

أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانه منطقة عسير

The impact of job Security on organisationnel commitment: an empirical study on the employées of the Secrétariat of the Asir region

أ. سعد ناصر ال عزام¹

¹ جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، Snazzam.199@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/03/15

تاريخ القبول: 2021/10/13

تاريخ الاستلام: 2021/07/26

ملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة الأمان الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي أمانه منطقة عسير وشمل مجتمع الدراسة الموظفين في أمانه منطقة عسير وأجريت الدراسة على الأمانة وادارتها ، واعتمد منهج الدراسة على المنهج الوصفي المسحي باستخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات من أفراد العينة، حيث بلغ مجتمع الدراسة (650) موظفاً وموظفة بينما تمثل عدد أفراد العينة (237) . توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير ايجابي للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانه منطقة عسير . كذلك، وجود تأثير ايجابي للأمان الوظيفي الكمي والنوعي والقدرة على مواجهة المخاطر على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين . وأوصى الباحث ب : تحسين بيئة الحياة الوظيفية وتعزيز ثقة الموظفين بالإدارة وتجنب تهديدهم أو ممارسة الضغوط عليهم وتوفير بيئة عمل مستقرة بسن القوانين التي تقلل من شعور العاملين بالتهديد بإنهاء الخدمة.

الكلمات الدالة: الأمان الوظيفي؛ الالتزام التنظيمي ؛ أمانة منطقة عسير.

تصنيفات Jel : J62 ، D23.

Abstract:

This research aims to study the security function and its impact on organizational commitment from the point of view of Asir municipality employees. The study population included workers in agencies and departments of the General Secretariat. The methodology used was based on the descriptive survey method, using the questionnaire tool to collect information and data from the sample members. The study population was (650) male and female employees, and the sample size was (237). The study reached a set of results, the most important of which are: There is a positive impact of job security on the organizational commitment of workers in the municipality of Asir. There is also a positive impact of quantitative and qualitative job security and the ability to face risks on the organizational commitment of workers to the safety of Asir Municipality employees. Among the most important recommendations that came out of the study: improving the work environment, enhancing employees' confidence in management, avoiding threats or pressure on them, and providing a stable work environment by enacting laws that reduce workers' sense of threat from dismissal.

Key words: Job security; organizational commitment; Asir Region Municipality

Jel code : J62, D23.

إن قوام أي منظمة وأساسها التي لا بد أن تقوم عليه هو العنصر البشري، وإن العناية به ابتداءً بجودة اختيار الكفاءات واستقطاب المبدعين إلى التطوير والتدريب المستمر وخلق بيئة العمل المحفزة على الإبداع. وكذلك العناية بالأجور ونظام الحوافز وجود الامتيازات التي يحصل عليها يجعل العامل يشعر بالولاء تجاه المنظمة التي يعمل بها، حيث تنشأ علاقة تكامل يرى فيها العامل أنه صاحب المنشأة وأن تراجع حصتها السوقية هو تراجع لطموحه وتطلعاته، ولذلك فإن المنشآت التي تعتمد تطوير الموارد البشرية والعناية بها مثل كبريات شركات البرمجيات ك (قوقل - ومايكروسوفت وغيرها) دائماً ما تحقق أهدافها وتحتل قمة هرم الاقتصاديات حول العالم في مجالها. ولما لإدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها الحديثة من أهمية فقد عنيت بلادنا حفظها الله بهذا الجانب لمواكبة التطور العالمي حيث تم إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية ضمن برامج التحول الوطني 2020 والذي يعمل على مراجعة شاملة ودقيقة للأنظمة واللوائح وتهيئة البيئة الإدارية بالمملكة للانتقال إلى مفهوم الموارد البشرية الحديثة بدلاً من شؤون الموظفين. ولذلك فالموظف الذي يشعر بعدم العناية أو الجور والظلم في الحصول على الأجر الذي يستحقه أو المنصب الذي يطمح له غالباً ما ينعكس سلبياً على أداءه وبالتالي على أداء المنظمة في تحقيق أهدافها ويشكل ذلك نوع من التهديد وعدم الأمان بينما الموظف الذي يشعر بالرضى الوظيفي تجاه أجوره وامتنازاته ويشق بنظام الحوافز وعدالة تقييم الأداء فإنه على العكس من ذلك يشعر بالأمان ويدفعه للأداء العالي في سبيل تحقيق رؤية ورسالة منظمته التي بدورها تحقق أهدافها كذلك.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

ما مدى تأثير الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانه منطقة عسير ؟

هذا التساؤل الرئيسي يمكن تقسيمه الى عدة أسئلة فرعية حسب ابعاد المتغير المستقل كما يلي:

