المادية، والعاطفية، والنفسية المطلوبة لاستثمار نفسه في أداء دوره بالعمل. إن مستويات الارتباط المعرفي تنبع من تقييم العاملين عما إذا كان عملهم هادفاً وأمناً ( جسدياً وعاطفياً ونفسياً)، وإذا كان لديهم مستويات كافية من الموارد لاستكمال عملهم. (البردان، 2017)

ولقد سجلت درجات قيمتها منخفضة في البنود (3، 7، 15) بمتوسطات حسابية (2.39، 2.46، 2.51) على التوالي ومن خلال عبارات هذه البنود يتضح بأنه يوجد ارتباط منخفض للعمال في مكان عملهم فيما يتعلق بارتياحهم حين يعتمدون على الآخرين وعدم شعورهم بالقلق عند تواجدهم في وضع حرج في مكان العمل مع عدم ارتياحهم حين يُبدون ثقة بالآخرين وهذا ما يفسر التزامهم بمهامهم مع عدم ارتباطهم بمكان العمل، ويرى (Robinson, 2006) أن الارتباط الوظيفي يؤثر تأثيراً عكسياً على الاتجاهات السلبية تجاه العمل، وبالتالي على تحسين الأداء التنظيمي. (المغربي، 2012)

اعتماداً على هذه النتائج يتضح لنا عدم تحقق الفرضية الأولى -يوجد ارتباط آمن عالٍ بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونغاز SDE قسنطينة-

من خلال نتائج المحور الثاني -الارتباط غير الآمن بمكان العمل- وعلى ضوء الفرضية الثانية تبين وجود ارتباط غير آمن بمكان العمل بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط الكلي لهذا المحور ب (3.32) و بانحراف معياري قيمته (4.19) وهذا ما يُفسر على أنه يوجد تفاوتاً بسيطاً في الارتباط بمكان العمل لدى العاملين أين سجلت مستويات استجاباتهم على درجات قيمتها عالية في البنود (2، 6، 9، 10، 16) بمتوسطات حسابية (3.97، 3.61، 3.65، 3.49، 3.41) على التوالي ومن خلال عبارات هذه البنود يتضح بأنه يوجد ارتباط غير آمن يتعلق بالشعور بالوحدة داخل هذه المؤسسة، مع وجود خلل في الجانب التفاعلي و التواصل مع الزملاء في مكان العمل؛ هذا دال على عدم الاحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي وصعوبة الاتصال التنظيمي، غياب الشعور بالانتماء لفريق العمل، كل ما تقدم يضعف تلاحم والتصاق العامل بوظيفته مما يؤدي إلى تأكيد وجود ارتباط غير آمن عالٍ ممكن أن يؤدي إلى التخلي النهائي عن الوظيفة، وتوصلت بعض الدراسات لتحديد نواتج الارتباط؛ فيرى كل من (Saks, 2006 , Chaufeli and Bakker, 2004 et) (Holbeche and Springett, 2003) وجود علاقة عكسية بين الارتباط بمكان العمل ونوايا ترك العمل. (المغربي، 2012، صفحة 14، 15، 16)

سجلت مستويات استجاباتهم على درجات قيمتها متوسطة في البنود (5، 8، 12، 18) بمتوسطات حسابية (2.7، 3.24، 2.67، 3.22) على التوالي ومن خلال عبارات هذه البنود يتضح بأنه يوجد ارتباط متوسط للعمال في مكان عملهم فيما تعلق بالثقة المطلقة بالآخرين في مكان العمل، الاحساس بالقلق لعدم ثقة الزملاء بهم، تأجيل رغباتهم بغرض البقاء على نفس الاتجاه مع زملائهم، رغبة الزملاء في أن يكون هؤلاء متفحّين أكثر مما هم عليه؛ هذا يمثل وجه آخر للارتباط بمكان العمل وفق متغير الارتباط بالزملاء؛ أين أفاد (Low et Altman, 1992) بأن عدة أعمال اتفقت على أن الارتباط بالمكان مسألة تتعلق بالارتباط بالأشخاص الموجودين في المكان. وتشير استنتاجات هؤلاء الباحثين إلى أهمية إدارة الجانب الاجتماعي و

الحميمي في سيرورتي التملك والارتباط. (Ivan Ajdukovic, 2014).

اعتماداً على هذه النتائج يتضح لنا عدم تحقق الفرضية الثانية—يوجد ارتباط غير آمن منخفض بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز SDE قسنطينة—.

من خلال نتائج المتغيرات الديموغرافية وفي ظل الفرضية الثالثة—توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى متغيرات: الجنس، السن، سنوات الخدمة، الرتبة الوظيفية، المستوى التعليمي، الحالة العائلية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الجنس

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير السن

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير المستوى التعليمي

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى لمتغير الحالة العائلية.

