

The Effect of Functional Alienation in Organizational Stability

Analytical study in the Ready - Wear Factory in Najaf

Amoudah Obead Hussain

Al – Furat Al - Awsat Technical University, Diwaniyah Technical Institute

Amoudah_hussan2000@gmail.com

Submission date:- 17/4/2018

Acceptance date:- 21/5/2018

Publication date:- 18/11/2018

Keywords: Alienation, Organizational stability, Disability, Incredible, Normative, Satisfaction, Loyalty.

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of functional expatriation on its indicators (disability, illiteracy, and immorality) on organizational stability with its indicators (commitment, satisfaction, loyalty), in addition to determining whether there are significant differences in the responses of workers in the ready-made garment factory in Najaf.

The research community consisted of individuals working in the garment factory in Najaf (142) workers. The research sample was selected by random stratified method (75). The research was based on analytical descriptive method. The second part was based on a questionnaire developed and developed to measure the objectives of the research and hypothesis testing. It consisted of two parts representing the first part in the functional expatriation with its indicators, while the second part contains organizational stability with its indicators. SPSS was used in the analysis of data using the statistical package program For social science. The researcher concluded that the workers in the ready-made garment factory in Najaf suffer from a sense of expatriation, and that the most common manifestations of expatriation are the deficit followed by the non-exclusivity And then inconsequential. The researcher also presented a number of suggestions on the management of the plant, the most important of which was: attention to the design and internal arrangement of the building of the research plant in accordance with the nature of the products produced, which reduces the phenomenon of expatriation of employees

تأثير الاغتراب الوظيفي في الاستقرار التنظيمي

دراسة تحليلية في معمل الالبسة الجاهزة في النجف الاشرف

عموده عبيد حسين

جامعة الفرات الأوسط التقنية, المعهد التقني الديوانية

Amoudah_hussan2000@gmail.com

الخلاصة

يهدف هذا البحث الى معرفة أثر الاغتراب الوظيفي بمؤشراته (العجز، اللامعنى، اللامعيارية) على الاستقرار التنظيمي بمؤشراته (الالتزام، الرضا، الولاء) فضلا عن تحديد هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين في معمل الالبسة الجاهزة في النجف الاشرف.

وقد تكون مجتمع البحث من الافراد العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف والبالغ عددهم (142) عاملا وعامله، أما عينة البحث فقد تم اختيارها بوساطة الطريقة الطبقية العشوائية، بواقع (75) مفردة، وقد اعتمد البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة تم بناءها وتطويرها لقياس أهداف البحث واختبار فرضيات، وقد تكونت من جزأين تمثل الجزء الأول منها في الاغتراب الوظيفي بمؤشراته، في حين احتوى الجزء الثاني على الاستقرار التنظيمي بمؤشراته، كما تم استعمال (SPSS) في تحليل البيانات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف بيانات البحث، وكذلك الأسلوب الإحصائي الاستدلالي لقياس أهداف البحث واختبار فرضيات، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف يعانون من الشعور بالاغتراب الوظيفي وان اكثر مظاهر الاغتراب انتشارا العجز يليه اللامعيارية ومن ثم اللامعنى. كما قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات على ادارة المعمل وكانت اهمها: الاهتمام بالتصميم والترتيب الداخلي لمبنى المعمل محل البحث بما يتلاءم مع طبيعة المنتجات التي ينتجها وهذا مما يقلل من ظاهرة الاغتراب الوظيفي للعاملين.

الكلمات الدالة: الاغتراب، الاستقرار التنظيمي، العجز، اللامعنى، اللامعيارية، الرضا، الولاء.

المقدمة:

إن مصطلح الاغتراب له استعمالات عدة باختلاف مجالات الكتاب والباحثين. وقد شاع استعماله في الفلسفة والقانون والطب النفسي، وقد اهتم علماء النفس بدراسة الأبعاد التي تؤدي إلى الشعور بالاغتراب لدى الافراد العاملين، وتعد ظاهرة الاغتراب ظاهرة اجتماعية نفسية ومشكلة إنسانية تعاني منها الكثير من المنظمات بغض النظر عن النظم والايديولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم التكنولوجي، كما أنها تعد أزمة معاناة للإنسان المعاصر وإن تعددت مصادرها وأسبابها.

لمعمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف دورا مهما في عملية الاستثمار وتأثيراً فاعلاً في تنمية وإدارة الاقتصاد على المستوى المحلي للمحافظة، وفي مختلف الأصعدة والميادين التنموية والاستثمارية، وبدأت أهمية المعمل تتزايد في الآونة الأخيرة لما ترتب عن انهيار الأنظمة الاقتصادية كالأشتركية والأزمة المالية المحلية بسبب الاحداث الاخيرة، مما أدى إلى لفت الأنظار نحو إيجاد أهم أو أبسط الطرق لمعالجة هذه الظاهرة.

بينما يعد الاستقرار التنظيمي من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عملة أو نطاق العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومروسيه، التطور المهني المستمر، وجود حوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والابداع والتميز. ولهذا السبب لابد من ادارة المعمل إيجاد الطرق لمعالجة الاغتراب من أجل اشعار الفرد العامل بالأمان اتجاه المنظمة.[1]

وبناء على ما تقدم فأن البحث وضع أثر الاغتراب الوظيفي على الاستقرار التنظيمي، وتم تأكيد ذلك من خلال الزيارات والاستطلاعات ولقاء بعض الافراد العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف.

وقد تم هيكلة هذا البحث على الأساس الآتي: المبحث الأول تناول منهجية البحث وتتألف من (المشكلة، الأهمية، الأهداف، والفرضيات)، بينما المبحث الثاني تطرق فيه إلى الجانب النظري والفكري وكان على محورين الأول: تحدث عن المتغير المستقل الاغتراب الوظيفي (المفهوم، عوامل الاغتراب، نتائج الاغتراب، ومن ثم المظاهر)، بينما المحور الثاني تناول المتغير التابع الاستقرار التنظيمي (المفهوم، أسباب عدم الاستقرار، ومن ثم الابعاد). وتم اختبار فرضيات البحث في المبحث الثالث وتوصلت الباحثة إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات في المبحث الرابع.

١- منهجية البحث

١.١ مشكلة البحث: تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي أحد أهم وأخطر الظواهر التي تصيب الأفراد العاملين في المنظمات سواء كانت تعمل في القطاع الخاص أو العام، وهذا يدل على مرور المنظمة بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها واستمرارها، ومن خلال الزيارات الباحثة لموقع العمل اتضح أن الأفراد داخل المعمل ويعانون من الشعور بالاغتراب الوظيفي وهذا ينعكس على ديمومة المعمل ونجاحه، لذا فإن هذه الظاهرة تستحق البحث لمعرفة أهم الأسباب وراء حدوث هذه الظاهرة، وفي ظل التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة بين المنظمات العاملة في القطاع نفسة تعد تلك المنظمات موردا مهما من موارد التنمية ولهذا السبب قامت الباحثة بأجراء بحث استطلاعية على عينة من مجتمع البحث لتحديد حجم الاغتراب الذي يعاني منه الافراد العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف. [٢]

ويمكن إبراز هذه المشكلة بشكل أكثر وضوحا من خلال طرح التساؤل الآتي " هل للاغتراب الوظيفي أثر على الاستقرار التنظيمي "

١.٢ اهداف البحث:

- ١- محاولة تحديد وقياس أبعاد الاغتراب الوظيفي.
- ٢- محاولة تحديد وقياس أبعاد الاستقرار التنظيمي.
- ٣- تحديد ما الآثار السلبية للاغتراب وكيف تؤثر على الاستقرار التنظيمي داخل المعمل.
- ٤- تحديد ما أسباب عدم الاستقرار التنظيمي.

١.٣ أهمية البحث:

- ١- يعد قطاع الألبسة الجاهزة قطاعا حيويا ومهما، ويقدم المنتجات لفئة كبيرة من المجتمع، وهذا ما دفع الباحثة لاختيار هذا المعمل لمعرفة مدى حجم الاغتراب الذي يعاني منه.
- ٢- عد ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية توجد في كل أنماط الحياة، وتعد من أهم قضايا عصر العولمة وإحدى سماته البارزة و تتخذ ملامح و مظاهر متعددة و مختلفة.
- ٣- ما يشهده قطاع الألبسة الجاهزة من ضعف في السنوات الأخيرة على الأصعدة جميعها وما صاحب هذا الضعف الكبير من الظواهر (عدم الالتزام، وعدم الولاء) للأفراد العاملين اتجاه المعمل و المشكلات و المتطلبات النفسية والاجتماعية منها تلك المتعلقة بالشعور بالاغتراب الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي وهذا ما دفع الباحثة للبحث حول هذا الموضوع.
- ٤- فرضيات البحث: تنص فرضيات البحث على:

١- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين أبعاد الاغتراب الوظيفي والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين العجز والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين اللامعنى والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 بين اللامعيارية والاستقرار التنظيمي

٢- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين أبعاد الاغتراب الوظيفي والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين العجز والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين اللامعنى والاستقرار التنظيمي.

