

A study on: The Effect of the Nature of the Job on Job stability Applied study on the employees of the General Directorate of Health Affairs in Assir Region

FAHAD ABDULLAH MOHAMMED ALJUBAIRI

Asir Health Affairs || Ministry of Health || KSA

Abstract: The study aimed to detect the effect of the nature of the job (temporary- permanent) on the job stability of the employees of the general directorate of Health Affairs in Assir region, as well as to identify the differences between these employees according to the variables ((Nature of the job – type/sex- age- academic qualification- years of experience- career status). The study used the descriptive analytical method in this research. The researcher prepared a questionnaire as a tool for study, which included the demographic data of the workers and two presidents. The first is the nature of the job and its paragraphs (11) and the second represents the stability of the career and paragraphs (17) paragraph.. After the questionnaire was applied to the study sample, the data was obtained and processed and analyzed statistically by the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) program.

The study found statistically significant differences between the averages of permanent and temporary employees in the total degree of career stability for permanent employees, where the average permanent employees was higher than the average of temporary employees. There were also no statistically significant differences between the averages of temporary employees in the total degree of job stability due to differences in gender (males and females). Also, there were no statistically significant differences in job stability due to job status, nor were there any differences in job stability between the general employee and managers. There were also no differences in job stability among temporary employee, depending on the difference in the academic qualification. The value of "P" was not statistically significant. There were also no differences in the functional stability of the temporary employee, depending on the difference in years of experience. The value of "P" was not statistically significant. There were also no differences in the functional stability of the temporary employee according to the difference in age, where the value of "P" was not statistically significant.

The study recommended the necessity of providing the basic needs of temporary employees for the purpose of informing them of safety and job stability, while providing them with material and moral incentives in order to increase their association with the labor institution and thus ensure their job stability.

Keywords: The nature of the job, job stability, the employees of the General Directorate of Health Affairs in Assir Region

أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير

فهد بن عبدالله محمد الجبيري

الشؤون الصحية بمنطقة عسير || وزارة الصحة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر طبيعة الوظيفة (مؤقتة - دائمة) على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير، وكذلك تحديد الفروق بين هؤلاء العاملين وفقاً لمتغيرات (طبيعة الوظيفة- النوع- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- المركز الوظيفي) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث بإعداد استبانة كأداة للدراسة، اشتملت على البيانات الديمغرافية للعاملين، وبعدين رئيسيين، فالأول تمثل في طبيعة الوظيفة وفقراته (11) فقرة والثاني تمثل في الاستقرار الوظيفي وفقراته (17) فقرة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة حصل على البيانات، حيث تم معالجتها وتحليلها إحصائياً عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، حيث كان متوسط الموظفين الدائمين أعلى من متوسط الموظفين المؤقتين. أيضاً لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين المؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي، ترجع إلى الاختلاف في النوع (الذكور والاناث). أيضاً لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي ترجع إلى المركز الوظيفي، أيضاً لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي بين الموظف العام والمديرين. كذلك لم توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في المؤهل الدراسي، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً. كذلك لم توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في سنوات الخبرة، وكانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً. أيضاً لم توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في العمر، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً. واستناداً للنتائج أوصت الدراسة بضرورة توفير الاحتياجات الأساسية للعمال المؤقتة بغرض اشعارهم بالأمان والاستقرار الوظيفي مع توفير الحوافز المادية والمعنوية لهم بهدف زيادة ارتباطهم بمؤسسة العمل ومن ثم تأمين استقرارهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: طبيعة الوظيفة، الاستقرار الوظيفي، موظفي الإدارة العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير.

الاطار العام للدراسة

للعمل مكانة بارزة في المجتمعات عامة وحياة الأفراد خاصة، حيث يقوم العمل بجعل المجتمع يواكب التقدم والتنمية وأن يحقق كل ضروري لحياة الأفراد، وبما أن أساس كل عملية إنتاجية أو خدمية هو العنصر البشري يفترض على كل مجتمع يريد أن يتقدم ويتطور أن يجعل العمل والأفراد الممارسين له في طليعة اهتمامه، فالعمل هو قيمة الإنسان ومصدره الأساسي الذي تشهده المجتمعات والإنجازات التي تحققها جاءت أغلبها نتيجة العمل، حيث له فاعلية في التأثير في المجتمعات وتنميتها.

وما يلاحظ في الوقت الحالي عملية التحول في نظام العمل أو التوظيف من الدائم أو المستمر إلى العمل أو التوظيف المؤقت أي عمل من خلال تعاقد ولفترة زمنية محددة قابلة للتجديد أو عدم التجديد، وفقاً لحاجة العمل داخل المؤسسة، سواء كانت تلك المؤسسة خدمية أو إنتاجية. ولقد كان هذا النظام التوظيفي (التوظيف المؤقت) متبع منذ فترة زمنية طويلة داخل القطاع الخاص، إلا أنه انتقل إلى القطاع العام الحكومي وأصبح هذا بمثابة ظاهرة تزداد نسبتها داخل سوق العمل في كافة الوزارات وقطاعات الدوائر الحكومية السعودية. ومن ضمن هذه الوزارات، وزارة الصحة، ومنها صحة عسير، وكون الباحث أحد منسوبي الصحة بقطاع عسير وتولى العديد من المناصب الإدارية، فكان على علم بتلك الظاهرة بإيجابياتها وسلبياتها. فهذا النظام الوظيفي المؤقت يشعر الموظف بعدم الاستقرار ونقص الانتماء والولاء لمؤسسته (صحة عسير) التي يعمل فيها.

مشكلة الدراسة:

إن الوظيفة لبي في المقام الأول واجب ديني، وتكليف ليس بتشريف، وهي حق لمن يستحقها وليس لطلبها، كما أنها تعد خدمة اجتماعية لقاء أجر، ويشترط في من يتولى الوظيفة توافر بعض الشروط أهمها القوة والأمانة والكفاية، والترقية فيها يكون على أساس الصلاحية، وهناك ضرورة للاهتمام بالتدريب والحوافز، حيث ترتبط

الوظيفة إلى حد كبير برسم وشكل حياة المجتمع وحياة الفرد نفسه. ولقد أشار ياسين (2015) بأن الوظيفة تتأثر بالدعائم الأساسية لكل مجتمع، فهي تتأثر بالبيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والوظيفة هي خدمة اجتماعية محددة السلطة لقاء أجر معين، ولكن حديثاً يرى الباحث من خلال عمله وممارسة الحياة المهنية بواقعها داخل دوائر القطاع الحكومي (صحة عسير)، تنامي ظاهرة التوظيف المؤقت وتزايد تعداد العمالة المؤقتة بها وفي كافة اقسامها المختلفة، وأن تلك العمالة المؤقتة لديها شعور بأنها غير مستقرة وتنظر للمستقبل بخوف ودون تفاؤل، حيث عملها ومصدر دخلها مرهون على عقد محدد بمدة زمنية معينة قد يجدد وقد لا يجدد، تبعاً لحاجة العمل ورضا الرؤساء في العمل، وهذا يجعل احساسهم بالاستقرار الوظيفي منخفض أو غير موجود على الإطلاق، ومن ثم تؤثر على أدائه وطموحه في الوظيفة ودرجة عطائه.