نرى بأن نتائج الدراسة جاءت عكس نتائج دراسة (Basikin,2007) التي توصلت إلى أن هناك تأثير للعوامل الديموغرافية (السن، الجنس، سنوات الخدمة) على الارتباط بالعمل لدى العاملين.

اعتماداً على هذه النتائج يتضح لنا عدم تحقق الفرضية الثالثة—توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى متغيرات(الجنس، السن، سنوات الخدمة، الرتبة الوظيفية، المستوى التعليمي، الحالة العائلية) لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز SDE قسنطينة—.

#### خلاصة:

انطلق هذا البحث من تساؤل حول مستوى الارتباط بمكان العمل لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز SDE قسنطينة، ونظراً لما يكتسبه الارتباط بمكان العمل من أهمية في الوقت الحاضر واستناداً إلى ما تم الاطلاع عليه من أدبيات ودراسات لها علاقة بالموضوع، وبناءً على النتائج المتحصل عليها نستنتج بأن مستويات الارتباط الآمن بمكان العمل قد تراوحت درجاتها من منخفضة إلى عالية مروراً بالمتوسطة، حيث أبدى العمال ارتباطهم بزملائهم بالعمل وارتياحهم لهم أكثر من ارتباطهم بمكان العمل. التزامهم بمهامهم وإحساسهم ومعرفتهم لقدراتهم مع تقديرهم لها والاعتماد على زملائهم في مكان عملهم وقت الحاجة فقط. أما مستويات الارتباط الآمن بمكان العمل قد تراوحت درجاتها من متوسطة إلى عالية، أين أكدت النتائج وجود ارتباط غير آمن يتعلق بالشعور بالوحدة، وجود خلل في التفاعل والتواصل مع الزملاء؛ مما يدل على عدم الاحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي الذي يؤدي بدوره إلى بروز سلوكيات سلبية ممكن أن تؤدي في النهاية إلى التخلي الكلي عن العمل. كما دلت الدراسة كذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الارتباط بمكان العمل تعزى

إلى متغيرات: الجنس، السن، سنوات الخدمة، الرتبة الوظيفية، المستوى التعليمي والحالة العائلية.

وبناء على النتائج المتوصل إليها قام الباحثان بتقديم التوصيات والمقترحات التالية:

- نظراً لأهمية هذا الموضوع نقترح الغوص أكثر في مضامينه.
- إجراء هذه الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى غير القطاع الاقتصادي.
- بناء استبيانات و/أو اختبارات الارتباط بمكان العمل تصف وتقيس جل جوانب وأبعاد هذه الظاهرة.
- اقتراح نموذج لمسيبات، محددات ونواتج الارتباط بمكان العمل.
- البحث في استراتيجيات الزيادة في مستوى الارتباط الآمن مع الحد من إمكانية حدوث ارتباط غير آمن لدى العمال.
- إجراء دراسات علائقية أو فارقية تقيس و تحدد و تثبت العلاقات أو التأثيرات بين هذه الظاهرة ومختلف المتغيرات التنظيمية.

## قائمة المراجع:

### 1. المراجع باللغة الأجنبية:

- Basikin. (2007). Vigor, Dedication and Absorption: work engagement among secondary school English teachers in indonesia. Australie.
- Delia Virga, W. B. (2019). Attachment styles and Employee Performance!: The Mediating Role of Burnout. *The journal of psychology*.
- Fabrizio Scrima, L. R. (2014). Three-Factor structure of adult attachment in the workplace comparison of British, French, and Italian samples. *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*.
- H, R. C. (1997). *A summary review of literature relating to workplace bullying*. J Community Appl Soc Psychol.
- Ivan Ajdukovic, D. G. (2014, Septembre). Confort au travail: le role de l'attachement et de la personnalisation dans la perception de al qualité de l'espace de travail.
- Jeffrey Yip, H. B. (2018, Febrary). Attachment theory at work: A review and directions for future research.
- Muller. (2000). *Quand le management tue*. Paris: Eur J organ Psycho.
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *psychologie du travail et des organisations*.
- Terje Slatten, M. M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees. *Emerald insight*.
- Nor Ba'ya Abdul kadir . (january, 2017). *insecure attachment* .springer

### 2. المراجع باللغة العربية:

- البردان، م. ف. (2017). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل. مصر.
- المغربي، ع. ا. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية المملكة السعودية.
- عباس، إ. ط. (دون تاريخ). (دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين في المنظمات المصرية). مصر.