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية 0.05 بين اللامعيارية والاستقرار التنظيمي.

١.٥ مجتمع البحث وعينة البحث:

نظرا لأهمية موضوع البحث لكونه من المفاهيم الحديثة في العلوم الإدارية ومن أجل الحصول على نتائج أكثر صدق وواقعية تم تحديد فئة معينة من مجتمع البحث، التي نرى فيها متطلبات البحث. يتمثل مجتمع البحث في مجموعة العناصر أو الأفراد الذين ينصب الاهتمام في البحث المتعلقة بأثر الاغتراب الوظيفي في الاستقرار التنظيمي بمعنى جميع العناصر المتعلقة بمشكلة البحث، وقد تم تحديد إطار مجتمع البحث بإطارات معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف وصعوبة الوصول الى جميع مفردات مجتمع البحث ولأهمية هذه البحث فقد تم اختيار عينة من الأفراد العاملين ذو المعرفة والخبرة وعلى ضوء ذلك فقد تم توزيع ٨٠ استمارة ، وتم استرجاع (75) استبانة وهو ما يعادل (95%). والذين يمثلون مجتمع البحث وقد تم توزيع (80) استمارة ، وتم استرجاع (75) استبانة وهو ما يعادل (95%).

١.٦ أدوات جمع البيانات:

تمثل عملية جمع البيانات والحصول على المعلومات محور البحث العلمي وأساسه، لأنه بدون الحصول على البيانات والمعلومات لا يمكن أن تتم أجرات البحث العلمي وخطواته الأخرى لذلك فجمع البيانات لها أدوات محددة تختلف باختلاف مناهج البحث التي اعتمدها الباحث كذلك موضوع البحث. في هذا المطلب سنتطرق إلى المصادر الأولية والثانوية التي استخدمها في اعداد أداة البحث و المتمثلة في الاستبانة .

- المصادر الثانوية.

- المصادر الأولية.

١.٧ الوصف الاحصائي لأفراد عينة البحث وفق خصائص وسمات الشخصية:

في هذا المطلب سيتم عرض توزيع أفراد مجتمع البحث حسب خصائصهم الشخصية : وتشمل كل من النوع و العمر و المستوى التعليمي و سنوات الخبرة و التخصص الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

١ - توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	38	51%
انثى	37	49%
المجموع	75	100%

٢ - توزيع افراد عينة البحث حسب العمر:

العمر	التكرارات	النسبة
25- 30	4	5%
30- 35	12	16%
35- 40	9	12%
45- 50	27	36%
55- 60	23	30%
المجموع	75	100%

٣- توزيع افراد عينة البحث حسب المستوى العلمي:

النسبة	التكرارات	المستوى العلمي
16%	12	ثانوي
36%	27	دبلوم
41%	31	بكالوريوس
6%	5	شهادة عليا
100%	75	المجموع

٢- الإطار النظري للبحث

٢.١ الاغتراب الوظيفي:

٢.١.١: المفهوم:

درس العديد من الباحثين والكتاب في مختلف أرجاء العالم ظاهرة الاغتراب التي يعاني منها الافراد العاملين في الحياة العامة, وما تتركه من آثار سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم, وقد ظهر ذلك من خلال الدراسات العديدة التي تناولت موضوع الاغتراب بمختلف أنواعه بالبحث والدراسة , ولقد ازداد التنوع في استعمال مصطلح الاغتراب نتيجة لاختلاف الاتجاهات الفلسفية والسيكولوجية في استعمال هذا المفهوم.

عرف الاغتراب بأنه الحالة النفسية التي تتضمن المشاعر والاحاسيس فيعضها ايجابي من الاحساس بالنفرد, ومعظمها سلبي من جهة الاحساس بالعزلة والانسحاب من الواقع وتبني اطر مرجعية سلوكية مفارقة ومبينة للجماعة مع ميول الواقعية. [٣]

وقد عرف الاغتراب الوظيفي: بأنه عبارة عن شعور الافراد العاملين في المنظمة بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها, وأنها لم تعد المكان المناسب لتحقيق طموحاتهم وتقديم ابداعاتهم ومهاراتهم, ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالعاملين, وهو توجه خطير يلامس علاقة الرضا والولاء للمنظمة, ومما يؤدي ذلك نتائج وخيمة سواء للمنظمة أم للفرد العامل. [٤]

كما عرف الاغتراب الوظيفي: على انه الشعور بالمقاطعة من قبل زملائه في العمل ويظهر ذلك من خلال ضعف علاقاتهم بالمنظمة وشعورهم بأن الوظيفة أو المهمة التي يقومون بها ليست بالمستوى أو اليس تلك الوظيفة التي تحقق طموحاتهم واهدافهم مما يؤدي الى كثرة التغيب عن العمل أو الخروج قبل انتهاء الدوام. [٥]

٢.١.٢ العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب:

١- لعوامل الذاتية: إن من العوامل التي تؤثر في الاغتراب هي العوامل النفسية لدى الافراد وعدم تقبلهم لذاتهم. تعد معرفة الذات بما هي عليه من خصائص وقدرات معرفة واقعية الخطوة الأولى في عملية تأكيد الذات وتحقيقها بينما تشكل المبالغة أو الخطأ في التعرف على الذات خطورة باتجاه الشذوذ, بحيث تكون نتيجة أعمال من لا يعرف ذاته غير مضمونة. [٦]

أن تعرض الفرد العامل للإحباط سواء أكان في العمل أم التعامل يؤدي به إلى الاغتراب كذلك أن العصاب والذهان والانحرافات السلوكية وما يحدث داخل المنظمة هي مظهر من مظاهر الاغتراب كما أن من العوامل التي تدفع الفرد إلى الاغتراب هو التناقض القائم بين طموحاته وقدراته وظروفه وإمكانية تحقيق رغباته وأهدافه. [٧]

٢- عوامل تعود للمنظمة: أن التطورات التكنولوجية قد ساعدت في انتشار الاغتراب بين الأفراد العاملين نتيجة لكثرة الأجهزة الحاسوبية, اذ تعمل على جعل كل فرد منطوي على نفسه مما يقتل روح العلاقات الانسانية بين الافراد العاملين ويثير الامراض والمشكلات النفسية. فضلا عن ضعف نظام الحوافز المعمول به في المنظمة هذا مما يؤدي الى الاغتراب الوظيفي فالموضوعة في تطبيق نظام الحوافز شرطها النجاح وأن الاغتراب يتأثر بغياب الحوافز. [٨]

٤- عوامل تعود للأفراد: الخوف وعدم الأمان الوظيفيين شعور الافراد العاملين بالخوف من فقدان الوظيفة مما يدفع الفرد العامل للهروب من تلك المشاعر, فضلا عن الى نقص كفأه العاملين في المنظمة يؤدي ذلك إلى انخفاض الاداء الوظيفي بين الافراد العاملين وهذا مما يدفع الافراد إلى التغيب عن العمل ومنهم من ينصرف قبل انتهاء وقت الدوام. [٩]

٢.١.٣ أنواع الاغتراب:

١- الاغتراب النفسي: أن الاغتراب النفسي يشير الى الصراع بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، كما يشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية للضعف أو للانهايار اثر للعمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المنظمة مما يعني أن الاغتراب يشير إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية داخل المنظمة إذ نفقد فيه الشخصية الفرد العامل لمقومات الإحساس المتكامل بالوجود والديمقراطية. [١٠]

٢- الاغتراب الثقافي والاجتماعي: إن عدم معرفة الفرد العامل عن ماهية ثقافة المنظمة في ظل تعدد ثقافات السائدة، وذلك لابتد من معرفة الثقافة القائمة في المنظمة من أجل معالجة مختلف الحالات والمتغيرات والأحداث والمواقف والتحديات فحسب، بل أيضا لعدم الوعي بإمكانية ثقافة المجتمع على معالجة هذه التساؤلات والمواقف والتحديات... الخ. [١١]

٢.١.٤ نتائج الاغتراب:

١- التراجع عن العمل والهامشية في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد العاملين: هناك الكثير من الأفراد العاملين يعجزون عن التكيف مع حركة التغيرات التي تحدث في المنظمة او خارجها والتي تؤثر على اعمال المنظمة وذلك بسبب تمسكهم بالقيم والاعمال التقليدية الذي عتادوا القيام بها يوميا وهذا مما يعرقل موائمة سلوكهم مع التغيرات وهذا يؤثر على اداءهم. [١٢]

٢- العزلة وضعف الرضا: وهذه تكون بارزة بشكل أكثر وضوحا في الكثير من المنظمات والتي تكون قائمة على الفردية من دون الاهتمام بالعمل الجماعي وكذلك ضعف التواصل والاتصالات بين الافراد العاملين داخل المنظمة. [١٣]

٣- ضعف الهوية: في ضوء الدراسات والبحوث الحديثة وضحت اقصى درجة التي وصلت إليها حالة الاغتراب الوظيفي بسبب التغيرات التي تحدث في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية هو انفصال الفرد العامل عن العمل بسبب انخفاض أدائه. [١٤]

٢.١.٥ مظاهر الاغتراب:

١- الاحساس بالعجز: ويعني شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية، وفي مجرى الأحداث أو التحكم فيما ينتج عن التغير السلوك أو الأحداث، وفقدان القدرة على اتخاذ القرارات المصيرية، وذلك لأن الظروف التي تحيط به أقوى منه .

