

علاقة الأمن الوظيفي بالمواطنة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

– دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج بجيجل –

The relationship of job security with organizational citizenship in the Algerian institution
A field study at the African Glass Foundation, Jijel -

رضا بوغرزة*، جامعة جيجل، الجزائر.

redhabougherza@gmail.com

يوسف حديد، جامعة جيجل، الجزائر.

y.hadid@yahoo.fr

رؤوف كعواش، جامعة جيجل، الجزائر.

raouf.kaouache@yahoo.com

تاريخ التسليم: (2020/10/15)، تاريخ المراجعة: (2021/05/04)، تاريخ القبول: (2021/07/02)

Abstract :

ملخص :

This study aim to identify the relationship between job security and organizational citizenship among employees in the Algerian institution. A descriptive analytical method was used, as well as a episodic sample of a questionnaire distributed for a sample of 50 workers affiliated to the African Glass institution, Jijel. Data were analysed using Statistical Package for Social Sciences Program (SPSS).

The results revealed a decline in both job security and organizational citizenship among employees. In addition, statistics shows a weak positive correlation between job security and organizational citizenship behaviour among workers.

Keywords: job security, organizational citizenship, altruism, kindness and civility, sportsmanship, civilized behaviour, living conscience.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأمن الوظيفي بالمواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك على استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من 50 عاملا ينتمون إلى المؤسسة الإفريقية للزجاج بجيجل تم اختيارهم بطريق العينة العرضية. تم تحليل البيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية .spss

كشفت الدراسة عن تراجع مستوى كل من الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى العاملين. كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، المواطنة التنظيمية، الإيثار، اللطف والكرامة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي.

مقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة بشكل عام جملة من التحديات لضمان بقائها واستمرارها، وتحقيق أهدافها يتوقف على مجموعة من العناصر الأساسية المشكلة لها من أهمها المورد البشري، فهو محرك العمل وركنه الأساسي، يفرض وبقوة ضرورة الاهتمام به من خلال خلق بيئة عمل آمنة له، فالأمن الوظيفي واحد من أكثر الوسائل المؤثرة في تحفيز الموظفين وأحد أهم المتغيرات لرضاهم، يعكس موقفهم العام اتجاه وظائفهم (Fazil , 2011, p. 35)، ويلعب دورًا مهمًا في كل من الحياة الاجتماعية والعملية لهم، من خلال طمأننتهم على مستقبلهم الوظيفي، الحفاظ على قيم السلام في العمل، زيادة إنتاجية المنظمات وضمان التوازن والقيم الاجتماعية (Fazil , 2011, p. 35). فالمنظمة التي تحقق مستويات عالية من الأمن الوظيفي لعمالها يمكنها ذلك من تعزيز ثقة الموظف اتجاه منظمته مما يضمن بيئة عمل صحية (zaki & alromeedy, 2018, p. 53)، تمكن في الأخير من السيطرة على تطور الفرد وأنشطته (Segon, Booth , & Shi, 2015, p. 141)، فالأمن الوظيفي من المرتكزات الهامة للتنظيمات المعاصرة قد يؤدي إلى اتجاه العاملين للتطوع بشكل اختياري لا إجباري للقيام بأعمال إضافية داخل المؤسسة، وهي سلوكيات تشكل في مجملها ما يطلق عليه المواطنة التنظيمية؛ كنوع من السلوك المؤيد للمجتمع الذي يفيد المنظمات والموظفين (YURCU & AKINCI, 2017, p. 60)، فعندما تحسن المنظمات معاملة موظفيها بطريقة إيجابية يتوقع أن يستجيبون بشكل إيجابي معها؛ يتجسد ذلك من خلال الانخراط في سلوكيات أكثر إيجابية (Lam, Liang, Ashford, & lee, 2015, p. 500)، فالاعتقاد السائد أن سلوكيات المواطنة التنظيمية لها تأثير هام على فعالية وكفاءة فرق العمل والمنظمات كل على حد سواء (Ngugi, 2017, p. 32) يمكن أن تدعم البيئة الاجتماعية والنفسية بشكل عام.

2. تساؤلات الدراسة:

1.2 التساؤل الرئيسي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى

العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج؟

2.2 الأسئلة الفرعية:

1- ما هو مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج؟

2- ما هو مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمن الوظيفي والمواطنة

التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

1.3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمن الوظيفي و كل بعد من

أبعاد المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللطف والكمياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي)

من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

3. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي:

- محاولة الكشف على مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج
- محاولة الكشف على مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج
- محاولة الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمن الوظيفي وأبعاد المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

4. فرضيات الدراسة: تسعى الدراسة الراهنة الى اختبار الفرضيات البحثية التالية:

- 1.4. يوجد مستوى متوسط للأمن الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج
- 2.4. يوجد مستوى متوسط للمواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج
- 3.4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

3.4.1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمن الوظيفي وكل بعد من أبعاد المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللطف والكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي) من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

5. مفاهيم الدراسة:

1.5. الأمن الوظيفي: الأمن الوظيفي حسب لهيرزبرج (1968) هو حالة توفر فيها المنظمة عمالة مستقرة للعمال (Noraishah, 2017, p. 27)، كما ذكر المنظر بيرس (1998) أن الأمن الوظيفي المدرك هو حالة ذهنية يرى فيها الموظف الاستقرار في وظيفته مع الشركة في المستقبل القريب (Rizvi , Khawaja , & Siddiqui, 2012, p. 28)، ويشير الأمن الوظيفي إلى معنى الارتباط بالمؤسسة أو الوظيفة الحالية والارتباط بها. (Doç & ŞENOL, 2014, p. 135)

و عرّف دي ويت (2005) de witte أيضاً انعدام الأمن الوظيفي على أنه التهديد المتصور لفقدان الوظائف والمخاوف المتعلقة بذلك التهديد (zaki & alromeedy, 2018, p. 53) التعريف الإجرائي للأمن الوظيفي: هو حالة من الاستقرار لدى العامل في وظيفته، مع توقع إمكانية استمراره فيها لأطول فترة زمنية ممكنة، يحقق من خلالها مكانة وظيفية ويؤمن مستقبله المهني والوظيفي، مع تدعيم مشاعر الارتباط بالمؤسسة، والإحساس بالأطمئنان وعدم الخوف من أي تهديد بالفصل دون وجه حق.

