



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

سلوك المخاطرة وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية
دراسة ميدانية بالوحدة القطاعية للحماية المدنية بلدية شتمة ولاية بسكرة

مذكرة مكملة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيساً	استاذة التعليم العالي	قشي الهام
مشرفاً	أستاذ التعليم العالي	جوادي يوسف
مناقشاً	استاذة التعليم العالي	لعجال مسعودة

نُوقِشت وأُجيزت يوم: 2023/06/20

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د جوادي يوسف

إعداد الطالبتين:

- بن نونة حنان قطر الندى

- العابدي وفاء

السنة الجامعية: 2023/2022



الإهداء

أهدي ثمرة نجاحي الى نفسي قبل كل شيء التي فرحت وضاقت، إنكسرت وقاومت وإلتمت في يوم ماطيلة مشاوي الدراسي.

الى من وهبني الله على يدهم الحياة أُمي الحبيبة وأبي الغالي أطال الله في عمركما دمتم فخرا وسندا لي في حياتي.

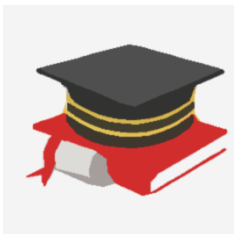
الى إخواني وأخواتي: تقي الدين، زياد، ايمان، صفاء واية والبرعمة الصغيرة نور الهدى بن ناجي

أتوجه بالشكر المخصوص الى عائلتي الكبيرة من أعمام وعمات، أخوال وخالات وأبناء خالاتي بالخصوص.

الى صديقاتي العزيزات جميعهم دون إستثناء الى من جمعتنني بهم مقاعد الدراسة ذات يوم وأخص بالذكر رفيقاتي في الإقامة

الجامعية: الهام، ياسمين، هالة، نفيسة. الى كل شخص يخاطر من اجل حياة سعيدة مبتغيا التقدم والازدهار.

حنان قطر الندي



الإهداء

قاطرة بحثي هذا قد مرت بالعديد من
الصعوبات

وعلى الرغم من هذا فأني حاولت أن أتخطى
كل هذه العقبات

والصعوبات بثبات شديد بفضل الله سبحانه
وتعالى وسبحان من علم بالقلم والحمد لله
وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى
أمي سألوني عنك هل ستحضرين تخرجي فأجبت
بان روحك قد علت لخالقك فطيب الله ثراك،
والدي العزيز وأخوتي الذين كانوا دائماً
بالنسبة لي بمثابة العُضد والسند حتى
أستطيع أن أكمل مسيرتي الحياتية، إلى
عائلي الصغيرة زوجي وأولادي شكراً على
تفهمكم تقصيري في بعض الأحيان أرى فيكم
المستقبل وتحقيق ما غفلت عنه من قبل.

صديقاتي وزميلاتي في العمل الشكر
الموصول لكن على التشجيع في أوقات كنت
أفقد فيها توازني، زملاء الدراسة رغم
فارق السن والخبرة أشكركم على مد يد
المساعدة لي.

أساتذتي الكرام الذين كان لهم دور
في مسيرتي الدراسية فأنا اليوم أقوم
بإهداء مذكرة تخرجي وأنا أتمنى من
الله أن يطيل في أعماركم فيما تنفعون
به البلاد والعباد ويرزقكم دائماً
بالخيرات. **العابدي وفاء**

شكر و عرفان

(فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ
أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ
عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا
تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ
الصَّالِحِينَ) (سورة النمل: الآية 19)

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا متقبلا
لوصولي لهاته المرحلة التي لا طالما
حلمت بها، وشكك بها الآخرين فبتوفيق
من الله سبحانه وتعالى ها هو الحلم
يتحقق وها انا اخط آخر العبارات في
مذكرتي بعينان دامعتان بالفرحة
يملئهما الأمل.

قال رسول الله ﷺ: «من لم يشكر الناس لم
يشكر الله» فأوجه شكري الجزيل وامتناني
الى كل من ساهم ولو بالقليل في
إثراء دراستي المتواضعة و اخص
بالذكر:

أستاذي الفاضل الدكتور **جوادي يوسف**
على ما قدمه لنا من مساعدة، نصح،
ارشاد وتوجيه فألهما بارك له في
عمره وأرزقه الدرجات العليا.
أشكر أساتذتي في جامعة حمه لخضر
الوادي وأخص الذكر: الدكتور **أبوبكر
منصور**، والدكتور **فارس إسعادي**،

والأستاذ **عمار حمامة**، والأستاذ **شنة محمد رضا**.

أشكر الاستاذتين: **قشي إلهام**، **عجال مسعودة** على تحكيم أداة البحث.

أشكر رئيس الوحدة القطاعية
للحماية المدنية شتمة عماري طارق
على مساعدته الكبيرة وتعاونه
في تطبيق أداة الدراسة بكل
شفافية وتسهيل.

حنان قطر الندى

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على:

✓ مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الوحدة القطاعية شتمة للحماية المدنية لولاية بسكرة .

✓ العلاقة بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء التنظيمي لدى أعوان الوحدة القطاعية شتمة للحماية

المدنية لولاية بسكرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك نظرا لملاءمة طبيعة هذه الدراسة

وأهدافها.

وكانت أداة الدراسة عبارة عن " استبيان" وتم تطبيقه على عينة كان عددها (50) عون حماية مدنية

وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

ولقد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ومعالجة البيانات ببرنامج الرزم الإحصائي للعلوم

الاجتماعية spss وتم التوصل إلى النتائج التالية:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء العاطفي.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء الاستمراري.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء المعياري.

الكلمات المفتاحية : سلوك المخاطرة ، الانتماء التنظيمي.

SUMMARY:

This study aimed to identify:

- The level of risk behavior of the agents of the sectoral unit insults the civil protection of the city of Biskra.
- The relationship between risk behavior and the organizational affiliation of the agents of the Sectoral Unit to insult civil protection of the city of Biskra.

In order to achieve the study's objectives, the exploratory descriptive curriculum was based on the appropriateness of the study's nature and objectives.

The study tool was a "questionnaire" and was applied to a sample of 50 civil protection aid selected in a random manner.

The authenticity and consistency of the study and data processing tool have been ascertained by the SPSS programmer and the following results have been achieved:

- There is a statistically significant relationship between risk behavior and emotional affiliation.
- There is a statistically significant relationship between risk behavior and continuous affiliation.
- There is a statistically significant relationship between risk behavior and normative affiliation.

Keywords: risk behavior. Organizational affiliation.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة بالعربية
	ملخص الدراسة بالإنجليزية
	قائمة المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الإطار النظري	
4	الفصل الاول: الإطار العام للدراسة
5	1. إشكالية الدراسة
6	2. فرضيات الدراسة
7	3. أهداف الدراسة
7	4. أهمية الدراسة
7	5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
8	6. حدود الدراسة
8	7. أسباب إختيار الموضوع
9	8. الدراسات السابقة
18	الفصل الثاني: سلوك المخاطرة
19	تمهيد
20	1. ماهية المخاطرة
20	2. مفهوم سلوك المخاطرة
21	3. المخاطرة من منظور السنة النبوية
22	4. تعريف الشخص المخاطر
22	5. دوافع سلوك المخاطرة
22	6. مكونات سلوك المخاطرة
23	7. علاقة المخاطرة ببعض المرادفات الأخرى
24	8. اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة
25	9. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة

28	الخلاصة
29	الفصل الثالث: الإلتزام التنظيمي
30	تمهيد
31	1. ماهية الإلتزام التنظيمي
32	2. مفهوم الإلتزام التنظيمي
34	3. ماهية جماعة العمل
36	4. أسس تحقيق الإلتزام
37	5. بعض المفاهيم المرتبطة بالإلتزام التنظيمي
39	6. أهمية الإلتزام التنظيمي
40	7. آثار الإلتزام التنظيمي
41	8. مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
42	9. أبعاد الإلتزام التنظيمي
43	10. عوامل تنمية الإلتزام التنظيمي
44	11. العوامل المؤثرة في تنمية الإلتزام التنظيمي
45	12. نظريات الإلتزام التنظيمي
48	13. علاقة سلوك المخاطرة بالإلتزام التنظيمي
49	14. التعريف بقطاع الحماية المدنية
52	الخلاصة
54	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية
55	تمهيد
56	1. الدراسة الاستكشافية
56	2. منهج الدراسة
56	3. مجتمع وعينة الدراسة
60	4. أدوات الدراسة
62	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة
64	الخلاصة
65	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
66	تمهيد
67	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

81	خاتمة
83	قائمة المراجع
88	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
57	جدول رقم (1): توزيع عينات الدراسة حسب متغير الجنس بناء على مخرجات (SPSS V20)
58	جدول رقم (2): توزيع عينات الدراسة حسب متغير مدة الخدمة بناء على مخرجات (SPSS V20)
59	جدول رقم (3): توزيع عينات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي بناء على مخرجات (SPSS V20)
60	جدول رقم (4): مقياس ليكارت الثلاثي
60	جدول رقم (5): عدد العبارات المستعملة في المتغير الأول سلوك المخاطرة
60	جدول رقم (6): عدد العبارات المستعملة لكل بعد من أبعاد الإنتماء التنظيمي.
60	جدول رقم (7): علاقة أبعاد الإنتماء التنظيمي بالبند الممثل له
61	جدول رقم (8): الأدوات الوصفية والاستدلالية لأداة الدراسة
67	جدول رقم (9): التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد العينة للمحور الثاني سلوك المخاطرة
70	جدول رقم (10): التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد العينة للمحور الثالث للبعد الأول الإنتماء العاطفي
72	جدول رقم (11): التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد العينة للمحور الثالث للبعد الثاني الإنتماء الإستمراري
74	جدول رقم (12): التحليل لإحصائي لاستجابة أفراد العينة للمحور الثالث للبعد الثالث الإنتماء المعياري
76	جدول رقم (13): علاقة بين سلوك المخاطرة بأبعاد الإنتماء التنظيمي

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
33	الشكل رقم (1): مراحل تطور سلوك الفرد العامل إتجاه المنظمة
35	الشكل رقم (2): يوضح أشكال الإنتماء التنظيمي بناء على تعدد الجماعات
57	الشكل رقم (3): توزيع عينات الدراسة حسب متغير الجنس بناء على مخرجات (SPSS V20) (
58	الشكل رقم (4): توزيع عينات الدراسة حسب متغير مدة الخدمة بناء على مخرجات (SPSS V20)
59	الشكل رقم (5) : توزيع عينات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي بناء على مخرجات (SPSS V20)

مقدمة

مقدمة:

تسعى المنظمات المعاصرة إلى استقطاب قوة بشرية مؤهلة لكي تزيد من فعالية الأداء بغية التحسين والتطوير وتحقيق الاستقرار وهذا ما نلتمسه في بعض المنظمات الإدارية سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

فنجاح أي منظمة هو مربوط بدرجة أولى بموردها البشري الذي يعتبر المحرك الرئيسي لها والذي يجب أن يتحلى بمختلف الميزات والخصائص التي تساعد في أدائه لمهامه من خبرة ومهارة وكفاءة وكذا مخاطرة في بعض الحالات إذ تعد هذه الأخيرة سلوك ينتهجه الفرد العامل لتحقيق أهداف منظمته وتحقيق ذاته على المستويين الفردي والاجتماعي ففي ظل الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية التي أثرت على استقرار بعض المنظمات وظهور فروقات اجتماعية ظهر نوعان من الأفراد العاملين هناك نوع يسعى إلى عدم الاكتفاء بما تقدمه له وظيفته من تلبية لاحتياجاته وجعلهم يبحثون عن مصادر رزق أخرى ويفكرون في عدم الاستقرار في وظيفة واحدة والبحث عن بدائل وهذا ما يؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي لديهم ونوع آخر يسعى للبقاء في وظيفته التي يرى أنها تحقق احتياجاته وأهدافه الشخصية وهذا يدل على قوة ارتباط العامل بوظيفته ومدى حبه لما ينجزه فتجد عند الفرد العامل إشباع عاطفي ويسعى للدفاع عن مصلحة منظمته ووظيفته وبالتمعن في هذه النقطة نرى أن مهمة تحقيق ذلك يقع على الطرفين الفرد والمنظمة ، فالفرد لا يدخر جهدا في سبيل تحقيق أهداف منظمته وبالتالي يعود على الفرد بتحقيق أهدافه وتلبية احتياجاته على الصعيد الذاتي سواء ماديا أو معنويا أما من ناحية المنظمة فتقدم للفرد الحوافز المادية والمعنوية كالمردودية والزيادة في الراتب والترقيات وحفظ للكرامة والإحساس بالأمن والاستقرار، كل هذه المسببات تساهم في تعزيز الانتماء لدى العمال مما يساهم في الاستقرار والتطور على مستوى المنظمة والفرد ذاته وهناك فئة من الأفراد العمال من لا يكتفي بما تتطلبه مهام وظيفته وإنما يسعى للإبداع واتخاذ سلوكيات أخرى تتسم في بعض الأحيان بالمخاطرة في سبيل تحقيق أهداف منظمته وتحقيق ذاته .

وانطلاقا من ذلك فسلوك المخاطرة هو الإقدام في الفعل دون المعرفة القطعية بالنتائج المترتبة مع الجرأة في التنفيذ والتي قد تأول في بعض الأحيان إلى عواقب غير سارة وهذا ما نلتمسه عند أعوان الحماية المدنية لكونها مهنة إنسانية وإبداعية بحتة هدفها سامي يسعى إلى إنقاذ الأرواح من الأخطار والكوارث التي تصيبه فعون الحماية المدنية يجد نفسه في بعض المواقف ملزما باتخاذ قرار لا تتطلب وقتا للتفكير بل تمتاز بالجرأة في التنفيذ دون خوف من خطر يهدد حياته .

وفي إطار ذلك يشهد العالم عامة والجزائر خاصة الدور الجبار الذي قام به أعوان الحماية المدنية فترة انتشار وباء كورونا، فقد ضحوا بأنفسهم من أجل إنقاذ المصابين بالوباء دون أي تردد أو ذعر وهذا ما يعزز عندهم روح الانتماء والارتباط بالتنظيم الذي ينتمون إليه.

وعليه يعبر الانتماء التنظيمي هو حصيلة لمدى توافق الفرد مع وظيفته ومدى تجانس هياكل المنظمة المادية والبشرية مع بعض ومع تحقيق الانتماء التنظيمي لدى الفرد العامل يولد عنده شعور بالمسؤولية تجاه ذلك التنظيم ويعمل على خدمة أهدافه بأي وسيلة كانت ولو بتبني سلوك المخاطرة. ومن هذا المنطلق ولتفصيل عميق في حيثيات الموضوع قسمت الدراسة إلى 5 فصول وهي كالاتي:

الفصل الأول: وتم تحديد في هذا الفصل الإشكالية العامة للدراسة و التساؤلات الفرعية لها، ثم الفرضيات كما تم توضيح المفاهيم الإجرائية، حدود الدراسة، أهمية الدراسة و أهداف الدراسة ثم أسباب اختيار الموضوع وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: أما في هذا الفصل فقد تناولنا سلوك المخاطرة حيث تطرقت إلى ماهية المخاطرة، ثم مفهوم سلوك المخاطرة من المنظور الإسلامي ، وبعدها اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة ، ثم علاقة المخاطرة ببعض المصطلحات المرادفة، ثم يليها العوامل المؤثرة في المخاطرة، ثم دوافع سلوك المخاطرة، وأخيرا النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة.

الفصل الثالث: وفي هذا الفصل فقد تطرقنا إلى الانتماء التنظيمي بداية من مفهوم الانتماء التنظيمي و بعض المفاهيم المرتبطة بالانتماء التنظيمي ثم يليها أبعاد الانتماء التنظيمي ثم عوامل الانتماء التنظيمي وبعدها عوامل تنمية الانتماء التنظيمي، وأخيرا نظريات الانتماء التنظيمي.

الفصل الرابع: فيتضمن هذا الفصل الدراسة الاستكشافية، ومنهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: فقد خصص لعرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها في ضوء البرنامج الحزم الإحصائية المتبع ثم الخلاصة وأخيرا تم تقديم الاقتراحات والتوصيات فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

ب

الإطار النظري

الفصل الأول : الإطار العام لدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
6. حدود الدراسة
7. أسباب اختيار الموضوع
8. الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية:

الإنسان فريد بطبعه وذلك راجع لمجموعة الخصائص الانفرادية التي يمتلكها (العقلية و النفسية، الاجتماعية وكذا السلوكية.) فالسلوك الإنساني هو معيار ثقيل يقاس به الإنسان، فهناك صنف ينتهج السلوك السوي فنجده عند سائر الأفراد إما بالنسبة للصنف الثاني فيمتاز سلوكه بالمخاطرة والمجازفة في أداء الأعمال دون التفكير في النتائج وهذا ما يشهده واقعا في بعض الأعمال التي تتطلب درجة عالية من الخطورة

فعلى الرغم من أهمية دراسة سلوك المخاطرة وفهم كيفية تولد هذا السلوك وتعزيزه إلا أن معظم الدراسات اختارت عينات من المجتمع لدراسة السلوك من الناحية الاجتماعية كالمتمدرسين والطلاب والأسرة ولم تسلط الضوء على العمال والموظفين باعتبارهم فئة فعالة فلا نغفل على دور هذه الفئة في الدفع بعجلة التنمية عندما نهتم بها ونسلط الضوء على العوام التي تساهم في تعزيز سلوك المخاطرة لدى العمال وبالأخص لدى أعوان الحماية المدنية وربطه بموضوع مهم في مجال علم النفس العمل والتنظيم وهو الانتماء التنظيمي والوقوف على مدى علاقة التأثير والتأثر بين مستوى سلوك المخاطرة ومدى قوة الانتماء التنظيمي الذي يحس به عون الحماية المدنية بصفتها مهنة إنسانية تحتمل الإبداع واخذ القرارات المصيرية التي تحكمها المواقف التي يجد عون الحماية نفسه أمام اتخاذ قرارات مصيرية في بعض الأحيان لا تحتمل التأجيل.

وعليه فسلوك المخاطرة هو قرار يتخذه الفرد اتجاه موقف معين دون الاهتمام بالعواقب، ويتضح ذلك في بعض المنظمات التي يتحلى عاملها بسلوك المخاطرة، وذلك جراء المواقف المختلفة التي يتعرضون لها والتي قد تتطلب السرعة في اتخاذ القرار فيعرف هذا الأخير بأنه: نشاط أو سلوك يتصف بعدم امتلاك للمعرفة الأكيدة بالنتائج المتوقعة التي من شأنها أن تؤدي إلى عواقب غير صائبة، كما يقم الفرد في مواجهة التحديات والجرأة في التنفيذ والأخذ بالاعتبار احتمالات الخسارة والتعرض للأذى

وتأسيسا على ما سبق نجد العديد من بيئات الأعمال (المستشفيات، الصحافة، البيئة العسكرية، وكذا الحماية المدنية...) عادة ما (يفتقر/ يتحلى) عاملها بسلوك المخاطرة في أداء الأعمال ويعود ذلك لطبيعة وخصائصها من جهة، أو لسلطة النظام الإداري ونختص بالذكر قطاع الحماية المدنية وذلك راجع لما يقوم به الأعوان من أعمال تدخلية تسعى لحماية العنصر البشري من أي خطر قد يصيبه.

وفي ضوء ذلك تعد الحماية المدنية مهنة إنسانية بحتة تخدم المجتمع المدني، لما يتعرض له من مواقف الحياة المختلفة من (حوادث طرق، حرائق، كوارث طبيعية، أخطار السباحة...) كما تعمل على تنشيط حملات تحسيسية توعوية لنقادي أو التقليل من حدة الأخطار التي قد تصيبه.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ونظرا لمجموعة الجهود اللامتناهية التي يقوم بها أعوان الحماية المدنية والتي تعرض وبنسبة كبيرة حياتهم للخطر إلا إن سلوكهم المتبع يثبت قوة الانتماء والارتباط بهذا التنظيم، وهو مظهر من مظاهر الترابط بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها.

فيعرف الانتماء بأنه "ظاهرة هيكلية تحدث نتيجة للصفات التنظيمية الفردية المتعلقة بالاستثمارات على مدار الوقت " أي أن عملية الانتماء إلى المنظمة هي تحصيل حاصل لمدى توافق وانسجام العامل في منظمته وقبوله لأهدافها وقيمها فهو مؤشر لرضا العامل عن العمل المنوط به. وعليه جاءت دراستنا لمحاولة معرفة العلاقة القائمة بين سلوك المخاطرة والانتماء التنظيمي لدى أعوان الوحدة

القطاعية شتمة للحماية المدنية بولاية بسكرة والإجابة عن التساؤل التالي:

- التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة ولاية بسكرة؟

- الأسئلة الفرعية:

- هل هناك علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة بولاية بسكرة؟

- هل هناك علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة بولاية بسكرة؟

- هل هناك علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء المعياري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية

شتمة بولاية بسكرة؟

2.الفرضيات:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والانتماء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة

القطاعية شتمة بولاية بسكرة.

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والانتماء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية

القطاعية شتمة بولاية بسكرة.

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والانتماء المعياري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة بولاية بسكرة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

3. أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى محاولة الكشف عن مدى تأثر الانتماء التنظيمي بسلوك المخاطرة وذلك عن طريق:
- محاولة الكشف عن مستوى تأثير سلوك المخاطرة على الانتماء التنظيمي.
- محاولة الكشف على العلاقة بين سلوك المخاطرة والانتماء العاطفي .
- محاولة الكشف على العلاقة بين سلوك المخاطرة والانتماء الاستمراري.
- محاولة الكشف على العلاقة بين سلوك المخاطرة والانتماء المعياري.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا هذه في أنها:

- تحاول إلقاء الضوء على متغيرين مهمين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وهما سلوك المخاطرة وعلاقته بالانتماء التنظيمي.
- محاولة معرفة مدى تأثير هذان المتغيران على أعوان الحماية المدنية.
- لفت الانتباه إلى ضرورة تنمية سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية لتعزيز الانتماء التنظيمي لديهم.
- نظرا للأهمية البالغة لموضوع دراستنا نستنتج فائدتين هما:

➤ **فائدة علمية:** بما أن الدراسات قليلة حول سلوك المخاطرة في جامعة بسكرة على مستوى كليتي فإن نتائج هذا البحث سوف تكون ذات قيمة بالغة وجديدة وتبعث لإجراء بحوث أخرى حول هذا الموضوع وهذا ما يجعلها ذات فائدة من الناحية العلمية.

➤ **فائدة عملية:** خلال مساري المهني استنتجت أن هناك ظواهر يعاني منها الفرد العامل وتكون مصدر نفور من الوظيفة تجده يعاني من التهميش والسلبية والقرارات التعسفية وهذا ما يؤثر على مستوى الانتماء التنظيمي لدى العمال وبالتالي يقلل من محاولة اتخاذهم سلوك المخاطرة وهو الجانب الذي أغفله العديد من المنظمات. من خلال دراستنا تم تسليط الضوء على الانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية ومستوى اتخاذهم لسلوك المخاطرة.

5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

سلوك المخاطرة: هو ذلك السلوك الذي يتبناه الفرد او عون الحماية المدنية وبيبتعد عن المعايير المقبولة يتسم بالجرأة في التنفيذ مع عدم امتلاك المعرفة الأكيدة للربح.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الانتماء التنظيمي: هو بين الفرد او عون الحماية المدنية اتجاه المنظمة أو الجماعة التي ينتمي إليها، ويعكس هذا الوابط مدى قوة العلاقة والترابط بين الفرد العامل والمنظمة ويمد الفرد بدافعية في سبيل ما يؤمن به لتحقيق أهداف المنظمة.

6. حدود الدراسة:

1.6- المجال المكاني: تم تطبيق دراستنا في الوحدة القطاعية للحماية المدنية قطب شتمة لمدينة بسكرة. ودشنت الوحدة القطاعية للحماية المدنية شتمة في يوم الأربعاء 07 شوال 1442هـ الموافق ل 19 ماي 2021 من طرف والي ولاية بسكرة السيد: عبد الله أبي نوار، وسميت بإسم الشهيد "رحماني وشان" وهي تحت إشراف وإدارة الملازم طارق عماري، وتقع الوحدة القطاعية بالجانب الأيسر للقطب الجامعي شتمة.