لهذا تحاول هذه الدراسة إلقاء الضوء والإجابة على السؤال الرئيسي التالي وهو:

ما أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي؟

كما تحاول أيضاً هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع العلاقة بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي في المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير؟
- 2- هل يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الدائمين والمؤقتين في درجة شعورهم بالاستقرار الوظيفي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات (النوع - العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة - المركز الوظيفي)؟

فرضيات الدراسة.

يقوم هذا البحث على اختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى : يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لطبيعة الوظيفة (مؤقتة - دائمة) في الاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير.
ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة المؤقتة في الاستقرار الوظيفي
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة الدائمة في الاستقرار الوظيفي
- الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء المبحوثين تجاه طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (طبيعة الوظيفة- النوع - العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة - المركز الوظيفي).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية نحو تحقيق الأتي

- 1- معرفة واقع طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير.
- 2- دراسة العلاقة والأثر بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير.
- 3- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً لمتغيرات (النوع - العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة - المركز الوظيفي).

أهمية الدراسة:

ويمكن أن نوضح أهمية الدراسة الحالية على المستويين النظري والتطبيقي، وذلك على النحو التالي:

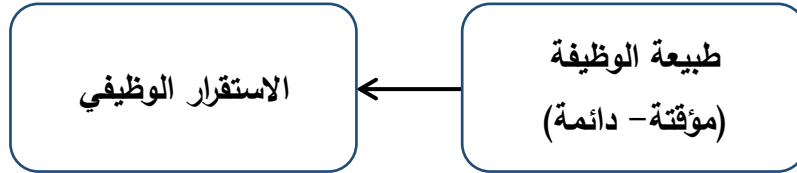
أ- الأهمية النظرية

يمكن أن يساهم هذا البحث في إثراء المحتوى العلمي فيما يتعلق بقضية التوظيف المؤقت وأسبابه، وتأثيره على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي، والفروق التي قد تعزى إلى اختلاف المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة في مجال العمل.

ب- الأهمية التطبيقية

يمكن أن يساهم هذا البحث في مساعدة اصحاب القرار في التعرف على أسباب وأثار التوظيف المؤقت على شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي، كما يمكن للبحث أن يساهم في تحديد تأثير النوع والمؤهل الدراسي والعمر وسنوات الخبرة والمركز الوظيفي على رفع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى تلك العمالة المؤقتة.

نموذج متغيرات الدراسة.



وبناء على هذا، فسوف يهتم هذا البحث بدراسة متغيرين أساسيان هما: (طبيعة الوظيفة، كونها مؤقتة أو دائمة- الاستقرار الوظيفي).

كما تهدف هذه الدراسة تحديد نسبة انتشار التوظيف المؤقت في صحة عسير، وتحديد أسبابه، وتحديد مستوى شعور الموظفين المؤقتين بصحة عسير بالاستقرار الوظيفي، كذلك بيان الفروق بين الموظفين الدائمين والمؤقتين في درجة شعورهم بالاستقرار الوظيفي، وبيان الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً لمتغيرات (النوع - المركز الوظيفي - العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة).

حدود الدراسة:

سيلتزم الباحث خلال هذا البحث بأربعة حدود: موضوعية وبشرية ومكانية وأخيراً زمنية، وهي على النحو

التالي:

- الحدود الموضوعية: طبيعة الوظيفة (مؤقتة- دائمة)- الاستقرار الوظيفي.
- الحدود البشرية: عينة عشوائية من العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير.
- الحدود المكانية: المديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1438/1439هـ- 2017/ 2018م.

مصطلحات الدراسة.

لكي يتضح المفهوم سيستخدم في هذه الدراسة عدد من المفاهيم وهي:

• طبيعة الوظيفة:

تعرف طبيعة الوظيفة بأنها "مجموعة النظم القانونية التي تحكم مركز الموظف في المؤسسات والادارات الحكومية وغير الحكومية من يوم دخوله إلى يوم الخروج منها، والتي يتحدد في ضوءها علاقته بالإدارة وتبيان حقوقه

وواجباته، وتحدد الأنشطة والاختصاصات القانونية التي يمكن أن يقدمها الموظف" (ياسين، 2015)، وكون الوظيفة عبارة عن عقد عمل قصير أو طويل المدى قابل للتجديد يتراوح من ثلاثة شهور إلى سنة وفقاً لحاجة العمل (الخويلدي، 2016) أو عبارة عن عمل دائم ومستمر.

ويعرف الباحث طبيعة الوظيفة إجرائياً بأنها: ما يحدده الموظف من معلومات أساسية تخص نظام التحاقه بعمله.

- الاستقرار الوظيفي:

يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه "التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم ترك العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية والنفسية المقدمة من قبل المؤسسة، وأن هناك علاقة بين استقرار الموظف في عمله ورضاه عنه، وأن الخوف وقلة الراحة تؤثر في سلوك الموظف، لذا لتحقيق الاستقرار الوظيفي يجب مراعاة توفير ظروف مادية ونفسية واجتماعية ملاءمة" (الصمادي، 2009).

ويعرف الباحث الاستقرار الوظيفي إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس الاستقرار الوظيفي الذي يتبناه الباحث في هذه الدراسة.

- العاملين بصحة عسير:

ويعرف العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير، بأنهم الموظفين المتحقين بالمديرية سواء كعمل دائم أو عمل مؤقت.

يعتبر الإطار النظري بمثابة الخلفية العلمية والمفاهيم النظرية للموضوع البحثي الذي يتناوله الباحث، فهو يمثل الأساس الذي يبني عليه كل البحث وليس فقط الخلفية النظرية لموضوع البحث، علاوة على أنه يمثل تحديد لشبكة العلاقات بين المتغيرات (المستقلة والتابعة) التي لها أهمية بالنسبة للبحث. كذلك فهو يمثل العمود الفقري للدراسة البحثية، بل وحجر الأساس فيها، حيث يركز على أهم الأدبيات أو المراجع التي سبق وأن قامت بدراسة موضوع البحث، فضلاً على أنه يمكنه من استنباط الحلول المناسبة للمشكلة البحثية قيد الدراسة.

