

أثر الإستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين

-دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

**The impact of career stability on staff's morale spirit
-An exploratory study of a sample of employees-**طويل حسونة¹، مباركي صفاء²

جامعة باجي مختار -عنابة- (الجزائر)، hassounatouil@yahoo.fr

جامعة باجي مختار -عنابة- (الجزائر)، safa.mebarki@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2019/07/16 تاريخ القبول: 2020/07/22 تاريخ النشر: 2021/11/06

Abstract:

The purpose of this research paper ,is to identify the impact of job stability on morale spirit from the perspective of administrative staff, We distributed a questionnaire (32) paragraph, and is distributed in its final form to a representative sample of (168) of some administrative enterprises.

The study reached a number of results, the most important: There is a significant effect on the dimensions of stability on morale spirit the level of significance ($\alpha \leq 0.05$). The study suggested that: The need for awareness-raising sessions to enhance staff morale.

Keywords: job stability, morale spirit, employee, administrative enterprise.

الملخص:

تتطرق هذه الورقة البحثية إلى التعرف على أثر الإستقرار الوظيفي على الروح المعنوية من وجهة نظر الموظفين الإداريين؛ و لهذا الغرض تم تصميم استبيان مكون من 32 فقرة، وتم توزيعه في صورته النهائية على عينة ممثلة في (168) مفردة على مستوى بعض المؤسسات الإدارية. و قد خلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لأبعاد الإستقرار الوظيفي على الروح المعنوية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛ كما اقترحت الدراسة ضرورة القيام بدورات تحسيسية لتعزيز الروح المعنوية للموظفين.

الكلمات المفتاحية: الإستقرار الوظيفي، الروح المعنوية، الموظف، المؤسسة الإدارية.

1. مقدمة:

من المعلوم أن المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها تعمل جاهدة لمواكبة مختلف التطورات المتسارعة، اغتنام الفرص ومواجهة التحديات، وبغرض تحقيق أهدافها عليها أن تركز على مواردها المتاحة وعلى رأسها المورد البشري، الذي يعتبر من أهم أصول المؤسسة، وهذا ما يدفعها إلى تنمية أدائه، حيث أن نجاحها مرهون بقدرة هذه الموارد على تنفيذ المهام، الواجبات على أكمل وجه، واحساسهم بالمسؤولية تجاه هذا المنصب، وبغرض تحقيق ذلك فالاستقرار الوظيفي هو أحد أهم عوامل تحسين الأداء للفرد، وأحد عوامل تحفيزه مما يدفع الأفراد العاملين إلى بذل أقصى جهودهم في تحقيق أهداف المؤسسة نظرا لشعورهم بالانتماء إليها.

من جهة أخرى تعد الروح المعنوية انعكاسا لجو العمل السائد في المؤسسة وشكل العلاقات ونوعها بين أفراد الجماعة، كونها متغيرا لا يقل أهمية عن سابقه، لما له من انعكاسات على أداء الفرد العامل، وهذا سينعكس بدوره على الأداء العام للمؤسسة ككل، فيجب أن تعمل هذه الأخيرة على توفير المناخ المناسب بمختلف متطلباته لتضمن للفرد العامل تلبية احتياجاته ورغباته، مما يرفع من مستوى رضاه واستقراره في العمل حتى يصل الى مرحلة الولاء للمؤسسة التي يشغلها.

وانطلاقا مما سبق فالهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على أهمية الاستقرار الوظيفي بمختلف أبعاده ودوره في الارتقاء بمستوى الروح المعنوية لدى الموظفين.

1.1 الإشكالية:

لتحقيق متطلبات هذه الدراسة يتم طرح السؤال الرئيسي التالي: **ما هو أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟**

2.1 أسئلة الدراسة:

و في محاولة منا لوضع إجابة عن الإشكال الرئيسي ارتأينا طرح الأسئلة التالية:

- ماهي اتجاهات أفراد العينة محل الدراسة حول أبعاد الاستقرار الوظيفي؟

- ماهي اتجاهات أفراد العينة محل الدراسة حول بعد الروح المعنوية؟

- ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

3.1 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

يتم تقسيم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتماسك الجماعة على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للشعور بالأمان على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

4.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها محاولة للتعرف على أهمية ومتطلبات تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين الإداريين، و إدراك أبعاد الروح المعنوية، و تقديم مقترحات من شأنها أن تسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتنمية الروح المعنوية.

5.1 أهداف الدراسة:

- التأسيس النظري لأبعاد الاستقرار الوظيفي؛
- التعرف على أهم المتطلبات الواجب توفرها لتلبية رغبات الموظف وتعزيز روحه المعنوية؛
- وضع مقترحات للنهوض باستقرار الموظف.

6.1 حدود الدراسة:

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين -دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

- الحدود المكانية: تم اسقاط هذه الدراسة على بعض المؤسسات الإدارية:مديرية الضرائب (الطارف)، مديرية التربية (عنابة)، مديرية التجارة (عنابة)، الديوان الوطني للمعوقين (onaph) مديرية الضرائب "أملك الدولة" (عنابة).
- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الفترة ماي-جوان 2019.
- الحدود البشرية: اتجهت الدراسة لآراء الموظفين من مختلف المستويات الإدارية.