2.5. المواطنة التنظيمية: تشير المواطنة التنظيمية إلى أي أنشطة في المنظمة يختار الموظفون القيام بها تلقائياً، وغالباً ما تقع خارج نطاق الالتزامات التعاقدية (Mitali, Satpathy, & patnaik, 2019, p. 2503) ففي الأصل سلوك المواطنة التنظيمية هو "سلوك فردي غير معترف به رسمياً من خلال نظام المكافآت الرسمي (Tais , Vivian , & lengler, 2017)

- (Mitali, Satpathy, & Podsakoff, 2019, p. 2503)، وفي مجموعه يعزز الأداء الفعال للمنظمة. (Podsakoff, Whiting, podsakoff, & Blume, 2009, p. 122)
- التعريف الإجرائي للمواطنة التنظيمية: هي مجموع الأنشطة والسلوكيات التي تقع خارج إطار المهام اليومية والالتزامات التعاقدية للعاملين في المؤسسة، يمارسونها بشكل اختياري لا إجباري في شكل أعمال إضافية غير رسمية.
- 3.5 مفهوم الإيثار:** يشير إلى مساعدة شخص أو مجموعة معينة من الناس في الأنشطة ذات الصلة بالمهام والوظائف. مثال ذلك كونك مؤيداً للمجتمع ومساعدًا الزملاء أو زملاء العمل في عملهم، و التفكير العقلاني في رفاهية الآخرين. (Mitali, Satpathy, & patnaik, 2019, p. 2504)
- التعريف الإجرائي للإيثار:** هو اتجاه الموظف نحو مساعدة زملاء العمل في أداء مهامهم دون توقع أي مقابل لذلك.
- 4.5 اللطف والكرامة:** وتعني مدى مساهمة الفرد في منع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها زملاؤه في العمل، عن طريق تقديم النصح والمعلومات الضرورية، واحترام رغبات الزملاء الآخرين والتعرف على آرائهم قبل اتخاذ القرار (صرصور، 2015، صفحة 15).
- التعريف الإجرائي للطف والكرامة:** هو السلوك الذي يهدف لحل المشاكل بين الفاعلين في المؤسسة؛ العمال مع بعضهم أو العمال والإدارة.
- 5.5 الروح الرياضية:** تشير إلى استعداد من جانب الموظفين لتحمل الظروف والصعوبات دون شكوى والمساهمة في حل المشاكل وتسويتها بشكل سليم (Podsakoff, Whiting, podsakoff, & Blume, 2009, p. 123)
- التعريف الإجرائي للروح الرياضية:** الرغبة في القيام بالمهام والأدوار تحت أي ظروف دون ألم أو شكوى.
- 6.5 السلوك الحضاري:** ويقصد به المشاركة الإيجابية للعاملين في المؤسسة والاهتمام بمستقبلها من خلال بعض الممارسات، مثل حضور الاجتماعات المهمة، وتقبل التغيير، وتنفيذ تعليمات الشركة فور صدورها وبصدر رحب، وأداء الوظيفة بشكل يحافظ على سمعة المؤسسة. (بهجت و الرميدي، 2018، صفحة 98)
- التعريف الإجرائي للسلوك الحضاري:** وهو السلوك الهادف نحو الحفاظ على مصلحة المنظمة و مواردها لتحقيق أهدافها.

7.5. الضمير الحي: يشير إلى العمل التطوعي أو سلوك الموظف الذي يتجاوز بكثير المهام والمسؤوليات الدنيا المخصصة في مجالات متنوعة مثل احترام القواعد واللوائح بشكل منظم، مدركا عدم إلحاق أي ضرر بالممتلكات. (Mitali, Satpathy, & patnaik, 2019, p. 2504)

التعريف الإجرائي للضمير الحي: وهو سلوك طوعي يتجاوز حد المهام والأدوار الرسمية.

6. الدراسات السابقة: أجرى كل من (بهجت و الرميدي، 2018) دراسة هدفت إلى إيضاح

أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات السياحة المصرية، لتحقيق هدف الدراسة تم توزيع 311 استمارة، توصلت الدراسة إلى أن الروح المعنوية تؤثر إيجابا في العلاقة بين الأمان الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين، كما يؤثر شعور العاملين بالأمان الوظيفي على روحهم المعنوية ويؤثر أيضا على جميع سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين. وقامت (صرصور، 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الأمان الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى، وتحديد دور الأمان الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، تم توزيع العينة على 204 من أفراد العينة. توصلت الدراسة إلى أن الأمان الوظيفي لد الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض، كما أن أكثر ما يشعر الفرد بالأمان الوظيفي هو تأكده من عدم الفصل من الوظيفية دون مبرر، أكثر ما يقلق العاملين هو عدم حصولهم على ترقية بناء على ما يقدمونه من عمل، وأيضا أظهرت النتائج أن مستوى سلوك المواطنة لدى العاملين جاء متوسطا.

الجانب الميداني:

1. المنهج: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.
2. مجتمع الدراسة: تمثل في عمال المؤسسة الأفريقية للزجاج الكائن مقرها بأولاد صالح جبجل والبالغ عددهم 309 عامل.
3. عينة الدراسة: نظرا للظروف المحيطة (فابروس كورونا) الذي حال دون إجراء البحث على جميع أفراد مجتمع الدراسة واستحالة الوصول إليهم، تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 50 مفردة توزعت بين الوظائف: إطار، عون تحكم و عون تنفيذ، تم اختيارهم بطريق العينة العرضية، أي عن طريق الصدفة، "بحيث تعد عينة غير احتمالية تواجه صعوبات أقل أثناء انتقاء العناصر" (انجرس، 2004، صفحة 311)، حيث تم في كل مرة التردد على مدخل المؤسسة لرصد خروج العمال أثناء انتهاء الدوام لتعدر مقابلتهم داخل مكان عملهم بسبب احترازاات الوقاية من الفيروس المستجد، وتم في كل مرة توزيع عدد من الاستمارات على مدار 4 زيارات.

4. أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على استبيان لجمع المعطيات من الميدان. تكون من البيانات

الشخصية ومحورين رئيسيين واشتمل على 47 فقرة موزعة كما يلي: - البيانات الشخصية اشتملت على 5 أسئلة

- المحور الثاني: الأمن الوظيفي اشتمل على 14 فقرة

- المحور الثالث: المواطنة التنظيمية اشتمل على 28 فقرة موزعة على 5 أبعاد كما يلي: بعد الايثار 06 فقرات، بعد اللطف والكرامة 5 فقرات، بعد الروح الرياضية 6 فقرات، بعد السلوك الحضاري 6 فقرات، بعد الضمير الحي 5 فقرات، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1) : يوضح توزيع الفقرات على محاور الاستبيان

| عدد الفقرات | المحاور |
|-------------|-----------------------------------|
| 05 | المحور الأول: البيانات الشخصية |
| 14 | المحور الثاني: الأمن الوظيفي |
| 28 | المحور الثالث: المواطنة التنظيمية |
| 47 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين

هذا وقد تم استخدام مقياس "ليكرت" "likert" الخماسي لتحديد العلاقة بين الأمن الوظيفي

والمواطنة التنظيمية وكذا العلاقة بين الأمن الوظيفي وكل بعد من أبعادها الخمسة. بحيث تعطى الدرجة

(5) للاستجابة (موافق بشدة)، والدرجة (4) للاستجابة (موافق)، والدرجة (3) للاستجابة (محايد)،

والدرجة (2) للاستجابة (غير موافق) والدرجة (1) للاستجابة (غير موافق بشدة)، وعلى ذلك تم استخدام

المعيار التالي للحكم على علاقة الأمن الوظيفي بالمواطنة التنظيمية ككل وكل بعد من أبعادها، حيث تم

حساب المدى للفئات فكان أعلى قيمة محتملة (5) وأدنى قيمة محتملة (1) فكان المدى $5-1=4$

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (0,8) درجة إلى (1,8) درجة تكون العلاقة ضعيفة جدا.

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (1,8) درجة إلى (2,6) درجة تكون العلاقة ضعيفة.

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (2,6) درجة إلى (3,4) درجة تكون العلاقة متوسطة.

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (3,4) درجة إلى (4,2) تكون درجة العلاقة عالية.

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (4,2) درجة إلى (5) تكون درجة العلاقة عالية جدا.