سيلتزم الباحث في عرضه بالملاءمة، والشمول والجدوى من الناحية العلمية والعملية على حد سواء للمتغيرات التي يتم طرحها في هذا الإطار النظري مع تحديد نوع واتجاه طبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات وفقاً لأنواع المراجع المتاحة. أضف إلى ذلك، سوف يقوم الباحث بتزويد الإطار النظري بكافة المصطلحات التي توضح ماهية الظاهرة وتشرحها أو تفسرها، كما ويقدم خلاله وفي ثناياها المفاهيم والتعريفات بما يكفي تغطية جوانب الظاهرة ومتطلبات معالجتها في كافة مراحل العملية البحثية.

وسوف يقوم الباحث بعرض هذا الإطار النظري في مبحثين رئيسيين، فالمبحث الأول يمثل "طبيعة الوظيفة"، أما المبحث الثاني فيمثل "الاستقرار الوظيفي، وكل مبحث يشتمل على نقاط فرعية، وفيما يلي تفصيل لكلا المبحثين ونقاطها الفرعية.

2- الدراسات السابقة

المحور الأول- دراسات تتعلق بطبيعة الوظيفة:

دراسة الخويلدي (2016) وعنوانها (العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل: دراسة ميدانية في مدينة الديوانية) يهدف التعرف على أهم العوامل التي أدت إلى انتشار العمالة المؤقتة في شكلها الاتي داخل سوق العمل العراقي، كما ترمي إلى تحقيق أهداف أخرى أهمها التعرف على الاسباب التي أدت إلى ظهور العمالة المؤقتة في نشاط

التوظيف الحكومي للعمل المؤقت في دوائرها الحكومية، والتعرف على خصائص العمالة المؤقتة، والتعرف على مدى تأثير الذي تحدثه العمالة المؤقتة على المجتمع العراقي، والتعرف على الاسباب التي تدفع إلى مزاوله العمل المؤقت، وكانت عينة الدراسة (ن=259) وتوصلت إلى أن غالبية أفراد العينة في عمر من 20- 30 عام أي يتسمون بالنضج والقدرة على العمل وتحمل الاعباء المعيشية، واغلبهم ذكور، وان اهم سبب للعمل المؤقت انعدام فرص العمل الاخرى، ووجود تمييز يمارس ضد مهنة العمالة المؤقتة في جميع جوانب العمل، وقلة الاجور التي يتقاضاها من يمارس مهنة العمالة المؤقتة، وما يترتب عليه من مستوى اقتصادي رديء للفرد. وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع العمالة في سن الشباب على العمل المؤقت مع مراعاة زيادة رواتبهم بما يحقق مخرجات عمل جيدة ومرضية.

دراسة ابن دريب (2016) تحت عنوان (تصميم نموذج لتعزيز وتفعيل اخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية) بهدف محاولة بناء نموذج يمكن الأخذ به لتعزيز وتفعيل اخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الواقع او الظاهرة كما هي في الواقع، وقد رجعت الدراسة إلى عدد من الدراسات العربية والاجنبية، ولقد توصلت إلى نتائج من اهمها ان القطاع العام بالمملكة السعودية كشأن الكثير من دول العالم الثالث يعاني تدني في مستويات اخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين وذلك رغم ما بذلته الحكومة السعودية من جهود تشريعية ورقابية وتنظيمية للحد من ذلك، الا ان هذه الجهود لا تزال دون المستوى المأمول مما يتطلب من المسؤولين سرعة النظر في وضع حلول ناجحة لهذه المعضلة على كافة المستويات، الخلاصة انه لا زال القطاع العام في المملكة يحتاج تضافر الجهود من أجل دعم وترسيخ هذه الاخلاقيات لدى المواطنين بشكل عام ولدى موظفي القطاع العام بشكل خاص. واوصت الدراسة بضرورة زرع ميثاق الاخلاق الوظيفية في نفوس العاملين بما ينعكس بشكل ايجابياً على اعطائهم في العمل.

دراسة أبو مبري (2015) والتي بعنوان (العوامل المؤثرة على عملية تعيين- تثبيت القوى العاملة المؤقتة من وجهة نظر الادارة العليا : دراسة حالة : الجامعة الاسلامية في قطاع غزة) إلى التعرف على العوامل الرئيسية المؤثرة على عملية تعيين(تثبيت) القوى العاملة المؤقتة في الجامعة الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (ن=115) من المديرين والمسؤولين عن العمالة في المنظمات العمومية، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير بدرجة متوسطة (للتحديات المالية) و(لحاجة القوى العاملة المؤقتة للتأمينات) على عملية تعيين أو تثبيت العمالة المؤقتة في الجامعة، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحديات التكنولوجية وللتحديات التنافسية ولمستوى تأهيل القوى العاملة المؤقتة وللنقص الكبير في الايدي العاملة المحلية على عملية تعيين أو تثبيت العمالة المؤقتة في الجامعة، ولا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات الباحثين حول العوامل المؤثرة على عملية تعيين أو تثبيت العمالة المؤقتة في الجامعة تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية التالية:(الجنس- الحالة الاجتماعية- المسمى الوظيفي- سنوات الخدمة). واصت الدراسة بضرورة تبني سياسات تدكي عملية تثبيت الموظفين كي يساعد ذلك على عطائهم في مجال العمل.

دراسة الزعائنين (2012) بعنوان (إجراءات التعيين المتبعة في التوظيف لبلديات بيت حانون وبيت لاهيا، وقد هدفت إلى مقارنة الإجراءات المتبعة في التوظيف والتعيين لبلدية حانون للتعرف على كفاءة الإجراءات وتحديد نقاط القوة والضعف فيها وذلك من خلال دراسة المتغيرات المستقلة 0 التحليل الوظيفي- الهيكل التنظيمي، تخطيط الموارد البشرية). استخدمت عينة قوامها (252) عامل، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تلك المتغيرات، حيث تبين أن جميع محاور الدراسة كانت جميعها ذات تأثير إيجابي على إجراءات التعيين المتبعة في التوظيف في البلديات مع اشارة إلى إمكانية وجود تحسينات وتطوير

العديد من المحاور إلى الأفضل. كذلك توصلت الدراسة إلى بعض التوصيات والتي من شأنها تعزيز إجراءات التعيين والتوظيف في البلديات مع تطبيق اجراءات التوظيف بشكل فيه من النزاهة والحيادية.