كذلك يعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع عدم قدرته في التأثير على المواقف التي يتعرض لها مع عدم قدرته في السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وهذا بالتالي يجعله غير قادر على معرفة مصيره، ومصيره وأهدافه تتحدد من قبل غيرهم. [١٥]

يقصد به شعور الفرد العامل باللاحول واللاقوة، وأنه لا يستطيع التأثير ومواجهة في المواقف الاجتماعية، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، ومصيره وإرادته ليست بيده بل تحدهما عوامل وقوى خارجة عن إرادته، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو وضع القرارات المصيرية. وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته، أو يشعر بحالة من الاستسلام والخضوع.

ومن أهم انواع العجز المكتسب:

العجز البديل.

العجز العالمي.

العجز الشخصي. [١٦]

٢- الاحساس باللامعنى: يشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأنه يفترق إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد، والفرد المغتراب هنا يشعر بالفراغ الكبير نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطى معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وتتفق مع اهتماماته. [١٧]

ويعني أن الفرد العامل لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها ومعقولاتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية. [١٨]

٣- الإحساس باللامعيارية: إحساس الفرد بالفشل نتيجة عدم أدراكه وفهمه لثقافة الاجتماعية وهذا مما يؤدي الى نتيجة عدم الثقة. أن هذا البعد يتعلق بشعور الفرد أن المعايير قد فقدت قوتها في المحيط الاجتماعي أو المهني وبأن هذه المعايير لم تعد تحترم اجتماعيا ولا مهنيا . [١٩]

وكذلك يعني عدم تمسك الفرد بالمعايير والضوابط والاعراف الاجتماعية وشعوره بأن الوسائل أو السبل غير الشرعية مطلوبة وضرورية لإنجاز الأهداف وأن تعاكست مع القيم والعادات السائدة. وهذا يعني اهتزاز القيم والمعايير داخل المجتمع للانحياز الذي يلحق بالبناء الاجتماعي وأنشاع الهوية بين أهداف المجتمع وقدرة الفرد للوصول إليها مما يؤدي إلى أستحسان المعاني والمقاصد غير المرغوب فيها اجتماعيا لتحقيق الأهداف. [٢٠]

٢.٢ الاستقرار التنظيمي:

٢.١ المفهوم:

لاستقرار التنظيمي هو الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الفرد العامل إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المنظمة وهو اختيار طوعي وإرادي، الاستقرار التنظيمي هو نتائج لعديد من العوامل والإجراءات التي تتخذها المنظمة بهدف الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء بها والذين هم السبب الجوهري في تحقيق أهدافها ومن أهم هذه العوامل هو التعويض المادي في صوره العديدة من رواتب ومكافآت وزيادات وخلافه والذي في مجمله يجب أن ينافس مستوى التعويض المادي السائد في المنظمات التي تعمل في مجال النشاط نفسه، أيضاً الحصول على التدريب والتطوير المهني المناسب على وفق خطة منهجية معتمدة، ويعني أيضاً أن المنظمة تعتمد في المكافآت والترقيات فقط على مبدأ الكفاءة وعلى مقياس عملي في تحديد مستوى الإنجاز للأهداف، ويعني أيضاً بيئة عمل مناسبة ومحفزة على الإبداع وكذلك عدم وجود ما يهدد الفرد العامل من داخل المنظمة أو خارجها ينشر الإحساس لديه باحتمال فقدان له لوظيفته في أي وقت لأسباب غير الكفاءة أو عدم تحقيق الأهداف. [٢١]

عرف الاستقرار التنظيمي: أنه الاستقرار النفسي والذهني لدى الفرد العامل مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار التنظيمي والذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة. [٢٢]

كما عرف الاستقرار التنظيمي: على أنه اشعار الفرد العامل على الدوام بالمنظمة وتحرره من الخوف من فقدان الوظيفة بما ان الاجراءات التشغيلية المتبعة سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعوا للقلق كذلك يجب ان ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لأشعار الفرد العامل بالأمن والراحة وضمان بقاءه في العمل عن طريق تحفيزه وحرية وضمن أمانة المهني وترقيته. [٢٣]

٢.٢ أسباب عدم الاستقرار التنظيمي: هناك مجموعة من الأسباب تؤدي إلى عدم الاستقرار التنظيمي واهمها ما يأتي:

- ١- انتشار الفساد الذي يشتكي منها الجميع ولا يرا لها أن تنتهي.
- ٢- شعور الفرد العامل بالتهميش مقارنة بزملائه داخل المنظمة.
- ٣- ضعف الاجر مع عدم وجود المكافأة والحوافز التي تخلق الدافع نحو انجاز العمل.
- ٤- عدم زج الافراد العاملين في دورات تدريبية من أجل زيادة مهاراتهم.
- ٥- ضعف القوانين والتشريعات التي توفر الحماية الكافية للفرد العامل وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.
- ٦- عدم الانصاف في منح البعثات والافادات خارج القطر. [٢٤]

٢.٣ محددات الاستقرار التنظيمي:

ونقصد بالمحددات هي مجموعة من العوامل التي تؤثر سلبيا او ايجابيا على رضا الفرد العامل عن المنظمة التي يعمل بها واستقراره فيها. وتم تحديدها من قبل [٢٥]

- الاشراف.
- فرق العمل.
- محتوى العمل.
- الاجر الذي يتقاضاه الفرد العامل.
- فرص الترقية.
- وقت العمل.

فان محددات الاستقرار التنظيمي هي مجموعة من الإشباعات التي يحصل عليها الفرد العامل من مصادر المختلفة ترتبط بوظيفته التي يعمل بها في المنظمة.

ويعتبر الاستقرار التنظيمي من أهم مرتكزات نجاح أي منظمة فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية كبيرة إلا وكان الاستقرار التنظيمي متحققاً فيه ويشعر به الأفراد العاملين جميعهم وفي حاله عدم الاستقرار التنظيمي لأي منظمة سوف يؤثر بشكل سلبي على المنظمة وعملها. [٢٦]

٢.٤ إبعاد الاستقرار التنظيمي:

١- **الالتزام التنظيمي:** يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية، وقد انبثق أساساً من حركة العلاقات الإنسانية في بداية القرن العشرين، من خلال الدراسات والبحوث التي كانت تحاول التعرف عن طبيعة الارتباط بين الفرد العامل والمنظمة التي يعمل بها، فحينذاك تم الوصول إلى نتيجة وهي أن للموظفين مشاعر تجاه المنظمة بما في ذلك التوافق مع أهدافها. [٢٧]

ينتج عن اتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها ما يسمى "بالالتزام التنظيمي". ويتعلق هذا المفهوم بدرجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها. ويختلف هذا المفهوم عن مصطلح "الرضا الوظيفي" إذ إن الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويوده ممارسة العمل نفسها في منظمة أخرى والعكس صحيح.

إن الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي، خلال العقدين الماضيين وشيوعه لدى المدراء والأكاديميين، على اعتبار إن الفرد العامل الملتزم أكثر بمنظمته يكون أكثر اجتهداً في تحقيق أهدافها، فضلاً عن ارتباط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء، كما إن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تكون عاملاً مساعداً في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية الاندماج الذاتي.

يمكن القول أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته، واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى جهده، والالتزام لتحقيق ذلك. [٢٨]

٢- **الرضا الوظيفي:** هو مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول، السعادة، الاستمتاع) التي يشعر بها الفرد العامل تجاه نفسه ووظيفته والمنظمة التي يعمل بها، والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية (متعة العمل ومتعة الحياة).

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن كافة المشاعر الطيبة التي يشعر بها الفرد العامل تجاه المنظمة التي يعمل بها والتي تساعده في تحويل عمله إلى متعة حقيقية. [٢٩]

فضلاً عما سبق يقصد بالرضا الوظيفي بأنه حالة من حالات القبول، وشعور الموظف بالأمان، والاستقرار في بيئة العمل والطابع يعد الرضا الوظيفي ركيزة أساسية تعتمد عليها المنظمة في تحقيق النجاح والتفوق على غيرها من المنظمات الأخرى والجدير بالذكر أن عملية الرضا الوظيفي تعتبر بمثابة حلقة متصلة كل منها يؤدي إلى الآخر إذ أن المنظمة إذا قامت بتوفير الجو المناسب للعمل سوف تزداد قدر العامل على الإنتاج، وهذا يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، وزيادة أرباحها ولذلك يقع على عاتق المدراء والمسؤولين في مختلف الهيئات والمنظمات مسؤولية كبيرة، وهي حسن استثمار العناصر البشرية المتوفرة لديها حتى تتمكن من تحقيق النتائج المطلوبة. [٣٠]

أهمية تحقق الرضا الوظيفي (آثار تحقيقه).