1.4. حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان:

- صدق الاستبيان (صدق أداة الدراسة):

من أجل التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) أجرى الباحث اختبارات الصدق التالية:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، وقد تم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء ما تم اقتراحه، واستبعاد العبارات الغير مناسبة للدراسة.

- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الاستبيان تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان باستخدام معامل الارتباط بيرسون حيث يتم حساب ارتباطات درجات الفقرات مع الدرجات الكلية للاستبيان، وكذلك مع الأبعاد الفرعية الذي تنتمي إليه (الأسطل، 2011، صفحة 93) كما هو مبين في الجدولين التاليين:

جدول رقم (2): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني المتعلق بالأمن الوظيفي

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | فقرات المحور الأول |
|---------------|----------------|---|
| 0.047 | 0.366* | أشعر بالأمان والاستقرار في عملي الحالي |
| 0.000 | 0.887** | أشعر بالراحة في عملي ولا أفكر بالبحث عن عمل في أي مكان آخر |
| 0.000 | 0.961** | أنا متأكد أنني لن أتعرض للفصل من العمل دون مبرر |
| 0.000 | 0.694** | أعتقد أن عملي في المؤسسة يقدم لي مزايا لا أجدها في مكان آخر |
| 0.005 | 0.538** | مهما تعرضت المؤسسة وضعا ماليا سيئا لن تتعرض وظيفتي للمخطر |
| 0.000 | 0.479** | أشعر بأن المؤسسة تعمل على تحقيق حقوقي الوظيفية كاملة |
| 0.000 | 0.397** | تحرص إدارة المؤسسة على اشباع احتياجات العاملين بها |
| 0.000 | 0.391** | تسعى المؤسسة لتحقيق العديد من الامتيازات للعاملين بها |
| 0.000 | 0.500** | تحرص إدارة المؤسسة على عدم التمييز بين العاملين بها |
| 0.000 | 0.503** | أشعر بالإنصاف في الأجر الذي أحصل عليه مقابل ما أقوم به من عمل |
| 0.000 | 0.514** | أحصل عمى الترقيات بناءً على ما أقدمه من عمل |
| 0.000 | 0.577** | إذا حدثت لي إصابة أحصل على تعويض |
| 0.000 | 0.639** | أنا مطمئن لمستقبلي الوظيفي في المؤسسة |
| 0.000 | 0.518** | اشعر أنني جزء من المؤسسة |

المصدر: من إعداد الباحثين

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05 **دالة عند مستوى الدلالة 0.01

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول المتعلق بالأمن الوظيفي، والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01، وعليه فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقراته.

الجدول رقم (3) : يبين صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني المتعلق بالمواطنة التنظيمية

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | فقرات المحور الثاني | البعد |
|---------------|----------------|---------------------|-------|
|---------------|----------------|---------------------|-------|

| | | | |
|-------|---------|--|------------------|
| 0.000 | 0.441* | أقدم المساعدة لزملائي في العمل للقيام بالمهام الموكلة إليهم | الإيثار |
| 0.000 | 0.599* | أتنازل عن إجازتي لتمنح لغيري عند الحاجة | |
| 0.000 | 0.536** | أعمل على تسهيل مهمة زملائي الجدد حتى دون أن يطلب مني ذلك | |
| 0.011 | 0.360* | أستجيب لتوجيهات رؤسائي في العمل دون تردد | |
| 0.008 | 0.373** | أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه | |
| 0.000 | 0.508** | أزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالهم | اللطيف والكمياسة |
| 0.000 | 0.441* | أحرص على تقادي المشكلات قبل وقوعها | |
| 0.000 | 0.746* | أحترم خصوصيات وحقوق الآخرين في العمل | |
| 0.000 | 0.536** | أحرص على التنسيق مع الآخرين لإنجاز العمل | |
| 0.011 | 0.360* | أتناشور مع زملائي الآخرين في حال اتخاذ قرار يؤثر عليهم | |
| 0.008 | 0.373** | أسعى لإبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها | الروح الرياضية |
| 0.000 | 0.441* | أستمع بإيجابية لمن يقدم لي النصيحة. | |
| 0.003 | 0.420** | أقوم بالأعمال الإضافية التي تطلب مني دون تدمير. | |
| 0.001 | 0.448** | أفكر في حل مشكلات زملائي في العمل قبل أن أفكر في حل مشاكل الخاصة | |
| 0.003 | 0.417* | أتجنب التشكيك في زملائي حتى وإن كان بيني وبينهم مشاكل شخصية | |
| 0.000 | 0.459* | أترفع عن الصغائر وأتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل. | السلوك الحضاري |
| 0.047 | 0.285* | أتجنب التشكيك في زملائي حتى وإن كان بيني وبينهم مشاكل شخصية | |
| 0.000 | 0.441* | أتابع التعليمات الداخلية للمؤسسة. | |
| 0.000 | 0.533** | أحرص على حضور الاجتماعات المتعمقة بالعمل. | |
| 0.001 | 0.444** | أقدم المقترحات لتطوير طرق العمل في المؤسسة. | |
| 0.031 | 0.305* | أحافظ على سمعة المؤسسة لدى الآخرين. | الضمير الحي |
| 0.000 | 0.441* | أحت زملائي في العمل على عدم تضييع أوقاتهم في الأحاديث الجانبية. | |
| 0.047 | 0.285* | أتناشور مع زملائي بكل جدية عندما يتكاسلوا في أداء عملهم. | |
| 0.003 | 0.449* | أحافظ على ممتلكات المؤسسة وأهتم بها | |
| 0.003 | 0.422** | أؤدي مهام إضافية في عملي بعد انتهاء أوقات الدوام الرسمية. | |
| 0.001 | 0.464* | أحرص على أخذ إجازتي عند الحاجة فقط. | |
| 0.031 | 0.305* | ألتزم بتعليمات العمل واللوائح والقوانين السارية في المؤسسة | |
| 0.000 | 0.555** | أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف. | |

المصدر: من إعداد الباحثين

**دالة عند مستوى الدلالة 0.01

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

من خلال الجدول رقم (3) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات الأبعاد المتعلقة بالمواطنة التنظيمية، والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 أو 0.01، وعليه فإن جميع فقرات الأبعاد من المحور الثاني متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي إليه، وهذا ما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات هذا البعد.

2.4. ثبات الاستمارة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم الاعتماد على معادلة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبيان والثبات الكلي له.

جدول رقم 4 : يوضح معاملات الثبات لمحاور والثبات الكلي للاستبيان

| عناوين المحاور | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|-----------------------------------|-------------|--------------------|
| المحور الثاني: الأمن الوظيفي | 14 | ,940 |
| المحور الثالث: المواطنة التنظيمية | 28 | 0.881 |
| الاستبيان ككل | 42 | 0.896 |

من خلال نتائج الجدول يتبين أن معاملات الثبات هذه تدل على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات عال، وهو ما يدل على قدرة الأداة في تحقيق أهداف الدراسة.

5. أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات: لتحقيق أهداف الدراسة، تحليل البيانات و اختبار

الفرضيات، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و اختبار "ألفا كرونباخ" لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

6. خصائص العينة:

جدول رقم 05: يبين خصائص أفراد العينة

| الخصائص الشخصية | الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|---------------------|---------|----------------|
| الجنس | ذكر | 45 | 90 |
| | أنثى | 05 | 10 |
| | المجموع | 50 | 100 |
| السن | أقل من 25 سنة | 05 | 10 |
| | من 25 إلى أقل من 30 | 15 | 30 |
| | من 30 إلى أقل من 40 | 17 | 34 |
| | 40 فما فوق | 13 | 26 |
| | المجموع | 50 | 100 |

| | | | |
|-----|----|--------------------------|------------------|
| 10 | 05 | ابتدائي | المستوى التعليمي |
| 54 | 27 | متوسط | |
| 20 | 10 | ثانوي | |
| 16 | 08 | جامعي | |
| 100 | 50 | المجموع | |
| 18 | 09 | أقل من 5 سنوات | سنوات الخبرة |
| 40 | 20 | من 5 سنوات إلى أقل من 10 | |
| 42 | 21 | 10 فما فوق | |
| 100 | 50 | المجموع | |
| 16 | 08 | إطار | الوظيفة |
| 16 | 08 | عون تحكم | |
| 68 | 34 | عامل تنفيذ | |
| 100 | 50 | المجموع | |

المصدر: من إعداد الباحثين

من الجدول أعلاه يتضح أن عدد الذكور العاملين في المؤسسة الإفريقية للزجاج أكبر من عدد الإناث، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة، أما فيما تعلق بالسن فإن المؤسسة تضم يد عاملة لشرائح مختلفة من المجتمع وغالبيتهم دون المستوى الجامعي، فأغلب أنشطة المؤسسة لا تتطلب مستوى عال من الدراسة. كما أن أغلب العمال لديهم سنوات خبرة لا بأس بها تساعدهم على أداء المهام الموكلة إليهم خاصة وأن أغلب المبحوثين يشغلون وظيفة عون تنفيذ لحاجة المؤسسة الكبيرة لعمال الورشات.

7. عرض وتحليل البيانات:

- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى حول استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بمستوى الأمن الوظيفي

جدول رقم 6: يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول مستوى الأمن الوظيفي لديهم

| الرقم | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|-------|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01 | أشعر بالأمان والاستقرار في عملي الحالي | 1,66 | ,823 | ضعيف جدا | 04 |
| 02 | أشعر بالراحة في عملي ولا أفكر بالبحث عن عمل في أي مكان آخر | 1,64 | ,749 | ضعيف جدا | 07 |
| 03 | أنا متأكد أنني لن أتعرض للفصل من العمل دون مبرر | 1,68 | ,890 | ضعيف جدا | 06 |
| 04 | عملي في المؤسسة يقدم لي مزايا لا أجدها في مكان آخر | 1,54 | ,645 | ضعيف جدا | 13 |
| 05 | مهما تعرضت المؤسسة وضعا ماليا سيئا لن تتعرض وظيفتي | 1,46 | ,676 | ضعيف جدا | 14 |

| | | | | للخطر | |
|----|----------|------|------|---|----|
| 12 | ضعيف جدا | ,732 | 1,56 | أشعر بأن المؤسسة تعمل على تحقيق حقوقي الوظيفية كاملة | 06 |
| 04 | ضعيف جدا | ,762 | 1,70 | تحرص إدارة المؤسسة على اشباع احتياجات العاملين بها | 07 |
| 02 | ضعيف جدا | ,789 | 1,78 | تسعى المؤسسة لتحقيق العديد من الامتيازات للعاملين بها | 08 |
| 07 | ضعيف جدا | ,776 | 1,64 | تحرص إدارة المؤسسة على عدم التمييز بين العاملين بها | 09 |
| 09 | ضعيف جدا | ,805 | 1,62 | أشعر بالإنصاف في الأجر الذي أحصل عليه مقابل ما أقوم به من عمل | 10 |
| 11 | ضعيف جدا | ,835 | 1,58 | أحصل على الترقيات بناءً على ما أقدمه من عمل | 11 |
| 01 | ضعيف | ,833 | 1,86 | إذا حدثت لي إصابة أحصل على تعويض | 12 |
| 10 | ضعيف جدا | ,903 | 1,60 | أنا مطمئن لمستقبلي الوظيفي في المؤسسة | 13 |
| 03 | ضعيف جدا | ,893 | 1,76 | أشعر أنني جزء من المؤسسة | 14 |
| | | | 1,64 | المتوسط الإجمالي لاستجابات المبحوثين | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

يبين الجدول رقم 6 المتوسطات الحسابية وترتيبها ودرجة الموافقة لكل عبارة من عبارات الاستبانة المتعلقة بمستوى الأمن الوظيفي لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، حيث توزعت درجات الموافقة بين المستوى ضعيف جدا وضعيف، فقد جاءت عبارة "إذا حدثت لي إصابة أحصل على تعويض" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 1,86، مما يوحي بوجود نظام هش للتأمينات والخدمات الاجتماعية للمؤسسة، تليها في المرتبة الثانية عبارة "تسعى المؤسسة لتحقيق العديد من الامتيازات للعاملين بها" بمتوسط حسابي قدره ب 1,78 والذي يؤكد الدور الضعيف للمؤسسة لتوفير امتيازات لعمالها. وجاءت عبارة "أشعر أنني جزء من المؤسسة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 1,76 "مما يوحي بوجود فجوة بين العاملين والمؤسسة التي ينتمي إليها، كما جاءت كل من عبارة "أشعر بالأمان والاستقرار في عملي الحالي" و "تحرص إدارة المؤسسة على اشباع احتياجات العاملين بها" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره ب و 1,66؛ فالشعور بعدم الأمان والاستقرار وعدم اشباع احتياجات العاملين ورغباتهم تولد لديهم الكثير من مشاعر الخوف والقلق على المستقبل. وكانت المرتبة السادسة لعبارة "أنا متأكد أنني لن أتعرض للفصل من العمل دون مبرر" بمتوسط حسابي قدره 1,86 فمشاعر الشك و الخوف من الفصل من العمل ترسخت في ذوات العاملين ونفسيتهم حتى وإن لم تكن هناك أسباب ودوافع حقيقية متعلقة بهم تجعلهم يواجهون خطر الفصل، وفي المرتبة السابعة كل من عبارة "أشعر بالراحة في عملي ولا أفكر بالبحث عن عمل في أي مكان آخر" و "تحرص إدارة المؤسسة على عدم التمييز بين العاملين بها" بمتوسط حسابي قدره ب 1,64؛ فعدم الاطمئنان الوظيفي وعدم الراحة في بيئة العمل الحالية قد تجعل الفرد يفكر في تغيير المؤسسة إذا ما أتاحت له الفرصة لذلك. وقد جاءت عبارة "أشعر بالإنصاف في الأجر الذي أحصل عليه مقابل ما أقوم به من عمل" في المرتبة

