



الهوية المهنية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة
Professional identity and its role in achieving professional stability among the employees of the Directorate of Youth and Sports in the state of M'sila

بافة عبد الله

جامعة تليجي عمار، الأغواط، الجزائر

a.baffa@lagh-univ.dz

غربي موسى

جامعة تليجي عمار، الأغواط، الجزائر

mou.karbi@lagh-univ.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2023-04-12	تعتبر الهوية المهنية داعم فعال في تحقيق الاستقرار المهني لدى الموظفين، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الهوية المهنية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعد الاطلاع على الجانب النظري حول موضوع الدراسة، تم تصميم استبيان مكون من أربعة أبعاد، وهذا بعد التأكد من خصائصه السيكمومترية صدقا وثباتا. طبقت أداة البحث على عينة قوامها (40) موظفاً، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج spss توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ن للتمثيل المهني، القيم المركزية، التمييز المؤسساتي والاستمرارية دور كبير في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
تاريخ القبول: 2023-07-24	
الكلمات المفتاحية: ✓ الهوية المهنية. ✓ الاستقرار المهني. ✓ المؤسسات الرياضية.	
Article info	Abstract :
Received 12/04/2023	<i>Job identity is an effective supporter in achieving professional stability among employees. This study aimed to identify the role of job identity in achieving professional stability among the employees of the Directorate of Youth and Sports in the state of M'sila. To achieve the objectives of the study, the analytical descriptive approach was used, and after reviewing the theoretical literature on the subject of the study. A questionnaire consisting of four dimensions was designed, after verifying its psychometric characteristics, sincerity and reliability. The research tool was applied to a sample of (40) employees, and after statistical analysis of the data using the spss program, the study found the following results: that professional representation, central values, institutional distinction and continuity have a significant role in achieving professional stability among the employees of the Directorate of Youth and Sports in the wilaya of M'sila.</i>
Accepted 24/07/2023	
Keywords: ✓ Professional Identity. ✓ Professional stability. ✓ Sports Institutions.	



ومنه تبرز أهمية العلاقة بين متغيري الهوية المهنية والاستقرار المهني بالنسبة للموظف، وهو موضوع مسته العديد من الدراسات في أوروبا في سياق تبعات الأحداث الاقتصادية العالمية الكبرى كالثورة الصناعية والأزمة المالية العالمية الأولى، حيث ظهر تهديد حقيقي بتسريح العمالة ومنهم من سرح فعلا، فمع ظهور التقنية أصبحت إمكانية الاستغناء عن اليد العاملة خصوصا الفئة البعيدة عن التخصص أمر ممكن حدوثه في أي لحظة (الصيرفي، 2007، ص 262).

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة كمحاولة للربط بين الهوية المهنية وبين الاستقرار المهني، وفي ضوء ما سبق تم صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

- هل للهوية المهنية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟
التساؤلات الجزئية:

- هل للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

- هل للقيم المركزية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

- هل للتمييز المؤسسي دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

- هل للاستمرارية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

فرضيات البحث:

- للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- للقيم المركزية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- للتمييز المؤسسي دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- للاستمرارية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

أهداف الدراسة:

1- مقدمة واشكالية الدراسة:

ان اهتمام بعض المنظمات المهنية بتحديد معايير معينة خاصة بها أمرا لا مناص منه حيث ركز الباحثين على مجال جديد ألا وهو "الهوية المهنية Professional Identity" من خلال دراسة فهم الفرد لهويته الذاتية وارتباطها بمهنته، وظهر ارتباطها بالرضا المهني والدافعية للمهنة، وأن من لديه وعي بمهنته يكون لديه خصائص تميزه عن غيره مثل وضوح الأهداف الحياتية، وتدني مستوى القلق، وارتفاع التقدير للذات. (العنود مبارك، وآخرون، 2015، ص 276)

فالهوية هي نتاج التنشئة والتربية أي هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلاته في المجالات التي يتواجد فيها وينشط داخلها كمسؤول أو مكلف بمهمة إدارية، ويلعب دورا متشابك الجوانب داخلها. وأن مفهوم الهوية مفهوم مجد للبحث في التصرف على مستوى الأفراد والمجموعات، ومتجاوز للمفهوم الكلاسيكي "الطبع".

وهناك من يرى الهوية المهنية بأنها الطريقة التي يرتبط بها الفرد بمجتمع محدد والمشاركة فيه، وأنها بناء ديناميكي متغير عبر الزمن (Goldin Hannula, G.A. et al 2016, p16).