دراسة عدوان (2011) بعنوان (واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة) وقد هدفت إلى التعرف على واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف في قطاع غزة وذلك من خلال عملية التحليل الوظيفي المتبعة والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ومعرفة الاجراءات المتبعة في عملية الاختيار والتعيين وكفاءة القائمين على ذلك. استخدمت عينة قوامها (268) عاملاً وتابع المنهج الوصفي المسحي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن عملية التحليل الوظيفي المتبعة تعتبر جيدة وتحتاج للمزيد من التحسين بشكل يحدد الواجبات والمسؤوليات في وظائف الموارد البشرية ذات التعيين المؤقت. أن عملية التخطيط للقوى العاملة وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الأيدي العاملة تعتبر جيدة ومطبقة، حيث أن مديري الدوائر والاقسام يشاركون في عملية الاختيار والتوظيف. كذلك توجد لجنة التوظيف. وضعت معايير للوظائف المؤقتة والمستديمة وفقاً لحاجة وطبيعة احتياج العمل. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على الاساليب العلمية الدقيقة لعملية تقدير الاحتياجات الوظيفية وعدم الاعتماد على الآراء الشخصية والتقدير الشخصي. كذلك على اللجنة اختيار التعينات الوظيفية وفقاً لمعيار الكفاءة في العمل ومهارة الأداء.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بالاستقرار الوظيفي:

دراسة السرحان (2017) تحت عنوان (دراسة الاستقرار لمعلمات رياض الأطفال في قصبه المفرق وعلاقتها بمستوى الاستقرار الوظيفي) بهدف معرفة درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في محافظة المفرق، وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي وأثر كل من العمر والمستوى التعليمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي باتباع الدراسات المسحية الارتباطي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتكونت عينة هذه الدراسة من (135) معلمة من معلمات رياض الاطفال بمحافظة المفرق، وظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة حيث جاء مجال الرضا الوظيفي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبدرجة تقدير مرتفعة، تلاه مجال الخدمات المقدمة للمعلمات وبدرجة تقييم متوسطة. وجاء في الرتبة الثالثة مجال الامن الوظيفي وبدرجة تقييم متوسطة بينما جاء مجال الرواتب والحوافز في الرتبة الرابعة والاخيرة وبدرجة تقدير متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى لأثر العمر والمؤهل العلمي والتخصص كما دلت النتائج إلى وجود فروق تعزى لأثر سنوات الخبرة. واوصت الدراسة بضرورة توفير مستوى عالي من الاستقرار الوظيفي للمعلمات كي ينعكس ايجابياً على عطائهن في تعلم الأطفال.

دراسة نابيوري (Naburi, 2017) بعنوان "الاستقرار الوظيفي ونوايا الدوران بين موظفي الرعاية الصحية الذين يقدمون خدمات الوقاية من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية من الأم إلى الطفل في دار السلام بتزانيا" بهدف التعرف مستوى الاستقرار أو الرضا الوظيفي ودوران العمل لدى موظفي الرعاية الصحية بتزانيا. استخدمت عينة قوامها (213) ممرضة من 36 مرفقاً صحياً تابعاً للقطاع العام يقدم خدمات الرعاية السابقة للولادة وما قبل انتقال الفيروس من الأم إلى الطفل في دار السلام بتزانيا. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة في تقديم استبيان يسأل عن الاستقرار الوظيفي ونوايا الدوران إلى جميع الممرضات، كما تم استخدام نماذج اللوجي متعدد المتغيرات لتحديد العوامل المرتبطة بعدم الاستقرار الوظيفي والنية لإنهاء العمل. أسفرت نتائج الدراسة عن أكثر قليلاً من النصف (114) من مقدمي الخدمات الصحية (ممرضة) أي ما يعادل (54%) كانوا غير راضين عن وظيفتهم الحالية، و(74) أي بنسبة (35%) يعتزم ترك وظيفتهم. كان معظم مقدمي

الخدمات غير راضين بسبب انخفاض الرواتب وارتفاع عبء العمل، ولكنهم راضون عن الانسجام في مكان العمل والقدرة على اتباع قيمهم الأخلاقية. كما كان دوران الموظفين عالي نسبياً بين الممرضات في مرافق رعاية الأمومة في القطاع العام في دار السلام، مع توفير رواتب وساعات عمل معقولة، فضلاً على أن تدابير السلامة للوظيفة، واستقرار الوظيفة كانت مناسبة، كذلك كان تحسين الإشراف والتغذية المرتدة مفتاحاً للحفاظ على موفري الوقاية من الأم إلى الطفل تزانياً. وأوصت الدراسة. بضرورة تجنب العوامل التي لا تحقق الاستقرار الوظيفي للممرضات فضلاً على ضبط ساعات العمل بما يتناسب مع الرواتب.

دراسة علوش (2016) بعنوان (دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس) بهدف التعرف على مستوى الامان والاستقرار الوظيفي، ومستوى ضغوط العمل بجامعة قناة السويس، بمصر، والتعرف على تأثير الامان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل، واستخدمت المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (القيادات الادارية- اعضاء هيئة التدريس- معاونهم) وبلغ عددهم 2620 مفردة موزعة على فئات الدراسة الثلاثة، وبلغت العينة (336) مفردة، وبينت النتائج أن مستوى الامان والاستقرار الوظيفي كان متوسطاً لفئتي القيادات الادارية واطباء هيئة التدريس وضعيفاً لفئة معاونهم وان مستوى ضغوط العمل كان متوسطاً لفئتي القيادات الادارية واطباء هيئة التدريس ومرتفعاً لمعاونهم، كما تبين وجود تأثير سلبي للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة مما يعني أنه يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الامان والاستقرار الوظيفي. واوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير عنصر الامان للاستقرار الوظيفي للعمل بما يحقق تخفيض ضغوط العمل لدى العاملين.

دراسة محمد (2016) تحت عنوان (أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة بالتطبيق على قطاع الأعمال العام الصناعي) بهدف التعرف على مفهوم العدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي وإعادة الهيكلة وابعاد كل منها ودراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وشعور العاملين بالاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة، وأجرى البحث على عينة مكونة من (400) مفردة شملت جميع الادارات، بمصر، واستخدمت المنهج الوصفي، وظهرت النتائج أنه يوجد تأثير ذو دلالة للعدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل تخفيض حجم العمالة، ويوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعدالة التنظيمية على ردود افعال العمالة الباقية بعد إعادة الهيكلة، وتتوسط العدالة التنظيمية العلاقة التأثيرية بين ردود أفعال العاملين والاستقرار الوظيفي. واوصت الدراسة بضرورة تحقيق مبدأ العدالة التنظيمية لما لذلك من تأثير إيجابي على تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العاملين.