التاسعة بمتوسط حسابي قدره 1,62، فالأجر يعد من بين العناصر الأساسية للاستقرار في العمل ومحفز أساسي لأي عامل والعكس صحيح فضعف الأجر مقارنة بالجهد المبذول يؤثر سلبا على الأمن النفسي والاجتماعي للعامل ويخلق لديه مشاعر عدم الرضى، وقدر المتوسط الحسابي للعبارة التي جاءت في المرتبة العاشرة ب 1,60 والتي تنص على " أنا مطمئن لمستقبلي الوظيفي في المؤسسة" فالاطمئنان الوظيفي يرتبط بعوامل عدة متداخلة تنظيمية، بيئية، شخصية واجتماعية، فإذا توفرت هذه الشروط كانت بيئة عمل إيجابية ووظيفة جاذبة والعكس صحيح. أما المرتبة رقم 11 فعادت للعبارة التي مفادها "أحصل على الترقيات بناءً على ما أقدمه من عمل" بمتوسط حسابي قدر ب 11,58، مما يدل على درجة الموافقة الضعيفة جدا وعدم الرضى على نظام وآليات الترقية المعتمد في المؤسسة، والذي لا يعتمد الجهد المبذول ومضمون العمل معيارا له. وجاءت عبارة "أشعر بأن المؤسسة تعمل على تحقيق حقوقي الوظيفية كاملة" في المرتبة 12 بمتوسط حسابي قدر ب 1,56 مما يشير إلى الاعتقاد السائد لدى العاملين بالمؤسسة الافريقية للزجاج بأن حقوقهم الوظيفية مهضومة ولا يمكن تحقيقها في هذه المؤسسة، مما يشكل عائقا أمام استقرارهم النفسي والاجتماعي. "أعتقد أن عملي في المؤسسة يقدم لي مزايا لا أجدها في مكان آخر" هو مضمون العبارة التي جاءت في المرتبة 13 بمتوسط حسابي 1,54 والذي يدل على الثقة الغائبة بين المؤسسة والعاملين بها على اعتبار أن إجاباتهم توحي بأنهم لا يتقنون في إمكانية تحقيق المؤسسة لمزايا لا يمكن تحقيقها في مؤسسات أو أماكن عمل أخرى، مما يؤدي إلى عدم تحقيقهم لأهدافهم الشخصية واتساع الهوة بين المؤسسة والعاملين بها، وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة "مهما تعرضت المؤسسة لوضعا ماليا سيئا لن تتعرض وظيفتي للخطر" بمستوى موافقة ضعيف جدا، والفكرة الراسخة في ذهن العمال هو إمكانية تخلي المؤسسة عنهم تحت أي ظرف مالي صعب.

وقد بلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات الباحثين حول مستوى الأمن الوظيفي ما قيمته 1,64 بدرجة موافقة ضعيفة جدا، ومنه نستنتج ان الفرضية العامة الأولى غير محققة.

عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية حول استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بمستوى المواطنة التنظيمية

جدول رقم 07 : يبين نتائج استجابات أفراد العينة حول مستوى المواطنة التنظيمية

| الرقم | البعد | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | ترتيب العبارة |
|-------|--------------------|---|-----------------|-------------------|---------------|---------------|
| 1 | المواطنة التنظيمية | أقدم المساعدة لزملائي في العمل للقيام بالمهام الموكلة إليهم | 3,50 | 1,14 | عال | 10 |
| 2 | | أتنازل عن إجازتي لتمنح لغيري عند الحاجة | 1,60 | 1,01 | ضعيف جدا | 25 |
| 3 | | أعمل على تسهيل مهمة زملائي الجدد حتى | 2,90 | 1,24 | متوسط | 10 |

| | | | | | | | |
|----|----------|------|------|---|-----------------|----------------|----|
| | | | | دون أن يطلب مني ذلك | | | |
| 13 | متوسط | 1,19 | 2,80 | أستجيب لتوجيهات رؤسائي في العمل دون تردد | الطيف و الكياسة | 4 | |
| 15 | متوسط | 1,13 | 2,78 | أتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه | | 5 | |
| 12 | متوسط | 1,21 | 2,86 | أزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالهم | | 6 | |
| 02 | عال | 0,95 | 3,90 | أحرص على تفادي المشكلات قبل وقوعها | | 7 | |
| 01 | عال جدا | 0,83 | 4,04 | أحترم خصوصيات وحقوق الآخرين في العمل | | 8 | |
| 06 | متوسط | 1,13 | 3,06 | أحرص على التنسيق مع الآخرين لإنجاز العمل | | 9 | |
| 06 | متوسط | 1,20 | 3,06 | أشاور مع زملائي الآخرين في حال اتخاذ قرار يؤثر عليهم | | 10 | |
| 16 | ضعيف | 1,34 | 2,46 | أسعى لإبراز الجوانب الايجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها | | 11 | |
| 01 | متوسط | 1,21 | 3,06 | أستمع بإيجابية لمن يقدم لي النصيحة | | الروح الرياضية | 12 |
| 05 | ضعيف جدا | 0,85 | 1,74 | أقوم بالأعمال الاضافية التي تطلب مني دون تذمر | | | 13 |
| 04 | ضعيف | 0,97 | 1,84 | أفكر في حل مشكلات زملائي في العمل قبل أن أفكر في حل مشاكلي الخاصة | 14 | | |
| 02 | ضعيف | 0,90 | 1,90 | أتجنب التشكيك في زملائي حتى وإن كان بيني وبينهم مشاكل شخصية | 15 | | |
| 02 | ضعيف | 0,81 | 1,90 | أترفع عن الصغائر وأتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل | 16 | | |
| 06 | ضعيف | 0,57 | 1,44 | أتجنب الشكوى من العمل وظروفه | 17 | | |
| 01 | متوسط | 0,97 | 3,22 | أتابع التعليمات الداخلية للمؤسسة. | السلوك الحضاري | | 18 |
| 03 | متوسط | 0,91 | 2,76 | أحرص على حضور الاجتماعات المتعمقة بالعمل | | 19 | |
| 02 | ضعيف | 1,09 | 2,44 | أقدم المقترحات لتطوير طرق العمل في | | 20 | |

| المؤسسة | | | | | |
|---------|-------------|------|------|--|----------------------------|
| 06 | ضعيف | 0,76 | 1,90 | أحافظ على سمعة المؤسسة لدى الآخرين. | 21 |
| 05 | ضعيف | 0,91 | 1,98 | أحث زملائي في العمل على عدم تضييع أوقاتهم في الأحاديث الجانبية | 22 |
| 04 | ضعيف | 1,07 | 2,22 | أتحاور مع زملائي بكل جدية عندما يتكاسلوا في أداء عملهم | 23 |
| 01 | متوسط | 1,23 | 3,30 | أحافظ على ممتلكات المؤسسة واهتم بها | 24 25 26 27 28 |
| 03 | ضعيف | 0,97 | 2,30 | أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف | |
| 04 | ضعيف جدا | 0,67 | 1,52 | أؤدي مهام إضافية في عملي بعد انتهاء أوقات الدوام الرسمية | |
| 05 | ضعيف جدا | 0,70 | 1,46 | أحرص على أخذ اجازتي عند الحاجة فقط | |
| 02 | متوسط | 1,19 | 2,90 | ألتزم بتعليمات العمل واللوائح والقوانين السارية في المؤسسة | |
| | | 0,52 | 2,53 | المتوسط الإجمالي لاستجابات المبحوثين | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يبين الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية وترتيبها ودرجة الموافقة لكل عبارة من عبارات أبعاد مستوى المواطنة التنظيمية لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، حيث توزعت درجات الموافقة لبعده الإيثار بشكل عام بين مستوى ضعيف جدا ومتوسط، مما يوحي بتفوق العمال حول ذواتهم، وقتل روح التعاون لديهم إلا في حالات نادرة جراء الوضع الذي يعيشونه داخل المؤسسة. أما درجات الموافقة لبعده اللطف والكمياسة فقد توزعت بشكل عام بين المستوى عال جدا وعال لكل من عبارتي " أأحترم خصوصيات وحقوق الآخرين في العمل" و" أحرص على تفادي المشكلات قبل وقوعها" بمتوسط حسابي قدر على التوالي ب 04,04 و 3,90، أما كل من عبارة أحرص على التنسيق مع الآخرين لإنجاز العمل و أتشاور مع زملائي الآخرين في حال اتخاذ قرار يؤثر عليهم فقد حازتا على مستوى متوسط من الموافقة لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل على محدودية العلاقات الاجتماعية والشخصية من جهة والتنظيمية