1. ما مدى تأثير الأمان الوظيفي الكمي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانه منطقة عسير ؟
2. ما مدى تأثير الأمان الوظيفي النوعي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانه منطقة عسير ؟
3. ما مدى تأثير القدرة على مواجهة المخاطر على الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانه منطقة عسير ؟
4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات شريحة البحث حول الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي لموظفي أمانه منطقة عسير تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، الراتب، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

1. التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لموظفي أمانه منطقة عسير.
2. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي أمانه منطقة عسير.
3. التعرف على العلاقة التي تربط الأمان الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) بالالتزام التنظيمي لموظفي أمانه منطقة عسير .
4. التعرف على أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لموظفي أمانه منطقة عسير.
5. تقديم توصيات ومقترحات للإدارة العليا والمسؤولين بأمانه منطقة عسير بهدف تعزيز الأمان الوظيفي للعاملين لتحسين الالتزام التنظيمي.

أهمية الدراسة:

1. تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال اسهامها في معرفة العلاقة بين المتغيرين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي ومعرفة ودراسة التحديات التي تواجهه موظفي امانه منطقة عسير وتقدم الاقتراحات للإدارة العليا والمسؤولين بأمانه منطقة عسير بهدف تعزيز الأمان الوظيفي للعاملين لتحسين الالتزام التنظيمي.

مصطلحات الدراسة:

الامن الوظيفي :

عرف الخرب (2006م) بأنه: إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل. ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها : " ثقة يتمتع بها الموظفون أثناء القيام بمهام أعمالهم ، والتي تعبر عن ما تحققة لهم الوظيفة من إشباعات الحاجات " .

الالتزام التنظيمي :

بأن الالتزام هو: " استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، (1968) عرف (بوتر، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة" ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها : " هو الاندماج بين الموظف والمنظمة التي ينتمي إليها الموظف حيث يغير من صفاته الوظيفية ومهاراته وكذلك أهدافه وتطلعاته وكذلك علاقاته بما يتفق مع أهداف منظمته في مجال العمل فيصبح محسوباً على تلك المنظمة وكأنه المالك ويسعى جاهداً لتحقيق أهدافها بجهود " .

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم الأمان الوظيفي :

يعتبر الأمان الوظيفي هو زيادة احتمالية أن يحتفظ الفرد بوظيفته، فهو غير مُعرض لأن يكون في مصاف العاطلين عن العمل . (عبدالوهاب، 1411هـ، ص36)

ثانياً: أهمية الأمان الوظيفي :

لا يمكن لأي موظف أن يعمل في جو مشحون بالتهديدات أو التوقعات بإنهاء خدماته بغض النظر عن الأسباب فهو يشعر بالتهديد الدائم ويرى أنه ليس دائم بالشركة أو المنشأة ولذلك سيعتبر عمله مؤقتاً يقضيه كيفما يكون حتى يعبر إلى الجهة التي يعتبر نفسه آمناً فيها وسيظل يبحث عن عمل آخر وأثناء هذا البحث عن العمل البديل سيتكون لديه تلقائياً آلية دفاعية للمحافظة على موقعه قدر الإمكان وهذا ما سيضر بالأداء العام والثقافة السائدة في المنشأة وعلى

ويرى الباحث أن أهمية الأمان الوظيفي يمكن إجمالها في التالي:

1- زيادة جودة الأداء:

إن شعور الموظف بالأمان والاستقرار في وظيفته ينعكس على حالته المزاجية والصحية فهو إذاً سيعطي أفضل ما عنده نتيجة تخلصه من القلق الدائم والتوتر أو الامتناع. (الشمري، 2013) .

2- زيادة الأرباح:

مقولة "إن ذهاب موظف سيأتي بعشرة غيره" على ما فيها من اللاأخلاقية إلا أنها أيضاً مكلفة للمنشأة فقد ذكرت بعض الإحصاءات الأوروبية أن تكلفة استبدال موظف خبير قد يكلف ما يقارب 30 ألف يورو وهذا بالتأكيد سيؤدي لأرباح قليلة أو تكلفة زائدة للمنشأة. (ستاندر و روتمان، 2010) .

3- تحسين السمعة في سوق العمل:

عندما نسمع أن إحدى الشركات أو المنشآت أعلنت عن منصب أو مسمى وظيفي لعدة مرات خلال فترات قصيرة يكون الانطباع بأن هناك مشكلة لدى المنشأة تجعل الكثيرين من طالبي العمل يترددون في الالتحاق بالعمل بما كونهم يتوقعون أن يكون مصيرهم مثل مصير من سبقهم (هاشم، 1989).