دراسة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة (2011) تحت عنوان (دور الانتماء في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتطوير أداء المنظمة الإدارية- مصر) بهدف بحث العلاقة بين دور الانتماء في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتطوير أداء المنظمة، وتمثلت العينة في (1000) موظف، واستخدم المنهج المسحي. وقد توصلت الدراسة إلى انه لكي يحقق الموظف الانتماء الوظيفي لابد من توافر عدة عناصر من أهمها الانتماء التنظيمي الذي يؤدي بالموظف للرغبة في الاستمرار في العمل والبقاء فيه والانتظام به والرغبة ببذل الجهد والاهتمام بنوعية الاداء ومن ثم شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي، وكذلك تؤثر خصائص الفرد وخصائص الوظيفة كالأجر وجماعة العمل كل تلك العوامل تؤثر على استقرار الفرد وظيفياً وانتمائه للوظيفة. اوصت الدراسة بضرورة تبني أليات تحقق الانتماء لدى الموظفين، الأمر الذي يحقق معه استقرار وظيفي لهم وللمنظمة والمجتمع ككل.

دراسة أبو حوزة (2010) تحت عنوان (مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الاجهزة الحكومية السعودية) للتعرف على مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الاجهزة الحكومية السعودية،

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام استبيان لجمع البيانات وتكونت العينة من (742) مبحوثاً، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى ان تصورات العاملين في القطاع العام لأبعاد الاستقرار النفسي والمادي ذات مستوى مرتفع وان تصوراتهم لمستوى الدوران الوظيفي جاءت متوسطة، ووجود أثر لأبعاد الاستقرار النفسي في الدوران الوظيفي وان ابعاد الاستقرار النفسي تفسر ما مقداره 49.6% من تباين الدوران الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد الاستقرار المادي تفسر ما مقداره 67.3% من التباين في الدوران الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على عوامل الاستقرار النفسي والمادي من خلال تحديث وتغيير الانظمة والتعليمات بشكل يسمح بإعطاء الفرصة للمستويات الدنيا من العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وتفعيل العمل الجماعي، ووضع برامج تدريبية لتمكين العاملين وزيادة المساندة الادارية لهم لزيادة ثقتهم بأنفسهم، للتخفيف من حدة دوران العمل.

دراسة الصمادي(2009) تحت عنوان (محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن :

دراسة ميدانية) بهدف معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغ (280) موظفاً من موظفي مؤسسة الموانئ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية طبقية. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوبه النظري والميداني. وتأتي أهمية الدراسة لما لمؤسسة الموانئ من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني، وقد بينت أن هناك علاقات ارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية وقوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر، واستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي. أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية. وأوصت الدراسة بضرورة توفير الحوافز للموظفين، وتحسين بيئة العمل، وعلاقة الموظف مع الإدارة العليا.

دراسة العساف (2006) بعنوان (التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية

العامة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئتها التدريسية) إلى التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئتها وكانت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين المتفرغين العاملين في الجامعات وعددهم (541) عضواً ولجمع البيانات استخدم استبانة اشتملت على ثلاث ادوات للتمكين الوظيفي والالتزام الوظيفي والاستقرار الوظيفي الطوعي، استخدمت المنهج الوصفي بغرض مسح الواقع، وظهرت النتائج ان مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الاكاديمية في الجامعات الاردنية جاء متوسطا ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم جاء مرتفعا وجاء مستوى الاستقرار الوظيفي الطوعي جاء مرتفعا ايضا كما أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الاكاديمية والالتزام الوظيفي ووجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الاكاديمية والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، واوصت بضرورة الاهتمام بعوامل الجذب لاستقرار أعضاء الهيئات التدريسية وبقائهم في مراكز عملهم.

المحور الثالث: دراسات تناولت العلاقة بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي

دراسة ماجي وتليس (Magni & Tales, 2016) بعنوان (دراسة العلاقة بين حالة عدم الاستقرار وحالة

العمال المؤقتين) بالبرازيل، حيث اهتمت بدراسة العلاقة بين حالة عدم الاستقرار وحالة العمال المؤقتين، وهدفت إلى استجلاء تقلبات العمل وما يترتب على ذلك من تراجع في العمل في المعهد البرازيلي للجغرافيا والاستراتيجيات، حيث ركزت الدراسة على تجربة العمال المؤقتين المستأجرين بموجب القانون 8.745 / 93. من المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وقامت بتحليل التغيرات في الموارد البشرية، وبحثت الدراسة عن ادلة استبدال العاملات

الدائمت بعمال مؤقتين في الابحاث المستمرة للمعهد، وبحثت الدراسة عن دور المكافأة في المؤسسة، ولقد كانت عينة الدراسة (ن=256) من العمال الدائمين و(263) من العمال المؤقتين. وقد اوضحت النتائج عدم الاستقرار النسبي لدى تلك العمالة المؤقتة، وفحصت الدراسة اسباب عدم الاستقرار لدى العمالة المؤقتة والتي تلخصت في عدم الشعور بالأمان وعدم كفاية المحفزات وعدم وجود دافع للتمسك بالعمل، والرغبة في البحث عن عمل دائم. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير العوامل التي تحقق الاستقرار الوظيفي لدى العاملين المؤقتين بما قد ينتج عنه ثقة لدى العاملين ومن ثم يزيد انتاجهم في مجال العمل.

دراسة جبرني واخرون (Jirani ramai et al., 2016) بعنوان (العلاقة بين المعتقدات الوظيفية والمخاطر التي يتعرض لها الموظف وشعوره بالاستقرار الوظيفي) وهدفت إلى دراسة العلاقة بين المعتقدات الوظيفية والمخاطر التي يتعرض لها الموظف وشعوره بالاستقرار الوظيفي، حيث اوضحت الدراسة أن معتقدات الموظف لها دور أساسي في استجابتهم المهنية وأن تلك الاستجابات تقلل أو تزيد من احساس الموظف بالاستقرار في مهنته، فعندما تزداد المخاطر دون وجود تأمين وتوفير رعاية صحية ونفسية واجتماعية فيشعر الموظف بالتهديد وعدم الاستقرار في وظيفته مما يدفعه إلى التدخين والكحول، وكانت عينة الدراسة (124) موظف في مجال الرعاية الصحية الذين يعملون في تايلاند، وباستخدام درجات العوامل المتنبئ بها من تحليل العوامل تم اختبار العلاقة بين المعتقدات الوظيفية السلبية والشعور بالاستقرار الوظيفي وتم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بينهما.