2. الدراسات السابقة

دراسة (الصمادي والرواشدة، 2008/2007) بعنوان: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسات الموائئ في الأردن. الهدف من الدراسة: التعرف على مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لافراد عينة الدراسة أهم نتائج الدراسة:

- وجود علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي؛
 - وجود علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.
- دراسة (أحمد حنتول، 2017)، بعنوان: مستوى الروح المعنوية في علاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي ومعلمات التعليم العالي بمدارس الحد الجنوبي بالمملكة العربية السعودية-دراسة ميدانية. الهدف من الدراسة: التعرف على مستوى الروح المعنوية وتأثير كل من (النوع، الخبرة، المرحلة الدراسية، المستوى الدراسي، المستوى الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي) على مستوى الروح المعنوية.

- أهم نتائج الدراسة:
- أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عال من الروح المعنوية؛
- تأثير منغير المستوى الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي على الروح المعنوية لأفراد عينة الدراسة.

دراسة (rokkanen& uusitalo , 2010) ، بعنوان : التغييرات في الاستقرار الوظيفي الهدف من الدراسة: التعرف على التغييرات المؤثرة على الاستقرار الوظيفي بالاعتماد على نموذج المدة القياسية أهم نتائج الدراسة:

- غياب المدى الطويل في متوسط المدة المنقضية للوظائف المستمرة؛
- التغيرات الحاصلة في سوق العمل هي المسبب الرئيسي لعدم الاستقرار الوظيفي.
دراسة (Akintayo, 2012) بعنوان: بيئة العمل، معنويات العمل، تصوراتهم الانتاجية،
في المنظمات الصناعية في نيجيريا. الهدف من الدراسة: التعرف على العلاقة بين بيئة
العمل، معنويات العمل، تصوراتهم الانتاجية، في المنظمات الصناعية في نيجيريا.
أهم نتائج الدراسة:

- ارتباط بيئة العمل بشكل كبير بمعنويات العاملين؛
- ارتباط بيئة العمل بانتاجية العاملين المدركة.

3. إطار مفاهيمي للاستقرار الوظيفي

1.3 تعريف الإستقرار الوظيفي

اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما
يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه، ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت
تحديد هذا المصطلح داخل المؤسسة كما يلي:
الإستقرار في العمل هو: " بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طوعية ورغبة
دون ترك المؤسسة، حين تتوفر له البدائل، كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل
توفر بدائل آخر".

وهو كذلك: "ثبات العامل في عمله وعدم الإنتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم
يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى إجتماعية ونفسية متداخلة
لتحقيق التكامل والاستقرار"

أيضا هو: ثبات العامل في عملة وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم
يشك مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى إجتماعية نفسية متضافرة
لتحقيق التكامل والاستقرار. (لبايزيد وهيبة، 2013-2014، ص ص 200-201)

يقصد بالاستقرار الوظيفي: " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحضره
المعقول من الخوف، ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره
عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته" (عزاوي حمزة، العقبي الأزهر،
2018، ص 81).

2.3 أسباب عدم الاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

1.2.3 أسباب عدم الاستقرار

يعود عدم الاستقرار الوظيفي للأسباب التالية:

- ان المنظمات نفسها أصبحت تمر دوما في حالة تغيير، وتعاني من ركود، ما يدفعها إلى استقطاب الموظف لاختراع " وظيفة المهمة"، والتي ما إن تنتهي حتى ينتهي دور الموظف.

- إن ما يدفع الموظف باستمرار للبحث عن وظائف جديدة لزيادة الدخل ومحاولة العثور على وظيفة تؤمن له الاستقرار الوظيفي.

- ان اختلاف المنظمات، وطبيعة الظروف، ومتطلبات الوظائف، كلها تؤدي إلى التنقل بين هذه الوظائف، وينبغي على المنظمات أن تؤمن الاستقرار الوظيفي في مقرها وأن تؤمن، أيضا، الراتب المناسب، وضرورة حماية فترة التجربة للموظف الجديد بمظلة القانون.

- شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل.

- ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.

- عدم الإنصاف في منح الدورات التدريبية أو عدم وجود دورات تدريبية مهنية في الكثير من جهات العمل.

- ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي الموظف وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.

- الخلط بين الموظف الجيد والموظف غير الجيد أو الفاشل والذي يخلق شعور عدم الاستقرار للموظف الجيد.

حيث يعد الاستقرار الوظيفي من اهم درجات الرضا التي يصل اليها اي موظف في مجال عمله او نطاق العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومروؤسيه، التطور المهني المستمر، وجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والابداع والتميز. (جاسم عذاري، مجبل اسماعيل، 2013، ص 143).

2.2.3 عوامل الاستقرار في العمل

ان استقرار الفرد في منصبه مرتبط بعوامل نذكرها كمايلي:

- **العوامل المادية**: تحتل هذه العوامل المادية أهمية كبيرة بالنسبة للعمال فيما يتعلق بالظروف وشروط العمل داخل المؤسسة التي يعملون بها، حيث أصبح توفر الظروف الفيزيائية الجيدة للعمل وخاصة داخل المؤسسة الصناعية الحديثة، من الأمور المسلم بها، لأنها تساعد على تحسين ورفع الكفاية الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل، وتساعده على الرضا والاستقرار.

- **العوامل الاجتماعية**: لكي تحافظ المؤسسة على كوادرها البشرية لابد لها من العمل على ضمان جو سليم أثناء العمل، خاصة فيما يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية، و التداخل الذي يتم بين الأفراد و الجماعات.

- **القيادة** : فالقيادة الناجحة هي القدرة على التأثير، وهذا من أجل رفع الروح المعنوية للعمال، فهي تساعد على الانسجام و التفاهم بموضوعية مع الإدارة، و تقوي شعورهم بالانتماء إلى مؤسستهم، وهذا من شأنه أن يجعل العمال يشعرون بالرضا عن أعمالهم، وبالتالي البقاء و الاستمرار فيها.