كما أضاف عجوة، (2012) بعض المحددات التي تستكشف مستوى الهوية المهنية التي أسماها (الهوية الوظيفية) حيث أشار أن كل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي يعمل على بلورة مفهوم الهوية المهنية لدى الموظف.

ولقد صاحب هذا التطور السريع لإقتصاديات الدول الغربية وبعض الدول النامية تغيرات عميقة دفعها إلى التفكير في التنوع من نمط إنتاجها خارج قطاع الصناعة نحو قطاعات أخرى مثل قطاع الخدمات خصوصا بعد التطور الهائل للتقنية الذي حصر في ضوئه سوق العمل وأصبحت فئات كثيرة من العمال والراغبين في العمل مهتدين في أمهم الوظيفي، ويعيشون بذلك حالة من عدم الاستقرار الوظيفي.

إجرائيا: هي مجموع السمات والخصائص التي تميز المنظمة عن باقي المنظمات والتي تصبغ بصبغة الدوام والتفرد في الخدمات، ويحظى الأفراد فيها بنوع من الاندماج والتمثل. وهي أيضا الدرجة التي يحصل عليها الموظف على استبيان الهوية الوظيفية الذي يقيس أبعاد الهوية الوظيفية (السمات المركزية، التميز المؤسسي، الاستمرارية، التمثل المهني).

2.2. الإستقرار المهني :

- لغة: من القرار والتبوت (ابن منظور، 2008، ص 897)، كما يعني أيضا " ثبات، رسوخ، متانة". (بدوي محمد، د.س، ص 1036)
- اصطلاحا:

" ثبات على حالة معينة من دون تبدل". (أنطوان نعمة، آخرون، 2001، ص 1541)

يعبر عن الاستقرار المهني في معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية بأنه "بقاء العامل في نفس العمل لمدة عمل طويلة". (أحمد زكي، 1993، ص 239)

والملاحظ أن هذا التعريف يركز على مدة مكوث العامل في عمله كأحد أهم مؤشرات الاستقرار الوظيفي، هذه الأخيرة التي يعبر عنها بمسمى "أقدمية العمل" في المصطلحات المهنية.

أما هنري فايول Henri Fayol و يقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل. (سمير الشويكي، 2010، ص 41)

إجرائيا: عملية استقرار العامل في عمله هي مدى تقبله لظروف عمله واستجابته لها، الأمر الذي يحقق توازنا نفسيا، جسميا، اجتماعيا، واقتصاديا، وهذا بدوره يؤدي إلى رضاه عن مهنته وبالتالي البقاء فيه.

3.2. المؤسسات الرياضية:

- اصطلاحا:

هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف القومية والاجتماعية المناسبة لتنمية قدراتهم في إطار السياسة العامة للدولة. (عصام بدوي، 2001، ص 379)

- التعرف على دور التمثيل المهني في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التعرف على دور القيم المركزية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التعرف على دور التمييز المؤسسي في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التعرف على دور الاستمرارية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
أهمية الدراسة:

تبرز مواضيع حديثة تشغل بال المفكرين والباحثين ألا وهي موضوع الهوية المهنية وموضوع الاستقرار المهني، وتضع لها تصورات مختلفة، وكذا التعرف على ماهية الهوية المهنية بكل عناصرها.

الاهتمام بموضوع الاستقرار المهني في العمل كمفهوم حديث من مفاهيم السلوك التنظيمي، وتحديد ما له من تقارب مع بعض المفاهيم الأخرى وحث الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التي تهتم بهذه المواضيع من عدة جهات وأراء، مما يساعد على إثراء البحث العلمي، وتعتمد كمراجع في البحوث الأخرى.

2- الكلمات الدالة في الدراسة :

1.2. الهوية المهنية:

- اصطلاحا:

يعرفها Blader et al, 2009 على أنها "شعور الأفراد بتقدير المنظمة لمساهماتهم وإنجازاتهم، مما يعزز شعورهم باحترام الذات والفخر والانتماء للمنظمة والشعور بالتوحد والاندماج معها، مما يجعلهم أكثر استعدادا لبذل الجهد لتحقيق أهدافها" (سوزان فؤاد السيد، بكر، 2018، ص 174). ويعرفها كل من (Albert and Whetten 1985): "على أنها الفهم الجماعي لأعضاء المنظمة للسمات الأكثر مركزية (central) في المنظمة، والتي تميز عن غيرها (Distinctive) وتتصف عادة بالاستمرارية (Endurance) ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية أن تستمر في المنظمة لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما ينبغي أن تبحث المنظمات عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى" (عبد الفتاح، أبو سيف، 2016، ص 277).