ثالثاً: أبعاد الأمان الوظيفي :

أشار (Ashford et al، 1989، p804-805) أن هناك خمسة عناصر من انعدام الأمان الوظيفي تؤثر على العاملين في منظماتهم تتلخص في:

- ◆ شدة التهديد بشأن استمرارية العمل الحالي.
- ◆ أهمية مزايا العمل.
- ◆ التهديد المتوقع والذي يمكنه التأثير بالسلب على إجمالي وظيفة العامل.
- ◆ الأهمية الكلية للتغيرات في العناصر السابقة.
- ◆ عجز العاملين من ذوي الخبرة نتيجة فقدان الأمان الوظيفي وانعدام القدرة على السيطرة على التهديدات السابقة جميعاً. ومن أهم الأبعاد التي يتجلى من خلالها الأمان الوظيفي بهذا المنظور ما يلي:

1- البعد الإنساني:

من حق أي إنسان أن يشعر بالأمان الوظيفي في مقر عمله وألا يكون تحت تهديد فقدان الوظيفة ويرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تعتمد على ثلاثة ركائز هي القدرة على إشباع الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والدواء والسكن وحصوله على التعليم وتحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية. (الحازمي، 2010، ص84).

2- البعد الأخلاقي:

تدرك المنظمات ارتباط الأمان الوظيفي بالمبادئ والقيم الأخلاقية وأن الشعور بالأمان الوظيفي يحفز الالتزام بتلك الممارسات والسلوكيات الأخلاقية من العاملين تجاه المنظمة مثل الأمانة والصدق (الحازمي، 2010، ص84).

3- البعد السياسي:

وهذا يتعلق بالسياسات أو القوانين التي تفرضها الدولة سواءً في القطاع الخاص أو العام والتي تعزز الشعور بالأمان الوظيفي حيث تمنع الفصل التعسفي غير المبرر (الجحني، 2000، ص208).

4- البعد الاجتماعي:

لتتحقق العدالة الاجتماعية فلا بد من نظام عمل يضمن العدالة في توزيع الرواتب والحوافز وسد الفجوات بين الطبقات المجتمعية بحيث يرسخ الأمان الوظيفي ويدفع نحو زيادة الإنتاج في العمل. (الحازمي، 2010، ص86).

أهمية الالتزام التنظيمي :

لقد زاد الاهتمام بالالتزام التنظيمي وزادت أهميته كونه يشكل فارقاً على مستوى المنظمة وكذلك الأفراد فهو يحقق المنفعة لكلا الطرفين. (فارس، 2014، ص171).

ويمكن أن نعد أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى المنظمة فيما يلي:

1- الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل .

2- الحد من التسرب الوظيفي وما يترتب عليه من آثار مثل: فقدان الكفاءات الجيدة من العاملين، وإضعاف الروح المعنوية، وتدني الإنتاجية، وارتفاع تكاليف التوظيف مجدداً

3- سهولة استجابة التنظيم للمتغيرات المختلفة حيث أنه كلما زاد الشعور بالولاء يزداد تقبل العاملين لأي تغيير يصب في مصلحة المؤسسة

4- يزيد الالتزام التنظيمي من مستوى الإنتاجية ويقلل من معدل الغياب ويحسن جودة العمل
كذلك نستطيع أن نعدد أهمية الالتزام التنظيمي على مستوى الفرد فيما يلي:

1- العامل الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المؤسسة

2- يساهم الالتزام التنظيمي في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران العمل ومستويات الغياب لدى الفرد، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديه.

3- يحفز العاملين على بذل مزيد من الجهود المرتبطة بمهام العمل، ويجعلهم أقل رغبة في ترك العمل

أبعاد الالتزام التنظيمي :

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة لهم - وعلى العموم - تشير الأدبيات إلى أن هناك، أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً.

1- بعد الالتزام العاطفي :

الذي اقترحه (Allen & Meyer، 1990) حيث رأوا أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ، ومهارات مطلوبة ، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواءً ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه ، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة .

3- بعد الالتزام المستمر:

وقد اقترح هذا كل (Allen & Meyer، 1990) ، هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا ارتباط مصلي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة ، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها .

الدراسات السابقة

♦ دراسة خشان (2012): توسيط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة. يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التوصل إلى ما إذا كان عدم الأمان الوظيفي يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي. كما تحاول هذه الدراسة قياس التأثير المباشر للعدالة التنظيمية على كل من عدم الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي. هذا بالإضافة إلى قياس التأثير المباشر لعدم الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي. واعتماداً على البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان الذي تم إجراؤه على عينة ممثلة من العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة (العينة = 371 مفردة). فتشير النتائج إلى أن عدم الأمان الوظيفي يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي. وبشكل أكثر تفصيلاً، فإن التأثير المعنوي للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي يزداد عندما يتم توسيط عدم الأمان الوظيفي. وتشير النتائج أيضاً إلى أن العدالة التنظيمية لها تأثير معنوي سلبي على عدم الأمان الوظيفي ككل وأبعاده الفرعية.