- **العوامل النفسية**: ومن هذه العوامل نذكر منها:

- الشعور بالرضا عن العمل و الانتماء و الأمن داخل المؤسسة؛
- الإحساس بالتقدم: فالفرد يكون راضيا عن عمله وأكثر استقرارا فيه متى علم أنه سيققق له مستقبلا مهنيا مضمونا يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والاحترام والتقدير.
(جبلي فاتح، 2005-2006، ص ص 42-50)

3.3 مظاهر الإستقرار الوظيفي

كما سبق و ذكرنا فإن استقرار الأفراد أمر ضروري لأي مؤسسة من أجل الاستمرار وعلى مسؤوليها الإطمئنان على الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مؤشرات مظاهر استقرارهم التي من بينها الآتي:

- **قلة الشكاوى** : انا انخفاض نسبة الشكاوي دليل على أن هناك استقرارا ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المنظمة يشعر الفرد بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

- **الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل**: وتتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر، إضافة الى العمل في مكان

آمن خال من مسببات الأمراض المهنية، والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافئات، والإحساس بأن العمل يوفر له مكانة إجتماعية مرموقة داخل المؤسسة وخارجها. - **المواظبة على العمل**: إن إنخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الإستقرار داخل المؤسسة، فالعامل المواظب على الحضور الى عمله في المواعيد المحددة لها يعني أنه يرى فيه مستقبلا مهنيا له.

- **الشعور بالأمان** : تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية وتتضمن الحاجة الى الأمان ما يلي: الحماية من المخاطر المادية، الحماية من المخاطر الصحية، الحماية من التدهور الإقتصادي، تجنب المخاطر غير المتوقعة فشعور العامل بالحماية في منصب عمله، وبأنه في منأى عن الوقوع في حوادث أو الإصابة بأمر راض مهنية، إضافة إلى اعتقاده بأن المؤسسة في حالة مالية جيدة وأن دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المؤسسة لأنه يرى فيها مستقبلا المهني ولا يبحث عن البديل (ليازيد وهيبة، مرجع سبق ذكره، ص ص 205-206)

- **تماسك جماعة العمل**: تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في : جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لا بد 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.

-**المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات** : إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديد أهدافها، وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات.

- **تخطيط وتنمية الموارد البشرية:** يتوجب على المنظمة تخطيط الموارد البشرية وتهيئة مناخ تنظيمي تسود فيه علاقات منسجمة لتقضي تماما على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين الأفراد، جراء التنافس و عدم التوازن في الأدوار خاصة إذا كان هناك اختلاف في المؤهلات والكفاءات بين العمال، فلا بد من تحديد المهام كل حسب مؤهلاته وكفاءاته وخبرته في المجال الذي ينتمي إليه حتى يستطيع أن يحقق قدر كاف من التحكم في الدور الذي سلم له من طرف الإدارة، وبالتالي يؤدي ما عليه من مهام في أحسن صورة وبفعالية كبيرة. عكس العامل الذي يوضع في منصب لا يتناسب مع مؤهلاته وامكانياته فلا يحقق المستوى المطلوب من الإنتاجية بل يعرض المنظمة إلى مشاكل عديدة ويصبح عرضة إلى تهديدات الإدارة بالتوقف أو النقل من جهة ومن جهة أخرى يصبح يعاني من صراعات نفسية داخلية بعدم الثقة في النفس ما يدفعه إلى عدم الاستقرار في العمل (بن منصور رفيقة، مرجع سبق ذكره، ص 62)

4.3 أساليب محفزة على الاستقرار الوظيفي

والتي تظهر في النقاط التالية:

- التحفيز عبر تقديم الخدمات الإجتماعية؛
- التأمين الصحي (البطالة، الحياة، ضد العجز)؛
- خدمات الجمعيات الإستهلاكية؛
- صناديق الإيداع والتكافل الاجتماعي؛
- الندوات والمطاعم؛
- مزايا مادية عن وقت لا يتم العمل فيه.(عزاوي، العقبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 83-

(84)

4. التأسيس النظري للروح المعنوية

1.4 تعريف الروح المعنوية

- تمثل الروح المعنوية حالة الشعور العام لدى الأفراد والذي يعبر عن مدى سعادتهم ورضاهم عن العمل، وهي ناتجة عن مستوى الرضا عن العمل، فكلما كانت درجة الرضا عن العمل مرتفعة كانت الروح المعنوية مرتفعة؛ كما يشار إلى الروح المعنوية على أنها

الشعور الذي يجعل العامل راضيا عن عمله، ومقبلا عليه بحماس، وبالعلاقة طيبة مع رؤسائه ومندمجا مع زملائه .

إن الروح المعنوية تتكون من عدد كبير من المجالات، وبرغم أن الروح المعنوية تتكون من عدد لا نهائي من الميول المنفصلة لكل شخص، فإن هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضروريا حتى تكون معنوياتهم مرتفعة .ويطلق على هذه المجالات عوامل الروح المعنوية، وأهم هذه العوامل :الأجر، الاستقرار في العمل، ظروف العمل، تقديرات العمل المنجز، القيادة العادلة الكفوءة، الفرص المتاحة، الانسجام مع الزملاء في العمل، المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر، المركز الاجتماعي، والقيام بعمل له أهمية . (الصابحة، خصاونة، 2018، ص 368)

ويتضح مما تقدم أن الروح المعنوية للعاملين ترتبط بثلاثة عوامل أساسية هي:

- الحالة العاطفية والنفسية للعاملين ومشاعرهم نحو عملهم.
- ثقة العاملين بعضهم ببعض واستعدادهم للتعاون فيما بينهم.
- ثقة العاملين في الإدارة.