- استنفار كافة طاقات ومواهب العاملين بالمنظمة كافة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المنظمة.

- المحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبراتي للمنظمة من التسرب أو الضياع.

- تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ومغالبية أي تحديات تواجهها. [٣١]

٣- **الولاء التنظيمي:** يعد مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية، ولقد تعددت التعاريف التي تفسر الولاء التنظيمي، وبغرض تحديد مفهوم له سنتعرض لعدد من المفاهيم الأساسية التي صاغها الباحثون في هذا المجال:

عرف الولاء التنظيمي: على أنه شعور ينمو داخل الفرد العامل اتجاه المنظمة التي يعمل بها، وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة، ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح للمنظمة. [٣٢]

الولاء التنظيمي في هذا التعريف يتمثل في الارتباط الإيجابي بين الفرد العامل والمنظمة واستعداده الكامل لبذل جهده في سبيل تحقيق أهدافها، كما يشعر الفرد بعدم القدرة الفرد عن التخلي عن عمله في المنظمة. [٣٣]

الولاء التنظيمي بأنه "اتجاه حول ولاء الفرد العامل للمنظمة الذي يعمل بها، وهو عملية مستمرة يقوم بها العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها" [٣٤]

وعلى الرغم من تعدد تعاريف الولاء التنظيمي إلا أن هناك مجموعة من الباحثين وضعت مفهوم متعدد الأبعاد، يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد العامل والمنظمة التي يعمل فيها، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة في البقاء فيها. [٣٥]

٣- الإطار العملي

٣.١: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

يهدف هذا المبحث بمناقشة إجابات أفراد عينة البحث حول المتغيرات المبحوثة وتشخيصها عن طريق استعمال بعض الأساليب الإحصائية المتمثلة بـ (الوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، وشدة الإجابة) وكالاتي:

أ. قياس صدق وثبات فقرات الاستبانة ومقياس البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات فقرات الاستبانة ومقياس البحث، استخدمت الباحثة لهذا الغرض معامل ارتباط ألفا (معامل الفا كرونباخ)، وقد تم قياس مستوى الثبات والتناسق الداخلي للأبعاد المكونة لمتغيرات البحث والمتمثلة بـ (الاغتراب الوظيفي ويتمثل بـ (العجز، اللامعنى، اللامعيارية)، والاستقرار التنظيمي وتتمثل بـ (الالتزام، الرضا، الولاء) باستعمال مقياس كرونباخ-ألفا وحسب عناصر متغيرات البحث، وكالاتي:

١- (الاغتراب الوظيفي: x)، تتكون من ثلاثة متغيرات بواقع (12) فقرة وكالاتي: 0.821 =

- العجز: وتتكون من أربعة عناصر 0.797 =

- اللامعنى: وتتكون من أربعة عناصر 0.881 =

- اللامعيارية: وتتكون من أربعة عناصر 0.879 =

٢- (الاستقرار التنظيمي: y)، تتكون من ثلاثة متغيرات بواقع (12) فقرات 0.843 =

- الالتزام: وتتكون من أربعة عناصر 0.895 =

- الرضا: وتتكون من أربعة عناصر 0.868 =

- الولاء: وتتكون من أربعة عناصر 0.864 =

ويلاحظ من أن النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين الأبعاد والمكونة لمتغيرات البحث مقبولة، وذلك لأن قيمة معامل ارتباط ألفا Alpha تعد مقبولة إحصائياً عندما تكون مساوية أو أكبر من (0.75) في البحوث الإدارية والسلوكية.

والجدول رقم (1)، يوضح نتائج اختبار صدق وثبات مقياس البحث (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) ودقة إجابات أفراد عينة البحث حسب المتغيرات المتعلقة بالبحث.

وكانت الإجابات في القسمين الأول والثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على الأسئلة الواردة في شكل مشابه لمقياس ليكرت، أذ يعد من أفضل أساليب قياس الاتجاهات. ويستعمل المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيمة تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية في الاعتبار وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، فقامت باحثة بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك على النحو الآتي:

العبارة	الوزن
اتفق تماماً	5
اتفق	4
محايد	3
لا اتفق	2
لا اتفق تماماً	1

٣.٢ أساليب المعالجة الإحصائية: إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث باستعمال الأساليب الإحصائية الأتية:

- ١- إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستعملة في جمع البيانات وذلك باستعمال معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)
- ٢- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد البحث وتحديد نسب إجاباتهم على عبارات الاستبانة.
- ٣- المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد البحث لعبارات الاستبانة وحسب درجة الموافقة.
- ٤- الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات أفراد البحث حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات البحث. "أذ يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".

٣.٣ صدق الأداة:

يعرف صدق أداة البحث على أنه مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه ، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فإنها بذلك تكون صادقة. كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستعملها .

وقد تم التأكد من صدق أداة البحث بواسطة نوعين من أنواع الصدق وهما الصدق الظاهري والصدق البنائي.

أ- **الصدق الظاهري:** ويعد أحد أنواع صدق الأداة التي يُعتمد عليها في القياس إذ أنه يعرف بقدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملائمة بنوده لقياس أبعاد المتغير المختلفة.

وقد تم الاستعانة باستبانة كل من:

أ- **عبد الحميد بن عليا، عبد الحميد شلالة:** عن دراسة بعنوان الاغتراب الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية: دراسة ميدانية على اعوان الحماية المدنية لمدينة ورقلة.

ب- **احمد لغبي:** عن اطروحة الماجستير المنشورة بعنوان : التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية مؤسسة سونلغاز نموذجاً

ب- **الصدق البنائي:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (75) مفردة من مجتمع البحث.

٣.٤ ثبات أداة البحث:

ويعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة، ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية. تم التأكد من ثبات أداة البحث بتطبيقها في شكلها النهائي على (75) مفردة من مجتمع البحث، وبعد أيام عدة من توزيعها تم استعادتها وتفرغ بياناتها وتحليلها باستعمال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS. v22) بغرض حساب معدل ثباتها بواسطة معامل ثبات ألفا (لـ كرونباخ)

والجدول رقم (1) معامل ألفا لـ كرونباخ لقياس ثبات محور الاغتراب الوظيفي

ت	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	العجز	4	0.843
2	اللامعنى	4	0.782
3	اللامعيارية	4	0.797
	المجموع الكلي لفقرات المحور	12	0.826

ويتضح من جدول (1) إن قيم معاملات الثبات جميعها موجبة مع تقارب قيمها من محور لآخر، إذ بلغ حدها الأعلى للمحور الأول (0.832)، وحدها الأدنى للمحور الأول (0.764)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يطمئن على توافر درجة ثبات عالية للاستبانة فضلاً عن صدقها.

الجدول (2) معامل ألفا لـ كرونباخ لقياس ثبات لمحور الاستقرار التنظيمي

ت	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	الالتزام	4	0.761
2	الرضا	4	0.814
3	الولاء	4	0.829
	المجموع الكلي لفقرات المحور	12	0.823

يتضح من خلال نتائج الاختبار الواردة في الجدول رقم (2) ما يأتي:

١- إن معاملات ألفا كرونباخ (معاملات الصدق والثبات) جميعها لا بعدا البحث، وكذلك متغيرات البحث كافة البالغة (0.821، 0.843) على الترتيب تعد مقبولة بشكل كبير من الناحيتين الإدارية والإحصائية، كما تشير نسبة الصدق والثبات البالغة (82.13 %، 83.34 %) الى دقة مقياس البحث.

٢- أن معاملات ارتباط التجزئة النصفية جميعها وبالغة (0.821، 0.843) للمتغيرات المبحوثة، تعد عالية جدا وتشير هذه النتائج الى دقة إجابات أفراد عينة البحث.