كما أن لها تأثير معنوي إيجابي على الالتزام التنظيمي ككل وعلى بعدا الالتزام العاطفي والمعياري للعاملين محل الدراسة. وأخيراً، فتشير النتائج أيضاً إلى أن عدم الأمان الوظيفي له تأثير معنوي سلبي على الالتزام التنظيمي ككل وعلى بعدا الالتزام العاطفي والمعياري، بينما يوجد له تأثير معنوي إيجابي على الالتزام المستمر.

♦ **دراسة مؤزر الحنجوري (2018):** أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة - محافظة غزة. هدفت هذه الدراسة للتعرف على الأمان الوظيفي وأثره على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية - محافظة غزة، وشمل مجتمع الدراسة العاملين في التخصصات الصحية المختلفة (طب - تمريض - صيدلة - علاج طبيعي - مختبرات - أشعة - بصريات)، وأجريت الدراسة على مستشفيات محافظة غزة الخمس (مجمع الشفاء الطبي - مستشفى د. عبدالعزيز الرنتيسي التخصصي - مستشفى النصر للأطفال - مستشفى الشهيد محمد الدرة للأطفال - مستشفى العيون)، واعتمد منهج الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحث العينة العشوائية التطبيقية، كما استخدم الاستبانة لتكون أداة جمع البيانات التي تحتاجها الدراسة، وبلغ مجتمع الدراسة (2005) موظفاً وموظفة وعينة الدراسة بلغت (326 مفردة)، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (298)، استبانة بنسبة استرداد بلغت (91%)، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية - محافظة غزة.
- يستشعر العاملون في مستشفيات وزارة الصحة - محافظة غزة الأمان الوظيفي بدرجة متوسطة (بلغ متوسطه الحسابي 2.82 بوزن نسبي 56%).
- تقدير العاملون في مستشفيات وزارة الصحة - محافظة غزة للالتزام التنظيمي كان مرتفعاً (بلغ متوسطه الحسابي 3.54 بوزن نسبي 71%).
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفيات وزارة الصحة - محافظة غزة.
- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للأمان الوظيفي ككل، ولأبعاده منفردة (الأمان الوظيفي الكمي والأمان الوظيفي النوعي والقدرة على مواجهة التهديدات) على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية - محافظة غزة،
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الأمان الوظيفي للعاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغيرات النوع - العمر - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية - مكان العمل - ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي - التخصص.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين في مستشفيات وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغيرات النوع - العمر - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - الحالة الاجتماعية - مكان العمل - ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة والتخصص.

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: تجنيب وزارة الصحة الصراعات السياسية وصرف رواتب العاملين وتوفير احتياجاتهم الإنسانية وتطوير سياسة وبرامج دعم ومساندة العاملين وتحسين بيئة الحياة الوظيفية والعلاقات الإنسانية وتجنب تهديد العاملين أو ممارسة الضغوط عليهم وتعزيز ثقة العاملين بالإدارة.

◆ **دراسة القطان، (1987)** بعنوان " العلاقة بين الالتزام التنظيمي والخصائص الشخصية بما فيها الأداء الوظيفي " والتي هدفت إلى:

- التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى مجموعات عمل من أصول مختلفة (آسيوية، أجنبية، عربية، وسعودية).
- التعرف على العلاقة بين المتغيرات الفردية (الجنس، مدة الخدمة، التعليم، والأداء الوظيفي) والالتزام التنظيمي.

وقد استهدفت الدراسة جموع العاملين في المؤسسات الخاصة والحكومية في المملكة العربية السعودية، وتمثلت عينة الدراسة بأربعة مجموعات عاملة اختيرت بطريقة عشوائية والتي بلغ عددها ٤٧٠ فرداً (مجموعة عمال آسيويين، مجموعة عمال غربيين، مجموعة عمال عرب، ومجموعة عمال سعوديين). وتم استخدام الاستبانة في جمع المعلومات الخاصة بالدراسة، والتي كانت نتائجها كالتالي:

أ. وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وكلاً من المتغيرات التالية (الجنس، مدة الخدمة، التعليم، والأداء الوظيفي)

ب. ثبوت تمتع العمالة الآسيوية بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي تفوق العمالة العربية والغربية والسعودية.