2.4 العوامل المؤثرة في الروح المعنوية

لقد وجد الباحثون المختصون بدراسة الروح المعنوية وعلاقتها بالإنتاجية بأن هناك ما يقرب من ثمانين فقرة كل منها تؤثر بقدر نسبي على الروح المعنوية وعملوا على تجميع هذه الفقرات في مجموعات كل مجموعة تضم الفقرات المشتركة في صفة عامة واحدة في مجموعة واحدة وتوصلوا إلى 12 عاملا ، وهناك باحثون آخرون توصلوا إلى 14 عاملا، وربما يتوصل غيرهم في المستقبل إلى أكثر من ذلك . والعوامل المؤثرة في الروح المعنوية كالآتي :

- الرواتب والأجور. - المكافآت المادية والمعنوية. - فرص التقدم والترقية.
- ملائمة ظروف ومتطلبات العمل (إضاءة ، تهوية ، الحرارة، رطوبة ، ضوضاء.)..
- كفاءة طرق ووسائل الاتصال. - فاعلية وموضوعية نظام الإشراف. - الثقة بالإدارة. - كفاءة الإدارة. - توافر علاقات طيبة بين العاملين في المنشأة. - توافر الخدمات والمزايا الإضافية للعاملين.

- وضع الفرد في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته. - توفر العمل لمركز اجتماعي مناسب. - الشعور بالفخر لأداء العمل والتأكد من الاحتفاظ به. - الشعور بالانتماء إلى المنظمة. - المشاكل العائلية. (نايف عاصي، مرجع سبق ذكره، ص ص 7-8)

3.4 خصائص الروح المعنوية

تتميز الروح المعنوية بعدة خصائص نذكرها كما يلي:

- أنها حالة نفسية وعاطفية يصعب تحديدها بعامل واحد حيث تتحكم بها مجموعة من العوامل المتداخلة؛
- أنها لا تتوثر كثيرا بالحوافز المادية أو بالسلطة بقدر ما تتأثر بجو العمل المحيط والظروف المحيطة المح طة خاصة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس؛
- أنها ظاهرة لا تخضع للملاحظة المباشرة بل من آثارها ونتائجها؛
- أنها ترتفع وتخفض وذلك حسب الظروف المحيطة؛
- أنها تتحكم في سلوك الأفراد العاملين.

4.4 مستويات الروح المعنوية

للروح المعنوية 03 مستويات رئيسية:

- المستوى الأول: العلاقة بين الفرد وعمله
- ويظهر من خلال: محبته للعمل، شعوره بالالفة التي تربطه بجو العمل، شعوره بالاحترام في العمل وبعده عن جو الحسد والبغضاء، شعوره بجو من العدالة وبمكائنه وأهميته بالنسبة للمنظمة. فإذا وجدت الإدارة وجود علاقة سلبية للفرد لعمله فإنه يدل على وجود روح معنوية منخفضة لذا تسعى إلى رفعها بالبحث عن الأسباب والعمل على حلها.
- المستوى الثاني: العلاقة بين الفرد وزميله
- حيث كلما كان هناك جو من التفاهم والتعاون بين الطرفين كلما أحس العامل بالألفة والطمأنينة والارتياح مما يرفع روحه المعنوية، و هذا بالطبع يحسن من إنتاجه.
- المستوى الثالث: العلاقة بين الفرد وإدارته

- إن لهذه العلاقة أهمية كبيرة فإذا كانت جيدة وقائمة على الاحترام المتبادل فإن العامل يحس باحترامه ومكانته وبالتالي ترتفع معنوياته مما ينعكس إيجاباً على الإنتاج ، و العكس صحيح. (مريم ارفيس، 2016-2017، ص ص 114-

(116)

5. علاقة الاستقرار الوظيفي بالروح المعنوية

لقد اتخذت الروح المعنوية مكانا هاما في الدراسات و عليه يمكن ذكر بعض محددات الروح المعنوية لتحقيق الاستقرار فيما يلي:

-الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل والسعي وراء تحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة من خلال التعاون والتوافق والانسجام بين أعضاء الجماعة؛

- الحاجة إلى وجود هدف معين حيث تتظافر جهود الجماعة لتحقيقه والوصول إليه؛

-أن يكون هناك تقدم ملموس نحو الوصول إلى هذا الهدف؛

- أن يؤدي الفرد عملا ذا قيمة ونفع لبلوغ الهدف المذكور.

وتتضح الروح المعنوية في حماس العامل نحو عمله والبقاء فيه لمدة أطول فالاستقرار الوظيفي يعتبر المعيار الأساسي لارتفاع الروح المعنوية وكما تتجلى أيضا في نوع العلاقة بين العامل نحو عمله وعلاقته مع زملائه في العمل، ومن مصلحة المؤسسة تنمية روح الجماعة والتمسك بها باعتبارها قوة تعمل على تماسك أجزائها وتظافر الجهود والقوى لتحقيق الأهداف ولذلك فعلى إدارة المؤسسة أن تعمل على إشعار العامل بأن جهوده دائما موضع تقدير وهذا عن طريق الاعتراف بأهمية عمله ومعاملته معاملة حسنة لاثقة، وكذلك إعطاؤه الأجر العادل؛ مما يؤدي إلى تنمية الروح المعنوية لديه وإدراكه لقيمته داخل المؤسسة.

