

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

The importance of employee job stability and strategies to maintain it in the Algerian organization

ذهبية سيدعلي¹

جامعة مولود معمري- تيزي وزو- (الجزائر)، dahbisidali@yahoo.fr

الاستلام: 19-07-2022 القبول: 01-10-2022

ملخص:

يعتبر المورد البشري القلب النابض للمنظمة، وعليه فان الاستقرار الوظيفي يشكل أحد ركائز الحياة الوظيفية المستقرة للعامل في المنظمة، ومن أجل تحقيقه يتطلب الأمر توفير مناخ تنظيمي مدعماً بآليات تحقيقه واستراتيجيات الحفاظ عليه. لذلك ارتأينا أن يكون موضوع بحثنا حول أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة الجزائرية، حيث نحاول إبراز دور الاستقرار الوظيفي للعامل في نجاح المنظمة وكذا تقصي دوافع الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية.

كلمات مفتاحية: استقرار الوظيفي، منظمة. استراتيجيات.

Abstract:

The human resource is the beating heart of the organization, and therefore job stability is one of the pillars of a stable career life for the worker in the organization, and in order to achieve it, it is required to provide organizational approaches supported by mechanisms to achieve it and strategies to maintain it. Therefore, we decided that the topic of our research should be about the importance of job stability for the worker in the Algerian institution, as we try to highlight the role of job stability for the worker in the success of the organization, as well as investigating the motives for maintaining it in the Algerian organization.

. Keywords: Job Stability, Organization, Strategies.

المؤلف المراسل: *ذهبية سيدعلي، الإيميل: dahbisidali@yahoo.fr

1. مقدمة :

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

رغم التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم التنظيمي إلا أن المورد البشري يبقى سر هذا التقدم ومفتاح الأفق العلمية. وعليه فإن الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمة يعد الركيزة الأساسية لنجاحها وتقدمها من أجل تحقيق أهدافها التي أنشئت لأجلها، فالمنظمة تسهر على ضمان الاستقرار الوظيفي للعامل.

وبناء على هذا المنطلق تتجلى إشكالية معالم هذه الورقة البحثية فيما يلي:
مفهوم الاستقرار الوظيفي، مظاهر الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة، معوقات الاستقرار الوظيفي، استراتيجيات الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية.

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح التساؤلات التالية:

- ماذا نقصد بالاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية؟
- ماهي اهم محددات الاستقرار الوظيفي في المنظمة الجزائرية؟
- فيما تتمثل معوقات الاستقرار الوظيفي في المنظمة الجزائرية؟
- ماهي استراتيجيات الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية.

ولمعالجة هذ الموضوع تم تقسيم الدراسة الى أربع محاور وهي:

المحور الاول: مفهوم الاستقرار الوظيفي

المحور الثاني: مظاهر الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية

المحور الثالث: معوقات الاستقرار الوظيفي في المنظمة الجزائرية

المحور الرابع: استراتيجيات الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي نعالجه حيث يشكل الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية، عامل في غاية الأهمية بالنسبة لكل من يطمح الى تحقيق التقدم والنجاح وكذا تحقيق ميزة تنافسية، حيث أن مستقبل المنظمة مرهون باستقرار العامل وظيفيا في مكان العمل من خلال توفير حو تنظيمي يساهم في تحقيق راحته وضمن سلامته المهنية مما يخلق بيئة تنظيمية مناسبة للإبداع والانجاز والاداء الجيد حيث أنه يعتبر وسيلة من وسائل تطوير الذات المهنية للعامل في المؤسسة.

أهداف الدراسة:

يمننا توضيح الاهداف التي نسعى الى تحقيقها من خلال هذه الدراسة فيما يلي:

- ابراز أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية.

- توضيح مظاهر الاستقرار الوظيفي حتى يتسنى الامر السهر الى ضمانها في المنظمة.

- محاولة حصر المعوقات التي تحول دون تحقيق العامل استقراره الوظيفي وهذا لكي يتسنى الامر محاولة تفاديها ومعالجتها قصد توضيح الحلول الملائمة. ومنه وضع اليات تفعيل الاستقرار الوظيفي ومتطلباته في المنظمة الجزائرية.

2. مفهوم الاستقرار الوظيفي، أهدافه ومحدداته.