- دراسة Moses and Kabeel 2017 : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي بين الممرضات للأمراض النفسية بمستشفى العباسية للصحة النفسية في مصر، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي وصمم الباحثان استبيان للهوية المهنية للممرضات وتم الاعتماد على مقياس رضا "مويلر ومكلوسكي". كما طوره "الينبكر وزملاؤه". وطبقت الأداة على عينة الدراسة على 50 ممرضة وأسفرت النتائج على وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي للممرضات والهويات المهنية، كما أن الهوية المهنية هي عامل يؤثر على الرضا الوظيفي.

- دراسة (MarjonWitting, 2006) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الهوية التنظيمية وتحقيق الأهداف التنظيمية دراسة تجريبية على موظفي خمس بلديات هولندية والتي أسفرت نتائجها على أن سلوك الموظف يتأثر بشدة بتمثل الهوية التنظيمية لدى موظفي البلديات، خاصة في بعد القيم المركزية الذي يؤثر على معارف وسلوكيات الموظفين، وأسفرت نتائجها على أن تشكل الهوية لتنظيمية قوية لا يتأتى إلا بتركيز المديرين على القيم والأهداف المركزية وخلق نظام تحفيزي فعال.

- دراسة سمير حليس 2006 الجزائر: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية. حيث انطلق الباحث من فرضية أساسية مفادها يتوقف نجاح عملية التغيير التكنولوجي على مدى الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير الذي تحدثه عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية وكيف ان استقرار الموارد البشرية ورضاهم عن اوضاعهم و اعمالهم يمكن ان يتسبب في انجاح عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني لدى العمال في المؤسسة، اعتمد البحث في هذا الموضوع على المنهج الوصفي واعتمد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة واستخدم لجمع البيانات مجموعة من الادوات كالملاحظة، المقابلة، الاستمارة بالإضافة الى الوثائق والسجلات. وتوصلت الدراسة الى ان العمال يقبلون بالتغيير التكنولوجي في المؤسسة بين الفترة والاخرى اذا كان هذا التغيير يتم وفق مجموعة من الخطط

إجرائيا: هي عبارة عن هيئة لها الشخصية الاعتبارية ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة المجتمع متمشيا ذلك مع أهدافه.

3- الدراسات السابقة والمشابهة :

لقد اطلع الطالب الباحث على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وبالضبط متغيرات البحث الاستقرار المهني الهوية المهنية، حيث سنتطرق إلى أهم الدراسات التي تم الاعتماد عليها وهي:

- دراسة سلاف مشري (2018) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تشكل الهوية المهنية لدى المدرس بالتزامه بأخلاقيات مهنة التدريس، وذلك وفق منظور سيكولوجي في إطار أعمال إريك إريكسون) حول أزمة الهوية وما قدمه جيمس مارسيا حول مفهوم الالتزام بالأدوار والقيم والمبادئ المهنية، ومناقشتها في ضوء واقع مهنة التعليم في الوطن العربي وتبين من خلال البحث أن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعلم تحكمه رتبة تشكل الهوية المهنية لديه.

- دراسة سوزان فؤاد السيد بكر (2018) التي هدفت إلى التعرف على أثر أساليب إدارة الانطباع على الهوية التنظيمية لدى عينة من العاملين الإداريين بجامعة الأزهر والبالغ عددهم (377) وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي صممت قائمة استقصاء لجمع البيانات وأسفرت نتائجها على وجود علاقة طردية بين أساليب إدارة الانطباع الإطراء، وتقدير الآخرين، إظهار الحاجة للمساعدة والهوية التنظيمية، ووجود علاقة عكسية بين أسلوب (الإجبار أو التهديد) والهوية التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة الأزهر.

- دراسة Arc Mainous et all, 2018 التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي والالتزام لدى أعضاء كلية الأكاديمية للطب الأسري، حيث أجرى الباحثين استقصاء للأعضاء في مجلس منظمات طب الأسرة الأكاديمية في الولايات المتحدة وكندا، وكان معدل الاستجابة الكلي للمسح 52.6 (ن) = (360) كما تم معالجة النتائج بمعامل الانحدار الخطي وأسفرت نتائجها على أن للهوية المهنية علاقة إيجابية معتدلة مع كل من الالتزام بالمنظمة (= 0.41r)، والرضا الوظيفي (= 0.43).