2.6 - المجال البشري: يتمثل مجتمع البحث في أعوان الحماية المدنية بولاية بسكرة على مستوى قطاع بلدية شتمة .

3.6- المجال الزمني: وكان ذلك في فترة ممتدة من (07) ماي إلى (11) ماي 2023 حيث قمنا بتوزيع الاستبيان.

7. أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيار موضوع "سلوك المخاطرة وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية " لسببين مهمين إحداهما شخصي وثانيهما موضوعي".

➤ **سبب شخصي ذاتي:** الميل الشخصي لموضوع سلوك المخاطرة ومحاولة معرفة مدى تأثيره في البيئة

الداخلية

للمنظمة وسلطت الضوء على جانب من جوانب وهو الانتماء التنظيمي.

➤ **سبب موضوعي:** إن الدراسات حول الموضوع الذي سوف أتطرق لدراسته نادرة سواء كان على الصعيد

الوطني

أو على مستوى جامعتنا وهذا ما يجعل موضوعي ذو أهمية إلى الدراسة والبحث فيه.

فهو يعتبر موضوع يستدعي الاهتمام من طرف علماء النفس العمل والتنظيم وخاصة أن الدراسات الحديثة

تثبت أن المنظمة الفعالة والناجحة هي من تهتم بالموارد البشري وما يقدمه لها كعنصر أساسي ومحرك لها.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

8. الدراسات السابقة:

من خلال موضوع دراستنا وبعد البحث العميق استطعنا أن نجمع بعض الدراسات التي تناولت موضوعي سلوك المخاطر والانتماء التنظيمي كل على حدى حيث استعنا بها كمرجع وكنقطة انطلاق لبحثنا .

➤ الدراسة الأولى:

• عنوان الدراسة: دراسة بوغلاق سليمة 2021 العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني

المحلي اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، الطور الثالث تخصص علم النفس الارغونوميا المخاطرة وتطبيقاتها 2021.

• أسئلة الدراسة :

السؤال الرئيسي: هل توجد علاقة بين العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني المحلي؟

• الأسئلة الفرعية:

- هل سلوك المخاطرة لدى السائقين محل الدراسة سمة لديهم أو ردة فعل للبيئة ؟
- هل سلوك المخاطرة لدى السائقين والذي يعتبر كردة فعل للبيئة يعود إلى عوامل بيئية أم اجتماعية ؟
- هل توجد فروق في سلوك المخاطرة لدى السائقين تعزى النوع، السن، المستوى الدراسي، الحالة الاجتماعية،

استعمال المركب، الخبرة في السياقة ، مكان الإقامة ؟

• أهداف الدراسة السابقة:

- الكشف عن العلاقة بين العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائقين في المجال العمراني المحلي.
- معرفة ما إذ كان سلوك المخاطرة لدى السائقين محل الدراسة سمة أو ردة فعل للبيئة.
- تحديد ما إذ كان سلوك المخاطرة لدى السائقين كاستجابة للبيئة يعود لعوامل مادية أم اجتماعية.
- معرفة الفروق في المخاطرة لدى السائقين حسب النوع، السن، المستوى الدراسي، الحالة الاجتماعية،

استعمال

المركبة، الخبرة في السياقة مكان العمل.

• متغيرات الدراسة:

- العوامل البيئية
- سلوك المخاطرة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

• عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة 713 سائق وسائقة من مدينة باتنة مختلفة الخصائص الديموغرافية ، عن طريق

الاعتماد

على العرضية.

• منهج الدراسة السابقة:

اعتمدت الباحثة على المنهج " الوصفي لأنه الأكثر مناسبة لدراستها.

• أدوات الدراسة السابقة:

اعتمدت الباحثة على:

- مقياس سلوك المخاطرة العام

- مقياس المخاطرة في البيئة الحضرية

• نتائج الدراسة السابقة:

- سلوك المخاطرة العام منخفض لدى السائقين في المجال العمراني المحلي وبالتالي فسلوك المخاطرة ليس

سمة

لديهم.

- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين سلوك المخاطرة العام وكل من بعد حالة الطريق، وبعد التأثيث العمراني

وبعد

تفاعل السائق بينما نفت وجود علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة العام وبين بعد تفاعل سائق مستخدمين آخرين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة لدى الذكور والإناث.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الشباب الأقل من 30 سنة.

➤ الدراسة الثانية:

• عنوان الدراسة السابقة:

دراسة "زهراء ياسر حسين " سلوك المخاطرة وعلاقته بالحدود العقلية البينية دراسة ميدانية على طلاب

بجامعة القادسية اطروحة نيل شهادة ماجستير اداب في علم النفس التربوي 2018 .

• أسئلة الدراسة السابقة:

التساؤل الرئيسي : ما قوة العلاقة الارتباطية واتجاهها بين سلوك المخاطرة والحدود العقلية البينية

(السميكة،

النحيفة) لدى طلاب الجامعة ؟

• أهداف الدراسة السابقة:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

- سلوك المخاطرة لدى طلاب الجامعة.
- الفروق في سلوك المخاطرة لدى طلبة الجامعة وفق متغيرات النوع (ذكور، إناث) والتخصص (علمي، أدبي)

والصف (الثاني، الرابع).

- الحدود العقلية البينية لدى طلبة الجامعة.
- الفروق في الحدود العقلية البينية لدى طلبة الجامعة على وفق متغيرات النوع (ذكور، إناث) التخصص (علمي، أدبي) و الصف (الثاني، الرابع).
- العلاقة الارتباطين بين سلوك المخاطرة والحدود العقلية البينية لدى طلبة الجامعة.

• متغيرات الدراسة السابقة:

- سلوك المخاطرة.

- الحدود العقلية البينية.

• عينة الدراسة السابقة:

تمت الدراسة على طلاب جامعة القادسية للدراسة الصباحية للعام الدراسي (2017،2018) من كليات ذات التخصص العلمي والإنساني، من ذكور و إناث والصفوف الثانية و الرابعة. و تم اختيار العينة باستخدام الطريقة "الطبقية العشوائية بالأسلوب المتناسب" وقد بلغت 400 طالب وطالبة يمثلون نسبة 5% من حجم المجتمع الأصلي.

• منهج الدراسة السابقة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي

• أدوات الدراسة السابقة:

تحقيق الأهداف البحث تطلب الاعتماد على أداتين ، إحداهم القياس سلوك المخاطرة ، وآخر لقياس الحدود

العقلية

البينية.

بعد اطلاع الباحثة على مجموعة الدراسات السابقة لم تجد مقياس يلاءم مجتمع البحث الحالي (طلبة الجامعة) وعليه قامت الباحثة ببناء أداة يمكن من خلالها قياس سلوك المخاطرة وفق لنظرية التعلم الاجتماعي (باندورا1977).

• استنتاجات الدراسة السابقة:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- إن طلبة الجامعة لديهم سلوك مخاطرة حيث يتمتعون بالاستقلالية والثقة بالنفس والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة وعدم التردد والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة ولديهم أهداف يسعون لتحقيقها مهما كانت صعبة ومستحيلة.
- ان سلوك المخاطرة يتأثر بمتغيرات النوع (ذكور، اناث) حيث يكون الذكور أكثر مخاطرة من الإناث كما يتأثر
- بمتغير الصف (الثاني، الرابع) حيث يكون طلبة الصف الثاني أكثر مخاطرة من طلبة الصف الرابع.
- ان طلبة الجامعة لديهم حدود عقلية بينية سميكة.
- ان متغير الحدود العقلية البينية يتأثر بالنوع (ذكور، اناث) حيث يكون لدى الذكور حدود عقلية بينية سميكة أما الإناث فلهيهم حدود عقلية بينية أقرب للنعافة.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبين أن الطلبة ذوي الحدود السميكة يكونون مخاطرين ولديهم القدرة على مواجهة التحديات.

➤ الدراسة الثالثة:

• عنوان الدراسة السابقة

دراسة بن خيرة سارة 2017، علاقة التوافق الأسري بسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي دراسة

ميدانية بمدينة ورقلة اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص الارشاد النفسي التربوي .

• اسئلة الدراسة السابقة:

التساؤل الرئيسي: هل هناك علاقة بين التوافق الأسري وسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة ؟

الاسئلة الفرعية:

- ما هو مستوى التوافق الأسري ومستوى سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري وسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم

الثانوي

بمدينة ورقلة ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة المتوافقين وغير

المتوافقين

أسريا في سلوك المخاطرة باختلاف الجنس ؟

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة المتوافقين والغير المتوافقين

أسريا في سلوك المخاطرة باختلاف المستوى الدراسي ؟

• أهداف الدراسة السابقة:

- التعرف على مستوى كل من التوافق النفسي وسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة.

- البحث في العلاقة بين التوافق الأسري وسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة الثانوي لمدينة ورقلة.

- التعرف على سلوك المخاطرة البارز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة.

• متغيرات الدراسة السابقة:

- التوافق الأسري.

- سلوك المخاطرة.

• عينة الدراسة السابقة:

بغت عينة الدراسة 300 تلميذ من مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة لعام 2015_2016 ذوي مرحلة المراهقة،

وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

• منهج الدراسة السابقة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملاءمة لطبيعة مشكلة البحث، وأهدافه، ومحدداته،

وتساؤلاته،

مما يساعد على وصف كافة أبعاد الموضوع.

• أدوات الدراسة السابقة:

- مقياس سلوك المخاطرة

- مقياس التوافق الأسري

- مقياس الثبات الانفعالي

- مقياس الثقة بالنفس

• استنتاجات الدراسة السابقة:

- عدم وجود مخاطرة سلوكية لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة.

- يوجد توافق اسري لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- توجد علاقة سالبة بين التوافق الأسري والمخاطرة السلوكية لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي لمدينة ورقلة في سلوك المخاطرة مهما كان جنسهم ذكورا أو إناثا.

➤ الدراسة الرابعة:

• عنوان الدراسة السابقة:

دراسة عبد القادر محمدي بعنوان دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة الجلفة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة محمد خيضر بسكرة لسنة 2016.

• أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي: الديمقراطية بوجهيه الرسمي وغير الرسمي، هي فضاء للحرية و المساواة والإخاء والانطلاق والتمكين فهل يمكن لهذه الأبعاد الصعبة المنال واقعيًا والمبتغاة اجتماعيًا أن تضمن للأفراد المنتمين إلى مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة إمكانية الوعي بالانتماء التنظيمي والمحافظة عليه في شتى أشكاله المتمثلة في الانتماءات التنظيمية خاصة منها: الانتماء إلى المؤسسة (كهيئة) والانتماء إلى عموم جماعة العمل والانتماء إلى الفئة المهنية المتخصصة، وذلك وفق توازن يعكس دلالة الانتماء التنظيمي كهوية اجتماعية قد تقبل التجزئة أحيان أو الاختزال أحيان أخرى؟

• التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ- وكالة الجلفة تعزى إلى الاختلاف في الانتساب إلى الفئات المهنية؟
- هل يقلص عدم تولي مناصب إدارية (لجان/ مناصب نوعية) من مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ-وكالة الجلفة؟
- هل تتأثر مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ-وكالة الجلفة بتعامل الموظفين مع الإدارة العليا من خلال الوساطة؟
- هل يؤثر جو العمل السائد في وكالة الجلفة ص-ض-إ على مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفيها؟
- هل تؤثر المساواة في الترقية و الحوافز على الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ-وكالة الجلفة؟
- هل يمكن القول بأن إقصاء فئة مهنية ما من تولي المناصب القيادية أو النقابية يؤثر على الانتماءات التنظيمية لدى الموظفين المنتسبين إليها؟

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- هل يعزز السلوك الديمقراطي للقيادات الإدارية الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ/وكالة الجلفة؟
 - أهداف الدراسة السابقة:
 - تهدف الدراسة إلى محاولة الكشف عن مدى تأثير الانتماء التنظيمي بالديمقراطية التنظيمية وذلك عن طريق:
 - محاولة التعرف على مدى مطابقة الواقع الثقافي للفئات المهنية بـ ص.ض.إ.وكالة الجلفة للنماذج الثقافية المثالية التي اقترحها "سانسوليو".
 - محاولة تحديد (مستويات السلوك الديمقراطي) لدى القيادات الإدارية ولدى الموظفين (السائدة في ص.ض.إ. وكالة الجلفة).
 - محاولة التعرف إلى بعض الإجراءات الإدارية الديمقراطية السائدة بصورة فعلية وملموسة من قبل موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة.
 - محاولة معرفة أثر السلوك الديمقراطي لدى القيادات الإدارية ، ولدى الموظفين (على الانتماء التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة).
 - محاولة معرفة أثر بعض الإجراءات الإدارية الديمقراطية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ. وكالة الجلفة.
 - متغيرات الدراسة السابقة:
 - المتغيرات المستقلة: تتضمن أسلوب التسيير (الموقف، التحويلي التشاركي).
 - عينة الدراسة السابقة: عينة مكونة من 31 عامل من موظفي مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لوكالة الجلفة
 - منهج الدراسة السابقة:
 - المنهج الوصفي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا.
 - أدوات الدراسة السابقة: الاستبيان
 - نتائج الدراسة السابقة:
 - الديمقراطية هي الطريقة في الحكم مرغوبة وتحاول أن تكون عادلة في توزيع القوة.
 - الديمقراطية لها أثر إيجابي على الانتماء التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي لوكالة الجلفة.
- الدراسة الخامسة:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

• عنوان الدراسة السابقة:

دراسة: د. جعفر أبو صاع / أ. د. محمود أبو سمرة/ أ. أسماء جبارين الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في

المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظرهم. كلية العلوم والاداب مجلة جامعة فلسطين
التقنية

خضوري ، فلسطين 2018

• **الأسئلة الرئيسية:** ما مستويات الانتماء التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من

وجهة نظرهم؟

• أهداف الدراسة السابقة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- التعرف إلى مستويات الانتماء التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين.

- التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية

جنين

للانتماء التنظيمي باختلاف متغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، موقع المدرسة).

• أهمية الدراسة السابقة:

تتمثل أهمية ومبررات الدراسة في المجالين الآتيين:

أولاً: الأهمية النظرية

قلة الدراسات السابقة التي تطرقت للانتماء التنظيمي في المؤسسات التربوية بشكل عام، والمدارس بشكل
خاص مما دفع الباحثين للقيام بهذه الدراسة.

ثانياً: الأهمية العملية

- الحاجة الملحة لمعرفة مستويات الانتماء التنظيمي في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين للمعلمين من
وجهة نظرهم.

- تسليط الضوء على مفهوم الانتماء التنظيمي، لتحديد الدور المطلوب من متخذي القرارات في وزارة التربية
والتعليم العالي، باعتبارها الجهة المسؤولة والمشرفة على كافة المؤسسات التربوية، بخصوص تنمية هذا
المفهوم لدى العاملين في الوزارة وكافة المؤسسات التربوية التابعة لها.

- تقديم نتائج وبيانات علمية للقائمين على المؤسسات التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي حول مستويات

الانتماء التنظيمي في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين، لتساعد في رسم السياسات التربوية

المستقبلية بهذا الخصوص.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

• حدود الدراسة السابقة :

تمثلت حدود الدراسة فيما يأتي :

- الحدود المكانية : جميع المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين.
 - الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2017-2018م).
 - الحدود البشرية : المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين.
 - الحدود الإجرائية : الإجراءات التي حددها الباحثون والأساليب الإحصائية التي اتبعوها في معالجة البيانات.
- ## • نتائج الدراسة السابقة :

أوصى الباحثون بالاهتمام بموضوع الانتماء التنظيمي من قبل وزارة التربية والتعليم العالي لتعزيز مستوياته العالية من خلال عقد ورشات عمل ودورات تدريبية للمعلمين، وتنمية مبدأ الرقابة الذاتية، وتعزيز الشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، وبناء ثقافة العمل كفريق وروح الانتماء للمؤسسة التربوية، ومبادرة مديري المدارس لتحسين المناخ المدرسي الإيجابي؛ للمحافظة على مستويات الانتماء العالية لدى المعلمين نحو المدرسة، من خلال تطبيق مبدأ القيادة المشتركة، ودعم التطور المهني للمعلمين، وتعزيز الثقة بمهاراتهم وإمكاناتهم.

• الدراسة السادسة

• عنوان الدراسة:

دراسة عبد القادر سونة ويرقي حسين: أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بولاية المدية دراسة ميدانية مجلة البشائر الاقتصادية ، جامعة

طاهري

محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير 2019

• أسئلة الدراسة السابقة:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات العمومية

ذات الطابع الإداري.

الفرضيات: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة التنظيمية في الانتماء التنظيمي لدى عينة الدراسة.

• أهمية الدراسة السابقة:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- تعتبر العدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي من المواضيع السلوكية ذات الأثر الكبير في الرفع من مستوى

أداء

المؤسسة.

- تسليط الضوء على جانب مهم (الجانب السلوكي) بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بالجزائر.

• أهداف الدراسة السابقة : تهدف الدراسة إلى :

- المعالجة النظرية لمفهوم العدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي.

- تحديد طبيعة العلاقة بين إدراك الفرد للعدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي في المؤسسات ذات الطابع

الإداري

بولاية المدية.

- تقديم توصيات قد تسهم في تعزيز إدراك العدالة التنظيمية والانتماء التنظيمي لدى أفراد هذه المؤسسات.

• متغيرات الدراسة :

- العدالة التنظيمية ، الانتماء التنظيمي

• عينة الدراسة السابقة : وتمثلت في 380 موظف من موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

ولاية

المدية.

• منهج الدراسة السابقة:

اعتمدت الدراسة الحالية على منهجين وهما:

- المنهج الوصفي: تضمن مسحا مكتبيا بالرجوع إلى المصادر المتعددة لبناء الإطار النظري للدراسة.

- المنهج التحليلي: من خلال تناول الجوانب والأبعاد الخاصة بالدراسة الميدانية، حيث تم جمع البيانات من

مفردات عينة الدراسة باستخدام قائمة الاستقصاء وتحليلها بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية

باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (SPSS V20) واستخلاص النتائج.

- أدوات الدراسة السابقة: الاستبيان

• نتائج الدراسة:وقدت أسفرت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الانتماء

التنظيمي.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

تمهيد

1. ماهية المخاطرة
 2. مفهوم سلوك المخاطرة
 3. المخاطرة من منظور السنة النبوية
 4. تعريف الشخص المخاطر
 5. دوافع سلوك المخاطرة
 6. مكونات سلوك المخاطرة
 7. علاقة المخاطرة ببعض المرادفات
 8. اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة
 9. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة
- خلاصة

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

تمهيد:

إن إتباع سلوك المخاطرة ليس بالأمر السهل على الفرد، وذلك راجع إلى مجموعة الخصائص التي يتميز بها الفرد من جهة، وإلى نظام البيئة الاجتماعية أو التنظيمية ومدى انتمائه لها من جهة أخرى.

فسلوك المخاطرة في المنظمة هو مؤشر على مدى انتمائه التنظيمي لها، وقبوله لأهدافها، والعمل على ضمان استمراريته فيها، وهذا ما سوف نتطرق له في هذا الفصل من سلوك المخاطرة.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

1. ماهية المخاطرة:

أ: في اللغة:

المخاطرة من خطر، الخاطر: ما يخطر في القلب من تدبير او امر، والخطر: مصدر خطر الفحل بذنبه يخطر خطرا وخطرانا وخطيرا.

والخطر المتبخر يقال: خطر يخطر اذ تبخر، والخطير والخطران عند الصولة والنشاط، وهو التصاؤل والوعيد.

والخطر بضم الطاء هو ارتفاع القدر والمال والشرف والمنزلة، ورجل خطير أي له قدر وخطر (ابن المنظور، د ت، ص 1197).

ب: في الفقه:

وردت كلمة الخطر بمعان عدة منها: المقامرة والغرر والضمان، اما كونها مقامرة فلأنها تقع على امر قد يحدث او لا يحدث، وغرر لأنها ترتبط بعوامل تدفع الى عدم اليقين، والتي ممكن ان تتولد من العلاقة التعاقدية، والضمان على ان اعتبار الفقهاء يستخدمون الضمان بمعنى تحمل تبعة الهلاك (حمد المري، 2022، ص 1108).

ج: اصطلاحا:

تعرف المخاطرة بأنها التورط في سلوكيات يمكن ان يتبعها خسارة، او هي نمط الاستجابة يصدر تحت شرط اللايقين او ما يسميه الاقتصاديون القرار الغير العاقل في مواقف مغامرة والذي لا يحسب قيمة احتمالات النجاح (مي، 20220، ص 331).

2. مفهوم سلوك المخاطرة:

يعرفها جاكسون 1994 JAKSON بأنها الميل الى المجازفة والاستغراق في ممارسة الأعمال أو الأنشطة الخطرة بالنسبة للفرد (بوعيشة، د ت، ص 240).

يعرفها كوكن وولج KOGAN AND WALLACH: بأنه هو مساهمة إرادية في السلوكيات المتضمنة درجة معينة من الخطر وان الأفراد ينتهجون ثلاثة أنواع من سلوك المخاطرة وهي ما تسمى بالتوجه نحو الخطر وتتمثل في:

تجنب المخاطرة: هي أن يميل الأفراد للابتعاد عن الأنشطة نتيجة المخاطرة المتضمنة فيها المشاركة الجزئية في المخاطرة: هي مشاركة الأفراد في الأنشطة تتميز بأخطار عالية بصورة جزئية نظرا للأخطار الموجودة فيها.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

المخاطرة الكاملة: هي أن يسهم الأفراد في أنشطة ذات مخاطر عالية على الرغم من وجود المخاطرة فيها (مهدي نجم، د ت، ص 87).

يعرفه عبد الحميد بأنه قرار يتخذه الفرد على عوامل نفسية واجتماعية ويحقق له المكاسب المادية والاجتماعية مالا يمكن لقرار آخر أن يحققه (بوباكر، صالح، 2021، ص 1467).

ويعرف الباحثان MARON ET ALL...،BEYTH سلوك المخاطرة بأنه سلوك يعتمد الفرد باعتباره وسيلة للتعامل مع المتغيرات بغرض الاستقلال أو الاستكشاف، أو إثبات الوجود أو لفت الأنظار (شافعي، الحسين، 2011، ص 5).

ويعرفه بيرناس ماير وشافر SHAFFER ،BYRNES MILLER بأنه ذلك السلوك الذي تكون لديه عدة نتائج ممكنة، حيث على الأقل واحدة من هذه النتائج تعتبر غير مرغوب فيها في حيث توجد نتيجة واحدة على الأقل مرغوب فيها. (بهلول، 2014، ص 165)

وكتعريف شامل لسلوك المخاطرة: هو الاندماج في سلوكيات تتعد بالأفراد عن المعايير المقبولة اجتماعيا في ثقافتهم بدرجة واضحة، وهو أمر يكون له تأثيرات بعيدة المدى في النواحي الصحية والنفسية والاجتماعية للفرد (مسعود، 2021، ص 150).

3. المخاطرة من منظور السنة النبوية:

تجلت المخاطرة بشكل واضح في عهد النبي صل الله عليه وسلم ومن أكثر صور هذه المخاطرة وضوحا والتي تظهر شجاعة صحابة رسول الله صل الله عليه وسلم عندما خاطر علي بن أبي طالب كرم الله وجهه بحياته من أجل إنقاذ حياة رسول الله محمد (صل الله عليه وسلم) حيث نام بدلا عنه في فراشه ليحميه من خطر المشركين الذين كانوا يريدون أن يؤذوا النبي صل الله عليه وسلم، فهذه المخاطرة التي لم يعرف التاريخ أجل منها واقوي وهي خير دليل على وحدة الذات بين عظيم وعظيم.