◆ **دراسة العطايلة (1995)** بعنوان " الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاع العام

والخاص الأردنيين"، والتي هدفت إلى:

- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بعض منظمات القطاع العام والخاص بالأردن والمقارنة بينهما.
- بيان العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي والمتغيرات الديمغرافية (السن، مدة الخدمة، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، ومستوى الأداء الفردي).
- وقد استهدفت الدراسة جميع الموظفين في ثلاثة بنوك أردنية تمثل القطاع الخاص وثلاثة وزارات تمثل القطاع العام وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بحجم ٤٨٠ فرداً موزعين على مستويات إدارية مختلفة وكان الاستبيان الوسيلة التي اعتمدها الباحث في جمع معلوماته وخلصت للنتائج التالية:
- أ- وجود مستوى متوسط من الالتزام لجميع أفراد العينة.
- ب- وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والمركز الوظيفي ومستوى الأداء الفردي.
- ت- وجود علاقة سلبية بين الالتزام والمؤهل العلمي في كلا القطاعين وفسرها المؤلف أن حملة المؤهلات العالية يجدون فرص عمل أكثر من ذوي المؤهلات المتدنية
- ث- وجود علاقة إيجابية بين العمر ومستوى الالتزام.
- ج- وجود علاقة إيجابية بين مدة الخدمة في الوظيفة الحالية ومستوى الالتزام التنظيمي.

◆ **دراسة خضير وآخرون، (1996)** بعنوان " الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة"، والتي هدفت إلى:

- الكشف عن وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة.
- الكشف عن الفروق المعنوية بين الكليات العلمية والإنسانية في أبعاد الالتزام التنظيمي وقد استهدفت هذه الدراسة المدرسين ومساعدتي المدرسين في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة بغداد والبالغ عددهم ١٢٧٤ مدرس ومساعد، وقد تمت الدراسة على عينة عشوائية تمثل ١٠% منهم أي ١٢٨ فرد موزعين على ٩ كليات ذات تخصصات إنسانية و ١٠ كليات ذات تخصصات علمية، وتم استخدام الاستبيان المكون من جزئين الأول منهما لقياس الالتزام التنظيمي والذي عبر عنه في ٣٠ فقرة، والثاني والذي يقيس الفاعلية التنظيمية ومؤشراتها، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية بين الارتفاع في الإنتاجية والأرجح للرضا الوظيفي والتماثل في تحقق الأهداف.

ب- وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والفاعلية بنسبة ٢٥,٥٩% أي أن زيادة الالتزام تزيد من الفاعلية التنظيمية. ت- وجود تماثل في درجة الولاء والمسؤولية والإيمان بالمنظمة واختلاف في رغبة أعضاء هيئة التدريس في مواصلة العمل في الجامعة أو الكلية، وكذلك وجود تماثل في درجة الفاعلية بصورة عامة قبل المجموعتين باستثناء مؤشر الإشراف والذي أظهر وجود فروق معنوية بينهما.

♦ **دراسة عوامله (1996)** بعنوان "الالتزام التنظيمي لدى مدراء أجهزة المؤسسات العامة في جهاز الخدمة المدنية بالأردن" والتي هدفت إلى:

- إدخال مفهوم الالتزام التنظيمي إلى مجالات الإدارة في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن.
- قياس مستوى الالتزام التنظيمي في البلاد النامية ومن ضمنها الأردن.
- تقديم توصيات خاصة برفع مستوى الالتزام التنظيمي في قطاع الخدمة المدنية بالأردن.
- تعميم نتائج البحث على دول نامية أخرى تشابه في بيئتها الأردن.

وقد استهدفت الدراسة جميع المدراء في قطاع الخدمة المدنية بالأردن على اختلاف مستوياتهم الإدارية والإشرافية، والذي بلغ عددهم ٨٣٩ مديراً موزعين على ٢٤ وزارة، وقد تم تمثيلهم بعينة عشوائية قوامها ٤٢٠ فرداً، وقد استخدم الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أ- وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى مدراء مؤسسات الخدمة العاملة بالأردن.
- ب- وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي وكلاً من الجنس، العمر، التعليم، ومدة الخدمة.
- ت- وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والمستوى الوظيفي.
- ث- أوضحت الدراسة خمسة مجالات لرفع مستوى الالتزام التنظيمي في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن وهي (الدافعية، التعليم، التطوير المهني، المناخ التنظيمي، والاستقرار الوظيفي).

مجتمع الدراسة وعينتها :

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين في أمانة منطقة عسير والذين يقدر عددهم بـ (650) موظف، أما حجم العينة فقد اعتمد الباحث على معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة المطلوب من الموظفين هو (237) موظف تم اختيارهم بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة تم توزيع أداة الدراسة عليهم إلكترونياً، حيث تم استعادة (238) منها صالحة للتحليل وبنسبة (74%).