من جهة أخرى. في حين سجل مستوى ضعيف من الموافقة حازت عليه عبارة "أسعى لإبراز الجوانب الإيجابية في المؤسسة كجزء من الوفاء لها" بمتوسط حسابي قدر ب 2,46، مما يدل على النظرة السلبية للمؤسسة من طرف العاملين والشعور بعدم الانتماء. أما فيما يتعلق ببعد الروح الرياضية فقد سجلنا درجة ضعيفة من الموافقة لكل من العبارات "أتجنب التشكيك في زملائي حتى وإن كان بيني وبينهم مشاكل شخصية"، "أترفع فوق الصغائر وأتجاوز عن السلبيات التي تصدر عن زملائي في العمل"، "أفكر في حل مشكلات زملائي في العمل قبل أن أفكر في حل مشاكلي الخاصة" و "أتجنب الشكوى من العمل وظروفه"، بمتوسط حسابي قدر على التوالي ب 1,90، 1,90، 1,84، 1,44، ودرجة موافقة ضعيفة جدا ل عبارة " أقوم بالأعمال الإضافية التي تطلب مني دون تذمر" بمتوسط حسابي قدر ب 1,74، بينما سجلت عبارة "أستمع بإيجابية لمن يقدم لي النصيحة" درجة متوسطة من الموافقة بمتوسط حسابي قدر ب 3,06، فغياب مظاهر الترفع عن المشاكل الشخصية والمشاكل بين العاملين أنفسهم، تفضيل النفس على الآخرين، ورفض ظروف العمل السائدة، عدم تقبل الانتقاد ورفض رأي الآخر هي القيم الغالبة والسائدة في المؤسسة الإفريقية للزجاج؛ معطيات تدل على الاتجاه السلبي لعمال المؤسسة حيال بعد الروح الرياضية، في حين تم تسجيل درجة متوسطة وضعيفة للموافقة من طرف أفراد العينة المبحوثين ل بعد السلوك الحضاري، فقد حازت العبارة "أتابع التعليمات الداخلية للمؤسسة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,22، يدل على وجود تجاوز متوسط من طرف العمال حيال التعليمات والقوانين الداخلية للمؤسسة خوفا من العقاب، الفصل أو الخصم من الأجر، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "أقدم المقترحات لتطوير طرق العمل في المؤسسة" بدرجة موافقة ضعيفة قدر المتوسط الحسابي لها ب 2,44؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الانسحابية من طرف العاملين التي فرضتها ظروف العمل بشكل عام، جعل مساهمتهم وتفكيرهم في تطوير العمل محدودة، قتل روح الإبداع والمبادرة لديهم. وجاءت العبارة "أحرص على حضور الاجتماعات المتعمقة بالعمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب 2,76، ودرجة موافقة متوسطة أيضا، فالعامل يفكر بمنطق ما الذي أستفيد من الاجتماعات المتعلقة بالعمل؟ فإذا غلب عليها طابع الإملاءات دون مراعاة لظروف العاملين، احتياجاته، طموحه ورغباته فمع مرور الوقت تفقد معناها في ذوات العاملين ويصبح وجودها من عدمه أمر واحد بالنسبة إليهم، وفي المرتبة الرابعة والخامسة جاءت على التوالي عبارتي "أتناور مع زملائي بكل جدية عندما يتكاسلوا في أداء عملهم" و "أحذ زملائي في العمل على عدم تضييع أوقاتهم في الأحاديث الجانبية" بمتوسط حسابي قدر على التوالي ب 2,22 و 1,98، فهذا يشير إلى غياب روح المسؤولية لدى العمال اتجاه مؤسستهم جراء الهوة التي تشكلت تحت تأثير عوامل مختلفة ومتداخلة، فالعامل في هذه الحالة يعبر عن غياب شبه تام لقيم الانتماء والولاء في المؤسسة الإفريقية للزجاج. أما المرتبة الأخيرة فقد عادت للعبارة التي مضمونها "أحافظ على سمعة المؤسسة لدى الآخرين" بمتوسط حسابي قدره 1,90 ودرجة موافقة ضعيفة؛ يعكس هذا القيمة المتدنية للمؤسسة لدى عمالها ونظرتهم السلبية لها. وفيما يتعلق ببعد

الضمير الجمعي فقد جاءت النتائج العامة لدرجات الموافقة لدى المبحوثين محصورة بين المستوى ضعيف جدا و متوسط، وجاء ترتيبها كما يلي: في المرتبة الأولى عبارة "أحافظ على ممتلكات المؤسسة واهتم بها" بمتوسط حسابي قدر ب 3,30 ودرجة موافقة متوسطة مما يؤكد المسؤولية التي يتمتع بها فئة من العمال اتجاه ممتلكات المؤسسة وأن عدم المحافظة عليها أو إتلافها لا يحقق احتياجاتهم، وفي المرتبة الثانية كانت لعبارة "ألتزم بتعليمات العمل واللوائح والقوانين السارية في المؤسسة" بمتوسط حسابي قدره 2,90 ودرجة موافقة متوسطة، فقد لا يستجيب العاملون للتعليمات والقوانين الداخلية للمؤسسة كرد فعل مباشر للظروف السائدة التي لا تشجع على ذلك وتعبيرا منهم عن رفضهم للوضعية التي يعيشونها سواء على المستوى الشخصي، الاجتماعي أو التنظيمي. وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة التي مفادها "أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف" بمتوسط حسابي مقداره 2,30 ودرجة موافقة ضعيفة؛ نتيجة توضح غياب الالتزام لدى العاملين في المؤسسة، فالالتزام التنظيمي والوظيفي مرهون إلى حد بعيد بتحقيق احتياجات العاملين والاهتمام بهم، أما المرتبة الرابعة والخامسة فعاتت على التوالي لعبارة "أؤدي مهام إضافية في عملي بعد انتهاء أوقات الدوام الرسمية" و "أحرص على أخذ اجازتي عند الحاجة فقط" بمتوسط حسابي قدر على التوالي ب 1,52 و 1,46 وبدرجة موافقة ضعيفة جدا؛ نتائج توضح قيم الأتانية التي تشكلت لدى العاملين في المؤسسة بدلا من قيم التعاون.

وقد بلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات المبحوثين حول المواطنة التنظيمية ما قيمته 2,53 بدرجة موافقة ضعيفة (محصور في المجال 1,81 - 2,6)، ومنه نستنتج ان الفرضية العامة الثانية غير محققة.