وقد قال رسول الله (صل الله عليه وسلم) "إن هذه النار عدو لكم فإذا نمت فأطفئوها عنكم" رواه البخاري. ففي هذا الحديث دليل على دعوة الإسلام لتجنب المخاطرة واخذ الحيطة والحذر فيوصينا النبي (صل الله عليه وسلم) إلى إطفاء النار قبل النوم تجنباً لحدوث خطر ما من حرق أو غير ذلك حرصاً منه عليه السلام على حياة المؤمنين ويرى الباحث إلى ضرورة تجنب المخاطرة التي تؤدي إلى هلاك الإنسان وإلحاق الضرر به وعلينا ان نعمل بما وصانا به النبي محمد (صل الله عليه وسلم) (محمود احمد، 2016، ص 15).

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

4. تعريف الشخص المخاطر:

هو الشخص الذي يتخذ قرارا بالمخاطرة وعليه تقع مسئولية دراسة الجوانب المتعددة لهذا القرار بما في

ذلك النتائج المترتبة على هذا القرار، وان الشخص الذي يتخذ قرارا بالمخاطرة انما يتخذ هذا القرار بناء على عوامل موضوعية واخرى ذاتية وعوامل خاصة بالموقف ذاته (محمود احمد، 2016، ص 13).

5. دوافع سلوك المخاطرة:

تحدد دوافع سلوك المخاطرة بالدوافع التالية:

البحث عن الإثارة: ويشير إلى:

حب المغامرة والتعرف على خبرات جديدة والبعد عن الملل والاستمتاع بالأشياء الجديدة، الطموح ويشير إلى الميل إلى تحقيق الأهداف وعدم التردد في اتخاذ القرارات والميل إلى تحسين ظروف الحياة.

الاندفاع: ويشير إلى الرغبة في التحرر من القيود والأعراف الاجتماعية وعدم الحذر وعدم الاهتمام بما يترتب على السلوك من عواقب.

نيل الإعجاب: ويشير إلى الميل لنيل الإعجاب والاهتمام لجذب الآخرين فتقته العالية بنفسه وتقديره العالي لذاته يجعله يقتنص الفرص وتحقيق أهدافه مهما كانت صعبة او مستحيلة

(نوايس، 2020، ص 12) .

6. مكونات سلوك المخاطرة:

يعني بهذه المكونات تلك العمليات الداخلية التي تحدد مفهوم سلوك المخاطرة ويمكن إيجازها على النحو التالي:

1.6- الموقف: يعتبر الموقف الذي يواجهه متخذ القرار من أهم المكونات التي تقوم عليها ديناميات اتخاذ المخاطرة، وذلك لما يحتوي عليه من معلومات تكشف عن العواقب من جراء القرار سواء كانت مكاسب أو خسائر، كما يحدد الموقف أيضا نوعية هذه المكاسب أو الخسائر أي المنهجية كونها مادية أو عواقب قصيرة المدى كما يعطي الموقف صورة كتأثير قرار المخاطرة على المحيط الاجتماعي لمتخذ القرار سواء كان ذلك بالسلب أو بالإيجاب.

2.6- العواقب: هناك تصنيف أساسي تصنف على أسبابه عواقب قرار المخاطرة، وهو المكسب المأمولة من القرار الخسائر المترتبة عليه فأي قرار بالمخاطرة مزود بالمكاسب المحتملة كما انه مزود بالخسائر المحتملة والأخيرة هي مسئولة إلى حد كبير على إضفاء صفة المخاطرة على القرار.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

3.6- الذات: من أهم العوامل المؤثرة في اتخاذ قرار المخاطرة للفرد متخذ القرار فعليه تقع مسؤولية إدراك جوانب قرار المخاطرة في سياقه الجزئي أو في تنظيمه الكلي وعليه كذلك تقع مسؤولية الموقف عامة وعواقب القرار من خلال الدراسة والتحليل لكافة تلك الجوانب في حالتها الدينامية ولذا فقد حظي الفرد باهتمام كبير في اغلب دراسات اتخاذ المخاطرة ويوصف المخطرون بأنهم مرتفعون فيما يختص بالضبط الداخلي فهم يتعدون أن الأحداث تقع تحت سيطرتهم وليست راجعة إلى الآخرين أو إلى القدر أو إلى الحظ.

4.6- الأخر: اذا كان جوهر الخلاف بين المخاطر والمحافظ على القديم في إدراك عناصر موقف المخاطرة فإن الجوهر الاتفاق بينهما هو ان كلاهما يود ان يلقي تقدير غيره بما يقوم به هذا العمل، فما لا خلاف عليه ان الحصول على الاعتراف أو القبول الاجتماعي هو هدف سلوك الإنسان الذي يتمتع بالصحة النفسية حيث يود الإنسان أن يشعر بالنجاح فيما يقوم به من عمل ثم يعود أن يشعر أن يقوم به من عمل له وزن وقيمة.

5.6- التحليل والتنفيذ: يعتبر التحليل أحد عناصر الموقف ويضم كافة الوقائع وبناء عليه يتم تنفيذ القرار الذي تم الاستقرار عليه بناء على هذا الرحيل فالتحليل والتنفيذ هما المعبران الرئيسان لتصنيف القرار، وتتم عملية التحليل تلك في قالب من العمليات المعرفية المختلفة حيث ان العملية المعرفية تعتمد على المعلومات في مقوماتها ومادتها ونواتجها(مرسوت،2020، ص14).

7. علاقة المخاطرة ببعض المرادفات الأخرى:

هناك بعض المصطلحات المرادفة لمصطلح المخاطرة والتي قد تتداخل معه مثل المجازفة

والمغامرة والمغامرة وغيرها وتوضح الفروق بينهم في هذا العرض:

1.7- المجازفة: هي حالة قد تخلق او تزيد من فرصة نشوء خسارة من خطر ما.

2.7- المغامرة: ميل او استعداد الفرد للمجازفة وتعريض حياته للخطر، رغم انه يكون مدركا لتلك

المخاطر التي يجب الابتعاد عنها، حيث تتمثل في الأحداث المثيرة.

3.7- المقامرة: هي نوع من أنواع المخاطرة بدون ضرورة لها، والذي قد يكون مدفوعا لها الشخص

عادة على المستوى اللاشعوري بحاجات مازوكية، ويتضمن اخذ المخاطرة أحيانا اتجاهات خرافية في

حالة المقامر الذي يقامر بكل نصيبه مقامرة قائمة على الحدس أو التخمين (القطراوي،2012، ص 27

ص28).

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

4.7- التحدي: وقد عرفه كايوساكي 2000 بأنه شعور الفرد بالقوة والعزيمة والإصرار والرغبة في الاستمرار بالمخاطرة بالرغم من المعرفة المسبقة بالنتائج، فلا إقدام على الفعل أفضل على الدوام من عدم فعل شيء (أوبيش، 2020، ص 33).

5.7- التهور: هو الوقوع في الشيء بقلة مبالاة، يقال فلان متهور وإهتور الشيء هلك، قال ابن الأعرابي الهائر الساقط والمهورة الهلكة وهو تهويرا: أوقعه في هلكة وخطر (عبد الرزاق، 2019، ص 24).

8. اتجاهات البحث في سلوك المخاطرة:

ينظر التراث النفسي إلى سلوك المخاطرة من خلال المنظور المعرفي، حيث يتعامل مع المخاطرة باعتبارها نشاطا يقوم به الشخص بعد التفكير في البدائل المختلفة لهذا السلوك واختيار ما يراه مناسب اما المنظور غير المعرفي، فيبحث في البدائل الوراثية والحيوية وخصائص الاسرة والطبقة والتنشئة الاجتماعية.

قامت النظرية التقليدية لاتخاذ القرار على تفسير المخاطرة باعتبارها افضل قرار يتخذه الشخص لزيادة مكاسبه وتقليل خسارته، وقد قامت على افتراض الفرد المتكامل والذي يتميز بقدرته على اتخاذ قرارته بناء على المعرفة التامة بما امامه من اختيارات ونتائجها، والحساسية المطلقة للفروق بين البدائل، بما يمكنه من حسن التمييز في الاختيار المنطقي ان جميع البدائل المتاحة امام الفرد، وان جميع المعلومات متوافرة، ويفترض كذلك ان للفرد المقدرة والوقت لاختيار ما يلائمه من حلول، لذا يفترض هذا النموذج ان الفرد في حالة كاملة من التأكد وبالتالي لا يظهر دور المخاطرة في ظل هذا الافتراض.

فهذا النموذج التقليدي يفترض في ان الشخص في حالة من التأكد، وليس للمخاطرة وجود في ظل هذا الافتراض، فهذا النموذج لم يستطع ان يثبت قدرته على التنبؤ بالقرارات التي يتخذها الانسان الا في حالات قليلة، فقدره الانسان على حساب النتائج محدودة بسبب عدم التأكد من امكانية تحقيق النتائج، او عدم وجود محك ثابت لقياس النتائج المتوقعة من كل اختيار.

يقترح تايلور ودونيت (TAYLOR AND DANNETTE) 1974 ان هناك عدة عوامل يتوقف عليها اتخاذ الفرد لقرار المخاطرة وهذه العوامل هي:

- كمية المعلومات المتوفرة في موقف المخاطرة.
- معدل المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار المخاطرة.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

- مقدار الثقة المصاحبة لصحة قرار المخاطرة.

- الزمن اللازم للوصول الى قرار المخاطرة.

- الدقة في تناول واختيار قرار المخاطرة.

- المرونة التي توجد لدى الفرد في اتخاذ قرار المخاطرة.

وعلى ذلك فان هذه العوامل لها تأثير هام على الفرد في اتخاذ قرار المخاطرة، فمثلا نجد ان الافراد المخاطرون يجعلون القرارات السريعة مبنية على اقل كمية من المعلومات (بن خيرة، 2017، ص 58، 59).

9. النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة:

تعد النظريات التي توصل اليها العلماء هي جهد كبير من الابحاث العلمية والتجارب المستمرة تم صياغتها بشكل نظريات تعمل على دعم تفسير الباحث لنتائج دراسته من خلال المتابعة المستمرة للمخاطرة تبين للباحث ان المخاطرة درست في علم النفس وأوجد لها علماء النفس عدة نظريات.

1.9 السمات والعوامل:

ترجع اصول نظرية السمات الى علم النفس الفارق ودراسة الفروق الفردية وقياسها ومن اهم علماء هذه النظرية البورت ALLPORT وكاتل CATTLE ووليامسون WILLIAMSON. وينظر اصحاب هذه النظرية للشخصية الانسانية على انها نظام من العوامل والسمات والاهتمامات والقدرات والاتجاهات والانفعالات ويؤكد البورت ALLPORT على ان السمات هي التي من خلالها يتم التعبير عن سلوك الفرد فالسمة تصف الفرد بخيلا او كريم او قلقا او شجاعا او مغامرا او مخاطرا لكن ليس بضرورة أن يكون كذلك دائما ولكي يكون لديه استعداد للاستجابة في موقف معين، وهنا يمكن الاشارة الى ان ذلك الموقف يمكن ان يكون موقف فيه شيء من المخاطرة او المغامرة (فزح، 2020، ص 125).

2.9 نظرية التعلم الإجرائي (سكنر):

يؤكد سكنر SKINER ان التعزيز هو اساس التعلم اذ أن هذا المفهوم يتضمن معنى الدافعية ويستخدم من اجل الحفاظ على السلوك المكتسب او تعديله او تعميمه وان التعزيز الخارجي هو ليس الاساس الوحيد لتعلم فالتعزيز الغير مباشر (الداخلي) الذي يمثل الدافع المعرفي هو ايضا اداة لتحقيق التعلم.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

كما يؤكد سكنر SKINER ان خبرات الفرد على نتائج السلوك هي التي تحدد تكرار او عدم التكرار السلوك في المرات القادمة و اشار سكنر SKINER الى العلاقة التي تربط الاستجابة والتعزيز، وهي علاقة زمنية لأن معالجة نتائج الاستجابة في الاشرط الاجرائي تتضمن استعمال التعزيز استعمالا اساسيا وان يقترن تقديم التعزيز بأداء الفرد للاستجابة المرغوب فيها وحدوث الاشرط الاجرائي عندما يكون التعزيز مشروطا باستجابة معينة.

كما يرى سكنر SKINER أن الاستجابة الاجرائية لا وجود لها حتى يتم عمل التعزيز. وعليه فان الشخص يتجه الى تكرار السلوك الخطر او الاستجابة حتى يتحقق له اشباع الحاجة او تعود عليه نفعا واشباع الحاجة يكون بمثابة التعزيز لسلوك فمثلا الشخص المخاطر في لعبة ما على الرغم من تكرار ربحه اثناء اللعب الى انه يستمر بالمخاطرة حتى يحقق الربح الاي هو بمثابة التعزيز ومثال اخر العالم يصل الى نتائجه بعد محاولات مخاطرة عديدة قد تكون فاشلة إلى انه لا يتوقف عن سلوك المخاطرة والمجازفة حتى يتوصل الى تحقيق هدفه وهو ما يمثل التعزيز له. ويؤكد سكنر SKINER على التعزيز المتقطع في حدوث السلوك واستمراريته (ومن بينها سلوكيات المخاطرة) والذي يعتبر الاكثر وجودا في الحياة اليومية وهو تعزيز يتعرض له اغلب الناس، وهو يجعل استمرارية في سلوكهم، فهو أكثر وجودا في الحياة الواقعية من التعزيز المستمر. مما تقدم نجد ان سكنر SKINER من المنظرين الذين أكدوا ان المخاطرة من بين السلوكيات التي يجني منها الفرد تعزيزات ايجابية لسلوكه تجعله يستمر على ممارسة ذلك السلوك (ياسر حسين، 2018، ص 20).

3.9 نظرية اتخاذ القرار (الاتجاه المعرفي):

إن عملية اتخاذ القرار جزء أساسي من حياة الأفراد الشخصية والمهنية فبعض القرارات التي يتخذها الفرد أساسية وهامة ومعقدة وهناك بعض القرارات البسيطة ولكن جميع القرارات تتطلب أعمال الفكر ومعالجة المعلومات ولكن بدرجات متفاوتة، ومن المنطقي ان يأخذ التفكير بالقرارات المتعلقة بالأمور الهامة البسيطة أو السطحية.

فالقدره على اتخاذ القرار ومتابعة خطوات تنفيذه تنمي لدى الفرد الإحساس بالإثارة والتشويق وتضفي على حياته الحيوية والنشاط ومع أن القرار عملية عقلية، إلا أن النظام القيمي والاتجاهات تشكل دوافع موجهة لما يصدر عن الفرد من قرارات، كما ان الصحة النفسية تؤثر كثيرا في قدرته على اتخاذ القرارات فالأشخاص الذين يعانون من الضغوط والتوترات النفسية ومشاعر الحزن والاكتئاب يفقدون

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

الحيوية والاهتمام بالحياة، وبالتالي يفقدون القدرة على اتخاذ القرارات وكأنما يصابون بحالة من الشلل العقلي.

ويقترح تايلور ودونيت TAYLOR AND DANNETTE أن هناك عدة عوامل يتوقف عليها اتخاذ الفرد لقرار المخاطرة وهذه العوامل هي :

كمية المعلومات المتوفرة في موقف المخاطرة.

معدل المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار المخاطرة.

مقدار الثقة المصاحبة لصحة قرار المخاطرة.

الزمن اللازم للوصول الى قرار المخاطرة.

الدقة في تناول واختيار قرار المخاطرة.

المرونة التي توجد لدى الفرد في اتخاذ القرار المخاطرة.

وعلى ذلك فان هذه العوامل لها تأثير هام على حياة الفرد في اتخاذ قرار المخاطرة، فمثلا نجد أن الأفراد المخاطرون يجعلون القرارات السريعة مبنية على اقل كمية من المعلومات (بوعلاق، 2021، ص 98).

4.9 نظرية التعلم الاجتماعي باندورا:

ظهرت نظرية التعلم الاجتماعي على يد العالم " باندورا " بعد تأثره بتجارب روكر وأفكاره وقد أطلقت العديد من التسميات على هذه النظرية منها المحاكاة_ النمذجة _ الملاحظة _ التعلم الاجتماعي. ويرى باندورا أن السلوك متعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين فإذا تم ملاحظة سلوك معين وتم تعزيز النموذج فان الفرد يسعى لتقليد ذلك السلوك وهذا الرأي له جذور تاريخية، إذ نجد أن أرسطو يؤكد أن الإنسان يتعلم من تقليده للآخرين كما في قوله (إن الإنسان أكثر الكائنات الحية محاكاة ومن خلال المحاكاة يتعلم أول دروسه).

إن التعلم بالملاحظة يقوم على أساس افتراض مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يتأثر باتجاهات الآخرين ومشاعرهم وتصرفاتهم وسلوكهم أي يستطيع أن يتعلم منهم عن طريق ملاحظة استجاباتهم وتقليدهم.

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

وقد عرف باندورا BANDORA التعلم بالملاحظة انه "شكل من أشكال التعلم يتغير فيه سلوك الملاحظ نتيجة لملاحظة سلوك نموذج والنماذج قد تكون ربما الوالدين أو المعلمين أو الرياضيين أو المخاطرين أو المجازفين أو الأصدقاء أو شخصيات تلفازية... الخ (مهدي نجم، د ت، ص 9).

الفصل الثاني: سلوك المخاطرة

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل عرض مجموعة عناوين وشرحها تخص سلوك المخاطرة من مفهوم من الناحية اللغوية، والفقهية، وكذا دوافع ومكونات هذا السلوك، مع ذكر بعض المصطلحات المرادفة له، مع التطرق في الأخير لأهم النظريات المفسرة لهذا السلوك.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

تمهيد

1. ماهية الانتماء التنظيمي
2. مفهوم الإنتماء التنظيمي
3. ماهية جماعة العمل
4. اسس تحقيق الانتماء
5. بعض المفاهيم المرتبطة بالانتماء التنظيمي
6. اهمية الانتماء التنظيمي
7. اثار الانتماء التنظيمي
8. مراحل الانتماء التنظيمي
9. ابعاد الانتماء التنظيمي
10. عوامل تنمية الانتماء التنظيمي
11. عوامل المؤثرة في تنمية الإنتماء التنظيمي
12. نظريات الإنتماء التنظيمي
13. علاقة سلوك المخاطرة بالإنتماء التنظيمي
14. التعريف بقطاع الحماية المدنية

خلاصة

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

تمهيد:

يملك الأفراد داخل المنظمة قيم وأهداف خاصة بهم قد لا تتفق في كثير من الأحيان مع المنظمة التي يعملون بها وذلك من شأنها أن تجعل الموظف في جهة والمنظمة في جهة أخرى لا تلتقي في مصالحها وأهدافها وهذا ما يخلق الصراع داخل الفرد وبين أهدافه وأهداف المنظمة حيث ينتهج كل طرف طريقته الخاصة عن كيفية تحقيق أهدافه سواء الفرد أو المنظمة مما يخلق صراعات داخل المنظمة مما يعود عليها بالخسارة و عرقلتها في تحقيق أهدافها وهذا ما يجعل المنظمات تسعى إلى تحقيق الطمأنينة والاستقرار وتوفير عوامل استقطاب وتحفيز الموظف للوصول إلى درجة الرضا الوظيفي ومن ثم تحقيق الانتماء التنظيمي، فإذا تحقق هذا المفهوم في نفوس الأفراد العاملين ضمن المنظمة الاستقرار والنجاح والتطور.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

1. ماهية الانتماء التنظيمي:

أ - لغة:

انتماء مصدره الكلمة انتمى أي عرف بانتمائه إلى قبيلة كذا أي انتسابه إليها. ومعنى انتمائية مصدر صناعي من انتماء وهي نزعة تجعل الفرد يتمسك بمجتمعه بكل ما يحمله من قيم وعادات وأفكار لغة. (معجم قاموس المعاني).

ب - اصطلاحاً:

وورد تعريف الانتماء بمعنى التبعية ضمن المصطلح الانجليزي (belongingness) كلمة مشتقة من الفعل belong بمعنى ينتمي أو ذو علاقة وثيقة، يتمتع بالعلاقات الاجتماعية الضرورية للانتماء في الجماعة، حيث انه شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي إلى جماعة مختارة يطمئن لها (حبالى، 2015، صفحة 61) أي أن الانتماء بصورة عامة هو الانتساب الحقيقي إلى أمر معين فكراً وتجسده الجوارح عملاً (الكراسنة، مساعدة، جبران، و الزغبى، 2010)

كما يعد مفهوم الانتماء من أكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية بشكل عام إلا انه لم ينل الاهتمام الكافي من جانب المختصين في مجال العلوم الإنسانية حيث يعتريه كثيراً من الخاط والتضارب فهنا من يرى الانتماء بأنه ضرورة أن يكون الفرد جزءاً من الجماعة أما الارتباط بها فيخضع للسعي العام للفرد نفسه وهناك من يرى ضرورة انتقال الانتماء على الجانبين أي كون الفرد جزءاً من الجماعة وارتباطه بها في الوقت نفسه (بشير المغربي، 2016، ص 227).

- موقف الإسلام من الانتماء:

أمر الإسلام بمخالطة الجماعة وعدم مفارقتها وجعل الذي يخالط الناس ويصبر على أذاهم خير من الذي لا يخالط الناس ولا يصبر على أذاهم. ويظهر ذلك في مظاهر عديدة مثل صلاة الجماعة في المسجد، فقد حث الإسلام على الألفة والتعاون بين الناس كما في الحديث الشريف بعد قول رسول الله ص «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى».

ودعا الإسلام إلى الوحدة والتمسك بمبادئ العقيدة والالتفاف حولها ليمنحهم تلك القوة ونهى عن التفرقة التي تسبب الضعف في قوله تعالى: ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿ (سورة آل عمران: الآية 105)، وقوله أيضا: ﴿لَوْ أَنفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلْفَتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلْفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ (سورة الأنفال: الآية 63).

أما الانتماء التنظيمي حسب النظرية الإدارية الإسلامية فينعكس أصلا عن الولاء و الانتماء للمبادئ المنبثقة عن العقيدة الإسلامية تلك المبادئ تحدد سلوك العاملين في مواقفهم التنظيمية بما يرضي الله فيطلبون ثوابه ويجتنبون عقابه فمعيار المسؤولية ومعيار الانتماء عندهم قوة معيار ذاتي داخلي يدفعهم لإتباع السلوك الايجابي في عملهم مثل الإلتقان في العمل والصدق والإخلاص والأمانة والمحافظة على أوقات العمل كما أن ولاءهم وانتماءهم لتنظيماتهم مستمدة بالدرجة الأولى من ولاءهم لعقيدهم هذا الولاء الذي يحقق للتنظيم السمعة الطيبة والمكافأة العالية (بشير المغربي، 2016، ص237).

2. مفهوم الانتماء التنظيمي:

ورأى كل من هيربرت سايمون H.simon وجيمس مارش J.march أن الانتماء التنظيمي ينطوي على علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم الرسمي مقابل ما يقدمه الأخير لهؤلاء من مكاسب، وحواف ورواتب سنوية(الساسى, عيساوي, 2019، ص160).

من أبرز التعريفات التي لاقت صدى وقبولاً واسعاً لدى العديد من الباحثين هو التعريف الذي قدمه كلا من بورتر وستيرز ومودي (1974) porter.steers.mowdy (فقد عرفوا الانتماء التنظيمي وماهيته " على أنه مدى قوة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها أي انه يعبر عن ميول الفرد المواتية حيال منظمته واستجابته الايجابية لها بصفة عامة وارتباطه بل والتصاقه بها ككل متكامل باعتباره مواطنا تنظيميا، ومما تقدم أن الأفراد الذين يبدون درجة مرتفعة من الانتماء التنظيمي يتمتعون بما يلي :

- أ. قبول أهداف وقيم منظماتهم بدرجة ملحوظة والتزامهم بها.
- ب. توفر الرغبة عندهم لبذل أقصى جهد ممكن من اجل صالح تلك المنظمات.
- ج. وجود استعداد قوي لديهم للاستمرار في العمل (عشوش ، محمد ايمن عبد اللطيف، 2016، الصفحات 831-832).

ويعرف "ماكشيللي" MAKCHILLY الانتماء التنظيمي بأنه " الإحساس بالجماعة التي توجد فيها ونشعر بأننا جزء منها، وعليه فالانتماء هو عملية تما هي شخص مع الجماعة وذلك باتخاذها مرجعية

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

الهوية الاجتماعية ويظهر ذلك في التعلق العاطفي للجماعة وتبني قيمها ومعاييرها وعاداتها ومشاعر التضامن مع بقية الأفراد المنتمية للجماعة مع مواداتهم وتقديرهم(محمدي، 2016، ص 103).