والحقيقة في الأمر أن في حالة توفير هذه الجملة من الشروط وغيرها داخل المؤسسة، ستؤثر على إحساس العامل وإدراكه كما ستحقق له الرضا عن العمل لا محالة، وبالتالي تؤدي به إلى الاستقرار في عمله (جبلي فاتح، مرجع سبق ذكره، ص 25)

وعليه فالروح المعنوية تعد الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل، لذلك فإنه لا يمكن خلقها عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات رغما عن ارادة العمال، وهي لا تتأتى بالحوافز المادية أو عن طريق السلطة الرسمية بل عن طريق احتواء

محيط العمل وتحسين الظروف الملائمة التي تمكن العاملين من أداء العمل وبخلق الثقة والاحترام والتعاون الفعال بين القائد والمرؤوسين وبين المرؤوسين فيما بينهم، ومن ثم يتم إشباع حاجاتهم فماسلو قد أوضح أهمية الحاجات لدى الفرد وموقعها في سلم الأولويات لديه ولاحظ علاقة تداخل حاجة الاستقرار والأمان بالحاجات الأساسية لدى الفرد وتأتي الحاجة إلى الاستقرار في العمل بعد حاجة سعي العامل إلى عمله لا حبا في العمل بل للروح المعنوية السائدة في بيئة العمل (بن منصور رفيعة، مرجع سبق ذكره، ص 70).

6. قياس أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية لعينة من الموظفين الإداريين

1.6 منهجية البحث و إجراءاته

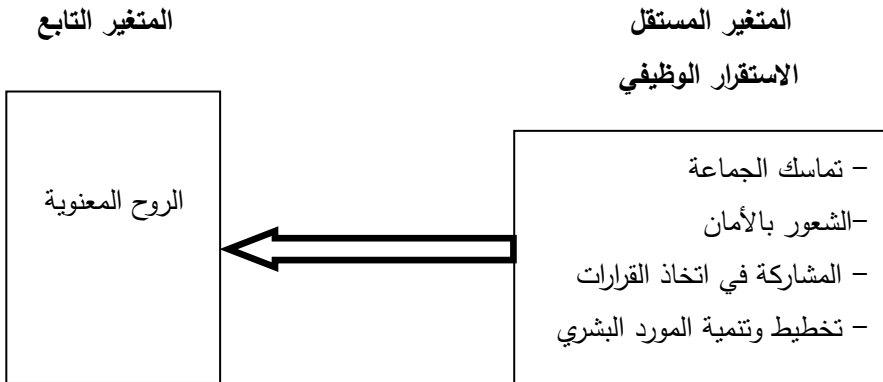
1.1.6 منهج الدراسة

للقيام بمتطلبات هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال إجراء المسح المكتبي و الاطلاع على الدراسات والأدبيات المتعلقة بالموضوع، بغرض بلورة الأسس و المنطلقات الفكرية التي يقوم عليها الجانب النظري، إضافة للقيام بمسح استطلاعي من خلال استبيان صمم لهذا الغرض، كما تم الاستعانة بالمنهج الاحصائي لتحليل البيانات و معالجتها.

2.1.6 نموذج الدراسة

بعض الاطلاع على أدبيات الدراسة تم اقتراح النموذج الموالي للدراسة:

الشكل (01): نموذج الدراسة



3.1.6 مجتمع و عينة الدراسة

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين - دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

تمثل مجتمع الدراسة في بعض المؤسسات الإدارية على مستوى ولاية عنابة وولاية الطارف وشملت مديرية الضرائب (الطارف)، مديرية التربية (عنابة)، مديرية التجارة (عنابة)، الديوان الوطني للمعوقين (onaph)، مديرية الضرائب "أملاك الدولة" (عنابة). أين تم توزيع عينة عشوائية، تمثل حجمها ب 168 مفردة.

4.1.6 تصميم و بناء أداة الدراسة

لقد تم تصميم استمارة الدراسة و تطويرها لقياس الأثر للاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية، بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة، أين شملت الاستمارة على محورين، حيث المحور الأول يتمثل في المتغيرات السوسيوديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، أما المحور الثاني فيشمل أبعاد الدراسة.

5.1.6 أساليب الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب التالية:

- التكرارات و النسب المئوية لعرض النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة؛
- المتوسط الحسابي لمعرفة مستوى كل متغير؛
- الانحراف المعياري لقياس درجة التشتت في قيم الاجابات عن وسطها الحسابي؛
- معامل الثبات لألفا كرونباخ بغرض التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط (pearson) لقياس الصدق البنائي بين أبعاد الدراسة والأداة ككل؛
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير التابع؛
- مقياس ليكرت الخماسي: و يتم استخدامه لقياس درجات موافقة أفراد العينة على أبعاد الدراسة، حيث درجات المقياس كمايلي:

الجدول (01): مقياس ليكرت الخماسي

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

المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي - الدليل التطبيقي للباحثين - دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص 115

6.1.6 صدق و ثبات أداة الدراسة

اختبار الصدق: بغرض تحقيق متطلبات الدراسة تم إجراء اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة، عن طريق حساب معاملات الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع والأداة ككل. والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول (02): اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات	الأداة ككل
*0.000	0.846	تماسك الجماعة	
*0.000	0.886	الشعور بالأمان	
*0.000	0.876	المشاركة في اتخاذ القرارات	
*0.000	0.884	تخطيط وتنمية المورد البشري	
*0.000	0.816	الروح المعنوية	

*ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائية.