-عرض وتحليل بيانات الفرضية العامة الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية

تم التأكد من العلاقة بحساب معامل الارتباط بيرسون **pearson** كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم 08: يبين العلاقة بين الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية

| المجال | الأمن الوظيفي |
|--------------------|-----------------------|
| المواطنة التنظيمية | معامل الارتباط بيرسون |
| | مستوى الدلالة (sig) |
| | 0,20 |
| | 0,01 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من خلال الجدول رقم 07 أن قيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة سلوك المواطنة ككل بالأمن الوظيفي بلغت 0,20، في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة بلغت 0,01 وهي أقل من مستوى الدلالة 0,05 مما يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة (معامل الارتباط ينتمي إلى المجال من 0 إلى 0,5) بين الأمن الوظيفي وتحقق سلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج،

مما يعني تحقق الفرضية العامة الثالثة. يتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الثالثة مجموعة من الفرضيات الفرعية يتم عرض وتحليل بياناتها كما يأتي:

- عرض وتحليل بيانات الفرضية الفرعية من الفرضية العامة الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين الأمن الوظيفي و أبعاد المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللطف والكمياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي) لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج

لاختبار العلاقة بين الأمن الوظيفي وأبعاد المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللطف والكمياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي) تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون. جدول رقم 09: يبين اختبار العلاقة بين الأمن الوظيفي وأبعاد المواطنة التنظيمية

| المجالات (أبعاد المواطنة التنظيمية) | | | | | الأمن الوظيفي |
|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|---------|-----------------------|
| الضمير الحي | السلوك الحضاري | الروح الرياضية | اللطف والكمياسة | الإيثار | |
| 0,92 | 0,32* | 0,18 | 0,50 | -0,002 | معامل الارتباط بيرسون |
| 0,24 | 0,02 | 0,19 | 0,73 | 0,99 | مستوى الدلالة (sig) |
| 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | عدد الاستجابات N |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

يتضح من خلال الجدول رقم 09 أن قيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الأمن الوظيفي بالإيثار بلغت -0,002 في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة بلغت 0,99 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وتحقق الإيثار لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ومنه نستنتج أن الفرضية غير محققة. كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الأمن الوظيفي باللطف والكمياسة بلغت 0,50، في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة بلغت 0,73 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وتحقيق اللطف والكمياسة لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ومنه نستنتج عدم تحقق الفرضية. وتشير النتائج أيضا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الأمن الوظيفي بالروح الرياضية بلغت 0,18، في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة بلغت 0,19 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وتحقيق الروح الرياضية لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ومنه نستنتج الفرضية لم تتحقق. أما فيما تعلق بقيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الأمن الوظيفي بالسلوك الحضاري فقد بلغت 0,32، في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة بلغت 0,02 وهي أقل من مستوى الدلالة 0,05، مما يعني وجود علاقة ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين

الأمن الوظيفي وتحقيق السلوك الحضاري لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ومنه نستنتج تحقق الفرضية. وبلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الأمن الوظيفي بالضمير الحي 0,32، في حين أن قيمة الدلالة المحسوبة جاءت بقيمة 0,24 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,05، مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وتحقيق الضمير الجمعي لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ومنه نستنتج أن الفرضية غير محققة.

مناقشة النتائج:

- نتائج الفرضية العامة الأولى: يوجد مستوى ضعيف جدا للأمن الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الإفريقية للزجاج، نتائج تعكس شعور العمال بتواجدهم في بيئة عمل غير آمنة محفوفة بمخاطر وظيفية، نفسية واجتماعية متعددة، كالفصل من العمل، عدم تحقيق الطموح، اللادعالة...، فانعدام الأمن في العمل من شأنه أن يشكل مصدر قلق حقيقي بشأن فقدان الوظيفة نفسها أو فقدان ميزات وظيفية مهمة (2) (Khan & H, 2018, p. 2)، فالفشل في تقديم حقوق الموظفين كالحوافز المبنية على أساس الأداء الأفضل مثلا يخلف آثارا على عقل العامل، ويكرس فقدان الثقة في المنظمة. (Khan & H, 2018, p. 2) فإذا كان الأمن الوظيفي شيء إيجابي حول العمل فإن انعدامه شيء سلبي حول العمل، يؤثر على الحياة المهنية للأشخاص (Noraishah, 2017, p. 27). ففي هذا الصدد يشير Sverke and Hellgren (2002) إلى أن انعدام الأمن الوظيفي هو ظاهرة يعاني منها الأفراد في الاستجابة لظروف العمل المتغيرة بما في ذلك الخسارة المحتملة للعمل، وهو أمر أشار إليه Roskies و Louis-Guerin (1990) حيث أن مشاعر انعدام الأمن من المحتمل أن تكون أكثر أهمية بالنسبة لأولئك الذين يشعرون أنهم سيجدون صعوبات في العثور على عمل بديل (Segon, Booth , & Shi, 2015, p. 142). فاللأمن يشكل تصورا لدى الفرد محتواه التهديد المحتمل للاستمرارية في الوظيفة الحالية، و الخسارة المحتملة لمزايا العمل القيمة، ودخول الشك وعدم اليقين لدى الموظفين. (Segon, Booth , & Shi, 2015, p. 142)

نتائج الفرضية العامة الثانية: يوجد مستوى ضعيف للمواطنة التنظيمية لدى العمال في المؤسسة الإفريقية للزجاج؛ فالموظفون يتفاعلون مع عدد كبير من المتغيرات في بيئة العمل، فمشاعرهم، ردود أفعالهم وسلوكياتهم تتوقف بشكل كبير على هذه المتغيرات والعوامل بشكل عام، فبمجرد أن يشعروا بنوع من الخطر أو التهديد يؤثر ذلك على حياتهم الوظيفية وعلى الكثير من القيم التي يحملونها، فانعدام الأمن الوظيفي يمكن أن يؤثر سلباً على سلوكيات الموظفين فيما يتعلق بمؤسساتهم ومواقفهم اتجاه أعمالهم، لذلك يمكن اعتباره ضغطاً مزمناً في مكان العمل للموظفون، فيصبحون محبطين، متوترين، غامضين وينخفض رفاههم، (zaki & alromeedy, 2018, p. 53) فإذا علمنا أن سلوك المواطنة التنظيمية يتعدى حدود المتطلبات الوظيفية الرسمية، و سلوك غير مفروض اختياري تطوعي وبرغبة من

الموظف ذاته، فهذا لا يعني أنه لا توجد عوامل تؤثر في مستوى تحقيقها لدى العمال في المؤسسة، وتحقيقها مرهون بالمناخ التنظيمي العام.