يتعين على كل باحث أن يختار المنهج أو الأسلوب المعين لتحديد مشكلته التي هو بصدد دراستها و كلما تمكن الباحث من التحكم في المنهج تمكن من التحكم من دراسته. (نبيل، موفق صالح، 2012، ص 37)

وفي دراستنا والتي هي دراسة ميدانية عن طريق استبيان الهوية المهنية للموظف ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وسنقوم أساسا في هذه الدراسة الميدانية باختيار الفرضيات التي وضعت في دراستنا أما بالتأكيد أو النفي لذلك استعمالها للمنهج الوصفي بحيث نقوم بوضع جدول للأسئلة يتضمن عدد من الاجابات تحليلي لكل فرضية مجموعة اسئلة تندرج عن كل سؤال جدول خاص به.

- مجتمع وعينة البحث:

- المجتمع: مجتمع البحث هو مجموعه عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها على غيرها من العناصر الاخرى والتي سوف يجري عليها البحث أو الدراسة.(محمد عبيدات، 1999، ص 25).

إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها وهذا ما يشمل جميع العاملين في المنشآت الرياضية بولاية المسيلة.

يتكون مجتمع البحث الحالي من 45 فرد يعمل في مديرية الشباب والرياضة لولاية ولاية المسيلة.

- العينة: وتعتبر خطوة العينة من أهم الخطوات المنهجية حيث أن الاختيار الأمثل للعينة يضمن للباحث النجاح في باقي خطوات دراسته مما يؤدي إلى مصداقية أكبر، وهذا ما أدى بنا إلى مراعاة مجموعة من الجوانب الهامة والمساعدة؛ لتمثل عينتنا المجتمع الأصلي في مختلف نواحيه.

اعتمدنا في الدراسة الحالية على أسلوب الحصر الشامل، وذلك نظرا لصغر مجتمع الدراسة، وهذا ما سهل علينا توزيع استمارة الاستبيان على جميع الموظفين والمتمثلة في (40) موظف، وذلك بعد استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

- أدوات جمع البيانات:

- أداة استمارة الاستبيان: يعرف على أنه: "وسيلة من وسائل البحث الشائعة، فهو يطرح مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى جمع معلومات ترتبط بموضوع البحث وفوائده كونه اقتصادي في الوقت والتكيف". (أحمد شلبي، 1992، ص 25).

المدرسة ويشارك فيه كل العمال المعنيين بالأمر، كما ان التغيير التكنولوجي لا يمثل لهم تهديدا ويؤثر بشكل واضح على البناء التنظيمي للمؤسسة، فالتغيير التكن ولوجي يحدث دون مشاركة العمال الذين يحتكون بالآلات يوميا وبالتالي هذا يعرضهم للاضطرابات ويزيد من مقاومتهم لهذه العملية.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

وبناء على الدراسات التي تم عرضها من قبل الطالب الباحث نلاحظ ندرة الدراسات السابقة التي تناولت البحث بشكل صريح في موضوع الهوية الوظيفية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى الموظف، وهذا ما يميز دراستنا من خلال البحث في الفجوة المعرفية بين متغيري الدراسة بالإضافة إلى تعدد مسارات الدراسات السابقة فمنها ما تناول موضوع الهوية التنظيمية لدى موظفي البلديات كدراسة (Marjonitting,2006). كما تناولت دراسة كل من السيد بكر (2018) وسلاف مشري (2018) الهوية التنظيمية وارتباطها بالجانب القيمي وأخلاقيات المهنة وأساليب إدارة الصراع، وعليه فقدتم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة، والمنهج المعتمد، وفي انتقاء الأساليب الإحصائية الملائمة التي ميزت نتائج دراستنا الحالية على الدراسات السابقة من حيث المقاربة التناولية لمتغيرات الدراسة.

الجانب التطبيقي

1- الطرق المنهجية المتبعة:

- الدراسة الاستطلاعية:

- عينة الدراسة الاستطلاعية:

في هذه المرحلة قمت بجمع المعلومات والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والاطروحات والمقالات التي لها صلة بموضوع البحث، من أجل توفير المعلومات والمعطيات الكافية والإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة وكاملة وبالتالي تكوين أسس وخلفية نظرية لهذا الموضوع، وقبل توزيع الاستمارات المتعلقة بالبحث قمت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة البحث قصد الاطلاع على الاتصال ببعض الموظفين من أجل جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات التي يمكن من خلالها معالجة المشكل المطروح، والتعرف أكثر على مجتمع الدراسة، قمت بدراسة على عينة تتكون من (05) موظفين.