دراسة ساجا (Saija, et al., 2015) بعنوان (تحديد الآثار المحتملة للنزاعات على مستوى العمل والعائلة ونوايا الدوران بين العمالة المؤقتة والعمالة المؤقتة على المدى طويل) بهدف تهادف إلى تحديد الآثار المحتملة للنزاعات على مستوى العمل والعائلة ونوايا الدوران بين العمالة المؤقتة والعمالة المؤقتة على مدى طويل(دائمين)، ولقد كانت عينة الدراسة (ن=384) عمالة مؤقتة، و(ن=430)، وتم جمع البيانات بين موظفي الجامعات الفنلندية في ثلاث سنوات متتالية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولقد توصلت النتائج إلى أن العمال الدائمين اظهروا استقراراً أكثر على مستوى العمل والعائلة من العمالة المؤقتة، وأظهر العمال المؤقتين نوايا أعلى للدوران نتيجة عدم شعورهم بالاستقرار الوظيفي. اوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين المؤقتين بما لا يجعلهم يشعروا بالنقص قياساً بأقرانهم الدائمين.

دراسة أندريه ونيل (Andrew, & Neil, 2015) تحت عنوان (دراسة أثر العمالة المؤقتة على استقرار العمال انفسهم وعلى انتشار معدلا الجريمة في المجتمع) بهدف دراسة تأثير العمالة المؤقتة على استقرار العمال انفسهم وعلى انتشار معدلا الجريمة في المجتمع، حيث اهتمت الدراسة بقياس نسبة انتشار معدل الجريمة في المجتمع وتحديد اسبابها وهل لها علاقة بالعمل بشكل مؤقت، وتم تجميع بيانات الدراسة من ثلاث ولايات قضائية في مقاطعة ألبيرتا، كندا، كدراسات حالة، وكان تعدادهم (550) عامل، حيث استخدم المنهج المسحي. ولقد تبين أن العمال المؤقتين لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي لذلك يلجئون إلى افتعال الجرائم بحثاً على الامان، مما زاد من معدلات الجريمة بالمجتمع، كما تكشف النتائج أيضاً أن جماعات العمالة المؤقتة تتسبب في فرق ضئيل للغاية في معدلات الجريمة المبلغ عنها، ولكن وجدت فروق كبيرة بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين في الشعور بالأمان والاستقرار وتواجد معدلات للجريمة لديهم، حيث كان العمال الدائمين اكثر شعوراً بالأمان والاستقرار، والعمال المؤقتين اكثر إظهاراً للجريمة، كما توصلت الدراسة إلى انتشار نسبة العمالة المؤقتة بالمجتمع. واوصت الدراسة بضرورة العمل على تبني سياسات تطبيقية توفر الاستقرار لدى العمالة المؤقتة مما يجعلهم لا يفكرون في ارتكاب أي جرائم مهما كانت نوعها بسبب انشغالهم الدائم واستقرارهم ايضا في ميدان العمل.

دراسة جعدي ودالي (2013) بعنوان (العلاقة بين نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية والشعور بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين بها) وهدفت إلى دراسة العلاقة بين نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية والشعور بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين بتلك المنظمات والوقوف على أسباب التوظيف بالعقود وفوائد ذلك على مستوى المجتمع واقتصاد السوق، ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وبلغت العينة (155) موظف جزائري وتوصلت الدراسة إلى أن المجتمع يلجأ إلى التوظيف بالعقود للتغلب على التكلفة المادية للتوظيف الدائم والتأكد من امكانيات ومؤهلات الكوادر البشرية الملتحقة بالمنظمة العمومية. كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين العمل بالعقود المؤقتة والشعور بالاستقرار الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العمالة المؤقتة للاستفادة منهم في مجال العمل ووضعهم له ميزات نسبية ترتبط بكم الانجاز في العمل.

التعقيب على البحوث والدراسات السابقة:

بناءً على العرض السابق للدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة الحالية (طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي) بمحاورها الثلاثة، يمكن الإشارة إلى أن تلك الدراسات السابقة قد أفادت الباحث في أنها ساعدته في تحديد مشكلة الدراسة الحالية وتحديد أهدافها وأهميتها وتساؤلاتها وفروضها البحثية وكذلك سوف تساعده لاحقاً على إعداد أدوات الدراسة الحالية وعلى امكانية ربط نتائج تلك الدراسات بما سوف تسفر عنه نتائج الدراسة الحالية.

وبإلقاء الضوء على تلك الدراسات السابقة نجد أنها تناولت متغيري الدراسة بشكل أو بآخر من خلال العناوين وعرض المشكلة البحثية، مما شكل فهماً أوسع لدى الباحث لمشكلة بحثه ومتغيراته، وقد توافقت الدراسة الحالية في جانب المتغيرات المدروسة، وكذلك في عينة الدراسة ومجتمعها إلى حد ما مع بعض الدراسات والتي سبق عرضها، كما توافقت أيضاً في استخدام أدوات البحث، لاسيما، أن تلك الدراسات استخدمت أدوات قد تستخدمها الدراسة الحالية في تشكيل الأبعاد التي سيتم التطرق لها بحيث تضيفي قيمة على البحث الحالي.

كما واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد أفراد العينة ومجتمعها ونوعها، لاسيما وأن الدراسة الحالية تدرس ماهية طبيعة الوظيفة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير، بينما الدراسات السابقة تدرس هذه المتغيرات لدى فئات عمالية أخرى تابعة لمؤسسات مختلفة، لذا تُعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة وخاصة أنه لا تكاد توجد دراسة مماثلة عربية تدرس تلك المتغيرات ولدى تلك الفئة العمالية بصحة عسير مما يزيد لها أصالة وأهمية من وجهة نظر الباحث.

وبناءً عليه رأى الباحث أن التعقيب على تلك الدراسات السابقة سوف يكون من حيث هدف الدراسة، والمنهج البحثي للدراسة، وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة. أيضاً سوف يتم التعقيب عليها من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف، وكذلك أوجه التميز أو التفرد لهذه الدراسة قياساً بالدراسات السابقة، ثم يتم استعراض أوجه الاستفادة منها في دراسته الحالية، وذلك وفق النسق الآتي:

- من حيث الأهداف: فقد تباينت الأهداف من دراسة لأخرى، إلا أن بعض الدراسات اتفقت نحو هدف معين، ودراسات أخرى اتفقت نحو هدف آخر، فمثلاً هدفت دراسات (عدوان، 2017؛ الزعانيين، 2012؛ أبو ميري، 2015؛ ابن دريب، 2016) إلى دراسة طبيعة الوظيفة وطبيعة اختيارها. أما دراسات (العساف، 2006؛ الصمادي، 2009، محمد، 2016؛ علوش، 2016؛ Naburi، 2017؛ 2016)، فقد هدفت لدراسة الاستقرار الوظيفي وكيفية الاداء في ميدان العمل، في حين أن دراسات (Saija؛ Magni & Tales، 2016)، et al.,

2015؛ Andrew، Neil، 2015). اعتمدت العلاقة بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي وفقاً لمجال العمل. كذلك في البحث الحالي هو الهدف هو الكشف عن أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير.