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة، وهذا يدل على درجة عالية من الصدق تتميز بها أداة الدراسة. أما فيما يخص ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات ، وكانت النتائج أعلى من القيمة المقبولة 0.60 و النتائج موضحة كمايلي:

الجدول (03): معامل الثبات

معامل الثبات	معامل ألفا كرونباخ	عدد العناصر	المتغير
-	-	-	المتغيرات السويديوموغرافية
0.958	0.919	20	التشارك المعرفي
0.967	0.936	12	مهارات التعلم
0.976	0.954		معامل الثبات الكلي

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss

2.6 تحليل الاستبيان واختبار الفرضيات

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين -دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

- يوضح الجدول الموالي اتجاهات أفراد العينة حول أبعاد الاستقرار الوظيفي:

الجدول (04): اتجاهات أفراد العينة حول تماسك الجماعة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- أؤكد على العمل الجماعي	4.18	0.82	1	مرتفعة جدا
2- تتميز جماعة العمل بالتنسيق والتعاون فيما بينها	3.96	0.86	2	مرتفعة جدا
3- يتم توزيع الأدوار بكفاءة ضمن جماعة العمل	3.72	0.95	4	مرتفعة
4- تشهد الجماعة غيابا للصراعات بين أفرادها	3.45	1.09	5	مرتفعة
5- تتميز الجماعة بتفاعل وتماسك أعضائها	3.79	1.08	3	مرتفعة
المعدل العام	3.82	0.96	-	-

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة التأكيد على العمل الجماعي المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.82 والذي يدل على عدم اختلاف وجهات نظر أفراد العينة، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على غياب الصراعات بين الأفراد داخل الجماعة بمتوسط حسابي 3.45 وانحراف معياري 1.09 وهذا يدل على حساسية المنصب الوظيفي ووجود بعض الصراعات بين أفرادها، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 0.96.

الجدول (05): اتجاهات أفراد العينة حول الشعور بالأمان

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- لدي شعور بالانتماء لبيئة العمل	4.04	0.83	1	مرتفعة

طويل حسونة، مباركي صفاء

جدا				
مرتفعة جدا	2	0.86	3.95	2- أملك رؤية واضحة لمساري المهني
مرتفعة	4	1.05	3.73	3- توفر المؤسسة مختلف التأمينات (الحوادث، المرض، العجز...)
مرتفعة	3	0.95	3.75	4- أشعر بدرجة عالية من الولاء للمؤسسة
مرتفعة	5	1.17	3.30	5- تؤكد المؤسسة على تحقيق رغبات الموظف
-	-	0.97	3.75	المعدل العام

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة أن للفرد في المؤسسة محل الدراسة شعور بالانتماء لبيئة العمل المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 0.83 والذي يدل على ولاء الأفراد لمؤسسة عملهم، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على تأكيد المؤسسة على تحقيق رغبات الموظف بمتوسط حسابي 3.30 وانحراف معياري 1.17 وهذا يدل على ضرورة اهتمام المؤسسة باحتياجات الموظف والعمل على تلبيتها لتضمن استمرار ولاءه لها، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بوسط حسابي 3.75 وانحراف معياري 0.97.

الجدول (06): اتجاهات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفعة	4	1.12	3.27	1- تؤكد إدارة المؤسسة على الاستماع لآراء الموظفين
مرتفعة	5	1.11	3.24	2- تسمح المؤسسة للموظفين بالمشاركة في صنع بعض القرارات
مرتفعة	3	1.08	3.29	3- تدعم المؤسسة توفير متطلبات المشاركة في اتخاذ القرارات
مرتفعة	2	1.12	3.39	4- توفر المؤسسة جو ملائم للحوار والنقاش
مرتفعة	1	1.27	3.79	5- يتميز أدائي بالفعالية عند المشاركة في

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين - دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

				اتخاذ القرار
-		1.14	3.39	المعدل العام

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة أن أداء الفرد يصبح فعالا عند مشاركته في اتخاذ القرارات المرتبة الأولى بوسط حسابي 3.79 وانحراف معياري 1.27 والذي يدل على اهتمام الافراد بمشاركتهم في اتخاذ القرار، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على سماح المؤسسة للأفراد للمشاركة في اتخاذ القرار بمتوسط حسابي 3.24 وانحراف معياري 1.11 وهذا يدل على أن اتخاذ القرار على مستوى المؤسسات محل الدراسة يكون فقط للمستويات العليا، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مقبولة بوسط حسابي 3.39 وانحراف معياري 1.14.

الجدول (07): اتجاهات أفراد العينة حول تخطيط وتنمية المورد البشري

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفعة	2	1.01	3.50	1- تؤكد المؤسسة على تخطيط المورد البشري كعملية إدارية متكاملة
مرتفعة	5	1.16	3.36	2- تتميز عملية التخطيط بالشفافية
مرتفعة	1	1.09	3.52	3- توفر المؤسسة مناخ تنظيمي ملائم
مرتفعة	4	1.24	3.42	4- تؤكد المؤسسة على أن يشغل كل موظف منصبا يناسب مؤهلاته
مرتفعة	3	1.18	3.45	5- تحدد المؤسسة شروط استقطاب وتعيين الموظفين بدقة
-	-	1.13	3.45	المعدل العام

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة أن توفر المؤسسة مناخ تنظيمي ملائم المرتبة الأولى بوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 1.09، والذي يدل على أن بيئة عمل الافراد محفزة للعمل فيها، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على تميز عملية

تخطيط وتنمية المورد البشري بالشفافية بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 1.16 وهذا يدل على أن السياسة على مستوى المؤسسات محل الدراسة لا يتم الاعلان عنها أثناء عملية التخطيط، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مقبولة بوسط حسابي 3.45 وانحراف معياري 1.13.