1.2 مفهوم الاستقرار الوظيفي:

يقصد بالاستقرار الوظيفي استقرار العامل في وظيفته ويبين معدلات البقاء في المنظمة، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها للتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي والعمل على تكريسه في المنظمة. (الصحاف، 2007، ص84).

كما عرفه سمير شوبكي في المعجم الاداري على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف... ويتبلور ذلك من خلال اشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته. (عبد الواسع، 1993، ص81).

وتجدر الإشارة الى ان الاستقرار الوظيفي يعتبر أحد المبادئ العامة لإدارة عند هنري فايول ويقصد به بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات اقل. (الشوبكي، 2008، ص99).

إذن نفهم من خلال هذه التعريف ان الاستقرار الوظيفي للعامل مهم جدا لرغبة العاملين في الاستمرار في العمل وهذا ينعكس ايجابا على أدائهم الوظيفي، استنادا الى انسجام وتوافق اهداف المنظمة واهداف العاملين بها.

2.2 أهداف الاستقرار الوظيفي

تهدف المنظمة من خلال توفير الاستقرار الوظيفي للعمال الى تحقيق مايلي:

- ✓ تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- ✓ توفير البيئة التنظيمية المناسبة والتي تساهم في شحن الطاقة الايجابية للعمال مما يمكنهم من الابداع والانجاز.
- ✓ استفادة العمال من تحقيق مكاسب مادية ومعنوية بفضل استمرار هم وبقائهم في المنظمة.

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

✓ الحفاظ على العمال مما يحقق الحفاظ على المنظمة (بن منصور، 2013، ص110).

2.3 محددات الاستقرار الوظيفي

حدد فروم مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير ايجابا او سلبا في الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المنظمة وهي كالآتي:

✓ **طبيعة الاشراف:** حيث يساهم في قرب الصلة بين المشرف والمعامل وهذا ما يسمح بتلقي تعليمات بصورة جيدة.

✓ **جماعة العمل:** تسمح بالتفاعل الجيد بين العمال في المنظمة.

✓ **محتوى العمل:** له أهمية بالنسبة للعامل والذي سيستمتع بأداء وظيفته إذا كان محتوى العمل جيد.

✓ **الأجر الذي يتقاضاه العامل:** له دور في بقاء الموظف في عمله.

✓ **فرص الترقية:** والتي تساهم في ضمان مركز مهم في المنظمة.

✓ **ساعات العمل:** لها أهمية بالغة في الحفاظ على صحة العامل النفسية والجسمية في المنظمة وتفادي لأيضغوطات التي قد تنجر عن العمل. (الصمادي، 2009، ص332).

هذه العناصر التي ذكرها فروم تسمح بتوفير البيئة التنظيمية التي تساهم بممارسة العمل وظيفته كما أنها تشكل معايير الاستقرار الوظيفي حيث يتحقق بتواجهه ويستحيل تحقيقه بغيابه.

3. عوامل الاستقرار الوظيفي ومظاهره:

1.3 عوامل الاستقرار الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة نذكر منها:

✓ العوامل الاجتماعية:

ان العامل في المنظمة يحتاج الى علاقات انسانية اجتماعية جيدة حيث ان تداخل او تفاعل مختلف جماعات العمل في المنظمة له دورا بالغ الاهمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وللإشارة فان رائد العلاقات الانسانية "التون مايو " قد اولى اهتماما للعلاقات الانسانية في المنظمة نظرا لتأثيرها في نجاح المنظمة استنادا الى تحقيق قدر معين من الاستقرار الوظيفي لعمالها؛ حيث ان الانسان ليس بألة بيولوجية وانما كائن اجتماعي له احتياجاته الاجتماعية تطلب الامر اشباعها حتى يكون مجتهدا في عمله

حيث انه يحتاج الى علاقات طيبة في البيئة التنظيمية للمنظمة سواء بين العمال ببعضهم البعض او بين العمال والمشرفين عليهم (بن ضياف، 2005، ص180).

✓ العوامل النفسية:

يحتاج العامل في المنظمة الى حاجات نفسية كاحترام والتقدير والدور الاجتماعي، المكانة الاجتماعية بين العمال داخل المنظمة، وعدم تلقيه هذه الحاجات يؤدي به الامر الى حدوث توترات نفسية، وكذا عدم التوافق مع لبيئة التنظيمية التي يزاول فيها نشاطه الوظيفي؛ وهذا ما يؤثر سلبا على المنظمة وذلك حينما يفكر في ترك المنظمة ومغادرتها.