وعرفه جريجسون وستيوارت 1992 Gregersen and Stewart "الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية"(سلامة، 2003، ص 40).

وعرفه كوري ورفاقه 1996 بأنه "مدى التفاف والتطابق من قبل العاملين مع التنظيم وقالوا ان الفرد الذي يتمتع بمستوى عالي من الانتماء والولاء" وتكون لديه نفس الصفات التي اوردها بورتر ورفاقه 1974 والتي تمت الإشارة إليه سابقا (محمدي، 2016، ص 110).

وعرفه أيضا لوثنانز 1986 Luthans أن الانتماء التنظيمي هو ذلك الموقف الإنساني الايجابي المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظماتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها والارتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها(سلامة، 2003، ص 41).

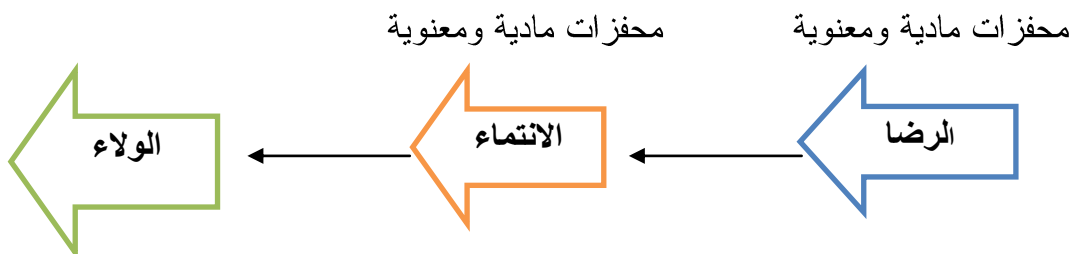
ويرى هلابينيالك والتو (Hrepieniak et Allutto 1972) الانتماء التنظيمي انه: " ظاهرة تنشأ نتيجة لعلاقات التبادل بين الفرد والمنظمة وتستمر باستمرار هذه العلاقة "

ويرى كل من قرجسن وستورت« (Gregersen et Stewart 1992) بان الانتماء التنظيمي يعني الرغبة في عدم ترك المؤسسة بالرغم من وجود حوافز خارجية " (حبال، 2015، ص 63)

مما سبق نستخلص مفهوم مشترك للانتماء التنظيمي فهو: "سلوك يتخذه الفرد اتجاه الجماعة أو المنظمة التي ينتمي إليها يعكس هذا السلوك مدى قوة العلاقة والترابط بين الفرد العامل والمنظمة التي ينتمي إليها ويمد العامل بدافعية في سبيل ما يؤمن به لتحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة."

وهذه العلاقة تنمو نموا بطيئا لكنها تكون ثابتة بمرور الزمن ويتعزز هذا الشعور لدى العامل من خلال ما يتلقاه بالمقابل من حوافز سواء كانت مادية أو معنوية.

الشكل رقم (01): يوضح مراحل تطور سلوك الفرد العامل اتجاه المنظمة



الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطلبة

3. ماهية جماعة العمل:

-تعريف الجماعة:

هي وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد يتوفر لديهم الإدراك الجماعي لوحدهم من خلال تفاعلهم الاجتماعي لوحدهم من خلال اللغة التي تعتبر أداة الاتصال بين المجموعة ويسهم في تحقيق أهداف مشتركة مع مراعاة إشباع الحاجات الفردية لكل فرد من أفراد الجماعة وهذا يعني أن هناك علاقة متبادلة بين أفراد الجماعة (عبد المجيد و فيلة، 2005، ص 94).

- تعريف جماعة العمل:

على ضوء دوافع وحاجات وقدرات واستعدادات وخبرات ومؤهلات الأفراد يلتحق الأفراد بالعمل في منظمات الأعمال بالتحاقهم بالعمل يأخذون أماكنهم على الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو المنشأ وتنشأ بين الأفراد علاقات وتتم بينهم اتصالات يحتمها العمل وتستمر هذه العلاقات والاتصالات وتقوى بمرور الأيام وتتكون روابط وعلاقات اجتماعية.

إن جماعة العمل هي عبارة عن وحدة اجتماعية أو كيان اجتماعي يضم عددا من الأفراد العاملين موظفين أو عمال يعملون في أقسام مختلفة يؤديون أدوارا معينة محددة تتفق وظروف كل فرد وتجمعهم أهداف مشتركة وتربطهم علاقات متعددة وتسودهم قيم واتجاهات وقواعد سلوكية معينة وتنتشر بينهم بينهم مشاعر وأحاسيس ووجدانيات، وتتسم جماعة العمل بعدة خصائص يمكن استخلاصها فيما يلي:

- إن العلاقات التي تنشأ بين أفراد جماعات العمل تأخذ صفة الدوام والاستمرار والانتظام للقابلية والزيادة والتطور.

- للجماعة أهداف تسعى إلى تحقيقها منها أهداف خاصة بمستويات أداء العمل في المنظمة وأهداف خاصة بإشباع رغبات الأفراد.

- إن لكل فرد في جماعة العمل دور يلعبه بصفته الوظيفية وهذه الأدوار عادة تتوقف على عدد من العوامل كالسن والخبرة والمؤهل والاستعدادات والقدرات وبناء الشخصية

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

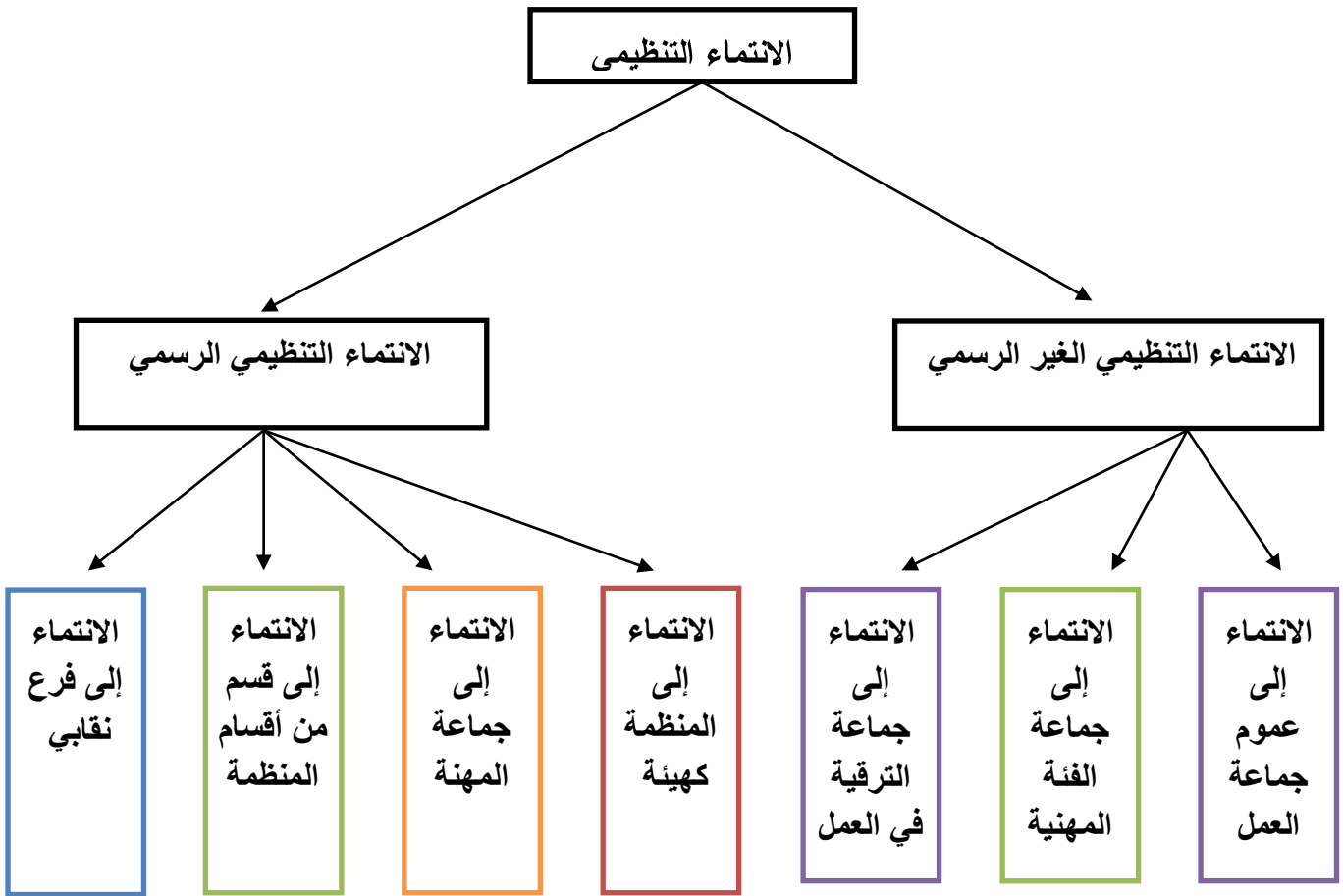
- باعتبار أن جماعة العمل ما هي إلا جماعة مصغرة من المجتمع الكبير فقد تسود بينهم نفس المشاعر والأحاسيس من سرور وحزن وكره (عبد المجيد و فيلة، 2005، صف 98).

- تفاعل الفرد مع الجماعة:

تتأثر اتجاهات الأفراد بالتنظيمات الجماعية التي يتعامل معها أو كونه عضو فيها، فكل تنظيم أو جماعة لها عادات وتقاليد ومبادئ تعتنقها ودرجة تأثيرها على الفرد كعضو فلاشك أنها تساعد في تحديد وتكوين اتجاهاته وان يسلك سلوكا معيناً بطريقة معينة متأثراً باتجاهات ومعتقدات الجماعة التي ينتمي إليها، لكن درجة التأثير نسبية تختلف من فرد إلى آخر حتى لو كان عضواً في أكثر من جماعة، وهذا يتوقف على دوره داخل الجماعة أو الجماعات التي ينتمي إليها فإذا كان له دور فعال فدرجة تأثيره باتجاهات الجماعة يكون ضعيف لا شك أن هذا يؤثر على عضويته وبالتالي قد تجبره على الالتزام بمبادئها أو الانسحاب منها (باشري، 2017، صفحة 54).

فالمنظمة هي جماعة رسمية، ولكن ليس كل جماعة رسمية هي منظمة، فيراها محمد علي محمد 1986 في كتابه علم الاجتماع التنظيم ان "المنظمة تعتبر جماعة على درجة من التنظيم والانتظام ويمكن القول ان كل منظمة هي جماعة رسمية لكن ليس كل جماعة رسمية منظمة لذلك نستطيع التفصيل بان هناك اشكالا عدة للانتماء التنظيمي بناء على تعدد الجماعات" كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (02): يوضح أشكال الانتماء التنظيمي بناء على تعدد الجماعات



الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

المصدر: (محمدي، 2016، ص 104)

ويبرز مفهوم الانتماء إلى الجماعة في علم النفس وحسب مانوه به لورنزي سيولدي Lorenzi-Cioldi هو ما يسمح لكل فرد بالتعريف الذاتي لنفسه والظهور كشخص متوحد مع الكل، فالانتماء حسب ماسبق هو اكتساب سلوك الجماعة والتوحد معها واكتساب هوية يعرف الفرد بها نفسه، وتعود أبحاث الانتماء إلى المؤسسة أو الانتماء التنظيمي إلى الباحث الاجتماعي الشهير "إتو نمايو" من خلال بحثه حول طبيعة الإنسان، حيث يوضح ذلك قائلاً: "أن الخطأ الكبير في الثورة الصناعية هو جعل العامل غريب عن ماهو جزء كبير من ماهو مهم في الحياة، ويؤكد على أن العامل يظهر حاجته إلى الانتماء بقلقه حول قبوله من طرف جماعة العمل أكثر من ، وفيما يتعلق بنظرية تايلور فيرى الباحث مايو أن النظرية أكدت فقط على أن هذا القلق يتعلق بكل ماهو عقلي أو موضوعي لكن كان عليها النظر من جانب وجدانياً وشعورياً.

إن وعي الباحث " مايو " بأهمية العلاقات الإنسانية و بأهمية مفهوم الانتماء داخل المنظمات يؤكد على أهمية هذا المفهوم باعتباره عنصر يعبر عن العلاقة بين العامل والمؤسسة التي توظفه ، فالانتماء ظاهرة من ظواهر العلاقات الإنسانية وحاجة ضرورية للحفاظ على الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد ، فقد أظهرت أبحاث "مايو" أن زيادة الإنتاج كان نتيجة المواقف الاجتماعية التي وضعت فيها العاملات وقد سمحت عبر التبادلات والتعاون إظهار الشعور بالانتماء إلى المجموعة أكثر من الظروف الخارجية كالإضاءة ودرجة الحرارة والرطوبة " (الساسبي، عيساوي، 2019، صفحة 160).

3. أسس تحقيق الانتماء:

- من أجل تحقيق الانتماء لابد من توفر مجموعة من الأسس، وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:
- يجب أن تكون الثقافة التي ينتمي إليها محققة لحاجاته، ومن ثم يجد راحة نفسية عندما يندمج مع جماعة ينفق معها في المعايير، والقيم ويشعر بالرضا عندما يقوم بعمل من الأعمال، وتقبله الجماعة بالقول، والاستحسان.
- لابد أن يكون لدى الفرد على استعداد للقيام بدوره كعضو في الجماعة، ويتضمن ذلك أنواع معينة من

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

السلوك من جانب الفرد، وكذلك استجابات معينة من الآخرين، حيث أن الفرد يقوم بدوره الاجتماعي دون أن

يتبع المعايير المشتركة التي تتحدد على أساسها الأدوار الاجتماعية، مع ضرورة وجود خبرة مع الجماعة

مما يؤدي إلى اتساقها وتكاملها. ومن بين نتائج الانتماء للجماعة هو أن يصبح ما يرغب الفرد في عمله هو نفسه ما يدركه على أنه مطلوب منه ولا بد عليه القيام به، نتيجة القيام بدوره في المجتمع. يتكون الانتماء في جزء كبير منه من الاعتقاد بأن الفرد له مكانته في عالم الواقع وكذلك الجماعة المترابطة فيما بينها هي التي تكون لدى أفرادها إحساسا قويا بالانتماء إليها(محمدي، 2016، ص51).

5. بعض المفاهيم المرتبطة بالانتماء التنظيمي.

1.5 الانتماء الوظيفي:

الانتماء التنظيمي هو غير الانتماء الوظيفي وان كان بين هذه المصطلحات علاقات مترابطة فهناك خلط بين المصطلحات خاصة بعد ترجمتها من اللغة الأجنبية فالبعض يتعامل مع الانتماء التنظيمي على انه الالتزام وتعامل البعض على أن الانتماء الوظيفي على انه الانتماء التنظيمي والبعض الآخر يخلط بين الولاء والانتماء ولكن كلها تبقى تصب في علاقة الفرد مع المنظمة التي يعمل بها ولكن كل علاقة لها درجة، فالانتماء التنظيمي او المؤسسي هو الانتماء للتنظيم أو المؤسسة أما الانتماء الوظيفي فهو انتماء للوظيفة والأول اعلى درجة واكثر اهمية(حبالي، 2015، الصفحات 63-64).

2.5 الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة التي أخذت قسما كبيرا واهتماما خاصا من قبل الباحثين والمختصين في العديد من المجالات سواء علماء الاجتماع أو الإدارة والسلوك التنظيمي وعلماء النفس العمل والتنظيم لكونه يهتم بمشاعر الفرد كمورد بشري يشغل وظيفة إدارية أو عامل بمصنع اتجاه بيئة عمله الداخلية والخارجية بوجه عام سواء كانت هذه المشاعر سلبية أم إيجابية.

كان بورتر (Porter et al.) 1974 من أوائل المتكلمين في هذه العلاقة ، وقد توصلوا إلى أن الرضا الوظيفي هو بعد مستقل بالنسبة للانتماء التنظيمي حيث رأوا بأن الرضا الوظيفي يشير إلى نتيجة مباشرة لبيئة العمل فهو يتشكل بعد الالتحاق بالمنظمة مباشرة.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

أما الانتماء التنظيمي ونظرا لاتساع مفهومه، فقد اعتقد بأنه يتطور ببطء ولا يكون إلا بعد تعرف الأفراد على ثقافة وقيم المنظمة وأهدافها بل و التوافق معها مما يتطلب وقتا في العادة أكثر امتدادا من الوقت اللازم لتحقيق الرضا (عبد القادر، 2016، صفحة 63).

3.5 الولاء التنظيمي:

حظي موضوع الولاء التنظيمي باهتمام كبير من طرف الباحثين سواء من جانب علماء النفس أو علماء الاجتماع منذ فترة زمنية منهم بروس Brosse فينظر للولاء التنظيمي بوصفه " المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة والود والصدقة المؤثرة في اتجاه تحقيق الأهداف وقيم المنظمة أو التنظيم وان الولاء التنظيمي، نتاج تفاعل عناصر ثلاثة وهي:

- التطابق: وهي تبني أهداف وقيم وسياسة التنظيم باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل في التنظيم.
- الاستغراق: المقصود به الانهماك والانغماس النفسي في الأنشطة ودور الفرد في العمل.
- الإخلاص والوفاء: المقصود به الشعور بالعاطفة ولارتباطه القوي إزاء المنظمة (عبدو و كريري، ص 05).

ومما سبق تعريفات نرى أن الولاء التنظيمي هو أعمق وأعلى درجات الانتماء التنظيمي فهو اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف المنظمة وتطابقها وأهداف الفرد.

4.5 الالتزام التنظيمي :

يشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة.

ويعرف جونسون Jounson

يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي وقد وضعت عدة تعاريف للالتزام التنظيمي وعرفه Shim و JOO بأنه " انتماء الفرد وتعلقه بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة " فالالتزام يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للفرد والذي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل ومستوى غيابهم والشعور بالاستقرار الوظيفي لدى الأفراد وبالتالي يزيد مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل الخلافات والصراعات داخل المنظمة. (القرني، 2017، صفحة 334)

5.5 التماثل

(1999) بأنه "عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال أن الرغبات الفرد تندمج مع رغبات المنظمة ما ينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات".

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

ويرى كارول(2001)caroL بان "التمائل يتكون بعدة طرق إحدى هذه الطرق يتم من خلال تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة، أما الطريقة الأخرى والأكثر حداثة لتكوين مفهوم التماثل تتم بمساعدة نظرية الهوية الاجتماعية"(عبدالمجيد، 2017، صفحة 436).

6.5 الهوية التنظيمية:

تتضمن الهوية التنظيمية كل ما يشعر به الأفراد داخل المنظمة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم سواء كانت قيما أو فلسفة أو كهيكل تنظيمي أو أنماط قيادية لذلك هي تتشكل نتيجة تفاعل العديد من العوامل والمؤثرات. وعرفها كل من (Jessica R.M & PETERW.S2018) "بأنها ترتبط بالنسبة الحياتية وهي مرحلة التحاقه بالعمل ويقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها الفرد مندمج بالعمل وتشتمل على جميع عمليات تطوير المهارات والقدرات الخاصة بالعمل واكتشاف مجموعة من أنماط السلوك التي تتناسب مع العمل وينتج عنها عملية التكيف مع معايير جماعة العمل وتتكون من خلال جهود القادة لإتمام عملية التنشئة التنظيمية وذلك من خلال تقريب الهوية الثقافية بين العاملين من خلال الهوية التنظيمية". إن ترسيخ مفهوم الهوية التنظيمية لدى العاملين يجعلهم حريصين على نمو وبقاء واستمرار المنظمة ونجاحها هو تبنيها لمجموعة من القيم والمبادئ والتي تعكس مدى ولاءهم وانتماءهم لهذه المنظمة. (متولي و كشكوشة، 2021، ص 52).

7.5 الاغتراب:

يمكن الإشارة إلى أن الاغتراب يظهر تناقضا بين الفرد وجماعته على مستوى الأهداف والقيم، على خلاف الانتماء الذي يظهر فيه توافق بين الفرد والجماعة كما يظهر الاغتراب خلا في إشباع حاجتين أساسيتين هما من صميم مكونات الانتماء:

- الحاجة إلى النظام والمعنى: فالإنسان يصاب بالقلق من الإبهام والغموض والأحداث المستعصية على فهمه والتي لا يستطيع التحكم فيها، ولذلك يسعى إلى صياغة تصورات يفسر بها معنى العالم الذي فيه وعلاقته به، وهذا ما يحدث في المنظمة إذا كان الاتصال التنظيمي غير فعال وكانت أهداف التنظيم غير واضحة.
- الحاجة إلى القبول الاجتماعي والانتماء: حيث أن الفرد يتعلم أنه حين يسلك سلوكا يستحسنه المحيطون به فإنهم يكافئونه، بينما يتسبب السلوك المرفوض اجتماعيا في عقابه، لذلك يحرص الشخص على

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

الحصول على التقدير الايجابي من أشخاص الذي يلعبون دورا مهما في حياته، ويحاول أن يحافظ على انتمائه. وعليه يمكن للقائد في المنظمة أن يساعد العاملين على إشباع هذه الحاجة إذا كان الاتصال التنظيمي فعال وكانت أهداف التنظيم واضحة(محمدي، 2016، صفحة 63).

6. أهمية الانتماء التنظيمي:

يعد الانتماء التنظيمي أحد مظاهر الترابط بين الفرد والمنظمة والذي حظي باهتمام كبير بين كل من المديرين من العلماء السلوكيين. وتجدر الإشارة إلى هناك العديد من الأسباب التي أعطت الانتماء هذه الأهمية:

- إن النظريات التي تقوم على أساسها موضوع الانتماء التنظيمي تقترح أن انتماء الفرد لأي منظمة يجب أن يكون عامل تنبؤ موثوق بسلوكيات معينة، خصوصا ترك العمل، ذلك أن الأفراد المنتمين هم أكثر احتمالا بأن يبقوا في المنظمة ويعملوا على تحقيق أهدافها.
- إن مفهوم الانتماء التنظيمي استقطب اهتمامات كل من المديرين والعلماء السلوكيين كونه من السلوكيات المرغوبة التي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى أعضائها.
- إن التوسع في فهم الانتماء التنظيمي ربما يساعد في فهم طبيعة العمليات النفسية التي يختارها الأفراد كي يتكيفوا مع بيئتهم الداخلية والخارجية.
- وتوجد أيضا نقاط أخرى تبرز أهمية الانتماء التنظيمي:
- المشاركة الفاعلة من قبل الأفراد في بناء المنظمة واستقرارها وتطورها.
- إن ارتفاع الانتماء التنظيمي لدى العاملين يجعل المنظمة تتفادى مزيدا من التكاليف من جراء الغيابات والسلوكيات السلبية كالاحتجاجات والإضرابات.
- يرفع الانتماء الروح المعنوية للأفراد العاملين مما يؤثر في عملية الإبداع لدى العاملين (محمدي، 2016ص 49).

7. آثار الانتماء التنظيمي:

1.7 تأثير الانتماء التنظيمي على الفرد:

ويأتي من خلال الأداء المتميز حيث يؤثر الانتماء التنظيمي على الفرد إلى قسمين:

القسم الأول: ويتمثل في آثار الانتماء التنظيمي على الفرد خارج نطاق العمل وتنقسم هذه الآثار إلى نوعين:

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

• الأثار الإيجابية: تتمثل في أن الانتماء التنظيمي يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل في المنظمة كما يجعله يستمتع عند ادائه لعمله الأمر الذي ينعكس على رضاه الوظيفي ورضا الفرد الوظيفي يجعله يتبنى أهداف التنظيم ويعتبرها أهدافه وبالتالي يعمل جاهداً لتحقيق تلك الأهداف.

وكذلك فإن آثار الانتماء التنظيمي تنعكس حتى على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل حيث يتميز الفرد ذو الانتماء التنظيمي المرتفع بدرجات عالية من السعادة والراحة وأيضاً خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع قوة علاقاته العائلية.