الجدول (08): اتجاهات أفراد العينة حول الروح المعنوية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- أشعر بالفخر كوني موظفا في هذه المؤسسة	3.91	1.01	4	مرتفعة
2- تعامل إدارة المؤسسة كل فرد بما يستحق	3.45	1.17	9	مرتفعة
3- أملك ثقة عالية وتفهم واضح لسياسة المؤسسة	3.59	1.02	8	مرتفعة
4- تؤكد المؤسسة على توفير ظروف عمل جيدة للموظفين	3.36	1.23	11	مرتفعة
5- تتناسب مؤهلاتي مع متطلبات المنصب الذي اشغله	3.77	1.21	6	مرتفعة
6- أملك فرصة جيدة للترقية	3.95	0.87	3	مرتفعة
7- لدي علاقات جيدة مع زملائي في العمل	4.33	0.76	1	مرتفعة جدا
8- تقدر إدارة المؤسسة مآبذله من مجهودات في العمل	3.61	1.15	7	مرتفعة
9- أشعر بالارتياح أثناء ممارسة عملي	4.00	0.96	2	مرتفعة جدا
10- يقوم رئيسي المباشر بالاستفسار وتوجيهي في العمل	3.84	1.07	5	مرتفعة
11- تؤكد ادارة المؤسسة على معاملة الجميع بالعدل والمساواة	3.32	1.16	12	مرتفعة

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين -دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

مرتفعة	10	1.17	3.40	12-يتميز جو العمل بخلوه من الصراعات
-	-	1.06	3.71	المعدل العام

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة يمتلك الأفراد علاقات جيدة في العمل المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.33 وانحراف معياري 0.76 والذي يدل على اختلاف في بعض الأراء حسب تشتتها وهذا لا يمنع من وجود بعض الصراعات لدى الأفراد، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على تأكيد المؤسسة على معاملة الجميع بالعدل بمتوسط حسابي 3.32 وانحراف معياري 1.16 وهذا يدل على أن الافراد غير راضون على سياسة التفرقة بينهم وهذا قد ينعكس على أدائهم، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بوسط حسابي 3.71 وانحراف معياري 1.06.

3.6 اختبار الفرضيات:

تنص الفرضية الرئيسية على: " لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)."
تتفرع من هذه الفرضية الفرعية التالية:

تنص الفرضية الفرعية الاولى على مايلي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتماسك الجماعة على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتماسك الجماعة على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

للجابة عن هذه الفرضية سننعمد على الانحدار الخطي البسيط حيث ترفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05. و النتائج موضحة كمايلي:

الجدول (09): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير تماسك الجماعة على الروح المعنوية

الروح المعنوية							
تماسك الجماعة	معامل الارتباط R	معامل التحديد	معامل R ² المعدل	الخطا المعياري	معامل الانحدار	T المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)

طويل حسونة، مباركي صفاء

					R ²	
*0.000	11.78	6.13 2.04	7.33	0.45	0.45	0.67

* ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائياً.

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية وهذا دلت عليه قيمة الخطأ المعياري، حيث توجد علاقة إيجابية وقوية بين تماسك الجماعة والروح المعنوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.67)، كما يفسر المتغير المستقل ما نسبته (45%) من التغيرات التي تطرأ على درجة الروح المعنوية لأفراد العينة محل الدراسة، وهي نسبة جيدة،

وقد بلغ معامل الانحدار 2.04 وهذا يؤكد على أن الزيادة بوحدة واحدة في تماسك الجماعة يؤدي الى الزيادة في الروح المعنوية بـ 2.04 وحدة. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها (11.71) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولة وبمستوى دلالة (0.000) وتدل نتيجة اختبار هذه الفرضية على رفض الفرضية العدمية التي استندت عليها الدراسة وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتماسك الجماعة على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

تنص الفرضية الفرعية الثانية على مايلي:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للشعور بالأمان على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للشعور بالأمان على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الجدول (10): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير الشعور بالأمان على الروح المعنوية

الروح المعنوية							الشعور بالأمان
مستوى الدلالة (sig)	T المحسوبة	معامل الانحدار	الخطا المعياري	معامل R ² المعدل	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
*0.000	14.23	26.09 1.08	6.67	0.54	0.55	0.74	

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين - دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

* ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائياً.

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية وهذا دلت عليه قيمة الخطأ المعياري، حيث توجد علاقة طردية وقوية بدرجة مرتفعة بين الشعور بالأمان والروح المعنوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.74)، كما يفسر المتغير المستقل ما نسبته (55%) من التغيرات التي تطرأ على درجة الروح المعنوية لأفراد العينة محل الدراسة، وهي نسبة جيدة، وقد بلغ معامل الانحدار 1.08 وهذا يؤكد على أن الزيادة بوحدة واحدة في تماسك الجماعة يؤدي الى الزيادة في الروح المعنوية بـ 1.08 وحدة. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها (14.23) وهي أكبر من قيمة (t) المجدولة وبمستوى دلالة (0.000) وتدل نتيجة اختبار هذه الفرضية على رفض الفرضية العدمية التي استندت عليها الدراسة وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للشعور بالأمان على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على مايلي:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرار على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرار على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الجدول (11): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير المشاركة في اتخاذ القرارات على

الروح المعنوية

الروح المعنوية							المشاركة في اتخاذ القرارات
مستوى الدلالة (sig)	T المحسوبة	معامل الانحدار (r)	الخطأ المعياري	معامل R ² المعدل	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
*0.000	10.54	9.52 1.83	7.71	0.40	0.41	0.63	

*ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائياً.