حيث أن شعور العامل بالرضا عن العمل يعد مؤشرا مهم للاستقرار الوظيفي والذي يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة ومدى تفاعلهم مع بعضهم البعض الارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم، فإذا كان العامل راض عن عمله فإنه لن يعمل بجدية مما يدفع لترك العمل والمنظمة معا. (جبلي، 2006، ص48)

✓ العوامل المادية:

تعتبر العوامل المادية احدى المؤشرات المهمة للاستقرار الوظيفي وتتمثل في كل من الاجور، المكافآت، الهدايا، حيث انه تؤثر في العامل بصورة ايجابية وتجعله أكثر رضا وبالتالي يشعر بالاستقرار في المنظمة، ويتمسك بها أكثر وبالتالي يستطيع اشباع احتياجاته المادية ويغطي قدرته الشرائية من خلال رفع مستوى المعيشة وهذا يدفعه للمساهمة أكثر وبشكل جدي في العملية الانتاجية. (عبد الباسط، 1978، ص359).

2.3 مظاهر الاستقرار الوظيفي:

يتضح الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة من خلال المظاهر التالية:

✓ تماسك جماعة العمل:

يدل تماسك جماعة العمل وتفاعلها الإيجابي في المنظمة على الاستقرار الوظيفي للعامل.

✓ ارتفاع الروح المعنوية:

تعد الروح المعنوية محرك العامل للبقاء في المنظمة، كما تعتبر استعداد وجداني للاستمرار يشد العامل نحو عمله ونحو المنظمة ونحو رؤسائه، فيبعث في نفسه نشاطا

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

وحماسا يجعله يعمل بكل ارتياحيهبتأثير دافعية والتي توفر له بيئة تنظيمية للإبداعوالانجاز. (بالرابع، 2010، ص151)

ويتضح الروح المعنوية المرتفعة للعامل في المنظمة من خلال الشعور بالانتماء للعمل، القدرة على التأقلم مع مستجدات التغيير التنظيمي، قلة الصراعات بين العمال، تماسك جماعة العمل بكل إرادةأضف الى ذلك الالتزام الوظيفي بمواقيت العمل.

✓ التكيف الوظيفي:

ويقصد به تأقلم العامل مع البيئة التنظيمية وتبرز من خلال كيفية أداء العامل لعمله، وسعيه لتطويره بشكل مستمر. وسعي المنظمة لتحسين الظروف العامة للعمل فيها (عبد الله، 2005، ص20).

✓ التوافق الوظيفي

يقصد بالتوافق الوظيفي تلك العملية الديناميكية التي تحقق الانسجام بين العامل والبيئة الوظيفية، ويكون بشقيه النفسي-الذاتي- أو الاجتماعي (بالرابع، 2010، ص20).

✓ الرضا عن العمل:

يعد الرضا عن العمل أهم مؤشرات نجاح المنظمة والذي يؤثر إيجابا على الصحة النفسية للعامل في المنظمة حيث يعتبر العامل جزء من المنظمة وبالتالي يخلص لها ويسعى لتحقيق أهدافها. (عبد، وعبد المجيد، 2005، ص261).

✓ تطوير الأداء الوظيفي:

يشكل الأداء الوظيفي احدى العوامل المهمة لنجاح المنظمة في حال كونه جيدا، ويدل على مدى استقرار العامل وظيفيا في المنظمة؛ حيث في حالة كونه أداء متميزا يؤثر إيجابا على المنظمة ويدل على الاستقرار الوظيفي، اما إذا كان طبيعة الأداء الوظيفي ضعيف فهذا يوحي بعدم وجود الاستقرار الوظيفي للعامل وهذا يؤثر سلبا في نجاح المنظمة.

✓ الولاء التنظيمي

يدل درجة الانتساب والانتماء للمنظمة على الاستقرار الوظيفي للعامل، حيث عندما يكون العامل مسقرا في عمله داخل المنظمة،ومتأقلما مع البيئة التنظيمية، يشعر بالانتساب والانتساب للمنظمة، وهذا من خلال الدفاع عنها، والإخلاص لها باعتباره جزء منها.