• الأثار السلبية: فإن الانتماء التنظيمي يجعل الفرد يوجه ويستثمر جميع طاقاته في العمل ولا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل وهذا بدوره يؤدي إلى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين إضافة إلى ذلك فإن العمل وهمومه تسيطر على تفكيره خارج العمل وبالتالي يصبح دائم التفكير في عمله.

-القسم الثاني: فيتمثل في آثار الانتماء التنظيمي على المسار المهني للفرد: فالموظف ذو الانتماء التنظيمي المرتفع يكون مجداً في عمله وبالتالي يكون أسرع ترقية وتقدماً في المراتب الوظيفية كذلك فإن الانتماء التنظيمي المرتفع يجعل الفرد أكثر إخلاصاً واجتهاداً في تحقيق أهداف المنظمة التي يعتبرها أهدافه كما أنه يرى أن من مصلحته النهوض بالمنظمة لثقتة أن المنظمة ستكافئه على ولائه وإخلاصه وأدائه المتميز (ابو صاع، ابو سمرة، و جبارين، ب س، ص 10).

2.7 تأثير الانتماء التنظيمي على المنظمة:

يؤثر الانتماء التنظيمي على المتغيرات التنظيمية التالية:

-الأداء المتميز: يؤثر الانتماء التنظيمي على فعالية وكفاءة المنظمات لما له من تأثير على أداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الانتماء من أهم مقومات الإبداع الوظيفي كما يشير الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الانتماء التنظيمي والإبداع الإداري كما توصلت إحدى الدراسات إلى أن للانتماء التنظيمي تأثيراً مباشراً على الأداء الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية (الخبرة - مستوى التعليم - الجنسية - العمر) (ابو صاع، ابو سمرة، و جبارين، ب س، صفحة 10).

- دوران العمل: تشير بعض الدراسات إلى أن زيادة الانتماء التنظيمي لدى العاملين يقلل معدلات دوران العمل. وتشير دراسات أخرى إلى أن الانتماء التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على نية ترك العمل فالانتماء التنظيمي له تأثير سلبي قوي على نية ترك العمل فالعامل الأقل انتماء أكثر ميلاً لترك العمل.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

كما أن الانتماء التنظيمي يساعد إلى حد كبير على انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن العمل.

ومن ناحية أخرى وجد أن هناك علاقة عكسية بين الانتماء التنظيمي والغياب عن العمل أو تركه وهناك العديد من الفوائد التي تجنيها المنظمة عن طريق التقليل من نسبة الغياب وترك العمل وتتمثل فيما يلي:

- التقليل من المصاريف الإدارية المرتبطة بعملية التوظيف والاختيار والتدريب للأعضاء الجدد.
- انخفاض الإنتاجية فعند تدريب عامل جديد ستخفض إنتاجيته على الأقل أثناء فترة التدريب.
- الغياب عن العمل أو تركه من قبل بعض الموظفين قد يكون له أثر سلبي على معنوية الموظفين المنتقلين الجدد الأمر الذي قد يزيد من عدد من يغيب أو يترك العمل وهذه المشكلات تكون أكثر عمقا عندما تكون بين القادة والإداريين أصحاب المناصب العليا. (فودة ع.، 2007).

8. مراحل تطور الانتماء التنظيمي:

يمر الانتماء التنظيمي عبر المراحل التالية:

- **مرحلة الإذعان:** تكون في بداية انضمام الفرد إلى المنظمة، حيث يتم تبني الاتجاهات والسلوكيات بهدف الحصول على المكاسب، بدون اقتناع بها.
- **مرحلة التطابق:** وفيها تصبح رغبة الفرد في الاستمرار في المنظمة هي سبب تقبله لسلطة الآخرين، حيث يشعر بالفخر كونه جزءا منها يحترم قيمها ويطبقها، ولكن دون تبنيها كما لو كانت قيمه الخاصة.
- **مرحلة التبني:** في هذه المرحلة يتبنى الفرد قيم وأهداف المنظمة، نتيجة شعوره بأن في تحقيق أهدافها تحقيقا لأهدافه، وأن دفاعه عن قيم المنظمة هو في الأصل دفاع عن قيمه (سونة و ويرقي، 2019، الصفحات 990-991).

9. أبعاد الانتماء التنظيمي:

التفتت الدراسات العلمية الميدانية إلى تحديد عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الانتماء وطبيعة تأثيره في إحداث تغييرات تنظيمية وسلوكية ويعتبر **بورتر porter** رائدا من خلال إسهاماته في تحديد أبعاد الانتماء ويعود التفرقة بين عوامل الانتماء إلى الدراسة التي أجراها **انجل وبيري Angle et perry** إلى أن الانتماء يتضمن بعدين هما الانتماء الوجداني (العاطفي)، الانتماء البقائي (الاستمراري) وعرف الباحثان آلن وماير 1990 بنموذج الثلاثي وهو:

1.9 الانتماء العاطفي:

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

وهو شكل من أشكال الانتماء ويشير ارتباط الفرد العامل شعوريا ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه مؤمن بأهدافها وقيمها ويبدل جهدا في تحقيق تلك الأهداف.

كما يعرف الانتماء العاطفي بأنه " الإحساس الذي يتولد لدى الفرد الموظف نحو البقاء في التنظيم ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي مع إجراءات تنفيذ العمل والأهم من ذلك المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم سياسات المنظمة العامة".

ويشير **انجل وبيري Angle et perry** إلى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الانتماء العاطفي المرتفع يستمرون في العمل بالمنظمة لأنهم يريدون الاستمرار بناء على رغبة وشعور ايجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو التنظيم. (حبالى، 2015، ص 61).

2.9 الانتماء الاستمراري:

ويشير هذا النوع من الانتماء إلى رغبة الفرد في الاستمرار بسبب اعتقاده أن انفصاله عن المنظمة سيعود عليه بالخسارة لقلّة البدائل والخوف بأنه لن يلقى نفس الامتيازات في أي منظمة أخرى. كما يعرف الانتماء الاستمراري بأنه "ميل الفرد للاستمرار في عمله في المنظمة بسبب الخسائر التي يتحملها بسبب تركها فهذا النوع من الانتماء يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة بين الفرد والمنظمة أكثر كونه عملية عاطفية أو التزام أخلاقي" (بغدود، 2020، ص 492).

حسب **الن وماير وسميث (Allen et Mayer et Smith)** " يعكس هذا البعد ميل الفرد للاستمرار في العمل بالمنظمة بسبب الخسائر التي سيتحملها إذا ترك المنظمة ويتفق هذا المفهوم مع مدخل التبادل وتعتبر درجة ولاء وانتماء الفرد في هذه الحالة محكومة بالقيمة الاستثمارية والمادية التي يمكن أن يحققها الفرد العامل من خلال استمرار بقاءه في المنظمة ". (حبالى، 2015، ص 68)

فالانتماء المستمر يتحقق نتيجة الامتيازات التي يتحصل عليها الفرد من المنظمة.

3.9 الانتماء المعياري:

يعكس الانتماء المعياري إحساس الفرد بوجود التزام الفرد بالبقاء بالمنظمة بسبب قيمه ومبادئه التي اكتسبها سواء قبل أو بعد التحاقه بالعمل بالمنظمة التي ينتمي إليها، إذا فهو التزام أدبي.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

فمثل هؤلاء الأفراد يأخذون بعين الاعتبار انعكاسات تركه للعمل على المنظمة أو بين زملائه. فهو لا يريد أن يترك انطباعات سيئة من وراء اتخاذه لمثل هذه القرارات، كما يعرف أيضا ذلك الانتماء المبني على شعور الفرد بواجب الاستمرار بالمنظمة وأن قرار البقاء فيما هو القرار الصحيح، حيث يعتبر الفرد قيم وأهداف المنظمة هي جزء من قيمته وأهدافه" (سونة و ويرقي، 2019، ص 991).

حسب آلن وماير وسميث Allen et Mayer et Smith : " هو الإحساس الذي يتولد لدى الموظف بالالتزام نحو البقاء في التنظيم، ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين" (حبالي، 2015، ص 68).

10. عوامل تنمية الانتماء التنظيمي:

تتمثل عوامل تنمية الانتماء التنظيمي فيما يلي:

- إشباع حاجات الفرد العامل في المنظمة : يسعى الفرد من خلال العمل المتاح له لإشباع حاجاته الطبيعية فإذا عملت المنظمة على توفير مسببات تحقيقه لإشباع حاجاته فإنه يتولد لدى الفرد العامل الشعور بالرضا عن عمله مما يولد لديه الراحة النفسية والاطمئنان وهذا يؤدي إلى تحقيق الانتماء.
- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار : كلما وضحت أهداف المنظمة لدى الفرد يزيد فهمه لها وكلما كانت محددة يجنبنا ذلك الوقوع في الصراع الذي يحدث داخل المنظمة في حال غموض الأدوار.
- وضع خطة عمل ونظام للحوافز والترقيات : تعتبر الحوافز من أهم الأسباب التي تدفع العاملين للاستمرار لعملهم وتعتبر وسيلة ناجعة تنتهجها المنظمة كوسيلة لإشباع حاجات العامل وتعتبر كمقابل لجهد وإخلاصه في العمل المطلوب منه فإذا توفرت زادت معدلات الرضا وزيادة الولاء وتعزيز انتماء العامل للمنظمة.

مشاركة العاملين : وهي تمكين العاملين من المساهمة بأفكارهم وقدراتهم ومؤهلاتهم في عملية اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية التي من شأنها تقوية الروابط بين أفراد الجماعة من خلال اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة فأوضحت العديد من الدراسات أن المشاركة تزيد من انتماء العاملين للمنظمة وتجعل العاملين أكثر ارتباطا ببيئة عملهم.

تحسين المناخ التنظيمي وبيئة العمل : وهي الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها الأفراد ويفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية لتظهر مواقفهم واتجاهاتهم التي تحدد سلوكهم ودرجة انتماءهم (الانتماء التنظيمي وعوامل تنميته، 2012).

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

11. العوامل المؤثرة في تنمية الانتماء التنظيمي:

هناك العديد من العوامل المؤثرة في الانتماء التنظيمي نذكر منها:

طول مدة الخدمة: حيث أن الأفراد الأطول في الخدمة في منظمة معينة هم الأقوى في درجة انتمائهم لها، وذلك لأن الأطول في مدة الخدمة هو الأقل رغبةً في ترك العمل فيها اختيارياً.

الترقية: تؤثر ترقية الأفراد لأعلى أو التحرك التنظيمي الصاعد للأفراد على الانتماء التنظيمي، فالفرد الذي يتحرك لأعلى هو الأكثر انتماءً لمنظمتة.

الإجراءات الإدارية: أو نمط الإشراف من المديرين يؤثر في الانتماء وقد ظهر أن المشرف الذي يسهل للعاملين إشباع احتياجاتهم، ويتيح لهم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات هو الذي يعمل على زيادة انتمائهم لمنظماتهم، أكثر من ذلك المشرف الذي لا يتيح لهم فرص المشاركة.

المشاركة في اتخاذ القرارات: وتؤدي المشاركة في المنظمة إلى تسهيل تحقيق أهداف الفرد ضمن

أهداف

المنظمة، مما يسهم في الاتجاه نحو الانتماء، ويميل الفرد إلى الانتماء للمنظمة التي تمكنه من ممارسة التفاعلات مع الآخرين أكثر من المنظمة التي لا تتيح الفرص لذلك.

وسيلة للحصول على المكانة الاجتماعية: يعد الانتماء وسيلة لحصول الفرد على المكانة الاجتماعية

والتي من الممكن أن تتحقق بالانتماء إلى قسم معين في المنظمة، إلا أنه في الظروف العادية تتحقق تلك المكانة من الانتماء مع المنظمة ككل، وبالتالي فإن المنظمة الأكثر إنتاجاً لمنتجات متميزة،

والمنظمة الأكبر في الحجم والأقوى في المكانة المهنية يكون العاملون فيها أكثر انتماءً من غيرهم في المنظمات الضعيفة والصغيرة، والمنظمة الأسرع في النمو تحرز انتماءً أكبر من المنظمة ضعيفة

النمو.

خبرة الفرد: حيث أن الأفراد الذين لديهم خبرة محدودة بالمنظمات الأخرى ومكانتها، هم الأكثر قوة

في توحدهم مع منظماتهم من الأفراد الذين لديهم خبرة واسعة بالمنظمات البديلة، والأفراد الذين لديهم

مستوى

تعليمي أقل من المستوى التعليمي السائد في المنظمة أو متجانس معه أكثر قوةً في توحدهم من الأفراد

الذين مستوى تعليمهم أعلى من مستوى التعليم السائد في المنظمة. (درويش، 2015، صفحة 50)

12. نظريات الانتماء التنظيمي:

1.12 نظرية الانتماء إلى الجماعة: (ماكميلان و تشافيز 1986)

عرف كل من ماكميلان وتشافيز الإحساس بالانتماء للمجتمع بشعور أفراد بالانتماء وبأهمية كل

فرد لدى الآخر ولدى الجماعة والإيمان المشترك بأن احتياجات الأفراد يلبها شعورهم بالالتزام بالبقاء

سويا.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

وتعد هذه النظرية أكثر صحة واستخداما في العديد من الدراسات النفسية واقتراحا انه يتكون من أربعة عناصر.

العضوية: تتضمن خمس سمات: الحدود، السلامة العاطفية، الشعور بالانتماء والهوية، الاستثمار الشخصي نظام رموز المشترك.

التأثير: يظهر التأثير على الجانبين يحتاج إلى الشعور بان لديهم بعض النفوذ في المجموعة، كما أن هناك حاجة إلى أن تترك المجموعة بعض التأثير على أعضائها للوصول إلى تماسك المجموعة واحد

العوامل الرئيسية في التنمية.

التكامل وتلبية الاحتياجات: يشعر أعضاء الجماعة بالمكافأة من خلال المشاركة في المجتمع.

علاقات عاطفية مشتركة: وتتضمن التاريخ المشترك أو أحداث شخصية مشتركة أو علي الأقل الارتباط بالتاريخ.

الديناميكية داخل وبين العناصر الأربعة: وهو العمل كفريق متكامل تتحقق فيه العضوية أي كل فرد هو عضو في الجماعة له تأثير على المجموعة يستثمرون جهودهم في تلبية حاجاتهم المشتركة واتخاذهم لرموز مشتركة تميزهم عن الجماعات الأخرى. (عبد العالي، 2013، ص3)

2.12 نظرية اترزيوني 1961:

يرى اترزيوني أن السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد هي نابعة من طبيعة اندماج الفرد في المنظمة وهذا الاندماج يسميه بالانتماء أو الالتزام يمكن أن يتخذ ثلاثة أشكال وهي:

الانتماء الأخلاقي المعنوي: ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظّمته والنابع من قناعة الفرد بأهداف المنظمة التي يعمل بها.

الانتماء القائم على المزايا المتبادلة: وهو يتحدد بمقدار ما تستطيع المنظمة أن تلبيه من حاجات الفرد حتى يتمكن أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها فهنا العلاقة هي علاقة نفع متبادلة.

الانتماء الاغترابي: وهو الجانب السلبي في العلاقة بين العامل والمنظمة التي يعمل بها حيث أن الاندماج غالبا ما يكون خارجا عن إرادته وذلك نظرا للقيود التي تفرضها المنظمة على العامل.

(بحباح، 2021، ص 38)

3.12_ نظرية ستيرز 1977 steers:

يرى ستيرز أن خصائص شخصية الفرد وخصائص العمل وخبرات العمل تتفاعل كمدخلات. وتكون لدى الفرد الاندماج بمنظّمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافه وقيمها وقبول هذه الأهداف، وبذل جهد أكبر في سبيل تحقيق هذه الأهداف مما يحقق التماسك وعدم رغبة الفرد في ترك العمل وقد

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

حصر ستيرز العديد من العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي حيث صنفها إلى مجموعات. (فودة، 2007)

• مدخلات الانتماء التنظيمي عند ستيرز.

- الخصائص الشخصية: الحاجة إلى الانجاز، التعلم، العمر، تحديد الدور.
- خصائص العمل: الرضا عن العمل ، التحدي في العمل ، فرصة التفاعلات الاجتماعية و التغذية الاسترجاعية.

- خبرات العمل: اتجاهات العاملين نحو التنظيم ، الرغبة والميل للبقاء في التنظيم ، انخفاض نسبة

دوران

العمل، الميل للتبرع بالعمل التطوعي لتحقيق أهداف التنظيم والميل لبذل الجهد لتحقيق انجاز أكبر. وكل هذه المدخلات تؤدي الى تعزيز الانتماء للوصول الى المخرجات التالية:

• مخرجات الانتماء التنظيمي:

-الرغبة في البقاء

وجود الإخلاص في العمل

أداء عال في العمل

-العضوية في المنظمة (حبالي، 2015، ص68)

4.12 نظرية ستيفنز وزملاءه:

أخذ الانتماء التنظيمي اتجاهين أساسيين:

• الاتجاه التبادلي:

وينظر هذا الاتجاه لمخرجات الانتماء التنظيمي كعمليات مساهمة متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها مع التركيز على العضوية الفردية كمحدد أساسي لما يستحقه العامل من المزايا والمنافع من خلال العملية التبادلية وبهذه الطريقة فان انتماء الفرد للمنظمة يزداد بزيادة ما يحصل عليه من الحوافز والامتيازات.

ويركز هذا الاتجاه التبادلي على قياس درجة رضا الفرد العامل على الحوافز المقدمة له من

المنظمة وإمكانية بقاءه فيها فإذا توافرت مزايا أخرى واقوي في منظمة أخرى فانه يترك منظمته ويلتحق بها.

• الاتجاه النفسي:

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

يوصف فيه الانتماء التنظيمي على انه نشاط وتوجه ايجابي للفرد اتجاه المنظمة وجهد مميز يبذله لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها ورغبته القوية في البقاء فيها ومن هذا الاتجاه النفسي يعتبر أن الانتماء التنظيمي هو التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة وهو أكثر شمولية من الاتجاه التبادلي. (بحباح، 2021، ص39)

5.12 نظرية المداخل البنائية:كانتر 1977 ومورقان 1983 فيرنانديز1985

يستهل علماء المداخل البنائية المحدثه مناقشاتهم حول المحددات البنائية للانتماء التنظيم بمبدأ رفض النظرة الاستاتيكية التي تصف العلاقة بين الفرد والتنظيم بالانعزالية بل تتصف العلاقة بالديناميكية العالية وترتكز على مناقشة العلاقات بين سلوك الفرد والرضا عن العمل لجماعات العمل واخلاقياتها لذلك يرى هذا المدخل ان الانتماء التنظيمي و الميكانيزم الأساسي للتحكم في سلوك الفرد داخل المنظمة وحددت في فرضيتين:

***الفرضية الأولى:** تشير إلى وجود علاقة قوية بين الانتماء التنظيمي وبناءات الفرصة وان لها دور حيوي في تحديد سلوك الفرد داخل المنظمة وطبيعة علاقتها بالفرد من خلال تفهم طريقته في كسب الخبرات وما يتمتع به الفرد من طموحات بالنسبة له ولزملاءه في العمل وإضافة إلى السن والمهارات المكتسبة وطموحات يسعى إلى تحقيقها والحوافز المقدمة له إضافة إلى إعطائه بعض من الحرية والسلطة في اتخاذ القرارات.

***الفرضية الثانية:** وتقضي بفهم سلوكيات الفرد داخل التنظيم عمليات التكيف حيث انه كما كان الفرد أكثر تكيفا في التنظيم كلما ازدادت فرص ترقيته وتحقيقه للانتماء لمنظمتة وهناك ثلاث مناحي للانتماء حسب ما اقترحه كانتر.

- **الانتماء المستمر:** تعرفه بأنه تفاني الفرد للبقاء في المنظمة.
- **الانتماء التلاحمي:** نصفه بأنه التعلق العاطفي للفرد بالعلاقات في المنظمة.
- **الانتماء الرقابي:** هو ارتباط الفرد بمعايير المنظمة التي تشكل السلوك في الاتجاهات المرغوبة.

(اعتماد، 1994، ص 264)

6.12 نظرية المدخل المشترك ماير والن 1991:

يقترح ماير أن نموذجا ثلاثيا لمكونات الانتماء التنظيمي لأنها حالة معقدة ذات مكونات متكاملة يمكن أن تتباين في درجة وجودها من شخص إلى آخر أو من فترة زمنية لأخرى.(الهنداوي، ص 214) ويجمع هذا النموذج بين الاتجاه التبادلي والاتجاه النفسي.

• أنواع الانتماء لهذه النظرية:

- **الانتماء الاستمراري:** ويعبر عن أدراك الموظف والفرد العامل للخسارة التي ستقع إذا ترك المنظمة

سواء

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

بالنسبة له أو للمنظمة كونه الالتزام الأخلاقي يأتي بعد تحقيق المصالح المشتركة بين المنظمة والعامل وينمو هذا النموذج بناء على الخبرة الوظيفية والتقدم في السن يكون تقييم الفرد لبقائه في التنظيم ويتفق مع الاتجاه التبادلي.

- **الانتماء العاطفي:** وهو الذي يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص

المتميزة لعمله من استقلالية وتنوع للمهارات والخبرات كما يتأثر بدرجة إحساس العامل بان البيئة التنظيمية

التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار سواء ما يتعلق بالعمل أو العامل وهذا ما يحدد درجة الارتباط بين العامل والمنظمة وارتباطه بعلاقات اجتماعية داخل المنظمة.

- **الانتماء المعياري:** وهو يعكس التزام الفرد الأدبي بالبقاء في المنظمة بسبب القيم التي يعتنقها وهي تتبع

من مصدرين هما:

- القيم التي يكتسبها قبل التحاقه بالمنظمة من الأسرة والثقافة الاجتماعية.

- القيم التي يكتسبها الفرد العامل بعد التحاقه بالتنظيم.

ويتفق هذا النوعان العاطفي المعياري مع الاتجاه النفسي.(فودة ع.، 2007).

13. علاقة سلوك المخاطرة بالانتماء التنظيمي:

يمكن توضيح العلاقة بين سلوك المخاطرة والانتماء التنظيمي من خلال تبيان تأثير سلوك المخاطرة على ابعاد الانتماء التنظيمي (الانتماء العاطفي، الانتماء الاستمراري، الانتماء المعياري) وذلك من خلال ما سيتم عرضه فيما يلي:

1.13 علاقة سلوك المخاطرة بالانتماء العاطفي:

يعمل سلوك المخاطرة على تعزيز العلاقة بينه وبين الانتماء العاطفي وذلك راجع لطبيعة هذا سلوك فيعرف بأنه " رغبة الفرد في تخطي الأشياء المألوفة والدخول الى المجهول والرغبة في التحدي والترغيب في المغامرة في سبيل الحصول على قيمة متوقعة"، وعند إشباعه لهاته الرغبات يتولد عنده انتماء عاطفي لهذا التنظيم والالتزام نحوه بالبقاء فيه، وعند تعزيز سلوك المخاطرة من قبل المنظمة للعاملين فتزداد قوة الانتماء العاطفي عنده فتسمح له بالمشاركة الفعالة بمجريات اتخاذ القرارات، ويلعب سلوك المخاطرة دورا فعالا في زيادة مستوى الانتماء العاطفي لدى العامل اتجاه منظمته.

2.13 علاقة سلوك المخاطرة بالانتماء الاستمراري:

يتبنى الفرد لسلوك المخاطرة للفت انتباه مرؤسيه بانه يسعى لتحقيق اهداف المنظمة، ورغبة في الامتيازات الممنوحة، وهذا من اجل ضمان استمراريته داخل التنظيم فهو يعمل على ان لا يترك العمل

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

بها، لأنه يدرك ان ترك العمل بالمنظمة أكثر تكلفة وبقائه ناتج لعدم وجود بديل اخر. فيعمل سلوك المخاطرة هنا على تحقيق الانتماء الاستمراري الدائم اتجاه المنظمة.