أداة الدراسة :

استخدم الباحث لجمع بيانات الدراسة الاستبانة والتي تم إعدادها وتطويرها من قبل الباحث موجهة للموظفي أمانه منطقة عسير التي اعتمد عليها الباحث علاوة على ذلك توضيح أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل الاستقصاء وكذلك اختبار مقياس الدراسة بغرض الحصول على النتائج التي توضح مدى صحة أو خطأ فروض الدراسة. ولتحقيق ذلك الهدف سوف يعتمد الباحث على بعض الأساليب الإحصائية الوصفية وبعض الأساليب الإحصائية الاستدلالية.

صدق أدوات الدراسة وثباتها

- صدق أدوات الدراسة الظاهري: لاختبار صدق أداة الدراسة الظاهري قام الباحث بعرضها على مجموعة المحكمين من الأساتذة المختصين في إدارة الاعمال وذلك بهدف الاطلاع عليها وتعديل وحذف واطافة العبارات بحسب خبراتهم.
 - صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث باختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظف من خارج عينة الدراسة، ثم قام بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبانة والمجموع الكلي للاستبانة،
- استخدم الباحث هذه الجداول لاستنتاج عدد ونسبة الاستجابات من المبحوثين ووضعها في جدول من عمودين يمثل الأول العدد والثاني النسبة من حجم العينة كما هو موضح في الجداول التالية.

يوضح عدد ونسبة المبحوثين في العينة جدول (1-4)

| % | Count | | |
|-------|-------|------------------------|-----------------|
| 89.0% | 210 | ذكر | النوع |
| 8.1% | 19 | أنثي | |
| 22.5% | 53 | أقل من 5 سنوات | الخبرة في العمل |
| 32.6% | 77 | بين 5 و 10 سنوات | |
| 43.6% | 103 | أكثر من 10 سنوات | |
| 10.2% | 24 | اقل من 5000 ريال | الراتب |
| 45.8% | 108 | بين 5000 و 10000 ريال | |
| 39.0% | 92 | بين 10000 و 20000 ريال | |
| 5.1% | 12 | أكثر من 20000 ريال | |
| 29.2% | 69 | اقل من 30 سنة | العمر |
| 48.3% | 114 | بين 30 و 40 سنة | |
| 22.5% | 53 | اكثر من 40 سنة | |

4. صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج الدراسة

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، قام الباحث باستخدام كل من:

أولاً: معامل الاتساق الداخلي

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل بند من بنود الاستقصاء، والذي يعتمد في المقام الأول على معامل الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار لمعنوية معامل الارتباط.

ثانياً: معامل كرونباخ ألفا (α)

يوضح الجدول (2-4) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببعد الأمان الوظيفي الكمي.

جدول (2-4) نتائج صلاحية واعتمادية بُعد الأمان الوظيفي الكمي

| م | عناصر بُعد الأمان الوظيفي الكمي | معامل الاتساق الداخلي (معامل الارتباط) | المعنوية |
|---|---|--|-------------|
| 1 | أشعر أن عملي الحالي يوفر لي أمان وظيفي مدى الحياة | .808** | أقل من 0.01 |
| 2 | لن يتم فصلني دون سبب | .772** | أقل من 0.01 |
| 3 | استمراري في الوظيفة أهم مميزات عملي الحالي | .589** | أقل من 0.01 |
| 4 | اجباري على التقاعد المبكر خيار غير وارد في عملي | .562** | أقل من 0.01 |
| 5 | الصعوبات المالية لن تعرض وظيفتي للخطر | .711** | أقل من 0.01 |
| 6 | أشعر بأن وظيفتي تتسم بالاستقرار | .805** | أقل من 0.01 |

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعد الأمان الوظيفي الكمي حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01.

يوضح الجدول (3-4) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببعد الأمان الوظيفي النوعي
جدول (3-4) نتائج صلاحية واعتمادية ببعد الأمان الوظيفي النوعي

| م | عناصر بُعد الأمان الوظيفي النوعي | معامل الاتساق الداخلي | المعنوية |
|---|--|-----------------------|-------------|
| 1 | أحصل على الدرجة والعلو المستحقة دون تأخير | .800** | أقل من 0.01 |
| 2 | زيادة عدد الوظائف التي يمكنني الترقى لها يشعري بالأمان الوظيفي | .784** | أقل من 0.01 |
| 3 | تتم الترقيات وفق المهنة والكفاءة وهذا يشعري بالأمان الوظيفي | .866** | أقل من 0.01 |
| 4 | تتعامل الإدارة بمهنية مع قضايا عملي | .822** | أقل من 0.01 |
| 5 | تهتم الإدارة بمشاكلي وتساعدني في حلها | .837** | أقل من 0.01 |
| 6 | تناسب الحوافز المادية والمعنوية مع العمل الذي أقوم به | .745** | أقل من 0.01 |

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعد نتائج الأمان الوظيفي النوعي حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01.