✓ المشاركة في اتخاذ القرارات:

ان العمال الذين يشاركون في اتخاذ القرارات تدفعهم الى التفاعل الإيجابي والعمل بكل اتقان من اجا نجاح المنظمة، حيث المنظمة التي ترغب في النجاح لا بد إعطاء الاهتمام لعمالها واحساسهم بروح المسؤولية اتجاهها.

✓ الشعور بالراحة النفسية والأمان الوظيفي:

ان العامل الذي ينعم بالاستقرار الوظيفي في عمله داخل المنظمة تبعث في روحه الشعور بالأمان الوظيفي والراحة النفسية وها يؤثر إيجابا على صحته النفسية والجسمية، مما يدفعه للعطاء أكثر من اجا تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها ويسعى جاهدا من اجل تحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل.

4. معوقات الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية

هناك مجموعة من المؤشرات التي توحى الى عدم استقرار العامل وظيفيا في المنظمة نذكر أهمها:

4.1. كثرة الشكاوى:

تعتبر كثرة الشكاوي في المنظمة على عدم الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة، وقد تكون الشكاوي ناتجة عن الشعور الصادق وقع فعلا ، كما قد تكون نتيجة أوهام واضطرابات نفسية يسعى العامل من خلالها الدفاع عن نفسه، وذلك بسبب شعوره بعدم القبول من طرف الآخرين وملاحقتهم له، وهذا ينتج عنه كرهه للبيئة التنظيمية بصفة عامة، كما ان الشكاوي الكثيرة التي يقدمها العمال في المنظمة والتي توجه الى الجهات المعنية والمسؤولة بما فيهم المشرفين المسؤولين أو النقابات على وجود متاعب وعدم الاستقرار في جانب من الجوانب، والاهتمام بها ودراستها من أجل تفادي التعقيدات التي تؤثر بشكل سلبي على المنظمة وما فيها.(حنفي، 1997، ص495).

4.2. ترك العمل:

يوحي ترك العمال للعمل في المنظمة على معدل الأعضاء الذي يتركون المنظمة في مدة زمنية معينة، وعادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بمختلف العوامل كطبيعة الاشراف والرضا عن العمل. (علي محمد، 1985، ص306).

ان ترك العمل يشير على عدم استقرار العامل لأسباب تنظيمية وقد فسرت بعض البحوث التي أجريت على العمال أن الأسباب لا يمكن اعتبارها فقط لأسباب الإدارة وظهر منها ان نصف هذه الأسباب المهنية تمثلت أساسا في عدم الاستقرار في العمل

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

بصفة عامة، والشخصية فهي على حسب أهميتها، أسباب صحية، وكذلك أسباب مرتبطة بوسائل النقل، وبعد العمل عن مقر السكن. (حنفي، 1997، ص495). وبالتالي فالعامل يلجأ الى ترك العمل في المنظمة كأخر حل لعبر عن عدم الاستقرار الوظيفي له وهذا يؤثر سلبا على المنظمة، لأنها قمت بجلبه، تعيينه، وتكوينه والاضطرابات الناتجة عن هذا التشتت الوظيفي يكون عبئا ثقيلًا على المنظمة وبحول دون تحقيق أهدافها.

4.3 الإضراب:

يعد الإضراب من المؤشرات المهمة التي توحى بتذمر العامل والتي يلجأ اليها العامل كلما استوتت الشروط حيث يشكل احتجاجا وعدم الاستقرار في حالة عدم بلوغه أقصى حد واعي درجة، كما انه يشكل نوع من أنواع الغيابات، وفي غالبية الأحيان فالمضربون يحتجون ضد وضع المنظمة يمس قلب المنظمة. (لبصير، 2001-2002، ص86).

4.4 التخريب واللامبالاة:

تشير اللامبالاة والتخريب لممتلكات المنظمة الى عدم الاستقرار العامل فيها، حيث يلجأ الى تخريب متعمد للوسائل والآلات وأدوات الإنتاج، كما يلجأ الى السرقة والتزوير وخيانة الأمانة وافشاء الاسرار المهنية. (سيزلاقي، 1991، ص46).