3.13 علاقة سلوك المخاطرة بالانتماء المعياري:

ان الفرد يتبنى سلوك المخاطرة داخل المنظمة، من اجل تحقيق اهداف مبتغية بأي وسيلة كانت، وذلك لكسب رضا المرؤوسين عليه، مع السعي للمساهمة في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة وعند تعزيز ودعم لهذا السلوك فيتولد عنده الالتزام الادبي نحو البقاء مع منظمته.

14. التعريف بقطاع الحماية المدنية:

1.14 تعريف ونشأة الحماية المدنية الجزائرية:

هو الجهاز الخاص يعنى بتقديم خدمة عمومية تابع لوزارة الداخلية والجماعات المحلية ، وهو جهاز له مجموعة من الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية الأشخاص والممتلكات العامة و الخاصة من أخطار الحريق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات والاتصالات. وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ ، من خلال الرقم الأخضر 1021 أو رقم الطوارئ 14.

• التنظيم الهيكلي للمديريات الولائية للحماية المدنية:

تتضمن مديرية الحماية المدنية لكل ولاية على مختلف الوسائل والمصالح والخدمات لحسن مستوى الأداء وتصنيف وتأطير وحدات عمالها من أجل حماية الأشخاص والممتلكات والبيئة.

تصنيف وتأطير وحدات الحماية المدنية لولاية بسكرة حسب المرسوم: 167/70 المؤرخ

في 10 /11/ 1970 المتعلق بتصنيف وتحضير وحدات الحماية المدنية.

يتم تصنيف وحدات الحماية المدنية في كل ولاية بقرار من طرف وزير الداخلية باعتبار الأخطار الموجودة والمتوقعة:

- الوحدة الرئيسية (أ) أو الوحدة الرئيسية (ب) على مستوى الولاية حسب درجة الخطورة وعدد التدخلات.

- الوحدة الثانوية: على مستوى الدائرة.

- وحدة القطاع: على مستوى البلدية أو مجموعة من البلديات.

- مركز الإسعاف المتقدم: على مستوى مكان الخطر.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

- مهام الوحدات:

- ✓ الوحدة الرئيسية: تقوم بتسيير المستخدمين المتواجدين بها والصيانة والمحافظة على العتاد.
- ✓ عند النداء الأول: تدافع على قطاع التدخل للولاية.
- ✓ عند النداء الثاني: تدافع على قطاع التدخل للدائرة التابعة لها وتدافع على كل تراب الولاية.
- ✓ الوحدة الثانوية: عند النداء الأول: تدافع على قطاع التدخل للدائرة وعند النداء الثاني: تدافع على قطاع التدخل للبلديات التابعة لها.

- ✓ وحدة القطاع عند النداء الأول: تدافع على قطاع التدخل الخاص بالبلدية المتمركزة بها والبلديات التابعة لها.

- ✓ مركز الإسعاف المتقدم: عند النداء الأول: يدافع على مكان الخطر الموجود في المحيط العملي المحدد له.

✓ مصالح مديرية الحماية المدنية:

- ✓ مةحلصه الواقية: (SP) وتتألف من المكاتب اتيالتا:

- مكتب الدراسات والإحصاءات.

- مكتب الخرائط والأخطار الخاصة.

والمكلفة بما يأتي:

- تاتبوع وتراقب تطبيق التنظيم وتدابير الأمن المطبقة في مجال الوقاية.
- تجري دراسات المخاطر والأمن من افلئدة مؤسسات وائيهت معومية أو خاصة و تاشرك في الدراسات ذاتالصلة بمهام الحماية المدنية والتي تبادرها مختلف الهيئات الموجودة عبر تراب الولاية.

- تعد خطط الواقية أو تأمر من بعدها وترالهبقة.

- تابدر حملات الالاعلام واتلوعية بأشن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظمها.

- ✓ مةحلصه المحلية المعلمة SPG : وتتألف من المكاتب التالية:

مكتب المخططات والإعدادات الأمتيد.

مكتب الإشارة.

والمكلفة بما يلي:

تعد خطط تنظيم الإسافاعت وتطبيقها عند حدوث الكوارث أو تأمر بإعدادها و تهسر على ضبطها باسمرار

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

تقييم مختلف دوائر الإنذار وتراقب صلاحية استعمالها.
تتبع استخدام وسائل التدخل في إطار تاشوري عند حدوث الاخطار.
تنظم وتنفذ وتراقب الأجهزة المخصصة امضن سلامة الأشخاص و الممتلكات.
تقوم بكل إجراء من شأنه النهوض بإلاساعف وتنمي روح الضن من الوطني في مجال المساعدة
والنجة بلاتاصل مع حركة الجمعيات ذات الطابع الانساني.

✓ مةخلص الإدارة والامداد (SAL):

تتألف من المكاتب التالية:

- مكتب المستخدمين والتكوين والشنلطا لاجي عامت.
- مكتب المالية و المحاسبة والأملك، و المكلفة بما يأتي:
- تتولى ايستلير الغير الممرکز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية للولاية.
- تتابع انجاز برامج ايهجتلز والمنشآت وتتولى صاينتها
- تتابع وتسق أمعل اكلولين، وتهسرى لء تطبيق برامج التدريب والملتريين الميدانية.
- تتولى تيسير المحاسبة العلمةومسك مختلف الاجسلت و دافتر الجرد ودخول المعدات و الإمدادات
و خروجاه و تتابع ناشط الحظائر و ورشات الراعية و الاصلنة.
- تتولى تطور الحياة المهنية لمستخدمي الحماية المدنية للولايةضمن حدود التنظيم الخاص المجال.

الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي

خلاصة:

يمثل العاملون داخل المنظمة الرأس المال البشري موازيا للرأس المال المادي ، حيث يظهر أن علاقة العنصر البشري بالمنظمة معيار أساسي ومحدد لمستوى أداء المنظمة ولتكون هذه العلاقة قوية و إيجابية لابد من توفير و تعزيز عدة عوامل ومن أهمها الانتماء التنظيمي، ونلاحظ أن العديد من المنظمات لديها نقص في إدراكها لأهمية ومعنى ان يحس الموظف أو العامل بانتمائه لمكان عمله و الفروقات التي يحدثها ، ولا عن المتغيرات التي تساهم في تكوينه أو العوامل التي تؤثر فيه حتى يمكن التعامل مع تلك المتغيرات والعوامل بالشكل الذي يدعم مستوى الانتماء. فينبغي للمشرفين على المؤسسات العمومية والخاصة القيام بتنمية وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين في حدود مسؤوليتهم، كالأخذ بمبدأ الاهتمام بالعمل وانجازه والإتمام بحاجات العاملين والرفع من معنوياتهم وتوفير بيئة عمل محفزة ومريحة ومستقرة لهم، وكذا الاهتمام بالحوافز المعنوية، وإعادة النظر في نمط القيادة وأسلوب التسيير وفي المنظمة وتمكين رؤساء المصالح والأقسام للأخذ بأساليب الترغيب والتحفيز لفائدة الموظفين المشرفين على تكوينهم.

الاطار التطبيقي

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية

تمهيد.

1. الدراسة الاستكشافية

2. منهج الدراسة

3. مجتمع وعينة الدراسة

4. ادوات الدراسة

5. الاساليب الإحصائية المتبعة

خلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد:

ان نجاح أي بحث علمي مربوط بمدى صدق الخطوات الإجرائية التي سيخطوه الباحث ، فهي من توضح له الوسائل اللازمة لحل مشكلة البحث، ثم التحقق من صحة الأهداف المرجوة.

ويتطرق هذا الفصل لعرض الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، وذلك من خلال وصف عينة الدراسة وذكر أدواتها، والأساليب الإحصائية المتبعة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

1. الدراسة الاستكشافية:

قبل الشروع في توزيع الاستبيان واختيار العينة قمنا كمرحلة أولى لأخذ لمحة ونظرة عامة على الهيئة التي سنطبق عليها دراستنا إذ تعتبر دراسة أولية له، حيث تهدف إلى التحقق من صلاحية أدوات جمع المعطيات التي سنستخدمها في بحثنا ومعرفة مختلف الصعوبات والنقائص المسجلة أثناء التطبيق لتداركها فيما بعد .

01 حيث تنقلنا الى الوحدة القطاعية للحماية المدنية شتمة لمدينة بسكرة في الفترة الممتدة من 10 مارس الى 10 مارس 2023 وكانت في شكل تربص ميداني اولي طيلة 10 أيام متواصلة، حيث قمنا بجمع المعلومات حول ما يلي:

-الظروف المحيطة بالعمل.

-نظام سير العمل بالوحدة القطاعية

-تحديد الامكانيات الفعلية لإجراء الدراسة.

-التأكد من صلاحية او قابلية تطبيق منهج الدراسة

2. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من اجل استقصاء المشكلة ومحاولة التعرف على اهم تفاصيلها للوقوف على حقيقتها العلمية من خلال عملية جمع المعطيات ثم تحليلها وتفسيرها وفق هذا النهج المتبع

3 . مجتمع وعينة الدراسة:

1.3 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في اعوان الحماية المدنية العاملين على مستوى الوحدة القطاعية شتمة بمدينة بسكرة سنة 2023 البالغ عددهم 200 عون وبناء على هذا المجتمع تم سحب العينة الممثلة منه.

2.3 عينة الدراسة:

وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وذلك وفقا لأهداف البحث حيث تمثلت في 50 عون من الحماية المدنية العاملين على مستوى الوحدة القطاعية شتمة حيث قمنا بتوزيع 50 استبيان تم استرجاعها كليا وهم من سنقوم بإجراء دراسة سلوك المخاطرة لديهم.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

4. عرض البيانات الشخصية للعينة:

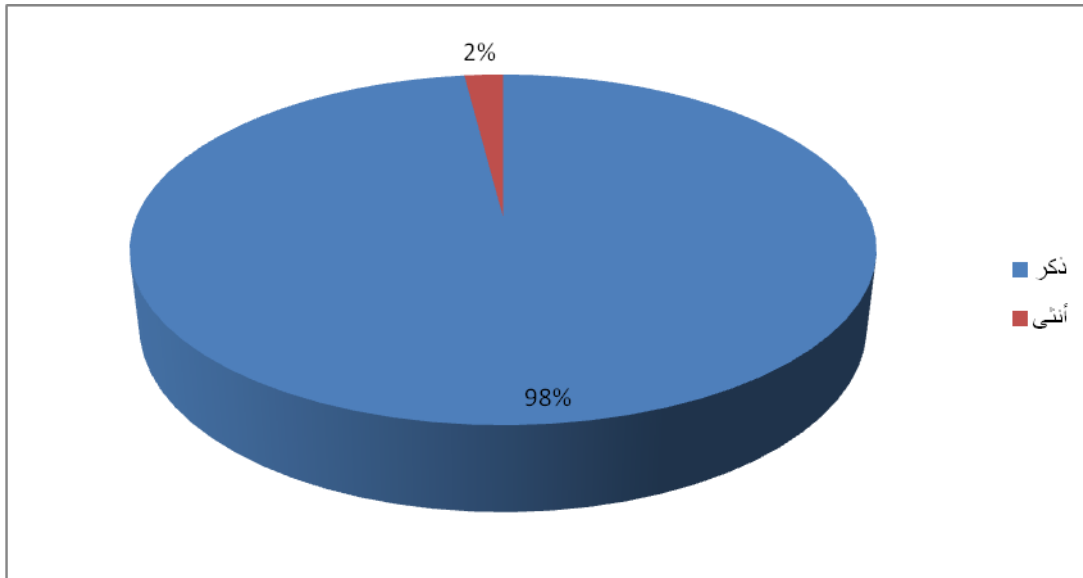
حسب متغير الجنس:

جدول رقم (01): توزيع عينات الدراسة حسب متغير الجنس بناء على مخرجات SPSS

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
98%	49	ذكر
2%	1	انثى
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة

شكل رقم (03): توزيع عينات الدراسة حسب متغير الجنس بناء على مخرجات SPSS



نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية اعوان الحماية المدنية من جنس ذكور فقد بلغت نسبتهم 98% من الحجم الكلي للعينة، اما الاناث فقد بلغت نسبتهم 2% من الحجم العينة، ويرجع ذلك الى طبيعة وخصائص مهنة الحماية المدنية الوعرة التي تتميز بها ولهذا فهي تتوافق مع البنية المورفولوجيا لجسم الرجل أكثر من جسم المرأة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

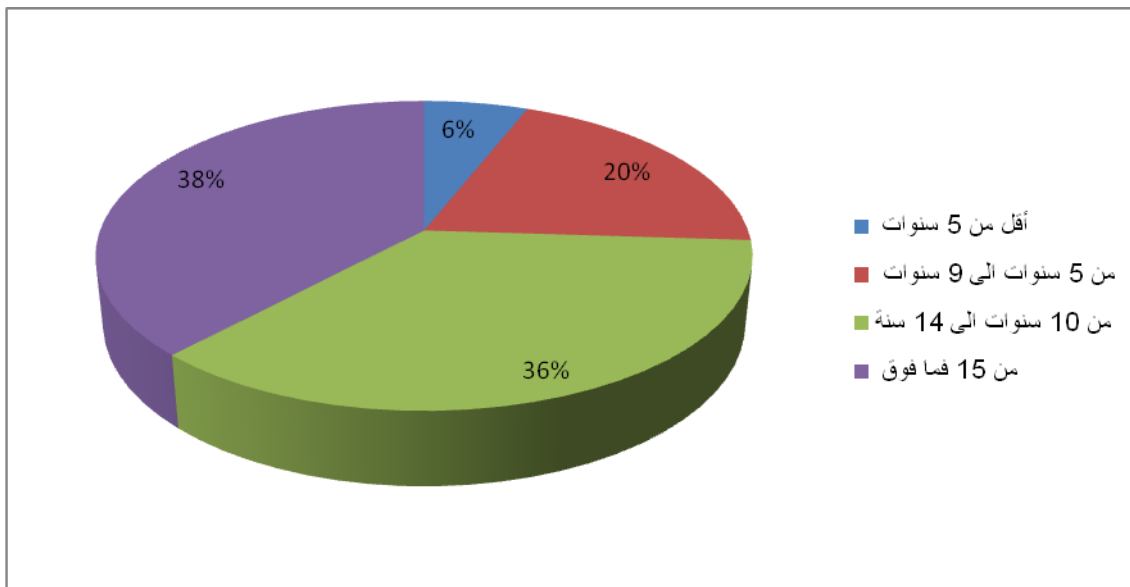
• حسب متغير مدة الخدمة:

جدول رقم (02): توزيع عينات الدراسة حسب متغير مدة الخدمة بناء على مخرجات SPSS

النسبة المئوية	التكرار	مدة الخدمة
6%	3	أقل من 5 سنوات
20%	10	من 5 سنوات الى 9 سنوات
36%	18	من 10 سنوات الى 14 سنة
38%	19	من 15 سنة فما فوق
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة

شكل رقم (04): يوضح توزيع عينات الدراسة حسب متغير مدة الخدمة بناء على مخرجات SPSS



من خلال القراءة الاحصائية لنتائج الجدول نجد ان الفئة الغالبة ممثلة في العمال الذين لهم سنوات عمل من 15 فما فوق حيث بلغت نسبتهم 38، ثم تليها فئة العمال الذين لهم سنوات عمل من 10 الى 14 سنة والتي بلغت نسبتها 36، ثم تليها فئة العمال الذين لهم سنوات عمل من 5 الى 9 سنوات والتي بلغت نسبتها 20، واخيرا فئة العمال الذين يملكون سنوات عمل اقل من 5 سنوات بنسبة 6 وهذا يؤكد بأن اغلب المستجيبون من الاعوان تتجاوز خبرتهم 15 سنة فما فوق.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

وهذا راجع الى سنوات الخبرة التي تلقونها في مديرية الحماية المدنية في السنوات الفارطة قبل الالتحاق بالوحدة القطاعية شتمة، في حين ان فئة اقل من 5 سنوات والتي هي اقل نسبة هي من إنطلقت في العمل بالوحدة القطاعية منذ إفتتاحها.

• حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (03): يوضح توزيع عينات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي بناء على

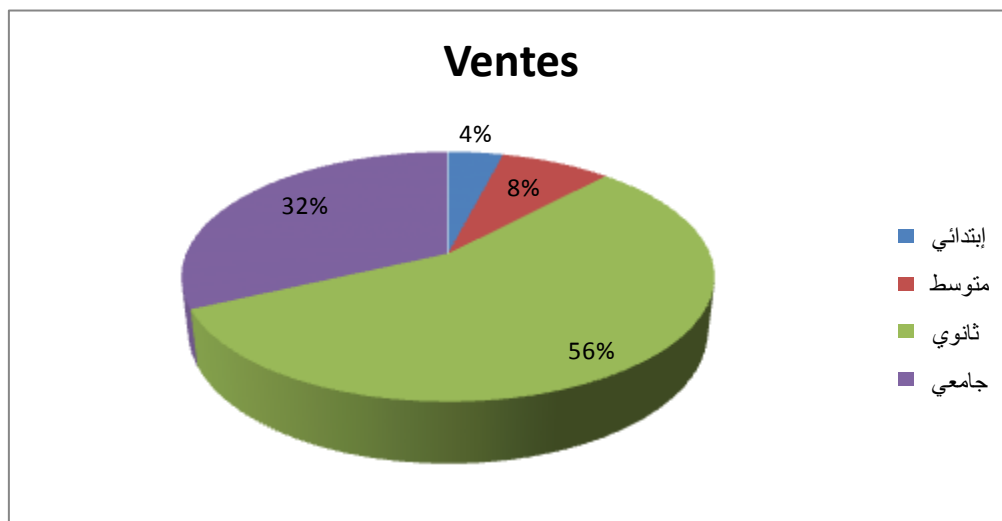
مخرجات SPSS

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
4%	2	ابتدائي
8%	4	متوسط
56%	28	ثانوي
32%	16	جامعي
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة

شكل رقم (05): يوضح توزيع عينات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي بناء على مخرجات

SPSS



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

يوضح الجدول ان اغلب اعوان الحماية المدنية تم إستجوابهم ذو مستوى ثانوي، حيث بلغت نسبتهم 56% اما المرتبة الثانية فقد كانت للمستوى الجامعي الذي بلغت نسبتهم 32%، ثم يليها المستوى متوسط بنسبة 8% واخيرا المستوى الابتدائي بنسبة 4%، وهذا مؤشر يدل على توجه الحماية المدنية لاستقطاب أفراد ذوي مستوى تعليم عالي

4. أدوات الدراسة:

لقد تم الاعتماد في بحثنا هذا على الاستبيان كأداة مساعدة لجمع البيانات. وهذا بغية الإلمام بجوانب موضوع البحث. وقد احتوت استمارة الاستبيان على 46 سؤالاً تم تقسيمها إلى محاور وهي كالآتي:

المحور الأول: ويتعلق بالمعلومات الشخصية. الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي.

المحور الثاني: يتعلق ببيانات المتغير الأول سلوك المخاطرة

المحور الثالث: يتعلق ببيانات المتغير الثاني الانتماء التنظيمي.

• مقياس ليكرت المستخدم في الاستبيان.

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس متغيرات الدراسة وتم إدخال الأوزان لقيم استجابات المتغيرات كما يلي:

جدول رقم (04) مقياس ليكرت الثلاثي

بدائل القياس	غير موافق	محايد	موافق
درجة الموافقة	01	02	03
الدرجة	ضعيفة	متوسط	قوي
مستوى القبول	1.66_1	2.33_1.67	3_2.34

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على سلم ليكرت

جدول (05): عدد العبارات المستعملة في المتغير الاول سلوك المخاطرة.

المتغير الاول	عدد العبارات
سلوك المخاطرة	من 01 الى 22

المصدر: من اعداد الطلبة

جدول (06): عدد العبارات المستعملة لكل بعد من ابعاد الانتماء التنظيمي

ابعاد الانتماء التنظيمي	عدد العبارات
-------------------------	--------------

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

من 23 الى 31	الانتماء العاطفي
من 32 الى 38	الانتماء الاستمراري
من 39 الى 46	الانتماء معياري

المصدر: من اعداد الطلبة

• الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

- الخصائص السيكومترية للاستبيان:

- الصدق: هو أن تقيس الأداة أو الاختبار ما وضع لقياسه.

وصدق البند يدل على درجة اقتراب الاختبار من تحقيق اهداف الدراسة وبالتالي يجب جمع

المعلومات

لبراهين الكافية لنثبت صدق الاختبار بالشكل النهائي، ولإثبات صدق الاداة تم الاعتماد على الطرق

التالية:

- صدق المحكمين: (الصدق الظاهري)

ويشمل المظهر العام للاختبار والصورة الخارجية النهائية التي يجب ان تكون عليها اداة الاختبار

من

حيث نوع البنود، وكيفية صياغتها، ومدى ملائمتها ووضوحها وموضعيته.

ولقد تم عرض اداة الاستبيان على مجموعة من المحكمين من جامعة بسكرة وجامعة الوادي وبلغ

عددهم (3) محكمين كما هو موضح في الملحق رقم (1) وذلك من اجل ابداء رأيهم في صلاحية

اداة

من حيث:

✓ وضوح التعليمات

✓ مدى الجودة اللغوية لصياغة البنود

✓ كفاية البنود والابعاد ومدى قياسها لسمة الدراسة

وبعد عرض الاداة على المحكمين فقد اجمعوا على انها مناسبة وملائمة لطبيعة الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بحساب معامل الارتباط كل بعد بالبنود الممثلة له كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07): علاقة ابعاد الانتماء التنظيمي بالبند الممثل له

البيان	عدد الفقرات	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
--------	-------------	--------------	---------------

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

	بيرسون		
000,0	83,0	9	الانتماء العاطفي
000,0	61,0	7	الانتماء الاستمراري
000,0	77,0	8	الانتماء المعياري
000,0	10,0	24	الانتماء التنظيمي

المصدر: من اعداد الطلبة

5. الاساليب الاحصائية المستخدمة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من الاساليب الاحصائية وذلك باستخدام برنامج الحزم

الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وهي كالتالي:

- ✓ التكرارات.
- ✓ النسبة المئوية.
- ✓ المتوسط الحسابي.
- ✓ الانحراف المعياري.
- ✓ معامل بيرسون.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

جدول رقم (08): الأدوات الوصفية والاستدلالية لأداة الدراسة

وصفها	الأداة الإحصائية	نوع الأسلوب الإحصائي
لمعرفة افراد خصائص الدراسة	التكرار والنسبة المئوية	الأدوات الإحصائية الاستدلالية
لمعرفة الى أي مدى تنتمي اليه اجابات افراد عينة الدراسة	المتوسط الحسابي	
لمعرفة تشتت القيم عن متوسطها الحسابي	الانحراف المعياري	
لتأكد من الصدق الداخلي لأداة الدراسة ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	الأدوات الإحصائية الوصفية

المصدر: من اعداد الطلبة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

خلاصة:

بعد التعرف في هذا الفصل على منهجية سير العمل الميداني وذلك من خلال تحديد:

- الدراسة الاستطلاعية.
- منهج الدراسة.
- مجتمع وعينة الدراسة.
- ادوات الدراسة.
- الاساليب الاحصائية المتبعة.

يمكننا التطرق الى الفصل الخامس لعرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل اليها في ضوء

الفرضيات.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

يعتبر فصل عرض النتائج ومناقشتها من أهم فصول الدراسة البحثية لأنه يشمل النتائج الإحصائية للعينة المبحوثة ويثبت صحة أو خطأ الفرضيات الدراسة وسنتطرق في هذا الفصل لعرض وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

لمعرفة علاقة سلوك المخاطرة بالانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة بمدينة بسكرة، قمنا بالتحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني والثالث ثم سنقوم بإختبار الفرضيات وتفسير النتائج.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

سننظر لنتائج إجابات المحور الثاني (سلوك المخاطرة) والمحور الثالث (الانتماء التنظيمي) وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية بغرض معرفة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة.