ب- وصف وتشخيص المتغير (المستقل) الاغتراب الوظيفي: x: يشمل هذا الجزء وصف لأبعاد المتغير المستقل للبحث (الاغتراب الوظيفي) حيث تم تحديد التكرارات الخاصة بكل فقرات الاستبانة والنسب المئوية، هذا فضلاً عن استخراج الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لفقرات المتغير المذكور جميعها. من جانب آخر، استعمل الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) على وفق مقياس ليكرت الخماسي بوصفه معياراً لقياس درجة استجابة العينة وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان الاستبانة. علماً أن الوسط الفرضي البالغ (3) هو نتيجة جمع النسب من المقياس الخماسي البالغة (15) مقسوماً على عدد الرتب البالغة (5)

الوسط الفرضي = مجموع أوزان النسب ÷ عدد الرتب $(1+2+3+4+5) ÷ 5 = 3$

وان شدة الإجابة = الوسط الحسابي المرجح / 5 * 100

جدول (3) التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي لإجابات أفراد العينة لمتغير الاغتراب الوظيفي

البُعد	الفقرات	تكرار الإجابات					الانحراف المعياري	شدة الإجابة	معامل الاختلاف
		اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً			
العمل	C1	15	20	22	10	8	1.112	66%	0.335
	C2	9	15	25	12	14	1.077	54%	0.761
	C3	6	30	31	1	7	1.034	66%	0.313
	C4	17	5	28	15	10	1.149	64%	0.355
	X1	47	70	106	38	39	1.093	62%	0.441
اللامعنى	C5	12	13	32	11	7	1.085	66%	0.332
	C6	13	20	31	9	2	1.210	68%	0.353
	C7	13	31	3	18	10	1.228	64%	0.386
	C8	20	25	14	11	5	1.134	68%	0.331
	X2	58	89	80	49	24	1.164	66%	0.351
اللامعيارية	C9	6	30	30	4	5	1.171	66%	0.365
	C10	18	15	22	11	9	1.168	68%	0.341
	C11	9	3	37	16	10	1.108	62%	0.363
	C12	13	26	17	12	7	1.161	64%	0.369
	X3	46	74	106	43	31	1.152	66%	0.552
X		151	233	292	130	94	1.136	64%	0.448

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج Spss.v22. n=75

إنَّ آراء العينة تولي **الاغتراب الوظيفي** اهتماماً لا بأس به مما انعكس بشكل إيجابي على إجابات عينة البحث، إذ كانت الأوساط الحسابية المرجحة لفقرات المتغير المذكور جميعها أعلى من الوسط الفرضي.

وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أنَّ المنظمة عينة البحث تهتم **بالاغتراب الوظيفي** مما انعكس بشكل إيجابي إلى حد ما على الاستقرار التنظيمي. وفيما يأتي توضيح لآراء عينة البحث حول ابعاد **الاغتراب الوظيفي**:-

أ-العجز:- يتضح من نتائج الجدول (3) أنَّ الوسط الحسابي المرجح للمعلومات بلغ (3.1) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.093)، وبمعامل اختلاف بلغ (0.441)، وكانت النسبة المئوية لشدة الإجابة قد بلغت (62%) ، وقد كانت الأوساط الحسابية لفقرات بعد المعلومات أعلى من الوسط الفرضي (3).

وعند الرجوع إلى الجدول (3) نجد أنَّ النتائج المتحققة على مستوى فقرات بعد العجز كانت كالآتي:

١- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_1(3.3)$ وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري قدره (1.112) ، ومعامل اختلاف (0.335) وشدة إجابة (66%)، وهذا يدل على أن الأفراد العاملين في المعمل يعانون من الاغتراب بسبب قلة اهتمام الادارة العليا بالفرد العامل.

٢- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_2(2.7)$ وهو أقل من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.077)، ومعامل اختلاف (0.761) ، وشدة إجابة (54 %)، يدل على أن الأفراد المستجيبين لهذه الفقرة لم يشعروا بالاغتراب ودليل على ذلك أن الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي.

٣- أما الفقرة C_3 فقد كان الوسط المرجح لها (3.3) وهو أكبر من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري قدرة (1.034)، ومعامل اختلاف (0.313) وشدة إجابة (66%)، هذا يعني أن الأفراد المستجيبين لهذه الفقرة يشعرون بالاغتراب.

٥- في حين بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_4(3.2)$ وهو أكبر من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.149)، ومعامل اختلاف (0.355) وشدة إجابة (65%)، وهذا يدل على أن الأفراد المستجيبين لهذه الفقرة يعانون من الاغتراب بسبب ضعف العلاقات الاجتماعية داخل المعمل.

ب- اللامعنى:

يتضح من نتائج الجدول (3) أنَّ الوسط الحسابي المرجح للبعد اللامعنى بلغ (3.3) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.164)، وبمعامل اختلاف بلغ (0.351)، وكانت النسبة المئوية لشدة الإجابة قد بلغت (66%)، وقد كانت الأوساط الحسابية لفقرات بعد المعلومات أعلى من الوسط الفرضي (3).

٥- لقد كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_5(3.3)$ وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.085)، ومعامل اختلاف (0.332)، وشدة إجابة (66%)، هذا يعني أن خوف الأفراد العاملين من المستقبل لأنه مبهم.

٦- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_6(3.4)$ وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.210) ومعامل اختلاف (0.353)، وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (68%)، هذا يدل على أن الأفراد العاملين لا ابالي في العمل وذلك لأن أفراد العاملين لا يستعملون وسائل الخاصة بهم.

٧- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_7(3.2)$ وهو أكبر من الوسط الفرضي، ويحتل المرتبة الأولى على مستوى فقرات هذا البعد بانحراف معياري (1.228)، ومعامل اختلاف (0.386)، وشدة إجابة (64%)، ويتضح من ذلك أن الأفراد ينزعوا من أي تغيرات تقوم بها ادارة المعمل لأنها دون جدوى.

٨- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_8(3.4)$ وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.134) ، ومعامل اختلاف (0.331) ، وبشدة إجابة (68%)، هذا يعني أن الأفراد العاملين يعانون من صعوبة في العمل بسبب تعقد بعض الاجراءات الخاصة بذلك.

ج- اللامعاري:

يتضح من نتائج الجدول (3) أنَّ الوسط الحسابي المرجح للمعلومات بلغ (3.3) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وبانحراف معياري قدره (1.152) ، وبمعامل اختلاف بلغ (0.552)، وكانت النسبة المئوية لشدة الإجابة قد بلغت (66%)، وقد كانت الأوساط الحسابية لفقرات بعد المعلومات أعلى من الوسط الفرضي (3).

٩- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_2(3.3)$ وهو أكبر من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.171)، ومعامل اختلاف (0.365)، وشدة إجابة (66%)، ويتضح من ذلك أن الأفراد العاملين في المعمل يجهلون قوانين العمل.

١٠- أما الفقرة C_3 فقد كان الوسط المرجح لها (3.4) وهو أكبر من الوسط الفرضي، بانحراف معياري قدرة (1.168)، ومعامل اختلاف (0.341) وشدة إجابة (68%)، وهذا يعني أن المعمل لا حاجة لمدير حيث أن الأفراد قادرين على ادارة العمل.

١١- في حين بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة $C_4(3.1)$ وهو أكبر من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.108)، ومعامل اختلاف (0.363) وشدة إجابة (62%)، هذا يعني أن الأفراد غير ملزمين بأداء عملهم بشكل تمام في الوقت المحدد لهم.

١٢- لقد كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C₅ (3.2) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.161)، ومعامل اختلاف (0.369)، وشدة إجابة (64%). هذا يدل أن الأفراد داخل المعمل يطبقون التقنيات الصحيحة في العمل.

ج- وصف وتشخيص المتغير المعتمد (الاستقرار التنظيمي) Y:

جدول (4) التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المنوي لإجابات أفراد العينة لمتغير الاستقرار التنظيمي

التردد	الفئات	تكرار الإجابات					الوسط الحسابي المرجح	انحراف المعياري	شدة الإجابة	معامل الاختلاف
		اتفق تماماً	لا تتفق	محايد	لا تتفق	اتفق تماماً				
المرتبة الأولى	c1	11	28	23	11	2	3.2	1.134	64%	0.360
	c2	16	13	23	10	13	3.3	1.075	66%	0.631
	c3	0	32	31	5	7	3.3	1.023	66%	0.315
	c4	13	19	22	11	10	3.2	1.169	64%	0.368
	c5	40	92	99	37	32	3.3	1.100	66%	0.419
المرتبة الثانية	c6	15	34	10	5	11	3.3	1.174	66%	0.353
	c7	11	20	32	5	7	3.4	1.044	68%	0.311
	c8	14	3	33	12	13	3.1	1.214	62%	0.394
	c9	16	6	27	18	8	3.3	1.893	66%	0.567
	c10	56	63	102	40	39	3.2	1.331	64%	0.406
المرتبة الثالثة	c11	14	31	3	19	8	3.3	1.160	66%	0.353
	c12	19	16	19	17	4	3.4	1.224	68%	0.361
	c13	16	36	2	13	8	3.4	1.897	68%	0.556
	c14	13	20	24	17	1	3.2	1.181	64%	0.374
	c15	62	103	48	66	21	3.3	1.366	66%	0.411
	Y	158	258	249	143	137	3.3	1.266	66%	0.412

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج Spss.v18.

إن آراء العينة تولى متغير الاستقرار التنظيمي اهتماماً لا بأس به مما انعكس بشكل إيجابي على إجابات عينة البحث، إذ كانت الأوساط الحسابية المرجحة لجميع فئات المتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي.

وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أن المنظمة عينة البحث تهتم بالاستقرار التنظيمي. وفيما يأتي توضيح لآراء عينة البحث حول أبعاد الاستقرار التنظيمي:-

أ- الالتزام: يتضح من نتائج الجدول (4) أن الوسط الحسابي المرجح لبعد الحاجات بلغ (3.3)، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري قدره (1.100)، ومعامل اختلاف (0.419)، وكانت الكفاية النسبية لإجابة عينة البحث (66%).

ومن خلال النتائج الظاهرة في الجدول (4) بخصوص الحاجات يمكن ملاحظة النتائج الآتية:

١- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C₁ (3.2)، وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.134)، ومعامل اختلاف (0.360)، وشدة إجابة مقدارها (63%). وهذا يعني أن الأفراد داخل المعمل يقومون ببذل جهد كبير في إنجاز واجباتهم.

٢- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C₂ (3.3) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.075) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (66%) ومعامل اختلاف بلغ (0.631). هذا يعني أن الأفراد العاملين ملتزمين بقوانين العمل داخل المعمل.

٣- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C₃ (3.3) أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.023)، ومعامل اختلاف مقداره (0.315)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (64%). هذا يدل على أن العاملين لم يحاول الخروج من العمل إلا بعد انتهاء فترة الدوام المحددة.

٤- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C₄ (3.2) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.169) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (64%) ومعامل اختلاف بلغ (0.368). هذا يعني أن الأفراد العاملين يستمرون بأوقات عمل إضافية لإنهاء الأعمال المعطاة اليهم.

ب- الرضا: يتضح من نتائج الجدول (4) أن الوسط الحسابي المرجح لبعد الرضا بلغ (3.2)، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري قدره (1.331)، ومعامل اختلاف (0.406)، وكانت الكفاية النسبية لإجابة عينة البحث (64%).

٥- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C5 (3.3) أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.174)، ومعامل اختلاف مقداره (0.353)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة البحث بلغت (66%)، هذا يعني أن الأفراد العاملين راضون عن العمل وقد حققوا طموحاتهم في هذا المعمل.

٦- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C6 (3.4) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.044) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (66%) ومعامل اختلاف بلغ (0.311). هذا يدل على أن الأفراد في المعمل يشعرون أن لهم قيمة كبيرة داخل المعمل بسبب اهتمام الإدارة العليا بهم.

٧- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C7 (3.1) أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.214)، ومعامل اختلاف مقداره (0.394)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة البحث بلغت (62%). يتضح من ذلك أن الأفراد العاملين يدخلون في جو من الحوارات والنقاشات حول العمل وهذا يساعدهم على توصيل مطالبهم إلى الإدارة العليا.

٨- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C1 (3.3) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.893) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (66%) ومعامل اختلاف بلغ (0.567). هذا يعني أن الإدارة العليا مهتمة بالفرد العامل حيث أنهم غير قادرين عن التخلي عن عملهم بسبب الرضا الكامل والتنام عن جو العمل.

ج- **الولاء:** يتضح من نتائج الجدول (4) أن الوسط الحسابي المرجح لبعدهم التعلم بلغ (3.3)، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري قدره (1.366)، ومعامل اختلاف (0.411)، وكانت الكفاية النسبية لإجابة عينة البحث (66%).

٩- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C1 (3.3) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.160) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (66%) ومعامل اختلاف بلغ (0.353). هذا يدل على مدى محبة الفرد العامل للمعمل.

١٠- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C2 (3.4) أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.224)، ومعامل اختلاف مقداره (0.316)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة البحث بلغت (68%). هذا يدل على أن الأفراد راضين عن الدورات التي يزخرها بهم المعمل.

١١- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C3 (3.4) وهو أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف المعياري (1.897) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (68%) ومعامل اختلاف بلغ (0.556). هذا يعني أن هناك علاقات اجتماعية داخل المعمل.

١٢- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C4 (3.2) أعلى من الوسط الفرضي، بانحراف معياري (1.181)، ومعامل اختلاف مقداره (0.374)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة البحث بلغت (64%). هذا يعني أن الأفراد لم يفكروا بترك المعمل حتى ولو توفرت لهم فرص عمل أكثر فائدة ونفع.

٣.٢ تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

تمهيد:-

تهدف هذه الفقرة إلى تحقيق الأهداف الآتية :-

- اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث باستعمال معامل الارتباط البسيط ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستعمال الاختبار (z)، حيث توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (z) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمة (z) الجدولية، وإذا كانت قيمة (z) المحسوبة أصغر من قيمة (z) الجدولية فإن العلاقة غير معنوية عند مستوى معنوية (١%)، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة عن كل منها.

جدول (5) نتائج علاقات الارتباط بين الاغتراب الوظيفي و إبعاد الاستقرار التنظيمي مع قيم (t)

المتغير المعتمد	المتغير	معامل الارتباط وقيمة (T)	إبعاد الاستقرار التنظيمي Y	قيمة الجدولية (t)
العجز X ₁	الفرعي المستقل	معامل الارتباط	0.038	0.059
		قيمة (t) المحسوبة	0.065	
اللامعنى X ₂		معامل الارتباط	0.177	0.312
		قيمة (t) المحسوبة	0.312	
اللامعيارية X ₃		معامل الارتباط	0.816	2.393
		قيمة (t) المحسوبة	2.393	
نوع العلاقة		توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١ %		

المصدر: إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية (N=75)

١- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاغتراب الوظيفي والاستقرار التنظيمي).
لغرض اثبات صحة الفرضية لابد من اثبات صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وكما يأتي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى X_1 : (لا توجد علاقة ارتباط بين العجز في الاستقرار التنظيمي بمؤشراته) إذ يشير الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين البعد العجز (X_1) والاستقرار التنظيمي (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.961) وتشير هذه القيمة إلى العلاقة الايجابية بين العجز في الاستقرار التنظيمي في عينة البحث ومما يدعم علاقة الارتباط الموجبة إن قيمة (z) المحسوبة (9.562) وهي اكبر من قيمة (z) الجدولية (1.96) عند المستوى (1%) .

جدول رقم (6) نتائج علاقات الارتباط بين (العجز في الاستقرار التنظيمي بمؤشراته) مع قيم (z) المحسوبة (N=75)

الاستقرار التنظيمي				المتغير المعتمد المتغير الفرعي المستقل	العجز X_1
قيمة (z) الجدولية	الولاء Y_3	الرضا Y_2	الالتزام Y_1		
1.96	0.922	0.897	0.980	0.961	R
درجة الثقة	9.174	8.925	9.751	9.562	قيمة (z) المحسوبة
0.99	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١ %				نوع العلاقة

وبوضح الجدول (6) أيضاً وجود علاقة ارتباط موجبة بين العجز في الاستقرار التنظيمي بمؤشراته

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

١- وجود علاقة ارتباط موجبة بين العجز (X_1) والاستقرار الوظيفي (y_1) وكانت قيمة معامل الارتباط (0.980) وعند مستوى (1%) ومما يدعم علاقة الارتباط الموجبة إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (9.751) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية البالغة (1.96) وتعد ذات دلالة معنوية عند المستوى المذكور، ومما تقدم يتضح إن بعد العجز مرتبط إيجابيا بالاستقرار التنظيمي .

٢- توجد علاقة ارتباط موجبة بين العجز (X_1) الدوافع (y_2). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.897) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (8.925) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%).

٣- توجد علاقة ارتباط موجبة بين العجز (X_1) التعلم (y_3). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.922) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (9.174) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%).

ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد العجز والفساد بمؤشرات X_1 التي تنص (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العجز في الاستقرار التنظيمي بمؤشرات). وتقبل الفريضة البديلة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العجز و الاستقرار التنظيمي بمؤشرات).

ب- اختبار الفريضة الفرعية الثانية X_2 : (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات)

إذ يشير الجدول (7) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعنى (X_2) وتقديم الاستقرار الوظيفي (y) وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.956) عند مستوى معنوية (1%) وما يدعم هذه النتيجة هو إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (9.515) عند مستوى المعنوية السابقة نفسها.

جدول (7) نتائج علاقات الارتباط بين اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات مع قيم (z) المحسوبة ($N=75$)

الاستقرار التنظيمي				الاستقرار التنظيمي y	المتغير المعتمد	
قيمة (z) الجدولية	الولاء y_3	الرضا y_2	الالتزام y_1		المتغير الفرعي المستقل	
1.96	0.906	0.850	0.990	0.956	R	البعد اللامعنى X_2
درجة الثقة	9.015	8.458	9.851	9.515	قيمة (z) المحسوبة	
0.99	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١ %				نوع العلاقة	

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين اللامعنى (X_2) والاستقرار التنظيمي (y) ، إنها تعبر عن العلاقة الايجابية .

ويوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط موجبة بين البعد اللامعنى ومؤشرات الاستقرار التنظيمي.