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية وهذا دلت عليه قيمة الخطأ المعياري، حيث توجد علاقة طردية وقوية بدرجة مرتفعة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والروح المعنوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.63)، كما يفسر المتغير المستقل ما نسبته (41%) من التغيرات التي تطرأ على درجة الروح المعنوية لأفراد العينة محل الدراسة، وهي نسبة جيدة، وقد بلغ معامل الانحدار 1.83 وهذا يؤكد على أن الزيادة بوحدة واحدة في المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي الى الزيادة في الروح المعنوية بـ 1.83 وحدة. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها (10.54) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولة وبمستوى دلالة (0.000) وتدلل نتيجة اختبار هذه الفرضية على رفض الفرضية العدمية، وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على مايلي:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

H₁: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (12): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير تخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية

الروح المعنوية							
مستوى الدلالة (sig)	T المحسوبة	معامل الانحدار	الخطا المعياري	معامل R ² المعدل	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	تخطيط وتنمية المورد البشري
*0.000	17.80	17.07 1.59	5.83	0.65	0.65	0.81	

*ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائياً.

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين - دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية وهذا دلت عليه قيمة الخطأ المعياري المنخفضة، حيث توجد علاقة طردية وقوية جدا بين تخطيط وتنمية المورد البشري والروح المعنوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.81)، كما يفسر المتغير المستقل ما نسبته (65%) من التغيرات التي تطرأ على درجة الروح المعنوية لأفراد العينة محل الدراسة، وهي نسبة جيدة، وقد بلغ معامل الانحدار 1.59 وهذا يؤكد على أن الزيادة بوحدة واحدة في تخطيط وتنمية المورد البشري يؤدي الى الزيادة في الروح المعنوية بـ 1.59 وحدة. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها (17.80) وهي أكبر من قيمة (t) المجدولة وبمستوى دلالة (0.000) وتدل نتيجة اختبار هذه الفرضية على رفض الفرضية العدمية التي استندت عليها الدراسة وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وعلى أساس ماسبق يتم قبول الفرضية الرئيسية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج:

من خلال كل ما سبق، يمكن القول بأن الدراسة الحالية توصلت إلى مجموعة من النتائج نذكرها فيما يلي:

- الموافقة بدرجة مرتفعة على بعد تماسك الجماعة بوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 0.96.

- الموافقة بدرجة مرتفعة على بعد الشعور بالأمان بوسط حسابي 3.75 وانحراف معياري 0.96.

- الموافقة بدرجة مقبولة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بوسط حسابي 3.39 وانحراف معياري 1.14.

- الموافقة بدرجة مقبولة على بعد تخطيط وتنمية المورد البشري بوسط حسابي 3.45 وانحراف معياري 1.13.

- الموافقة بدرجة مرتفعة على بعد الروح المعنوية بوسط حسابي 3.71 وانحراف معياري 1.06.

- وجود أثر ذو دلالة احصائية لتماسك الجماعة على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للشعور بالانتماء على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- وجود أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط وتنمية المورد البشري على الروح المعنوية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

مقترحات الدراسة:

- ضرورة تأكيد المؤسسات على توفير متطلبات جو عمل ملائم؛
- تأكيد المؤسسات على الاستمرار في تحسين أداء موظفيها ومهاراتهم مما سيعكس ايجابا على استقرارهم.
- تأكيد المؤسسات على زيادة الترابط بين الموظفين وتوحيد العلاقات؛
- الاخذ ببعين الاعتبار آراء الموظفين في الخطط المستقبلية للمؤسسة؛
- ضرورة القيام بدورات تحسيسية لتعزيز الروح المعنوية للموظفين؛

المراجع:

- أحمد بن موسى حنتول، مستوى الروح المعنوية في علاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي ومعلمات التعليم العالي بمدارس الحد الجنوبي بالملكة العربية السعودية-دراسة ميدانية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 06، العدد 05، 2017
- بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية- سطيف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية، الانسانية والاسلامية، باتنة، 2013، 2014
- جاسم رحيم عذاري، مجبل داوي اسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 09، العدد 33، 2013

أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين -دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الإداريين-

- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2006-2005
- حيري الصابحة، أمان خصاونة، دراسة مقارنة في تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد 33، العدد 02، 2018
- زياد محمد علي الصمادي، فراس محمد الرواشدة، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسات الموائئ في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 03، 2009
- عزاوي حمزة، العقبى الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة أفاق علمية، المجلد 10، العدد 02، 2018
- ليازيد وهيبية، فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة، دراسة ميدانية بالجمع الصناعي لانتاج الالبان بتلمسان، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بلقليد ، تلمسان، 2013-2014
- نايف علي عاصي، الروح المعنوية للعاملين والإنتاجية دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 06، العدد 24، 2009
- مرتيم ارفيس، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري- الحضري بسكرة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017
- *Miikka Rokkanen, Roope Uusitalo, Changes in Job Stability: Evidence from Lifetime Job Histories, Discussion Paper No. 4721 , January 2010*
- *Dayo Akintayo, Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria., Education Research Journal Vol. 2(3) pp. 87-93, March 2012*