- المنهج المتبع:

بلغ (0.81)، وطريقة التجزئة النصفية حيث بلغ معامل الارتباط قبل التصحيح (0.79) وبعد التصحيح عن طريق معادلة سبيرمان براون فبلغ (0.80)، بعدها تم تأكيد تصحيحه بمعادلة التصحيح لجوتمان وقدر ب (0.80)، وهي نفس القيمة التي أظهرتها معادلة التصحيح السبيرمان براون، وهي قيمة مرتفعة وجيدة، ومنه يمكن القول أن مقياس دافعية الأداء يتميز بثبات عال بطريقتي ألفا كرونباخ التجزئة النصفية، وعليه فإن أداة القياس تتمتع بصدق وثبات عاليين يمكن المراهنة عليهما في جمع البيانات حول الدراسة.

- إجراءات التطبيق الميداني:

بعد اجراء لدراسة الاستطلاعية لمختلف المنشآت الرياضية والتعرف على ميكانيزماتها وكيفية تسييرها خاصة فيما يخص المورد البشري أو العاملين والتي من خلالها قمنا بصياغة استبيان موجه للعاملين للحصول على أجوبة أدق لملاحظتنا والتي من خلالها تم توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة من 2023/3/29 إلى غاية 2023/04/09

- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

بعد مرحلة التطبيق ثم التفرغ للاستبيانات الصالحة والمستوفية لشروط الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية حيث تم الأخذ بعين الاعتبار فشط الاستثمارات التي استوفت شرط الإجابة مفهوم برنامج spss: هو برنامج إحصائي يستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية المختلفة من بينها الاستبيانات. (مرشيش خالد، زاوي، 2012، ص 219)

اختبار الارتباط بيرسون: لمعرفة مدى صدق عبارات الاستبيان. اختبار ألفا كرومباخ: لمعرفة مدى ثبات عبارات الاستبيان. اختبار كا²: للدلالة الإحصائية على وجود فروق في إجابات العينة على أسئلة أداة الدراسة.

2- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

في ضوء أهداف وتساؤلات البحث قام الباحث بإجراء معالجات الاحصائيات وقد تم وضع هذه النتائج في الجدول حيث يمكن من خلالها مناقشة النتائج كما يلي:
الفرضية (01):

الجدول 1: يوضح دور التمثيل المهني في تحقيق الاستقرار المهني

لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

ويعرف على أيضا بأنه: "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يقوم بإعدادها مختصون في المجال، ويقوم الباحث بتعديل بنودها حسب دراسته، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها. (حسان هشام، 2002، ص 112)

وفي هذه الدراسة تم بناء استمارة استبيان المكونة من مجموعة من أسئلة موجهة لعينة من الموظفين في مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة والمقسمة على أربعة محاور.

وفي هذه الدراسة تم بناء استمارة استبيان المكونة من 20 سؤال موجهة لعينة من الموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- الشروط العلمية للأداة:

- صدق الاتساق الداخلي للمقياس: يقصد بالصدق "شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، و وضوح فقراتها و مفرداتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". (أمال موساوي، 2021، ص 60)

ونهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

وبعد التأكد من صدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (5) موظفين وإطارات من موظفي مديرية الشباب والرياضة تم أخذهم بطريقة عشوائية، وذلك للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

تبين من خلال النتائج أن جميع أبعاد الاستبيان حققت ارتباط دال مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01)، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.86-0.91)، وهي درجة مرتفعة، مما يدل على أن الاستبيان في صورته الحالية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، وهو ما معناه أن جميع فقرات وأبعاد الاستبيان تحقق الهدف المصمم من أجله.