١- وجود علاقة ارتباط موجبة بين البعد اللامعنى (X_2) وبعد الحاجات (y_1) وكانت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.990) وعند مستوى (١%) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (9.851) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية البالغة (1.96) وتعد ذات دلالة معنوية عند المستوى المذكور.

٢- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعنى (X_2) الدوافع (y_2). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.850) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (8.458) وهي أكبر قيمة من (z) الجدولية البالغة (1.96) وذات دلالة معنوية عند مستوى (١%). ويتضح مما سبق إن بعد اللامعنى لها علاقة موجبة مع بعد الرضا.

٣- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعنى (X_2) التعلم (y_3) . إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.906) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (9.015) وهي أكبر قيمة من (z) الجدولية البالغة (1.96) وذات دلالة معنوية عند مستوى (١%). ويتضح مما سبق إن بعد اللامعنى لها علاقة موجبة مع الولاء.

ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد البعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بشكل عام وهذا يؤدي إلى رفض الفرضية X2 المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات) وقبول الفرضية البديلة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات).

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة X3: - (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات) إذ يشير الجدول (7) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعيارية (X3) وتقديم الاستقرار الوظيفي (y) وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.956) عند مستوى معنوية (1%) وما يدعم هذه النتيجة هو أن قيمة (z) المحسوبة بلغت (9.515) عند نفس مستوى المعنوية السابقة.

جدول (8) نتائج علاقات الارتباط بين اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات مع قيم (z) المحسوبة (N=75)

الاستقرار التنظيمي				المتغير المعتمد المتغير الفرعي المستقل	R	اللامعيارية X3
قيمة (z) الجدولية	الولاء Y3	الرضا Y2	الالتزام Y1			
1.96	0.954	0.850	0.990	0.956		
درجة الثقة	9.492	8.458	9.851	9.515	قيمة (z) المحسوبة	
0.99	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى 1%				نوع العلاقة	

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين اللامعيارية (X3) والاستقرار التنظيمي (y)، إنها تعبر عن العلاقة الايجابية.

ويوضح الجدول (8) وجود علاقة ارتباط موجبة بين اللامعيارية ومؤشرات الاستقرار التنظيمي.

٤- وجود علاقة ارتباط موجبة بين اللامعيارية (X3) وبعد الحاجات (y1) وكانت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.990) وعند مستوى (1%) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (9.851) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية البالغة (1.96) وتعد ذات دلالة معنوية عند المستوى المذكور.

٥- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعيارية (X3) الدوافع (y2). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.850) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (8.458) وهي أكبر قيمة من (z) الجدولية البالغة (1.96) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%). ويتضح مما سبق إن بعد اللامعيارية لها علاقة موجبة مع الالتزام.

٦- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعيارية (X3) التعلم (y3). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.954) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (9.492) وهي أكبر قيمة من (z) الجدولية البالغة (1.96) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%). ويتضح مما سبق إن بعد اللامعيارية لها علاقة موجبة مع الرضا.

ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد اللامعيارية والفساد بشكل عام وهذا يؤدي إلى رفض الفرضية X3 المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات) وقبول الفرضية البديلة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات).

٣.٣ تحليل واختبار اتجاهات التأثير بين متغيرات البحث

تمهيد:-

تهدف هذه الفقرة إلى اختبار تأثير المتغير المستقل (الاغتراب الوظيفي) في المتغير المعتمد (الاستقرار التنظيمي)، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis)، إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية (١%)، كذلك تم استعمال معامل التحديد (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة للتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد.

وبناء على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف المبحث لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية، وكما يأتي:-

اولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى X_1 :- (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الاغتراب الوظيفي والاستقرار التنظيمي)

١- (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الاغتراب الوظيفي في الاستقرار التنظيمي بمؤشراته).

ومن اجل اثبات الفرضية الفرعية أعلاه تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (9) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$y = 1.392 + 0.633 * X_1$$

إذ أن y تمثل المتغير المعتمد (الاستقرار التنظيمي).

وان X_1 تمثل المتغير الفرعي المستقل (اللامعنى).

جدول (9) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس بعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشراته $n=75$

معامل التفسير R^2	قيمة (T)		قيمة (F)		الاستقرار التنظيمي Y	CONSTANT	المتغير الفرعي المستقل Y X
	الجدولية (١%)	المحسوبة	الجدولية (١%)	المحسوبة	B	A	
0.604	1.300	2.139	1.201	4.575	3.699	1.730	العجز X_1
0.453		1.969		2.483	3.102	1.969	اللامعنى X_2
0.662		2.151		4.625	4.007	1.863	اللامعيارية X_3

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) ما يأتي :-

أ- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للبعد العجز (X_1) قد بلغت (4.575) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b = 1.730$) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغيير مقداره وحدة واحدة من البعد العجز يؤثر في الاستقرار التنظيمي بمقدار (1.730)، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وبناء على ذلك يكون البعد العجز (X_1) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في الاستقرار التنظيمي (y)

ب- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.604)، وهذا يعني إن البعد العجز (X_1) تفسر ما نسبته (60.4%) من التغيرات التي تطرأ على الاستقرار التنظيمي (y). أما النسبة المتبقية والبالغة (39.6%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط الFPE الحالية.

ومما تقدم ترفض الفرضية X_1 التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعـد العـجز في الاستقرار التنظيمي) والمنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبعد العجز في الاستقرار التنظيمي).

٢- (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبعد اللامعنى في الاستقرار التنظيمي بمؤشرات)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) ما يأتي :-

أ- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للبعد اللامعنى (X_2) قد بلغت (2.483) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b = 3.102$) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من للبعد اللامعنى يؤثر في الاستقرار التنظيمي بمقدار (3.201)، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وبناء على ذلك يكون للبعد اللامعنى (X_2) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في الاستقرار التنظيمي (y).

ب- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.453)، وهذا يعني إن البعد اللامعنى (X_2) تفسر ما نسبته (45.3%) من التغيرات التي تطرأ على الاستقرار التنظيمي (y). أما النسبة المتبقية والبالغة (54.7%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية.

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الاولى X_1 التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية البعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات) والمنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية البعد اللامعنى والاستقرار التنظيمي بمؤشرات).

٣- (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبعد اللامعيارية في الاستقرار التنظيمي بمؤشرات)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) ما يأتي :-

أ- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للبعد اللامعيارية (X_3) قد بلغت (4.625) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b = 4.007$) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من للبعد اللامعيارية يؤثر في الاستقرار التنظيمي بمقدار (4.007)، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وبناء على ذلك يكون للبعد اللامعيارية (X_3) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في الاستقرار التنظيمي (y).

ب- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.662)، وهذا يعني إن البعد اللامعيارية (X_3) تفسر ما نسبته (66.2%) من التغيرات التي تطرأ على الاستقرار التنظيمي (y). أما النسبة المتبقية والبالغة (33.8%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية.

ومما تقدم ترفض الفرضية X_1 التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية البعد اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات) والمنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية البعد اللامعيارية والاستقرار التنظيمي بمؤشرات).

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤.١: الاستنتاجات:

١- يشكل الاستقرار التنظيمي بمتغيراته الرئيسة الثلاثة (الالتزام، الرضا، الولاء) اتجاها إيجابيا في المعمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف يتمثل بشكل واضح في الثقة بالعلاقة بين زملاء العمل، الوضوح بالمهام والواجبات المكلف بها العاملون، أهمية وضرورة المهمات والواجبات في المعمل، الرغبة في العمل الوظيفي وتوافق الواجبات والمهام مع قدرات وإمكانات العاملين. إلا أن الشعور بالملل بسبب العمل الروتيني وتحقق الطموحات من خلال ما أنجز من نجاح في العمل تمثل اتجاها سلبيا يتعارض مع الاتجاه الذي توقعه الباحثة عن أهمية الاستقرار التنظيمي في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للمعمل. وأن المتغير المعتمد الرئيس الاستقرار التنظيمي ومن خلال متغيراته الرئيسة وفقراته الفرعية تفسر بمضمونها الإجمالي مدى إدراك العاملين في المعمل لأهميتها في تشكيل وتعزيز الاستقرار التنظيمي من وجهة نظر الفرد العينة البحث.

٢- وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل وهو أبعاد الاغتراب الوظيفي والمتغير التابع وهو الاستقرار التنظيمي في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف.

٣- دلت النتائج على ان العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف يعانون من الشعور بالاغتراب الوظيفي وان اكثر مظاهر الاغتراب انتشارا العجز يليه اللامعيارية ومن ثم اللامعنى.

٤- كانت النتائج مغايرة تماماً لما جاءت به أغلب الدراسات العربية والأجنبية التي أكدت أن شعور الفرد بالاغتراب يقلل من مستوى التزامه التنظيمي وهذا يعود الى البيئة العراقية ومكوناتها واختلاف أدراك ورؤى الموظف العراقي لوظيفته ولطبيعته علاقتها مع الدولة عن غيرها من البيئات العربية والأجنبية.