4.5 التغيب عن العمل:

يشير التغيب العامل عن العامل الى عدم تواجد العامل في العمل بالرغم من جدولة العمل استنادا الى وجوده ويحسب في شكل معدل عدد الأيام الضائعة مقارنة بإجمالي أيام العمل للعاملين بافتراض انهم موجودين فعلا، كما انه يشير الى عدم تكيف الانسان مع محيط العمل كما انه يعتبر احدي المؤشرات التي تساهم في نقص حالات التوتر والاشياء لدى العمال فلا جدال في ان زيادة معدل الغياب يرافق مجالات الضعف الفردية الناتجة عن كره العامل للمنظمة التي يمارس فيها وظيفته. (عبد الرشوان، 1995، ص207). وعليه فعلى المنظمة الراغبة في النجاح ان تولي اهتماما لهذه المشكلة وذلك بمعالجتها .

5. استراتيجيات الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة الجزائرية

إن المنظمة التي ترغب في تحقيق ميزة تنافسية ونجاحا في سوق العمل ينبغي وضع استراتيجيات من أجل تعزيز الاستقرار الوظيفي للعامل والحفاظ عليه وحمايته ومن أهم هذه العوامل التي تتأسس عليها الاستراتيجية هذه نذكر:

✓ العلاقات الإنسانية:

للعلاقات الإنسانية أهمية بالغة في تفعيل حاجات العامل الى جو اجتماعي ينعم بالتفاعل الإيجابي داخل المنظمة وهذا ما يدفعه للعطاء أكثر.

✓ الامن الوظيفي وبرامج السلامة المهنية:

يعد حماية العامل في المنظمة أمر ضروري للغاية، فتوفير الامن والحرص على تطبيق برامج السلامة الوظيفية التي تحمي العامل من الإصابة من مخاطر تأدية الوظيفة ينعكس إيجابا على سمعة المنظمة مما يدفعهم الى تحسين الكفاءة الإنتاجية وجودة المنتج.

✓ الظروف الفيزيائية:

تعمل على مساعدة العامل على تحسين أدائه الوظيفي حيث العمل في بيئة تنظيمية جيدة تقلل من تعبته وملله من العمل وكذا تحميه من خطر الإصابات الجسمية او النفسية ومن بين العوامل الفيزيائية في بيئة العمل نذكر ما يلي:

- الإضاءة:

توفير درجة الإضاءة المناسبة لتأدية الوظيفة مهمة كبيرة على عاتق المنظمة ومطالبة بتوفيرها حسب الوظيفة التي يقوم بها العامل حيث انها تختلف باختلاف نوع النشاط الذي تقدمه المنظمة حيث ان الضوء الخافت او الضوء الشديد يؤثران في بعض الأحيان على درجة العمى يعني التأثير السلبي على صحة العامل الجسمية (جبلي، 2006، ص42). وبالتالي الإضاءة الملائمة لتأدية العمل تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى العامل بشكل جيد. (ربيع، 2010، ص177).

- الضوضاء:

يقصد بالضوضاء الضجيج الذي ينتج من الآلات خاصة القديمة منها، فتؤثر على العلاقات الاجتماعية للعمال وخاصة بالنسبة للاتصالات حيث يصل الامر الى سوء فهم العامل لما يقوله زميله اثناء تأدية الوظيفة حيث يؤثر كذلك على سلامة الجهاز السمعي لدى العامل وعليه فانه يؤثر على الصحة الجسمية للعامل. (حليس، 2009، ص107).

- التهوية:

يتطلب تأدية الوظيفة في المنظمة تهوية ملائمة له حيث يؤثر الرطوبة المرتفعة في الأداء الوظيفي للعامل وبالتالي على المنظمة السهر على توفير التهوية المناسبة حتى يؤدي العامل عمله بكل رياحية.

- الحرارة:

ان تأدية العمل بشكل جيد يتطلب حرارة مناسبة لذلك حيث ان ارتفاع درجة الحرارة في العمل يؤدي الى الحاق الاضرار بصحة العامل (الختاتنة،2005،ص 45).

- الرطوبة:

تشكل ارتفاع نسبة الرطوبة في البيئة التنظيمية عائقا للعامل حيث يصل به الامر الى الاختناق وصعوبة التنفس.

✓ الحوافز:

تشكل العوامل الخارجية التي تعمل على اشباع احتياجات العامل حتى يكون مجتهدا في عمله في التي تحركه للعمل بشكل جيد ونقصد بالحوافز هنا المعنوية والمادية:

- الحوافز المعنوية:

حيث تؤثر بشكل إيجابي في أداء العمل وفي شعور العامل بالراحة النفسية داخل المنظمة وتتضح الحوافز المعنوية من خلال مدح وتشجيع العامل، تحسيسه بروح المسؤولية اتجاه المنظمة، الاهتمام بأرائه وذلك بمنحه فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات، اعداد برامج تحسين المستوى او برامج تكوينية تسمح له بإكساب خبرات ومعارف جديدة يوظفها في عمله.