- ثبات المقياس: يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه (رجاء أبو علام، 2004، ص 429) وقد تم حساب ثبات الاستبيان في الدراسة الحالية بطريقتين: طريقة ألفا كرونباخ الذي

الهوية المهنية ودورها في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

عينة الدراسة حول تأكيدهم في مدى أن للقيم المركزية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وهذا حسب آراء واتجاهات الموظفين المستجوبين بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة الفرضية (03) جدول رقم(3): يوضح دور التمييز المؤسسي في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

الرقم	المتوسط	الانحراف	كاي تربيع	درجة الحرية	sig
11	2,7000	,59596	25,800 ^a	2	0.000
12	2,7667	,50401	30,200 ^a	2	0.000
13	2,7667	,50401	30,200 ^a	2	0.000
14	2,6667	,60648	22,400 ^a	2	0.000
15	2,7000	,65126	29,400 ^a	2	0.000

المصدر: إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على بيانات برنامج (spss22) نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائيا لصالح الإجابة أكثر تكرارا دائما عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا 2 المحسوبة أكبر من الجدولة في معظمها وأيضا قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في مدى أن للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وهذا حسب آراء واتجاهات الموظفين المستجوبين بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.

الفرضية(04): جدول رقم(4): يوضح دور للاستمرارية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

الرقم	المتوسط	الانحراف	كاي تربيع	درجة الحرية	sig
16	2,7000	,65126	29,400 ^a	2	0.000
17	2,6333	,66868	21,800 ^a	2	0.000
18	2,6667	,60648	22,400 ^a	2	0.000
19	2,6333	,61495	19,400 ^a	2	0.000
20	2,6667	,66089	25,400 ^a	2	0.000

الرقم	المتوسط	الانحراف	كاي تربيع	درجة الحرية	sig
1	2,5333	,68145	13,400 ^a	2	0.001
2	2,7000	,65126	29,400 ^a	2	0.000
3	2,6333	,66868	21,800 ^a	2	0.000
4	2,5667	,72793	18,200 ^a	2	0.001
5	2,7000	,65126	29,400 ^a	2	0.000

المصدر: إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على بيانات برنامج (spss22) نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائيا لصالح الإجابة أكثر تكرارا دائما عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا 2 المحسوبة أكبر من الجدولة في معظمها وأيضا قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في مدى أن للتمثيل المهني دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وهذا حسب آراء واتجاهات الموظفين المستجوبين بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.

الفرضية(02): جدول رقم(2): يوضح دور للقيم المركزية في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

الرقم	المتوسط	الانحراف	كاي تربيع	درجة الحرية	sig
6	2,5333	,73030	15,200 ^a	2	0.001
7	2,6000	,62146	16,800 ^a	2	0.000
8	2,7000	,53498	23,400 ^a	2	0.000
9	2,5333	,68145	13,400 ^a	2	0.001
10	2,6000	,67466	18,600 ^a	2	0.000

المصدر: إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على بيانات برنامج (spss22) نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائيا لصالح الإجابة أكثر تكرارا دائما عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا 2 المحسوبة أكبر من الجدولة في معظمها وأيضا قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد

اعتماداً على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة يقدم الطالب الباحث جملة من المقترحات على النحو الآتي:

- زيادة رواتب الموظفين بما يتناسب مع قدراتهم وجهودهم، فإنه تبين من خلال تحليل النتائج عدم رضا الموظفين على رواتبهم، وعليه وجب على الإدارة العمل على تحسين الاستقرار المهني، ونظام الترقية وأساليب الإشراف، وظروف العمل.

- الاهتمام بالموارد البشرية العاملة، وتكوينهم تكويناً علمياً ومهنياً، واعتماد نظام حوافز يسمح بتشجيع الموظفين مادياً ومعنوياً، ويسهم في بناء شعورهم بالهوية الوظيفية، فكما كانت هوية الموظفين قوية زاد ولائهم للمنظمة، وإيمانهم بأهدافها.

- تنظيم دورات تدريبية لتنمية الجانب النفسي والاجتماعي والثقافي للموظف، وتوفير مناخ تنظيمي يمكنه من تفجير طاقاتهم الإبداعية، وذلك من خلال واعتماد أساليب إشرافية تسمح بتشجيع الموظفين وإظهار مهارتهم في العمل، بالإضافة إلى تحيين المنظومة القانونية بشكل يساعد على تحسين سلوكيات الموظفين بصورة إبداعية تسهم في رفع مستويات الهوية المهنية لديهم.

- تطوير الجانب الإداري للمؤسسة من خلال اعتماد مبدأ المؤسسة الذكية وهذا من شأنه أن ينعكس إيجاباً على تشكل هوية الموظفين واستقرارهم المهني.

4- قائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة.