٤.٢ التوصيات:

- ١- العمل على إتاحة الفرصة للعاملين في معمل الالبسة الجاهزة في النجف الاشرف في اتخاذ القرار لإنجاز الأعمال في وقتها، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين انتاجية العامل ويقلل من الاغتراب الوظيفي للعاملين في المعمل محل البحث.
- ٢- الاهتمام بالتصميم والترتيب الداخلي لمبنى المعمل محل البحث بما يتلاءم مع طبيعة المنتجات التي ينتجها وهذا مما يقلل من ظاهرة الاغتراب الوظيفي للعاملين.
- ٣- الاهتمام ببعد الشعور باللامعيارية يعد أحد أبعاد الاغتراب الوظيفي وله تأثير في انتاجية الفرد العامل، وذلك بتحسين الوضع الوظيفي للعاملين في المعمل عن طريق تيسير الأعمال والتعامل بمبدأ روح الفريق، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى ظهور الاغتراب الوظيفي وفقدان الأمن الوظيفي، وكل ذلك ينعكس سلباً على زيادة انتاجية العامل في المعمل محل البحث.
- ٤- ينبغي على ادارة المعمل إن تبحث باستمرار عن الأجواء المناسبة التي تؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين في المعمل والتي تنعكس بأثر ايجابي على الاستقرار التنظيمي لديهم.
- ٥- من أجل التخلص من الروتين والملل في العمل الوظيفي في المعمل فيجب تدريب وتطوير العاملين في دورات داخلية وخارجية وذلك من أجل تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين وتطوير المهارات العامة لديهم وتحسين فعاليتهم مما يشعر العاملين برغبة أكثر في العمل واستعداد أكثر لتقبل العمل الوظيفي والمهام المتنوعة والجديدة.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest.

المصادر:

- [١] المبارك، عبد العزيز، السلوك المهني والامن الوظيفي الاستقرار الوظيفي، حلم ببدة تغير مفاهيم العمل المتعددة البدائل. ٢٠١١.
- [٢] عادل علي ابو القاسم، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية العاملين للعمل بشركة الاتحاد العربي للمقاولات طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس - ليبيا. ٢٠١٢.
- [٣] محمد علي دخيل، الاغتراب الوظيفي وأثره على كفاءة أداء العاملين "دراسة ميدانية على قطاع المصارف التجارية بليبيا، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس - ليبيا. ٢٠١٢.
- [٤] اليوسف، علي محمد، فلسفة الاغتراب، بيروت ، دار العربية للموسوعات. ٢٠١٣.
- [٥] محمود أحمد أبوسمرة، محمد عوض شعيبات، أروى أبومقدم، الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية "دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، فلسطين، المجلد ٣٤ ، العدد ٢ . ٢٠١٤.
- [٦] العسال، رنا محم، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم. ٢٠٠٩.
- [٧] سوزان صالح دروزة، ديماسكري القواسمي، أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي "دراسة تطبيقية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١٠، العدد ٢. ٢٠١٤.
- [٨] البياتي، سحر محمد، الاغتراب وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين والتفنيين في وزارة البلديات والأشغال العامة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد. ٢٠١٠.
- [٩] يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للدراسات والأبحاث، بدون مجلد، العدد الخامس. ٢٠١٣.
- [١٠] المحمداوي، حسن إبراهيم حسن، العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، أطروحة دكتوراه في كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك. ٢٠٠٧.
- [١١] عبدالمطلب عبدالقادر عبدالمطلب، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الوافدين والمعلمات الوافدات بدولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، تصدر عن مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٤١، العدد ٢. ٢٠١٣.
- [١٢] جلال اسماعيل شبات، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية، دراسة حالة جامعة القدس المفتوحة، غير منشورة، مقدمة لبرنامج العلوم الإدارية والاقتصادية بغزة، فلسطين. ٢٠١٢.
- [١٣] الخوالدة، نبيلة، اثر مصادر ضغوط العمل على الاغتراب الوظيفي في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات جنوب الاردن. ٢٠٠٥.

- [١٤] منصور بنزاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإدارات الوسطى لقطاع المحروقات "دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر. ٢٠١١
- [١٥] أبو ريا، مرسي محسن، علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية. ٢٠١٠
- [١٦] القيداني، خالد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين - دراسة تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في امانة العاصمة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن. ٢٠١٠
- [١٧] أبو سلطان، مياسة سعيد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة. ٢٠١١.
- [١٨] شاخ، ريتشارد، الاغتراب، ترجمة كامل يوسف حسين، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت. ١٩٨٠.
- [١٩] عباس خالد، الاغتراب وعلاقته بالقلق النفسي لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدرسة محافظات (طولكرم، وقليلية، وسلفيت) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس فلسطين. ٢٠١٠
- [٢٠] السبيعي، محمد، درجة فاعلية الاداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدراس الثانوية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن. ٢٠١٠
- [٢١] الاعرجي، عاصم والجميعي، فؤاد والدوري، حسين وعثمان، محمد مختار، نظريات التطوير الإداري: الطبعة الأولى،. الالتربوية، جامعة عمان العربية. ٢٠٠٢
- [٢٢] ابن نوار صالح: أساليب الاستقرار في العمل الصناعي: رسالة ماجستير غير منشورة. ٢٠١١
- [٢٣] جاكسون، وآخرون، نظريات التنظيم، منظور كلي للإدارة، ترجمة خالد حسن رزوق، المملكة العربية السعودية، مطبعة معهد الإدارة العامة. جامعة منتوري قسنطينة. ١٩٨٨
- [٢٤] محمد علي شهاب: السلوك الإنساني في التنظيم، دكتوراه دولة في إدارة الأعمال، جامعة مانشستر إنجلترا. ٢٠١٠
- [٢٥] الطاهر بلعبور: الاستقرار في العمل، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة قسنطينة. ٢٠١٢
- [٢٦] احمد، سيد ماهر، الادارة المبادئ والمهارات، الدار الجامعية الاسكندرية، الطبعة الاولى. ٢٠٠٩
- [٢٧] الوزان محمد احمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، البحرين، د. ط. ٢٠٠٦
- [٢٨] سعيد بن محمد آل عاتق الغامدي، النمط القيادي واثره على الالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى. ٢٠١٠
- [٢٩] فلمبان: ايناس فؤاد محمد نواوي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى. ٢٠٠٨
- [٣٠] حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية، كلية الدراسات العليا. ٢٠٠٨
- [٣١] طلال عبد الملك الشريف، الأتماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، كلية الدراسات العليا. ٢٠٠٤
- [٣٢] سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، د. ط. ٢٠٠٥.
- [٣٣] الردايدة، صالح حسن، الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك. ٢٠٠٠.
- [٣٤] العجمي، راشد شبيب، الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة ١٣ (١) ص ٤٩. ٢٠٠٠
- [٣٥] العنزي، سعد علي حمود، "الرضا الوظيفي والاداء"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٧.

الملاحق/ الاستبانة

الإبعاد	ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
الفقرات الخاصة بالاغتراب الوظيفي							
إحباط	١	أشعر بالعجز أمام الحوادث أو المواقف					
	٢	تحديات العمل أكبر من طاقتي					
	٣	انسحب من المواجهة حتى لا توكل لي أي مهام					
	٤	اعتمد على زملائي في مهامي					
اللامعنى	١	أتوَجَّس من مستقبلي في هذه المنظمة لأنه مبهم					
	٢	انزعج من اجراء التغييرات لأنها لا معنى لها					
	٣	كثيراً ما أنهى عملي دون استعمال الوسائل الخاصة بذلك					
	٤	الكثير من اجراءات العمل معقدة					
اللامعيارية	١	أجهل تماماً قوانين العمل					
	٢	لا بأس العمل بدون رئيس					
	٣	ليست ملزم بإتمام عملي بشكل تام					
	٤	أطبق التقنيات الصحيحة في العمل					
الفقرات الخاصة بالاستقرار التنظيمي							
الالتزام	١	أقضي ساعات العمل ببذل الجهد المطلوب مني والقيام بواجباتي على أكمل وجه					
	٢	أحترم القوانين الداخلية للمعمل					
	٣	أخرج من المعمل بعد انتهاء الدوام الرسمي للعمل					
	٤	أزيد أوقاتي الإضافية لإكمال مهامي المختلفة					
الرضا	١	أشعر أنني حققت طموحاتي المهنية					
	٢	أعتبر نفسي مهما في المعمل					
	٣	أعزز بجد الحوار والتفاهم السائد داخل المعمل					
	٤	لأن اتخلى عن عملي بالمعمل مها كانت الروض.					
الولاء	١	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في					
	٢	يوفر لنا المعمل فرص التدريب والتكوين					
	٣	أشعر بوجود جو أخوي في هذه المعمل					
	٤	أشعر أدبياً بضرورة الاستمرار في عملي حتى وإن توفرت فرص أفضل					