يوضح الجدول (4-4) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببعد قدرة على مواجهة المخاطر.
جدول (4-4) نتائج صلاحية واعتمادية ببعد قدرة على مواجهة المخاطر

| م | عناصر بُعد قدرة على مواجهة المخاطر | معامل الاتساق الداخلي | المعنوية |
|---|--|-----------------------|-------------|
| 1 | تتعدم التهديدات والمخاطر التي أتعرض لها في العمل | .777** | أقل من 0.01 |

| | | | | |
|------|--------|--------|---|--|
| 0.01 | أقل من | .736** | 2 | أستطيع مقاومة التهديدات التي يمكن أن أتعرض لها في العمل |
| 0.01 | أقل من | .780** | 3 | ضغوط العمل لا تشكل مصدر قلق وإزعاج لي |
| 0.01 | أقل من | .794** | 4 | تتجنب الإدارة استخدام أسلوب الترهيب والتخويف ضدي |
| 0.01 | أقل من | .673** | 5 | وضوح المستقبل الوظيفي لي يعزز من نفسياتي |
| 0.01 | أقل من | .800** | 6 | زيادة الأعباء الوظيفية والمهام التي أكلف بها لا تشكل مصدر تهديد لي |

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعد قدرة على مواجهة المخاطر حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01.

يوضح الجدول (4-5) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببُعد الالتزام العاطفي.

جدول (4-5) نتائج صلاحية واعتمادية ببُعد الالتزام العاطفي

| م | عناصر بُعد الالتزام العاطفي | معامل الاتساق الداخلي | المعنوية |
|---|--|-----------------------|-------------|
| 1 | سأكون سعيداً جداً بقضاء ما تبقى من مسيرتي المهنية في الأمانة | .802** | أقل من 0.01 |
| 2 | أستمتع بالحديث عن الأمانة الذي أعمل بها مع الخارج | .846** | أقل من 0.01 |
| 3 | أحس حقاً بأن مشاكل هذه الأمانة من ضمن مشاكل الشخصية | .722** | أقل من 0.01 |
| 4 | أظن أنني لا أستطيع أن أصبح مرتبطاً بجهة آخر كما ارتبطت بها | .824** | أقل من 0.01 |
| 5 | هذه المؤسسة لها قدر كبير من المعنى الشخصي بالنسبة لي | .861** | أقل من 0.01 |

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوي معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببُعد الالتزام العاطفي حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01.

يوضح الجدول (4-7) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببُعد الالتزام الاستمراري

جدول (4-7) نتائج صلاحية واعتمادية ببُعد الالتزام الاستمراري

| م | عناصر بُعد الالتزام الاستمراري | معامل الاتساق الداخلي | المعنوية |
|---|--|-----------------------|-------------|
| 1 | أرغب الاستمرار حالياً في هذه الأمانة | .762** | أقل من 0.01 |
| 2 | مغادرة الأمانة حالياً يسبب لي العديد من المشاكل والاضطرابات | .833** | أقل من 0.01 |
| 3 | حالياً بقائي في هذه الأمانة مسألة ضرورية أكثر منها رغبة شخصية | .726** | أقل من 0.01 |
| 4 | أشعر بان لدي خيارات وفرص قليلة جداً للنظر في مغادرة هذه الأمانة | .775** | أقل من 0.01 |
| 5 | الفوائد التي أحصل عليها في هذه الأمانة هي إحدى الاسباب الرئيسية لاستمراري للعمل به | .733** | أقل من 0.01 |

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعء الالتزام الاستمراري حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01.