نتائج الفرضية العامة الثالثة: توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الأمن الوظيفي و المواطنة التنظيمية لدى العمال في المؤسسة الإفريقية للزجاج، فالأمن الوظيفي يمكن أن يكون محددًا لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين محفزًا لها والعكس صحيح، فالعمال الذين يستشعرون الأمن الوظيفي يمكن أن ينخرطوا في ممارسات تطوعية، فالسلوك التطوعي ما هو إلا ردة فعل أو عملية تبادلية بين الموظف ومن غرس فيه روح الأمن والأمان في المؤسسة. فبيئة العمل الإيجابية يمكن أن تعزز مثل هذه القيم والسلوكيات. فالمؤسسة التي تمتلك مستوى عال من المواطنة التنظيمية يمكنها التغلب على الكثير من التحديات، تتفاعل ديناميكية مع محيطها وتكون قادرة على الاستجابة بسرعة لمختلف التغيرات (YURCU & AKINCI, 2017, p. 58)، فالجهود التي تبذل خارج الدور مهمة للغاية لتحقيق أهداف المنظمة، فمن أجل تدعيم قيم المواطنة التنظيمية لدى العمال لابد والاهتمام بالعنصري البشري ماديا ومعنويا، فمستوى العلاقة الضعيف بين الأمن الوظيفي والمواطنة التنظيمية للعاملين بالمؤسسة الإفريقية للزجاج له مبرراته كما أشرنا سابقا، أثر ذلك بشكل كبير على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كما بينته نتائج الفرضية الفرعية للفرضية العامة الثالثة كما هو موضح فيما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والإيثار لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج؛ فضعف مستوى الأمن الوظيفي في المؤسسة، أدى إلى غياب واندثار محفزات حقيقية لتحقيق قيم الإيثار التي يمكن أن تنعكس إيجابا على سلوكيات العاملين في المؤسسة، فالعامل يفتقد لقيم المساعدة الطوعية في حال غياب الجو الملائم لذلك.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين بين الأمن الوظيفي والطف والكياسة لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، فقد انعكس ضعف مستوى الأمن الوظيفي لدى العمال في المؤسسة إلى ضعف مساهمة الفرد في التصدي للمشاكل التنظيمية والوظيفية للزملاء في العمل، وغياب موجه حقيقي يقوم على مبادئ النصح، الارشاد والتوجيه، والشح في توفير المعلومة عند الحاجة لذلك.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والروح الرياضية لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج، ساهم ضعف مستوى الأمن الوظيفي في تخلي عمال المؤسسة عن أدوارهم الطوعية فيما تعلق بمنع الصراعات بين الفاعلين في التنظيم، وضعف مشاركتهم في حل النزاعات التنظيمية والاجتماعية بأسلوب راق وبناء، وكذا تدمرهم من بعض المضايقات التنظيمية التي تحدث في محيط العمل.

- توجد علاقة ارتباطية بين الأمن الوظيفي والسلوك الحضاري لدى عمال المؤسسة الإفريقية للزجاج؛ فقد عبر الباحثين عن اتجاههم نحو المشاركة الإيجابية في مجموعة من القضايا التي يمكن أن تلحق الضرر بالمؤسسة، وهذا حفاظا على أمن المؤسسة، مع الاستعداد لأخذ زمام المبادرة إذا تطلب الأمر ذلك.

-لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الأمن الوظيفي والضمير الحي، لقد أدى شعور العاملين بالأمن في مؤسستهم إلى تقليص الروابط الوجدانية بينهم وبين المؤسسة العاملين بها، مما قلل ذلك من تقبلهم للهيكل التنظيمي، السياسات العامة للإدارة، وكل ذلك ينعكس على عمليات الالتزام والانضباط فيما تعلق بالحضور والغياب واحترام الوقت، وكذا إنجاز المهام في الوقت المحدد، مع بروز قيم اللامتنال للقواعد التنظيمية، مع عدم الحرص على مواردها.

خاتمة:

يتضح من خلال ما سبق أن الأمن الوظيفي في المؤسسة الإفريقية للزجاج لا يرقى إلى مستوى تطوعات عمالها، مما أثر سلبا على الكثير من القيم التنظيمية، الوظيفية و الاجتماعية لديهم، فتحقيق سلوك المواطنة والعمل الطوعي يرتبط إلى حد بعيد بتوفير بيئة عمل صحية و آمنة للمورد البشري، فعمال المؤسسة افتقدوا للأمن في وظيفتهم، أدى ذلك بشكل مباشر إلى الافتقار للسلوك الايجابي، فقد غرست فيهم قيم التهديد بدل الاطمئنان، وحدث خلل في العلاقة بين الموظف والمنظمة، وتشبع العمال بجميع صور القلق في بيئة عمل غير سليمة تهدر جميع الطاقات الإيجابية لديهم، والمحصلة غياب مشاعر الولاء، الانتماء و الالتزام الذي ينعكس سلبا على بروز سلوك اختياري تطوعي بعيدا عن الواجبات الوظيفية.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها يوصي الباحثين بوضع آليات جادة للرفع من مستوى الأمن الوظيفي لدى عمال المؤسسة لتشجيع السلوكات الإيجابية لديهم وتحفيزها، مع تحسين رواتب الموظفين بما يتماشى ومتطلبات الحياة الاجتماعية المعاصرة، وتوفير التأمين الصحي الوظيفي، إضافة إلى ضرورة تدعيم قيم العدالة التنظيمية لتمس جميع الفاعلين في التنظيم، كما يوصي الباحثين أيضا بالأخذ بعين الاعتبار المبادرات الفردية، تشجيع الابتكار، الإنجاز وقيم التعاون، مع البحث في السبل الكفيلة لخلق بيئة عمل إيجابية، سليمة وصحية للمورد البشري، كما يجب تدعيم العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العمال في المؤسسة.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- آية عبد القادر إبراهيم صرصور . (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، 15. غزة، فلسطين.
- سها محمد بهجت ، و بسام سمير الريميدي. (2018). أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في شركات السياحة المصرية، الروح المعنوية كمتغير وسيط. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، 12(3)، 98.

- موريس انجرس.(2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية. (بوزيد صحراوي ، كمال بوشرف، وسعيد سبعون، المترجمون) الجزائر: القصة للنشر .
- يعقوب يونس خليل الأسطل. (2011). المشكلات النفس اجتماعية والانحرافات السلوكية لدى المترددين على مراكز الانترنت بمحافظة خان يونس. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، 93. غزة، فلسطين.
- ثانيا – المراجع باللغة الأجنبية:**

- Podsakoff, N., Whiting, S., podsakoff, p., & Blume, B. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Doç, Y., & ŞENOL, F. (2014). THE EFFECT OF JOP SECURITY ON PERCEPTION OF THE INTERNAL MOTIVATION MEANS: A RESEARCH FROM TURKEY. *Manas Journal of Social Studies*, 3(1), 135.
- Lam, C., Liang, J., Ashford, S., & lee, C. (2015). Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 500.
- Fazıl , Ş. (2011). The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 35.
- Khan , R., & H, G. (2018). The Mediating Role of Perceived Organizational Support between Qualitative Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(1), 2.
- Mitali, D., Satpathy, I., & patnaik, B. (2019). Impact of dimensions of Organizational Citizenship Behaviour on Job Satisfaction in Information Technology sector, (IJITEE). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12).
- Ngugi, J. (2017, June). Role of Working Conditions on Organization Citizenship Behaviour in the Banking Industry: A Survey of Barclays Bank in North Rift Region . *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(6), 32.
- Noraishah, B. (2017). JOB SECURITY AND WELL-BEING AMONG PRIVATE WORKERS IN MALAYSIA. *Journal of Technology Management and Business*, 4(1), 27.
- Rizvi , L., Khawaja , J., & Siddiqui, A. (2012). Examining the Impact of Job Security, Organizational Climate and Engagement on Motivation Level of Employees at IMC PVT LTD. *European Journal of Business and Management*, 4(9), 28.
- Segon, M., Booth , C., & Shi, E. (2015, September). Job Security, Economic Uncertainty and Climate Change and their Influence on Ski Industry Workers in Japan. *world journal of management*, 6(2), 141.
- Taís , d., Vivian , F. C., & lengler, L. (2017, Jun). Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction, *Review of Business Management*. - *Review of Business Management*, 19(64), 238.
- YURCU, G., & AKINCI, Z. (2017). INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON HOTEL EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND SUBJECTIVE WELL-BEING. *An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty*, 5(1), 60.