جدول رقم (09): التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد العينة للمحور الثاني سلوك المخاطرة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية			التكرارات			البند	
			موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق		
قوية	0.62	2.66	74	18	8	37	9	4	أحب المغامرة والتحدي في العمل	1
ضعيفة	0.67	1.30	12	6	82	6	3	41	أخذ قراراتي بسرعة دون التفكير في العواقب	2
متوسطة	0.93	1.90	38	14	48	19	7	24	أجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطرة المترتبة منها	3
متوسطة	0.96	1.96	44	8	48	22	4	24	أتجنب في عملي المواقف التي تتطلب الجرأة والمخاطرة	4
قوية	0.66	2.74	86	2	12	43	1	6	أتعامل مع الطوارئ بسرعة ومهارة في الأداء	5
متوسطة	0.91	2.32	62	8	30	31	4	15	أبادر في الانقراض ولو كنت لا املك الخبرة الكافية	6
متوسطة	0.95	2.16	54	8	38	27	4	19	أؤدي عملي رغم احتمالية لخطر من طرف زملاء العمل	7
متوسطة	0.90	2.14	48	18	34	24	9	17	أسبق الجميع عند حدوث أعمال ذات طبيعة خطيرة	8
متوسطة	0.95	2.06	48	10	42	24	5	21	أمتنع عن الأعمال التي تتسم بالخطورة	9
قوية	0.85	2.40	64	12	24	32	6	12	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة لنجاحي في أعمال سابقة	10
قوية	0.89	2.34	62	10	28	31	5	14	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة بدافع الإخلاص في العمل	11
متوسطة	0.92	2.28	60	8	32	30	4	16	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة تعبيراً عن رضائي عن وظيفتي	12
متوسطة	0.89	2.26	56	14	30	28	7	15	أبتكر أساليب تساعد في تحسين أداء العمال تتسم بدرجة عالية من الخطورة	13
متوسطة	0.95	2.30	64	2	34	32	1	17	أستمر في سيرورة العمل رغم خطورة أدائه	14
قوية	0.78	2.52	70	12	18	35	6	9	أطور من الخدمات الموجودة في العمل بدل المخاطرة في تغييرها	15
ضعيفة	0.78	1.50	18	14	68	9	7	34	أقوم بأعمال تتسم بالخطورة على العلاقات الشخصية مع زملاء	16

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

متوسطة	0.93	1.76	34	8	58	17	4	29	أخذ القرارات المناسبة أثناء العمل دون التفكير في العواقب	17
قوية	0.81	2.50	70	10	20	35	5	10	أذهب إلى أداء عملي في الأوقات الخطرة دون انتظار من يستدعيني لذلك	18
قوية	0.81	2.50	70	10	20	35	5	10	أنفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري دون خوف أو تردد	19
قوية	0.66	2.74	86	2	12	43	1	6	أتعامل مع الأشخاص من الجنسين دون خوف	20
متوسطة	0.94	2.12	50	12	38	25	6	19	أقوم بأعمال دون الرجوع للمسؤولين في القرار النهائي إذا دعت الحاجة إلى ذلك	21
متوسطة	0.89	1.74	30	14	56	15	7	28	ينتابني الذعر عند رؤيتي لحوادث أثناء تادية عملي	22

المصدر: من اعداد الطلبة

يظهر لنا من خلال استجابات أفراد العينة في الجدول أعلاه أنه:

- يوافق 36 % من أفراد العينة أنه: (أحب المغامرة والتحدي في العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.66) وإنحراف معياري قدره (0.62) وهي درجة قوية.
- يوافق 12 % من أفراد العينة أنه: (أخذ قراراتي بسرعة دون التفكير في العواقب) بمتوسط حسابي قدره (1.30) وإنحراف معياري قدره (0.67) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 38 % من أفراد العينة أنه: (أجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطرة المترتبة منها) بمتوسط حسابي قدره (1.90) وإنحراف معياري قدره (0.93) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 44 % من أفراد العينة أنه: (أتجنب في عملي الموافق التي تتطلب الجرأة والمخاطرة) بمتوسط حسابي قدره (1.96) وإنحراف معياري قدره (0.96) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 86 % من أفراد العينة بأنه: (أتعامل مع الطوارئ بسرعة ومهارة في الاداء) بمتوسط

حسابي

- قدرة (2.74) وإنحراف معياري قدره (0.66) وهي درجة قوية.
- يوافق 62 % من أفراد العينة أنه: (أبادر في الإنقاذ ولو كنت لا أملك الخبرة الكافية) بمتوسط حسابي قدره (2.32) وإنحراف معياري قدره (0.91) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 54 % من أفراد العينة أنه: (أؤدي عملي رغم احتمالية لخطر من طرف زملاء العمل)

بمتوسط

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

- حسابي قدره (2.16) وإنحراف معياري قدره (0.95) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 48% من أفراد العينة أنه: (أسبق الجميع عند حدوث أعمال ذات طبيعة خطيرة) بمتوسط حسابي قدره (2.14) وإنحراف معياري قدره (0.90) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 48% من أفراد العينة أنه: (أمتنع عن الأعمال التي تتسم بالخطورة) بمتوسط حسابي قدره (2.06) وإنحراف معياري قدره (0.95) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 64% من أفراد العينة أنه: (أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة لنجاحي في أعمال سابقة) بمتوسط حسابي قدره (2.40) وإنحراف معياري قدره (0.85) وهي درجة قوية.
- يوافق 62% من أفراد العينة أنه: (أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة بدافع الإخلاص في العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.34) وإنحراف معياري قدره (0.89) وهي درجة قوية.
- يوافق 60% من أفراد العينة بأنه: (أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة تعبيراً عن رضاي عن وظيفتي) بمتوسط حسابي قدره (2.28) وإنحراف معياري قدره (0.92) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 56% من أفراد العينة أنه: (أبتكر أساليب تساعد في تحسين أداء العمال تتسم بدرجة عالية من الخطورة) بمتوسط حسابي قدره (2.26) وإنحراف معياري قدره (0.89) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 64% من أفراد العينة أنه: (استمر في سيرورة العمل رغم خطورة أدائه) بمتوسط حسابي قدره (2.30) وإنحراف معياري قدره (0.95) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 70% من أفراد العينة أنه: (أطور من الخدمات الموجودة في العمل بدل المخاطرة في تغييرها) بمتوسط حسابي قدره (2.52) وإنحراف معياري قدره (0.78) وهي درجة قوية.
- يوافق 18% من أفراد العينة أنه: (قوم بأعمال تتسم بالخطورة على العلاقات الشخصية مع زملاء) بمتوسط حسابي قدره (1.50) وإنحراف معياري قدره (0.78) وهي درج ضعيفة.
- يوافق 34% من أفراد العينة أنه: (أأخذ القرارات المناسبة أثناء العمل دون التفكير في العواقب) بمتوسط حسابي قدره (1.76) وإنحراف معياري قدره (0.93) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 70% من أفراد العينة أنه: (أذهب إلى أداء عملي في الأوقات الخطرة دون إنتظار من يستدعيني) بمتوسط حسابي قدره (2.50) وإنحراف معياري قدره (0.81) وهي درجة قوية.
- يوافق 70% من أفراد العينة أنه: (أنفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري دون خوف أو تردد) بمتوسط حسابي قدره (2.50) وإنحراف معياري قدره (0.81) وهي درجة قوية.
- يوافق 8% من أفراد العينة أنه: (أتعامل مع الأشخاص من الجنسين دون خوف) بمتوسط حسابي قدره (0.74) وإنحراف معياري قدره (0.66) وهي درجة قوية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

- يوافق 50% من أفراد العينة أنه: (أتعامل مع الأشخاص من الجنسين دون خوف) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وإنحراف معياري قدره (0.66) وهي درجة قوية.

- يوافق 50% من أفراد العينة أنه: (أقوم بأعمال دون الرجوع للمسؤولين في القرار النهائي إذا دعت الحاجة إلى ذلك) بمتوسط حسابي قدره (2.12) وإنحراف معياري قدره (0.94) وهي درجة متوسطة.

- يوافق 30% من أفراد العينة أنه: (ينتابني الذعر عند رؤيتي لحوادث أثناء تأدية عملي) بمتوسط حسابي قدره (1.70) وإنحراف معياري قدره (0.98) وهي درجة متوسطة.

❖ ووفقا على المتوسطات الحسابية الموجودة في بنود المحور الثاني وهو المتغير المستقل سلوك المخاطرة، ومن خلال قراءة نتائج المحور يمكن أن نفسر ان مستوى سلوك المخاطرة لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة (قوي) حيث له تأثير في المتغير الثاني التابع وهو الانتماء التنظيمي.

جدول رقم (10): التحليل الإحصائي لإستجابة أفراد العينة للمحور الثالث للبعد الأول الانتماء العاطفي

الرقم	البند	التكرار			النسبة المئوية			الدرجة
		غير موافق	محايد	موافق	غير موافق	محايد	موافق	
23	لا أشعر بالسعادة عند ابتعادي عن مقر عملي	19	12	19	38	24	38	متوسطة
24	لا أتغيب عادة عن عملي	12	4	34	68	8	24	قوية
25	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية	10	7	33	66	14	20	قوية
26	أشعر بقدر كبير من الارتباط العاطفي اتجاه المؤسسة	7	7	36	72	14	14	قوية
27	أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما أحافظ على ممتلكاتي	7	4	39	78	8	14	قوية
28	أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن مقر عملي	21	3	26	52	6	42	متوسطة
29	أتضايق من سلوكيات بعض الزملاء التي تسيء إلى سمعة المؤسسة	5	3	42	84	6	10	قوية

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

30	أحب أن أقرأ عن المؤسسة ماضيها وحاضرها	4	5	41	8	10	82	2،74	0،60	قوية
31	يسود الحوار والانفتاح بين الزملاء وتقبل آراء بعضنا دون صراع	7	3	40	14	6	80	2،66	0،71	قوية

المصدر: من اعداد الطلبة

يظهر لنا من خلال إستجابات نتائج الجدول أعلاه أنه:

- يوافق 38% من أفراد العينة أنه: (لا أشعر بالسعادة عند إبتعادي مقر عملي) بمتوسط حسابي قدره (2) وإنحراف معياري قدره (0.88) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 68% ما أفراد العينة أنه: (لا أتغيب عادة عن عملي) بمتوسط حسابي قدره (2.44) وإنحراف معياري قدره (0.86) وهي درجة قوية.
- يوافق 66% من أفراد العينة أنه: (أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية) بمتوسط حسابي قدره (2.46) وإنحراف معياري قدره (0.81) وهي درجة قوية.
- يوافق 72% من أفراد العينة أنه: (أشعر بقدر كبير من الإرتباط العاطفي إتجاه المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.58) وإنحراف معياري قدره (0.73) وهي درجة قوية.
- يوافق 78% من أفراد العينة أنه: (أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما أحافظ على ممتلكاتي) بمتوسط حسابي قدره (2.64) وإنحراف معياري قدره (0.72) وهي درجة قوية.
- يوافق 52% من أفراد العينة أنه: (أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن مقر عملي) بمتوسط حسابي قدره (2.10) وإنحراف معياري قدره (0.97) وهي درجة متوسطة.
- يوافق 84% من أفراد العينة أنه: (أتضايق من سلوكيات بعض الزملاء التي تسيئ الى سمعة المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وإنحراف معياري قدره (0.63) وهي درجة قوية.
- يوافق 82% من أفراد العينة أنه: (أحب ان أقرأ عن المؤسسة ماضيها وحاضرها) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وإنحراف معياري (0.60) وهي درجة قوية.
- يوافق 80% من أفراد العينة أنه: (يسود الحوار والإنفتاح بين زملاء وتقبل آراء بعضنا البعض دون صراع) بمتوسط حسابي قدره (2.66) وإنحراف معياري قدره (0.71) وهي درجة قوية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

❖ وفقا على إستجابات أفراد العينة على نتائج هذا البعد (الانتماء العاطفي) فإن بنوده تشير الى تجانس في الاجابات بين أفراد العينة وهذا دليل على وحدة الإتجاه نحو هذا البعد.

جدول رقم (11): التحليل الإحصائي لإستجابة أفراد العينة للمحور الثالث للبعد الثاني الانتماء الاستمراري

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية			التكرارات			البند	الرقم
			موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق		
متوسطة	0.86	2,30	56	18	26	28	9	13	لا يمكنني أن أقبل بعمل آخر بنفس الراتب في مؤسسة أخرى	32
قوية	0.67	2,72	82	4	12	41	3	6	لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف قاهرة	33
قوية	0.67	2,70	82	6	12	41	3	6	أتأقلم مع ظروف العمل مهما كانت	34
قوية	0.60	2,74	82	10	8	41	5	4	أهتم بمستقبل المؤسسة	35
قوية	0.61	2,70	78	14	8	39	7	4	أقبل أي عمل يسند لي حتى أعزز مكانتي بالمؤسسة	36
قوية	0.61	2,70	78	14	8	39	7	4	أنا راضي بما يحقق لي عملي من مكاسب	37
قوية	0.78	2,40	58	24	18	29	12	9	يسعدني أن يلتحق أبنائي بالمؤسسة التي أعمل فيها	38

المصدر: من اعداد الطلبة

يظهر لنا من خلال إستجابات أفراد العينة في الجدول أعلاه نجد أنه:

- يوافق 56 % من أفراد العينة أنه: (لا يمكن أن أقبل بعمل آخر بنفس الراتب في المؤسسة أخرى) بمتوسط حسابي قدره (2.30) وإنحراف معياري قدره (0.86) وهي درجة متوسطة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

- يوافق 82% من أفراد العينة أنه: (لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف قاهرة) بمتوسط حسابي قدره (2.72) وإنحراف معياري قدره (0.67) وهي درجة قوية.
 - يوافق 82% من أفراد العينة أنه: (أتأقلم مع ظروف العمل مهما كانت) بمتوسط حسابي قدره (2.70) وإنحراف معياري (0.67) وهي درجة قوية.
 - يوافق 82% من أفراد العينة أنه: (أهتم بمستقبل لمؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وإنحراف معياري قدره (0.60) وهي درجة قوية.
 - يوافق 78% من أفراد العينة أنه: (أقبل أي عمل يسند لي حتى أعزز مكانتي بالمؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.70) و إنحراف معياري قدره (0.61) وهي درجة قوية.
 - يوافق 78% من أفراد العينة أنه: (أنا راضي بما يلتحق لي عملي من مكاسب) بمتوسط حسابي قدره (2.70) و إنحراف معياري قدره (0.61) وهي درجة قوية.
 - يوافق 58% من أفراد العينة أنه: (يسعدني أن يلتحق أبنائي بالمؤسسة التي اعمل فيها) بمتوسط حسابي قدره (2.40) و إنحراف معياري قدره (0.78) وهي درجة قوية.
- ❖ وتشير هذه النتائج إلى إن هناك مستوى (قوي) في الإنتماء الإستمراري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة ويمكن فهم أن الأعوان يظهرون ميولا إيجابية حول الوظيفة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

جدول رقم (12): التحليل لإحصائي لإستجابة أفراد العينة للمحور الثالث البعد الثالث الانتماء المعياري

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية			التكرار			البند	الرقم
			موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق		
قوية	0,72	2,62	76	10	14	38	5	7	مقتنع بأن قيمي تتفق مع قيم المؤسسة	39
قوية	0,53	2,80	86	8	6	43	4	3	اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الآخرين عن المؤسسة التي أعمل فيها	40
قوية	0,28	2,96	98	0	2	49	0	1	أتقيد بالأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة	41
قوية	0,57	2,80	88	4	8	44	2	4	أسعى دائما لمنح المؤسسة احسن ما لدي أداءً وإتقانا	42
قوية	0,66	2,74	80	8	12	43	1	6	أتأخر بعد إنتهاء دوامي الرسمي إذا اقتضت الضرورة دون مقابل	43
قوية	0,68	2,68	80	8	12	40	4	6	أشعر بالرغبة في بدل مجهود كبير لتحقيق أهداف المؤسسة	44
قوية	0,82	2,36	58	20	22	29	10	11	اشعر بأن مناصبي الحالي ممتاز في المؤسسة وليس الأجر الممنوح لي	45
قوية	0,63	2,62	70	22	8	35	11	4	يعد عملي بالمؤسسة أفضل فرصة عرضت لي	46

المصدر: من اعداد الطلبة

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

يظهر لنا من خلال إستجابات أفراد العينة في الجدول أعلاه أنه:

-يوافق 76% من أفراد العينة أنه: (مقتنع بأن قيمي تتفق مع قيم المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.62) وإنحراف معياري قدره (0.72) وهي درجة قوية.

-يوافق 86% من افراد العينة انه:(اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الاخرين عن المؤسسة التي اعمل فيها) بمتوسط حسابي قدره (2.80) وإنحراف معياري قدره (0.53) وهي درجة قوية.

-يوافق 98% من أفراد العينة أنه:(أتقيد بالأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.96) وإنحراف معياري قدره (0.28) وهي درجة قوية.

-يوافق 88% من أفراد العينة انه:(أسعى دائماً لمنح المؤسسة أحسن ما لدي أداء وإتقاناً) بمتوسط حسابي قدره (2.88) وإنحراف معياري قدره (0.57) وهي درجة قوية.

-يوافق 80% من أفراد العينة أنه:(أتأخر بعد إنتهاء دوامي الرسمي إذا إقتضت الضرورة دون المقابل) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وإنحراف معياري قدره (0.66) وهي درجة قوية.

-يوافق 80% من أفراد العينة أنه:(أشعر بالرغبة في بدل مجهود كبير لتحقيق أهداف المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (2.68) وإنحراف معياري قدره (0.68) وهي درجة قوية.

-يوافق 58% من أفراد العينة أنه:(أشعر بأن مناصبي الحالي ممتاز في المؤسسة وليس الاجر الممنوح لي) بمتوسط حسابي قدره (2.36) وإنحراف معياري قدره (0.82) وهي درجة قوية.

-يوافق 70% من أفراد العينة أنه:(يعد عملي بالمؤسسة أفضل فرصة عرضت لي) بمتوسط حسابي قدره (2.62) وإنحراف معياري قدره (0.63) وهي درجة قوية.

❖ من خلال إستجابات أفراد العينة على هذا البعد بالخصوص بحيث إنفقت فيه الإستجابات بين

الأفراد كلها دون إستثناء بمستوى (قوي) وهذا يشير الى قوة بعد الإنتماء المعياري لدى العينة عن بقية الأبعاد الأخرى والذي يعكس إحساس الفرد بوجوب التزامه بالبقاء بالمنظمة.

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

إختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإنتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة ، ويتفرع عن الفرضية الرئيسية 03 فرضيات فرعية سيتم التحقق من صحتها عبر حساب معامل الإرتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغير المستقل سلوك المخاطرة وبين المتغير التابع الإنتماء التنظيمي بأبعاده 03 وهي: (الإنتماء

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

العاطفي.و الإستمراري و المعياري) وفيما يلي التحقق من فرضيات الدراسة الفرعية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (13): علاقة بين سلوك المخاطرة بأبعاد الإنتماء التنظيمي

المتغير التابع الانتماء التنظيمي				
الانتماء المعياري	الانتماء الاستمراري	الانتماء العاطفي	الإحصاء المستخدم	البعد الأول
0.77	0.61	0.83	معامل الارتباط بيرسون R	المستقل
0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة Sig	سلوك
50	50	50	حجم العينة	المخاطرة

المصدر: من إعداد الطلبة

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والإنتماء العاطفي لدى أعوان الحماية للوحدة القطاعية شتمة.

ومن خلال الجدول أعلاه بلغ معامل بيرسون R بين المتغير المستقل سلوك المخاطرة وبين البعد التابع الأول الإنتماء العاطفي 0.83 وكان هذا الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة sig0.000 ويشير ذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإنتماء العاطفي.

حيث جاءت نتائج هذا الفرض أنه توجد علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الإنتماء العاطفي.

ويمكن أن نفسر النتائج التي خلص إليها هذا الفرض أن سلوك المخاطرة لديه علاقة إرتباطية بالإنتماء العاطفي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة أي أن كل أحد من المتغيرين يؤثر في الآخر.

وهذا ما نجده يتوافق مع دراسة بن خيرة (2017) والتي هدفت إلى التعرف على سلوك المخاطرة البارز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة وأيضاً البحث في العلاقة بين التوافق الأسري وبين سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة وتم التوصل الى وجود علاقة سالبة بين التوافق الأسري وبين سلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحل التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

فيعتبر تبني سلوك المخاطرة في المواقف المهنية داخل المنظمة بمثابة رهان على النتائج المرجوة وهذا ليس بالأمر السهل على الفرد نظرا لمجموعة الخصائص والسمات الإنفرادية التي يميز بها تجلعه وتدفعه لتبني هذا السلوك

ويتولد الإلتزام العاطفي عند الفرد إتجاه المنظمة عندما يتلقى تعريزا من مرؤوسيه على مجهوداته التي يسعى بها الى تحقيق أهداف المرجوة فسلوك المخاطرة هنا يعتبر سبيلا من سبل تحقيق الأهداف المرجوة التي من شأنها ان تحقق الإلتزام العاطفي، وهذا ما يتفق مع نظرية السمات والعوامل ل ALLPORT والتي تنظر على أن السمات والخصائص هي التي من خلالها يتم التعبير عن سلوك الفرد فهي من تصف الفرد إذا كان قلقا أو شجاعا، مغامرا أو مخاطرا لكن ليس بالضرورة أن يكون كذلك دائما، ولكي يكون لديه إستعداد للإستجابة في موقف معين، وهنا يمكن الإشارة إلى أن ذلك الموقف يمكن أن يكون موقف فيه شيء من المغامرة أو المخاطرة (فز.ع.2020،ص125).

إن المنظمة المتعلمة هي من تسعى الى تحقيق أهدافها عن طريق موردها البشري فتعمل على تطوير من كفاءتهم وذلك من خلال تمكينهم وتفويض السلطة لهم من أجل خلق روح الابداع والتنافس وتنمية المهارات وتبني سلوك المخاطرة وهذا الأخير ينتج إنتماء عاطفي قوي إتجاه المنظمة، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة في وحدة القطاعية للحماية المدنية شتمة من تحقيق مستوى عال من سلوك المخاطرة.

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك

المخاطرة وبين الانتماء الاستمراري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة.

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) بلغ معامل الارتباط بيرسون R الارتباط بين المتغير المستقل سلوك المخاطرة وبين الانتماء الاستمراري 0.61 وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.000sig ويشير ذلك إلى لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الانتماء الاستمراري.

تخلص نتائج هذا الفرض الى وجود علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتزام

الإستمراري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة.

وهو ما يتوافق مع دراسة بوعلاق (2021) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل

البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني المحلي، وكذا معرفة ما إذا كان سلوك

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

المخاطرة لدى السائق محل الدراسة سمة أو ردة فعل للبيئة والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية بين سوك المخاطرة العام وبين سلوك المخاطرة في المجال المروري بكل أبعاده، وكذا دراسة محمود أحمد (2016) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى سلوك المخاطرة وتأكيد الذات وإتخاذ القرار لدى عينة الدراسة، وكذا معرفة إذا كان هناك علاقة بين سلوك المخاطرة وإتخاذ القرار لدى العينة.

ويمكن القول أن سلوك المخاطرة والإنتماء الإستمراري هي عوامل جد أساسية في وحدات الحماية ككل وذلك لوضوح أثار نتائج مردودية الأعوان ويظهر ذلك من خلال:

- الإلتزام الروحي مع العمل.
- حب المهنة والعمل على لفت إنتباه مرؤوسيه له.
- إرتفاع نسبة الرضا التام عن الوظيفة.
- الإهتمام بمستقبل المؤسسة.
- القيام بالأعمال التطوعية التي تخدم المؤسسة.

ويعبر مؤشر الإلتزام الإستمراري عن مدى تعلق العامل بالمؤسسة التي ينتمي إليها مع العمل على خدمتها وتقديم مصالحها على مصالحه الشخصية مع الرضا التام بما يحقق له عمله من مكاسب ولو كانت قليلة مع عدم التفكير في ترك العمل مستقبلا.

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتزام المعياري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة.

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) بلغ معامل الإرتباط بيرسون R بين المتغير المستقل سلوك المخاطرة وبين الإلتزام المعياري 0.77 وكان الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة sig 0.000 ويشير ذلك الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتزام المعياري.

تخلص نتائج هذا لفرض الى وجود علاقة إرتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتزام المعياري لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة.