- من حيث المنهج: كان المنهج الأكثر شيوعاً في غالبية الدراسات السابقة هو المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لتلك الدراسات (ابن دريب، 2016؛ أبو ميري، 2015؛ الزعانيين، 2012؛ Naburi، 2017)، وكذلك المنهج الوصفي المسحي كما في دراسات (السرطان، 2017؛ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 2011؛ العساف، 2006؛ Magni & Tales، 2016؛ Andrew، Neil، 2015) وفي الدراسة الحالية سوف يتبع المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب.

- من حيث العينة: تركزت عينات الدراسة في الدراسات السابقة على موارد بشرية لفئة العاملين أو المديرين في المؤسسات أو القطاع العام الحكومي سواء كان صحياً، خدمياً (الزعانيين، 2012؛ عدوان، 2011؛ Naburi، 2017؛ أبو حوزة، 2010؛ Magni & Tales، 2016؛ Jirani et al.، 2016؛ ابن دريب، 2016؛ جعدي ودالي، 2013) أو مصرفي (الصمادي، 2009) أو تعليمي (أبو ميري، 2015؛ السرطان، 2017؛ علوش، 2016) إلا أنها تباينت فيما بينها في العدد وطبيعة عملها. وفي البحث الحالي ستكون عينة البحث من فئة العاملين/الموظفين بقطاع الشؤون الصحية بعسير.

- من حيث أداة الدراسة: تباينت أداة الدراسة ما بين استبانة أو بطاقة ملاحظة أو استمارة مقابلة للحصول على معلومات عن عينة الدراسة. وفي البحث الحالي سيستخدم الباحث استمارة مقابلة مع المديرين لقياس طبيعة الوظيفة وأثرها على الاستقرار الوظيفي بقطاع الشؤون الصحية بعسير.

• أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- أ- أوجه الاتفاق: يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الجوانب التالية:-
 - 1- تناوله فئة العاملين كحد بشري ينبغي دراسته بحثياً كفئة عاملة بقطاع الشؤون الصحية بعسير.
 - 2- اعتماده متغيري (طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي) كمتغيرات هامة تناولتها دراسات سابقة عديدة.
 - 3- إعداد وتصميم أداة دراسة للوقوف على طبيعة الوظيفة وقياس مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة البحثية.
- ب- أوجه الاختلاف: يختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الأوجه/النقاط التالية:-
 - 1- تناوله فئة العاملين/الموظفين المؤقتين بقطاع الشؤون الصحية بعسير، قلما تم الاهتمام بهم في ميدان البحث والدراسة (- من وجهة نظر الباحث-).
 - 2- تناوله متغيرين (طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي) معاً، حيث نادراً ما يتم الجمع بينهما خاصة في الدراسات العربية والمحلية على وجه الخصوص.
 - 3- الربط بين بعدين، أحدهما مهني/وظيفي (طبيعة الوظيفة)، والآخر اجتماعي (الاستقرار الوظيفي) لدى العاملين بقطاع الشؤون الصحية بعسير.

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- يمكن القول بأن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:-
 - 1- استفاد من الإطار النظري بالدراسات السابقة في الاستعانة به في كتابة الإطار النظري للدراسة الحالية، إضافة إلى معرفة طرق عرض وتحليل النتائج.

- 2- استفاد الاستفادة من الدراسات السابقة في كيفية بناء وإعداد أداة دراسة (استبانة/مقياس/استمارة مقابلة) مستوى الاستقرار الوظيفي للعاملين الممثلين بعينة الدراسة البحثية.
- 3- الاستفادة من الدراسات السابقة في كيفية حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (الصدق والثبات).
- 4- الاستفادة من النتائج والتوصيات بالدراسات السابقة ولتدعيم نتائج الدراسة الحالية ومن ثم محاولة استكمال تلك الجهود العلمية لعرض نتائج جديدة لم تتمكن تلك الدراسات من الوصول إليها

• أوجه التفرد أو التميز لهذا البحث (فجوة البحث):

- 1- ينفرد البحث الحالي في أنه الأول من نوعه (- في ضوء علم الباحث-) الذي يجري على العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير، مما يعد تفرداً وفي نفس الوقت قيمة بحثية أيضاً.
- 2- يتميز البحث الحالي في كونه الأول (- في ضوء علم الباحث-) الذي يتناول متغيري (طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي) معاً كدراسة عربية - محلية وليس كل متغير على حده كما في الدراسات العربية السابقة.
- 3- يتفرد البحث الحالي بأنه الأول من نوعه (- وفقاً لرأى الباحث-) يتبع مجال إدارة الأعمال بكلية ابن رشد للعلوم الإدارية ويتم تطبيقه بمديرية الشؤون الصحية بعسير، بالبيئة السعودية.

3- الإطار النظري

طبيعة الوظيفة

- ماهية الوظيفة العامة:

تعتبر الوظيفة العامة أساس قيام الجهاز الإداري ذو الطابع العمومي، وتقتضي مجموعة من الالتزامات والمسؤوليات المحددة التي توكل إلى شخص يتميز أو يتصف بمجموعة من المؤهلات التي على أساسها تم توظيفه (معي الدين ويحيى، 2017).

- مفهوم الوظيفة العمومية:

تختلف المصطلحات المستخدمة للدلالة على الوظيفة العمومية في الأنظمة المختلفة، ففي الوقت الذي يستخدم فيه المشرع الفرنسي مصطلح "الوظيفة العمومية، يفضل نظيره الإنجليزي مصطلح الخدمة المدنية، وتختلف الدول العربية في ذلك، فتستخدم بعضها اصطلاح "الوظيفة العامة" مثل مصر وسوريا ولبنان، أما الجزائر والمغرب فتستخدمان مصطلح "الوظيفة العمومية" أو "الوظيف العمومي" وهي دول تستمد نظمها القانونية من النظام الفرنسي أساساً، ويستخدم البعض الآخر اصطلاح "الخدمة المدنية" مثل المملكة الأردنية الهاشمية والسودان والمملكة العربية السعودية، وهي بدورها متأثرة بالنظام الأنجلوساكسوني السائد في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية. وقبل التطرق للمعنى الاصطلاحي والقانوني للوظيفة العمومية، نعرف أولاً معناها اللغوي ثم الشرعي (ياسين، 2015).