- الحوافز المادية:

تتمثل في الاجر الذي يتقاضاه العامل في المنظمة مقابل قوة عمله، حيث انه لا بد وان يكون يسد حاجات العامل المادية حتى ينعم بالعيش الكريم، في المجتمع.

6. خاتمة:

تبين من خلال الدراسة النظرية اهمية الاستقرار الوظيفي للعامل في المنظمة وللحفاظ عليه لابد من المنظمات الراغبة في النجاح توفير كل مؤشرات الاستقرار الوظيفي للعامل في البيئة التنظيمية وهذا ما يؤثر ايجابا على النسق التنظيمي للمنظمة. حيث أن استقرار العامل في وظيفته يساهم في بلوغ اعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال استنادا الى اتقانه للعمل وبالتالي التقليل من اصابته بحوادث العمل، الملل،

التعب، الإجهاد. كما أن الاستقرار الوظيفي يعمل على محافظة المنظمة على استمراريتها وتحقيق اهدافها مما يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة ويعفيها الامر من البحث على كفاءات بشرية بديلة، هذا من جهة ومن جهة أخرى تحافظ على نفسها من الفشل والزوال وهذا ما تأخذه بالحسبان اغلبية المنظمات في الدول المتطورة حيث نجدها حريصة على تحيقي الاستقرار الوظيفي لعمالها مما يدفعها للنجاح سواء على المدى القريب او البعيد.

وعليه لكي ترتقي المنظمة الجزائرية مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه الى مصاف المنظمات الناجحة والتي حققت ميزة تنافسية سواء من حيث كفاءاتها البشرية او من حيث المنتج الذي تنتجه اقترحنا التوصيات التالية:

✓ ضرورة الاهتمام بالموارد البشري من خلال توفير البيئة المناسبة لممارسة وظيفته.

✓ تكثيف البحوث في موضوع الاستقرار الوظيفي للعامل في لمنظمة والاستفادة من تجارب دولية ناجحة لا سيما المنظمة اليابانية التي تضمن الاستقرار الوظيفي للعامل انطلاقا من التوظيف مدى الحياة.

✓ اهتمام المنظمة بانشغالات العمال.

✓ تحسيس العمال بروح المسؤولية اتجاه المنظمة.

✓ العمل على توفير فرص الترقيات لفائدة العمال.

✓ السهر على اشباع حاجات العمال النفسية والاجتماعية.

7. قائمة المراجع:

المؤلفات:

(1) الراجح، محمد، (2014)، التكيف المهني، وهران، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر.

(2) بن ضياف، محسن، (2005)، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، تونس، الشركة التونسية للتوزيع.

أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل واستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية

- 3) حنفي، عبد الغفار، (1997)، محاضرات في السلوك التنظيمي، مصر، دار غريب.
- 4) الختاتنة، سامي محسن، (2005)، علم النفس الاجتماعي، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع.
- 5) ربيع، محمد الشحاتة، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 6) سي زلاقي، مارك جي، (1991)، السلوك التنظيمي والأداء، الرياض: السعودية، الإدارة العامة.
- 7) الصمادي، زياد محمد علي، (2009)، محددات الرضا الوظيفي، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 8) عبد الباسط، محمد، (1978)، التنظيم الاجتماعي في المصنع، مصر، المكتبة الجامعية للنشر.
- 9) عبد الرشوان، حسين، (1995)، المجتمع والتصنيع: دراسة في علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية: مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- 10) عبد الله، مجدي أحمد محمد، (2005)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 11) عبده، خليه فروق وعبد المجيد السيد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 12) علي محمد، محمد، (1985)، مجتمع المصنع: دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، بيروت: لبنان، دار النهضة العربية.
- 13) عوض، عباس محمود (2005)، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، مصر، دار المعرفة الجامعية.

الأطروحات:

- 14) بن منصور، رفيقة، (2004)، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- 15) حليس، سمير، (2009)، التغير التكنولوجي والاستقرار المهني، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، الجزائر.
- 16) فاتح، جبلي، (2006)، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 17) لبصير، شهرزاد، (2001-2002)، عوامل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.