ثانياً: معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة

جدول (4-8): معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات

| المجموعة | عدد العناصر | معامل ألفا كرونباخ |
|---|-------------|--------------------|
| المجموعة الأولى: نتائج الأمان الوظيفي الكمي | 6 | 0.797 |
| المجموعة الثانية: نتائج الأمان الوظيفي النوعي | 6 | 0.893 |
| المجموعة الثالثة: نتائج قدرة على مواجهة المخاطر | 6 | 0.852 |
| المجموعة الرابعة: الالتزام العاطفي | 5 | 0.870 |
| المجموعة الخامسة: الالتزام المعياري | 5 | 0.887 |
| المجموعة السادسة: الالتزام الاستمراري | 5 | 0.822 |
| المقياس | 33 | 0.951 |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- بالنسبة للمجموعة الأولى معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.797$) أي أن عناصر بُعء نتائج الأمان الوظيفي الكمي يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 2- بالنسبة للمجموعة الثانية معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.893$) أي أن عناصر بُعء نتائج الأمان الوظيفي النوعي يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 3- بالنسبة للمجموعة الثالثة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.852$) أي أن عناصر بُعء نتائج قدرة على مواجهة المخاطر يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 4- بالنسبة للمجموعة الرابعة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.870$) أي أن عناصر بُعء الالتزام العاطفي يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 5- بالنسبة للمجموعة الخامسة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.887$) أي أن عناصر بُعء الالتزام المعياري يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 6- بالنسبة للمجموعة السادسة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.822$) أي أن عناصر بُعء نتائج الالتزام الاستمراري يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 7- بالنسبة للمقياس ككل فإن معامل ألفا كرونباخ ($\alpha = 0.951$) أي أن عناصر المقياس ككل يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس ما صممت من اجله.

ثالثاً: الإحصاءات الوصفية

1. الأهمية النسبية لعبارات وأبعاد الدراسة

- الأهمية النسبية لعناصر: بُعء الالتزام العاطفي

يوضح الجدول (4-12) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببُعد الالتزام العاطفي.

جدول (4-12) نتائج الأهمية النسبية ببُعد الالتزام العاطفي

| م | عناصر بُعد الالتزام العاطفي | متوسط الرتب | الترتيب | كا ² | المعنوية |
|---|---|-------------|---------|-----------------|----------------|
| 1 | هذه المؤسسة لها قدر كبير من المعنى الشخصي بالنسبة لي | 3.18 | 1 | 19.604 | أقل من 0.01 |
| 2 | أحس حقاً بأن مشاكل هذا الأمانة من ضمن مشاكل الشخصية | 3.10 | 2 | | |
| 3 | أستمع بالحديث عن الأمانة الذي أعمل به مع الأشخاص خارجها | 3.06 | 3 | | |

من الجدول السابق يتضح الآتي:

- مستوى المعنوية لاختبار كا² أقل من 1% مما يؤكد وجود اختلاف في الأهمية النسبية لكل عبارة من عبارات البعد من وجهة نظر المبحوثين.
- تأتي العبارة (هذه المؤسسة لها قدر كبير من المعنى الشخصي بالنسبة لي.) في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية من بين عبارات هذا البعد حيث سجل متوسط الرتب لهذه العبارة 3.18 بينما تأتي العبارة (سأكون سعيداً جداً بقضاء ما تبقى من مسيرتي المهنية في هذه الأمانة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط رتب 2.67

المراجع :

1. القرآن الكريم.
2. الدوسري، عبدالله. (2011). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية والتعليم وادي الدواسر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، المملكة العربية السعودية. 2(1). 95-56
3. سمسم، لمياء حسن. (2004). الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة الواقع-المعوقات-المقترحات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: كلية التربية بمكة المكرمة.
4. أبو رمان، أسعد، الحوري، فالح، البوريني، فيصل. (2011). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. جامعة العلوم التطبيقية الخاصة: عمان، الأردن.
5. الأسمري، سلطان. (2014). مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر موظفي شركة أول لتقنية المعلومات والاتصالات العاملين في تشغيل مشروع تقنية المعلومات والاتصالات بوزارة الخارجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، المملكة العربية السعودية.
6. برباخ، رابع. (2014). علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال المركبات الرياضية - دراسة ميدانية لولاية مسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة: مسيلة، الجزائر.
7. برقوق، عبدالرحمن، درنوبي، هدى. (2014). الالتزام التنظيمي: المفهوم والأبعاد والنتائج. مجلة علوم الانسان والمجتمع. 13، 15-37.
8. البقمي، سلطان محمد. (2014). أثر الأمن الوظيفي على تعزيز الإبداع الإداري دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبدالعزيز: جدة.

9. الحقباني، جابر بتال سالم. (2016). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي - دراسة مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، المملكة العربية السعودية.
المراجع الأجنبية

10. Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2017). Can Job Insecurity be Managed? Evaluating an Organizational-Level Intervention Addressing the Negative Effects of Restructuring. *Work & Stress*, 1-19.
11. Akpan, C. P. (2013). Job Security and Job satisfaction as Determinants of Organizational Commitment among University Teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82-93.
12. Al Hawary, S. I. S., & Al Ajmi, H. M. (2017). Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Resources Management Practices. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1), 52-78. 200
13. Al Kahtani, N. S. (2012). An Exploratory Study of Organizational Commitment, Demographic Variables, Job & Work Related Variables among Employees in Kingdom of Saudi Arabia. *Online International Interdisciplinary Research Journal*, 2(2), 1-13.