وهو ما يتوافق مع دراسة محمدي (2016) والتي هدفت إلى محاولة معرفة أثر السلوك الديمقراطي على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة، وكذا محاولة معرفة أثر بعض الإجراءات الإدارية الديمقراطية على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ. وكالة الجلفة، وكذا دراسة بوعلال، حكومي (2021) والتي تهدف الى التأصيل والمعالجة النظرية لمفهوم العدالة التنظيمية

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

والإنتماء التنظيمي وكذا تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية أدرار والتي أظهرت نتائجها أن: أبعاد العدالة التنظيمي تساهم في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية أدرار.

ويمكننا القول أن الإلتزام المعياري هو ذلك الإلتزام المبني على شعور الفرد بواجب الإستمرار بالمنظمة وأن قرار البقاء فيها هو القرار الصحيح حيث يعتبر الفرد قيم وأهداف المنظمة هي جزء من قيمه وأهدافه.

ويتفق الإلتزام المعياري مع سلوك المخاطرة بنسبة كبيرة لكونهم يسعون لتحقيق الاستمرارية وجوبا في مكان العمل رغم وجود فرص أفضل من عمله وهذا ما وجدناه بنسبة قوية في دراستنا على أعوان الحماية المدنية للوحدة القطاعية شتمة لإعتقادهم بأن العمل في المؤسسة أفضل فرصة عرضت عليهم كما وجدنا أنه لديهم الرغبة وبنسبة كبيرة في زيادة العمل التطوعي إتجاه المؤسسة إذا إقتضت الضرورة لذلك وهذا يعكس قوة الإلتزام المعياري لهذا التنظيم.

الخاتمة

قائمة المراجع والمصادر

خاتمة:

حظي متغير سلوك المخاطرة بدراسات عديدة في الآونة الأخيرة وخاصة في بلدان المشرق العربي وهذا راجع إلى مدى الأهمية البالغة لهذا المتغير، فرتأينا أن نقوم بدراسته على الصعيد الوطني.

حيث اخترنا ان ندرس هذا السلوك داخل البيئة التنظيمية فقمنا بربطه بمتغير الانتماء التنظيمي وهذا من اجل معرفة العلاقة بينهم، لدى أعوان الحماية المدنية لمدينة بسكرة حيث تم التوصل إلى مجموعة النقاط التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتفاء العاطفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتفاء الإستمراري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة وبين الإلتفاء المعياري.

ومنه نستخلص من الدراسة ما يلي:

إن سلوك المخاطرة يساهم في التعزيز من قوة الإلتفاء التنظيمي بصفة عامة ومن الإلتفاء المعياري بصفة خصوصية وهذا ما أثبتته نتائج الإستبيان من خلال مخرجات نظم spss v20. بناء على ما توصلت إليه دراستنا من نتائج فيما يتعلق بسلوك المخاطرة وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة اقترحنا مجموعة من التوصيات وهي كالاتي:

1. العمل على تعزيز سلوك المخاطرة الإيجابي داخل منظومة الحماية المدنية.
2. فتح مجالات لنقاشات وإبداء الآراء مع الأعوان لتغيير وتطوير من نظام سير العمل.
3. الاهتمام بالجانب النفسي للأعوان لتعزيز من الإلتفاء التنظيمي لديهم.
4. زرع روح التحدي والمبادرة في ترسيخ مفهوم الثقة بالنفس لدى الأعوان لتبني سلوك المخاطرة الايجابي .
5. تقليل نظام القيود من أعلى السلطة لإتاحة الفرص لاتخاذ القرارات فهي مهنة إبداعية.
6. دراسة سلوك المخاطرة وعلاقته بالانتماء التنظيمي لمجتمعات دراسة مغايرة عن مجتمع دراستنا.
7. دراسة سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات المغايرة لدى فئات اخرى (الاطباء، الصحافيين، الشرطة...).
- 8.دراسة أثر التنشئة الاجتماعية في تكوين سلوك المخاطرة.

قائمة المراجع
والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

-قائمة المراجع والمصادر:

- المصادر:

- القرآن الكريم.

- الحديث النبوي الشريف

-المراجع:

-ابن المنظور دس. لسان العرب. ط1، القاهرة. دار المعارف.

-ابو صاع جعفر، ابو سمرة محمود، جبارين اسماء،الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في مديرية التربية جنين من وجهة نظرهم، كلية العلوم والاداب جامعة فلسطين التقنية، فلسطين.

-اوبيش ليندة،تيجاني اسماء،2020، علاقة سلوك المخاطرة بالذكاء الروحي لدى عينة من تلاميذ التعليم الثانوي ورقلة وضواحيها، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ميدان العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

-ابراهيم الشافعي ابراهيم، احمد محمود الحسيني ،2014، سلوك المخاطرة والاندفاعية لدى عينة من المراهقين في بيئات تعليمية مختلفة، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، العدد الاول 49.

-الهنداوي ياسر فتحي، ادارة المدرسة وادارة الفصل واصول نظرية وقواعد معاصرة كلية التربية جامعة عين شمس منصة المنهل الالكترونية.

-الكراسنة سميح،مساعدة وليد، علي جبران، الزعببألاء، الانتماء والولاء في الكتاب والسنة النبوية، مجلة الاردنية في الدراسات الإسلامية المجلد 6.

-القرني علي حسن،2017،مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية كلية التربية المجلد 12 العدد 03.

-النوايسه فاطمة عبد الرحيم، 2020، الحدود العقلية البينية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدى العاملين في مكافحة المخدرات في الاردن، قسم الارشاد والتوجيه والتربية الخاصة، كلية علوم التربية، جامعة مؤتة، الاردن، العدد 3 والجزء 7.

-الديربي عبد العالي، المجتمعات الافتراضية: التعريف التطور الغايات المركز العربي لأبحاث الفضاء الالكتروني.

-بن خيرة سارة.2017، علاقة التوافق الاسري بسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص الارشاد النفسي التربوي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

قائمة المراجع والمصادر

- بغود راضية، أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة "وحدة الأخضرية"، مجلة الاقتصاد الجديد المجلد 2020، 11 العدد 2.
- بهلول سارة اشواق. 2014، سلوكيات السياقة الخطر وعلاقتها بالمعتقدات الصحية التعويضية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 31 ديسمبر 2014،
- بوعيشة فتيحة.دس، أثر السلوك النمط أ والتفاوت غير الواقعي وسلوك المخاطرة على ارتكاب الحوادث، المجلة الجزائرية لطفولة والتربية.
- بن الاخضر طبشي بلخير، 2007، الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية الآداب والعلوم الانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- بن خيرة سارة ، 2017، علاقة التوافق الاسري بسلوك المخاطرة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث تخصص الارشاد النفسي التربوي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح.
- بجباح فريال، 2021، الانتماء التنظيمي، تأصيل نظري مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات المجلد 09 العدد 02.
- بوعلاق سليمة، 2021، العوامل البيئية وسلوك المخاطرة لدى السائق في المجال العمراني المحلي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة.
- باشري نفيسة محمد، فوزي شعبان، مدكور رباب فهمي، 2017، السلوك التنظيمي جامعة القاهرة
- بوباكور نسيم، صالح حنيفة ، 2021، سلوك الاقدام على المخاطرة عند الراجلين المراهقين ، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، المجلد 6، العدد 01.
- حبالي كريمة، أسلوب التسيير وعلاقته بالانتماء التنظيمي في ضوء سمات الشخصية نمط أ، ب لدى عمال مؤسسة سوناطراك دراسة ميدانية بمؤسسة تميع الغاز الطبيعي رقم 1 ببطوية، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير.
- حمد المري راشد محمد ، 2022، الرؤية المعاصرة في ادارة المخاطر والازمات الامنية، مجلة كلية الدراسات الاسلامية والعربية للبنات بدمنهور، العدد السابع، الاصدار ثاني، المجلد الرابع.
- درويش احمد محمد ، 2015، الانتماء، عالم الكتب القاهرة.
- در محمد، 2017، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع _ الجزائر، العدد 9.

قائمة المراجع والمصادر

- زهراء ياسر حسين، 2018، سلوك المخاطرة وعلاقته بالحدود العقلية البينية لدى طلبة الجامعة، رسالة استكمالاً للحصول على درجة ماجستير آداب في علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة القادسية.
- سناء مسعود، 2021، سلوك المخاطرة وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى المراهقين، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 37، العدد الثاني.
- سونة عبد القادر، ويرقي حسين، 2019، أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مجلة البشائر الاقتصادية.
- عبد الله العسكري عبود، 2002، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار النمير دمشق_ حلبوني شارع مسلم البارودي.
- عبد الرزاق حنان. 2019، دراسة مستوى سلوك المخاطرة لدى رؤساء الاقسام بجامعة محمد بوضياف المسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- عيساوي الساسي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية 2019، جامعة برج باجي مختار عنابة
- عبد المجيد البشابشة سامر، 2017، اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الاردنية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال.
- علي القطراوي رياض، 2012، سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في محافظة غزة، رسالة استكمالاً للحصول على درجة ماجستير في علم النفس، كلية علوم التربية، جامعة الازهر، غزة.
- عبده علي كريري ابتسام، الانتماء والولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي رسالـــــة ماجستير الإدارة التربوية، المستوى الأول، المملكة العربية السعودية جامعة جازان.
- عشوش محمد أيمن عبد اللطيف، 1996، الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديمغرافية للقوى العاملة. المجلة العملية للاقتصاد والتجارة مصر.
- عبيدات محمد، أبو نصار محمد، مبيضين عقلة، 1999، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، عمان دار وائل لطباعة والنشر.
- فزع عماد ابراهيم. 2020، التوجهات الدافعية (الداخلية_الخارجية) وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدى طلبة المرحلة الاعدادية، مركز البحوث النفسية، العدد 2 المجلد 31.
- فاروق عبده فيلة، 2005، محمد عبد المجيد السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية كلية التربية جامعة منصوره.

قائمة المراجع والمصادر

- فودة عبد الله، بصائر المعرفة مدونة تهتم بقضايا العمران الإنساني، مقال 2007
com. blogspot. umranyat
- قاموس معجم المعاني <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> انتماء/
- قنديلجي عامر ابراهيم، 1999، البحث العمي واستخدام مصادر المعلومات، عمان دار اليازوري العلمية.
- مدونة ابو ابومروان، 2012، الانتماء التنظيمي وعوامل تنميته موقع الكتروني.
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2016، السلوك التنظيمي دار الجنان للنشر والتوزيع عمان.
- مزمحمدي عبد القادر، 2016، الإنتماء التنظيمي الماهية والمفهوم، مجلة انسنة للبحوث والدراسات العدد 07 جامعة زيان عاشور - الجلفة.
- محمد طه سلامه انتصار، 2003، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية.
- محمد علام اعتماد، 1994، دراسات في علم الاجتماع التنمي، مكتبة انجلوا المصرية القاهرة.
- مهدي نجم اسيل، تطور سلوك المخاطرة لدى المراقين (تطور السلوك، سلوك المخاطرة، المراهقين)، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، قسم علم النفس.
- محمدي عبد القادر، دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي، (دراسة حالة في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة انموذجا، 2015-2016)
- محمود سامي محمود احمد، 2016، سلوك المخاطرة وعلاقته بتوكيد الذات واتخاذ القرار لدى الصحفيين في محافظات غزة، رسالة استكمالاً للحصول على درجة ماجستير في كلية التربية، قسم علم النفس، الارشاد النفسي، جامعة الاقصى.
- مرسوت مارية هبة الرحمن، 2020، سلوك المخاطرة لدى المراهقين الايتام المتمدرسين ببعض المتوسطات والثانويات بمدينة ورقلة، مذكرة مقدمة لتليل شهادة الماستر LMD تخصص علم النفس العيادي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- مي ادريس. 2020، دور احداث الحياة الضاغطة والاتجاه نحو المخاطرة الصحية في التنبؤ بالتقييم الجوهري للذات لدى طلبة الجامعة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 109، المجلد الثلاثون.
- ما نيو جيدير، ترجمة ملكة ابيض، دس، منهجية البحث، دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ورسائل الماجستير والدكتوراه.
- متولي نجوى، حسن كشكوشة، 2021 أثر القيادة المستتيرة في دعم الهوية التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركة القابضة للتأمين، مجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة الازهر القاهرة.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الملحق (1): قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الاستبيان

الملحق (2): الترخيص بإجراء الزيارة الميدانية

الملحق (3): الاستبيان الموجة للجنة المحكمة

الملحق (4): الاستبيان الموزع على العينة

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الاساتذة المحكمين لأداة الدراسة

الجامعة	اسم الاستاد المحكم	الرقم
جامعة حمه لخضر الوادي	أبوبكر منصور	1
جامعة محمد خيضر بسكرة	قشي إلهام	2
جامعة محمد خيضر بسكرة	لعجال مسعودة	3

قائمة الملاحق

الملحق رقم (02): الترخيص بإجراء زيارة ميدانية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

بسكرة: 2023/05/04

إلى السيد(ة)
شعبة الحماية المدنية
طريق سيدي بلاتية بسكرة

الموضوع : الترخيص بإجراء زيارة ميدانية

سيدي/سيدتي الفاضل(ة):

في إطار متطلبات التكوين الخاص بالسنة 2023/2022

يشرفنا أن نتقدم إليكم بطلب قبول إجراء زيارة ميدانية بمؤسستكم، حول:

1- السيد(ة)
2- السيد(ة)
3- السيد(ة)

وذلك لفائدة الطلبة الآتية أسماؤهم:

1- السيد(ة)
2- السيد(ة)
3- السيد(ة)

وذلك ابتداء من : 2023/05/17 إلى غاية 2023/05/19

تقبلوا منا فائق تعابير التقدير والاحترام

مسؤول الشعبة

اسم و لقب و امضاء الأستاذ(ة) المشرف(ة) :
أردا جوادة بوف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

الملحق رقم (03): الاستبيان الموجة للجنة المحكمة

لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

في إطار إنجاز مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر في اختصاص "علم النفس العمل والتنظيم" وتسيير الموارد البشرية للسنة الجامعية 2023/2022، جاءت هذه الإمتحانة كأداة لجمع المعلومات حول دراستنا الحالية المعنونة بـ: "سلوك المخاطرة وعلاقته بالإنتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية - دراسة ميدانية على أعوان مدينة بسكرة"، وهي محاولة منا للتعرف على كل من سلوك المخاطرة والإنتماء التنظيمي لدى هذه الفئة، ولتحقيق هذا الغرض اخترنا "أعوان الحماية المدنية" لإجراء دراستنا الميدانية، آمليين منكم التكرم بتعبئة هذه الإمتحانة بدقة، وبكل مصداقية وموضوعية لتحقق الدراسة هدفها المنشود، علما أن إجاباتكم سيكون لأغراض البحث العلمي.

فالرجاء التكرم بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تعبر عناختيارك.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

إشراف الأستاذ

أ.د/جوادي يوسف

إعداد الطلبة:

▪ بن نونة حنان قطر الندي

▪ العابدي وفاء

السنة الجامعية: 2023/2022

قائمة الملاحق

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر

الخ أقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى 9 سنوات

من 10 سنوات الى 14 سنة من 15 سنة فما فوق

المستوى التعليمي ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

المحور الثاني: سلوك المخاطرة

الرقم	العبرة	يقيس	لا يقيس
1	أحب المغامرة والتحدي في عملي		
2	أأخذ قراراتي بسرعة دون التفكير في العواقب		
3	أجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطرة المترتبة منها		
4	أتجنب في عملي المواقف التي تتطلب الجرأة والمخاطرة		
5	أتعامل مع الطوارئ بسرعة ومهارة في الاداء		
6	أبادر في الانقراض ولو كنت لا أملك الخبرة الكافية		
7	أؤدي عملي رغم احتمالية تعرضي لخطر من طرف زملاء العمل		
8	أسبق الجميع عند حدوث أعمال ذات طبيعة خطيرة		
9	أمتنع عن الأعمال التي تتسم بالخطورة		
10	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة لنجاحي في أعمال سابقة		
11	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة بدافع الإخلاص في العمل		
12	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة تعبيرا عن رضائي عن وظيفتي		
13	أبتكر أساليب تساعد في تحسين أداء العمال تتسم بدرجة عالية من الخطورة		
14	أستمر في سيرورة العمل رغم خطورة أدائه		
15	أطور من الخدمات الموجودة في العمل بدل المخاطرة في تغييرها		
16	أقوم بأعمال تتسم بالخطورة على العلاقات الشخصية مع زملاء		
17	أأخذ القرارات المناسبة أثناء العمل دون التفكير في العواقب		
18	أذهب إلى أداء عملي في الأوقات الخطرة دون إنتظار من يستدعيني لذلك		
19	أنفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري دون خوف أو تردد		
20	أتعامل مع الأشخاص من الجنسين دون خوف		
21	أقوم بأعمال دون الرجوع للمسؤولين في القرار النهائي إذا دعت الحاجة إلى ذلك		

قائمة الملاحق

الرقم	العبارة	يقيس	لا يقيس
22	ينتابني الذعر عند رؤيتي لحوادث أثناء تأدية عملي		
المحور الثالث: الإلتزام التنظيمي:			
الإلتزام العاطفي			
1	لا أشعر بالسعادة عند ابتعادي عن مقر عملي		
2	لا أتغيب عادة عن عملي		
3	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية		
4	أشعر بقدر كبير من الارتباط العاطفي إتجاه المؤسسة		
5	أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما احافظ على ممتلكاتي		
6	أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن مقر عملي		
7	أنضايق من سلوكيات بعض الزملاء التي تسيء إلى سمعة المؤسسة.		
8	أحب أن أقرأ عن المؤسسة ماضيها وحاضرها		
9	يسود الحوار والانفتاح بين الزملاء وتقبل آراء بعضنا دون صراع		
الإلتزام الاستمراري			
10	لا يمكنني أن أقبل بعمل آخر بنفس الراتب في مؤسسة أخرى		
11	لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف قاهرة		
12	أتأقلم مع ظروف العمل مهما كانت		
13	أهتم بمستقبل المؤسسة		
14	أقبل أي عمل يسند لي حتى أعزز مكانتي بالمؤسسة		
15	أنا راضي بما يحقق لي عملي من مكاسب		
16	يسعدني أن يلتحق أبنائي بالمؤسسة التي أعمل فيها		
الإلتزام المعياري			
17	مقتنع بأن قيمي تتفق مع قيم المؤسسة		
18	اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الآخرين عن المؤسسة التي أعمل فيها		
19	أتقيد بالأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة		
20	أسعى دائما لمنح المؤسسة احسن ما لدي أداء وإتقانا		
21	أتأخر بعد إنتهاء دوامي الرسمي إذا اقتضت الضرورة دون مقابل		
22	أشعر بالرغبة في بدل مجهود كبير لتحقيق أهداف المؤسسة		
23	أشعر بأن منصبي الحالي ممتاز في المؤسسة وليس الأجر الممنوح لي		
24	يعد عملي بالمؤسسة أفضل فرصة عرضت لي		

الملحق رقم (04): الاستبيان الموزع على العينة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

في إطار إنجاز مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر في اختصاص "علم النفس العمل والتنظيم" وتسيير الموارد البشرية للسنة الجامعية 2023/2022، جاءت هذه الإستبانة كأداة لجمع المعلومات حول دراستنا الحالية المعنونة بـ: "سلوك المخاطرة وعلاقته بالإنتماء التنظيمي لدى أعوان الحماية المدنية - دراسة ميدانية على أعوان مدينة بسكرة"، وهي محاولة منا للتعرف على كل من سلوك المخاطرة والإنتماء التنظيمي لدى هذه الفئة، ولتحقيق هذا الغرض اخترنا "أعوان الحماية المدنية" لإجراء دراستنا الميدانية، آمليين منكم التكرم بتعبئة هذه الإستبانة بدقة، وبكل مصداقية وموضوعية لتحقق الدراسة هدفها المنشود، علما أن إجاباتكم سيكون لأغراض البحث العلمي.

فالرجاء التكرم بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تعبر عناختيارك.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

إشراف الأستاذ

أ.د/جوادي يوسف

إعداد الطلبة:

▪ بن نونة حنان قطر الندي

▪ العابدي وفاء

السنة الجامعية: 2023/2022

قائمة الملاحق

الجنس: ذكر أنثى

الخبرة: اقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى 9 سنوات

من 10 سنوات الى 14 سنة من 15 سنة فما فوق

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الرقم	العبرة	موافق	غير موافق	محايد
1	أحب المغامرة والتحدي في عملي			
2	أأخذ قراراتي بسرعة دون التفكير في العواقب			
3	أجرب الأساليب الجديدة رغم المخاطرة المترتبة منها			
4	أتجنب في عملي المواقف التي تتطلب الجرأة والمخاطرة			
5	أتعامل مع الطوارئ بسرعة ومهارة في الأداء			
6	أبادر في الانقراض ولو كنت لا أملك الخبرة الكافية			
7	أؤدي عملي رغم احتمالية تعرضي لخطر من طرف زملاء العمل			
8	أسبق الجميع عند حدوث أعمال ذات طبيعة خطيرة			
9	أمتنع عن الأعمال التي تتسم بالخطورة			
10	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة لنجاحي في أعمال سابقة			
11	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة بدافع الإخلاص في العمل			
12	أشارك في الأعمال ذات الطبيعة الخطرة تعبيراً عن رضائي عن وظيفتي			
13	أبتكر أساليب تساعد في تحسين أداء العمال تتسم بدرجة عالية من الخطورة			
14	أستمر في سيرورة العمل رغم خطورة أدائه			
15	أطور من الخدمات الموجودة في العمل بدل المخاطرة في تغييرها			
16	أقوم بأعمال تتسم بالخطورة على العلاقات الشخصية مع زملاء			
17	أأخذ القرارات المناسبة أثناء العمل دون التفكير في العواقب			
18	أذهب إلى أداء عملي في الأوقات الخطرة دون إنتظار من يستدعيني لذلك			
19	أنفذ التعليمات الخطيرة لفريق العمل بشكل فوري دون خوف أو تردد			
20	أتعامل مع الأشخاص من الجنسين دون خوف			
21	أقوم بأعمال دون الرجوع للمسؤولين في القرار النهائي إذا دعت الحاجة إلى ذلك			
22	ينتابني الذعر عند رؤيتي لحوادث أثناء تأدية عملي			
23	لا أشعر بالسعادة عند ابتعادي عن مقر عملي			

قائمة الملاحق

الرقم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
24	لا أتغيب عادة عن عملي			
25	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية			
26	أشعر بقدر كبير من الارتباط العاطفي إتجاه المؤسسة			
27	أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما احافظ على ممتلكاتي			
28	أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن مقر عملي			
29	أتضايق من سلوكيات بعض الزملاء التي تسيء إلى سمعة المؤسسة.			
30	أحب أن أقرأ عن المؤسسة ماضيها وحاضرها			
31	يسود الحوار والانفتاح بين الزملاء وتقبل آراء بعضنا دون صراع			
32	لا يمكنني أن أقبل بعمل آخر بنفس الراتب في مؤسسة أخرى			
33	لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف قاهرة			
34	أتأقلم مع ظروف العمل مهما كانت			
35	أهتم بمستقبل المؤسسة			
36	أقبل أي عمل يسند لي حتى أعزز مكانتي بالمؤسسة			
37	أنا راضي بما يحقق لي عملي من مكاسب			
38	يسعدني أن يلتحق أبنائي بالمؤسسة التي أعمل فيها			
39	مقتنع بأن قيمي تتفق مع قيم المؤسسة			
40	اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الآخرين عن المؤسسة التي أعمل فيها			
41	أنتقد بالأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة			
42	أسعى دائما لمنح المؤسسة احسن ما لدي أداءً وإتقاناً			
43	أتأخر بعد إنتهاء دوامي الرسمي إذا اقتضت الضرورة دون مقابل			
44	أشعر بالرغبة في بدل مجهود كبير لتحقيق أهداف المؤسسة			
45	أشعر بأن مناصبي الحالي ممتاز في المؤسسة وليس الأجر الممنوح لي			
46	يعد عملي بالمؤسسة أفضل فرصة عرضت لي			