- الكتب:

1. ابن منظور، لسان العرب (المجلد 1)، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2008.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (المجلد 1)، دار علم الكتاب، الرياض، السعودية، 1993.
3. أحمد شلبي (1992): كيف تكتب بحثاً أو رسالة: دراسة منهجية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
4. أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة (المجلد 2)، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2001.
5. حسان هشام، منهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
6. سمير الشوبكي، المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

المصدر: إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على بيانات برنامج (spss22) نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائياً لصالح الإجابة أكثر تكراراً دائماً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا 2 المحسوبة أكبر من الجدولة في معظمها وأيضاً قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في مدى أن للاستمرارية دور في تحقيق الاستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وهذا حسب آراء واتجاهات الموظفين المستجوبين بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.

وأشار (Puglia, Bianca, 2008) في دراسته حول الهوية المهنية لدى الطلاب، حيث كشف أن ضعف الهوية المهنية يتأثر بجودة العمل، وحتى على مستوى الصحة المهنية للعامل ترتبط بالهوية المهنية وهذا ما أشارت إليه دراسة 2019 (Ling Wang et all) التي أسفرت على وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الهوية المهنية والصحة العقلية لدى الطلاب العاملين، كما توافقوا دراستنا مع دراسة (مراني 2007) الذي أشار إلى أن ضعف وغياب نظام الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة الصناعية هو ما جعل العمال يشعرون بالاستغلال وعدم الاستقرار وهو ما انعكس سلباً على تمثل الهوية التنظيمية لديهم. حيث أن ضعف السمات والقيم المركزية داخل البلدية يبرر ضعف الهوية المهنية لديهم وهذا ما أشار إليه (2006) (Witting) في دراسته حول الهوية التنظيمية والأهداف التنظيمية بالبلديات الهولندية وأشار إلى أن السمات المركزية تؤثر إيجابياً على معارف وسلوكيات الموظفين فكما زاد عدد الموظفين الذي يدركون القيم المهنية المركزية لمؤسستهم أسهم في زيادة معرفتهم بالأهداف التنظيمية وينعكس إيجابياً على مواقفهم إزاء المنظمة.

وتوصلت دراسة (عبد الفتاح أبو سيف) أيضاً إلى أن هناك فروق في تشكل الهوية لدى المعلمين حسب الخبرة المهنية وذلك لصالح المعلمين أكثر من عشر سنوات، مما يفسر أن الخبرة المهنية تكسب المدرس فهماً عميقاً لأهداف المدرسة ويدرك كذلك علاقة قيم ومبادئ المدرسة أساس في المجتمع. وهذا ما يجعل الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف خلال مساره المهني محدد تشكل الهوية الوظيفية.

3- الاستنتاجات والاقتراحات

7. عصا بدوي، موسوعة التنظيم والادارة في التربية البدنية والرياضية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
8. محمد الصيرفي، السلوك الإداري (العلاقات الانسانية) (المجلد 1)، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2007.
9. محمد بدوي، قاموس أكسفورد المحيط انكليزي-عربي (المجلد طبعة انجليزية)، الاكاديمية للنشر والطباعة، بيروت، لبنان.
10. محمد عبيدات، منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 1999.

- المقالات:

1. أمال موساوي، دور الدعاية والإعلان في تنمية الموارد المالية لنادي رياضي المحترف لكرة القدم بالجزائر- دراسة ميدانية على بعض أندية كرة القدم للرابطة الأولى، مجلة الابداع الرياضي، المجلد 12، العدد 02، 2021.
2. بكر، سوزان فؤاد السيد، دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع وأثرها على الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، المجلة العربية للإدارة، المجلد (38)، العدد (02)، 2018.
3. الرشيد، العنود مبارك، والهولي، علي إسماعيل، وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية، بالقاهرة، مصر، 2015.
4. عبد الفتاح ، حمد زين العابدين وأبو سيف محمود سيد علي، دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي

- المذكرات والرسائل:

1. عوجة، محمد عبد الفتاح محمود، القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي، والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2012.

- الكتب الأجنبية:

1. Goldin, G. A & Hannula, M. S. ; Martino, P.D; Pantziara, M.; Zhang, Q; Morselli, F.; Heyd-Metzuyanin, F.; Lutovac, S.; Kaasila, R.; and Middleton, J.A. (2016). Attitudes, Beliefs, Motivation and Identity in Mathematics Education, ICME-13 Topical Surveys, Springer International Publishing , DOI