- المعنى اللغوي للوظيفة:

الوظيفة مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء، ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف. يظهر أن المراد من قوله ما يقدر له في كل يوم من رزق، أن الوظيفة هي بمعنى تعيين العمل وتقدير الأجر له (ياسين، 2015).

- المعنى الشرعي للوظيفة العمومية:

ينفرد فقهاء الشريعة الإسلامية باستعمال مصطلح "الولاية العامة" بدلا من مصطلح الوظيفة العامة، والتي عرفها الإمام الشافعي وابن رجب الحنبلي بأنها "صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد

المسلمين، وأن هذا الاستحقاق أو تلك الصلاحية نابعة من تكليف الشارع للمسلمين بإقامة الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة وراجعة إليه. فالوظيفة العمومية في الإسلام هي مصلحة من مصالح المسلمين، باعتبارها خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين (ياسين، 2015).

• المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية:

تعرف الوظيفة العمومية بأنها "مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء والدفاع والتعليم والصحة وغيرها من مرافق القطاع العمومي، توظيف عمومي، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمنتفعين وتبيين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز (ياسين، 2015 عن الدكتور عمار بوضياف).

الاتجاه الموضوعي التحليلي: يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفة الصالح العام (ياسين، 2015).

الاتجاه الشكلي الوصفي: ويعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة. وعليه فإن هذا المعنى يركز على الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم. أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين والذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة. ومن هنا نعرف الموظف على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام (بشناق، 2002).

• معنى الموظف العام:

يعتبر الأشخاص المعنويون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة موظفين عموميين، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة ومن خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي أنه لاكتساب صيغة الموظف العام، لا بد من توافر العناصر التالية: دائميته الوظيفية- العمل في إحدى مصالح الدولة- صدور قرار تعيين- ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي (بن فرحات، 2012).

وعلى هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.

• طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة:

يمكن القول في تكييف العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة، أن الأول يوجد في مركز تنظيمي لائحي، أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، واستبعاد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف والهيئة المستخدمة. وهذا المركز التنظيمي يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، وحسن سير المرافق العامة. والموظف يجب أن يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية. أي أن المشرع رفض صراحة مبدأ التعاقد في الوظيفة العامة، إذ أن الموظف لا يشعر بالاستقرار في الوظيفة مما يجعله عديم المردودية ويؤثر سلبا على سير المرفق العام (ابوميري، 2015).

• مفهوم التوظيف وشروطه:

التوظيف هو مجموعة عمليات وإجراءات تتخذها المنظمة لاقتناء الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها شروط الكفاءة والقدرة اللازمة لتولي منصب شاغر (الخويلدي، 2016)

شروط التوظيف: حرصا على محافظة الوظيفة العمومية لصورتها المثلى في المجتمع فإنه لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفرت فيه الشروط الآتية:

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا أخلاق حسنة (أي لا يكون له سوابق عدليه، حيث أن القانون يمنع من يحكم عليه بعقوبات جنائية من أن يتولى وظيفة عمومية).
- أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل (يكون ذلك بالشهادات العلمي).
- أن يتوفر في السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة (الخويلدي، 2016).
- مصادر وإجراءات التوظيف:

مصادر التوظيف: لقد اوضح (الخويلدي، 2016) أن المصادر المختلفة للحصول على القوة العاملة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين، هما: مصادر داخلية (داخل المنظمة)؛ مصادر خارجية (من خارج المنظمة)

أولا: المصادر الداخلية:

يعتبر العاملون بالمؤسسة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة، وهذا يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة في المؤسسة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنشأة حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها من العاملين بها أن يتقدم بطلبه، ويأخذ شغل المراكز بالأفراد من الداخل أشكالا متعددة، فقد يكون على شكل ترقيات أو على شكل تحويل الأفراد ونقلهم من مركز في المؤسسة. ويعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي والذي يكون على أساس الإعلام عن الوظائف الشاغرة بواسطة المصنقات، التعليمات الداخلية ونشرات المؤسسة، ويعتمد أيضا على الاستغلال المباشر للمعلومات المتوفرة عن العمال خاصة عن كفاءتهم وخبرتهم عن متطلبات المنصب حيث تقوم المؤسسة بدراسة تهدف إلى النظر في تطابق منصب شاغرم مع مؤهلات المستخدمين. لكن قد يأخذ على العناصر الداخلية عدم كفايتها لشغل المراكز الشاغرة بعناصر ممتازة ووجود إكمالها بالمصادر الخارجية.

ثانيا- المصادر الخارجية:

إن ما يهم المنظمة بالدرجة الأولى هو جلب العناصر ذات المستوى العالي من الكفاءة والخبرة والمهارة لذا وجب عليها الوصول إلى مصادر هذه الكفاءات كالاتصال بالجامعات والمعاهد ومراكز ومكاتب القوى العاملة، ووكالات التوظيف الخاصة، وتعتمد أيضا على الإشهار بواسطة الصحف العامة والمجلات المتخصصة ويشترط وجود معلومات عن: مكان العمل- الخبرة المطلوبة- المؤسسة المستخدمة- متطلبات المنصب.

إجراءات التوظيف: إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة إدارة الموارد البشرية: تحديد الاحتياجات- فرز الترشيحات- المقابل- الاختبارات- التعيين- مرحلة التجريبية- التثبيت (الخويلدي، 2016).

• مفهوم العمالة المؤقتة:

إن الحاجة لاستخدام قوة عمل مرنة، أصبحت ضمن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وبشكل خاص في مجالات الاستخدام، واصبح الاستخدام المؤقت للموظفين إحدى أبرز ملامح الاستراتيجيات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية، ويتعارض هذا التوجه مع ما تهتم به ادارة الموارد البشرية من اعتبار المورد البشري أهم موارد المنظمة، وان استقراره والمحافظة عليه واشعاره بالأمان لضمان التزامه وولائه، والتي لا تتوفر الا باستخدام العاملين بشكل دائم، ألا ان شروط المنافسة والتحديات البيئية المتسارعة التي تواجه منظمات الاعمال قد تتطلب خرق بعض القواعد

التي سارت عليها إدارة التنمية البشرية وإعادة تعريف لبعض المفاهيم المتعلقة باستخدام الايدي العاملة، ومن هنا ظهر التشغيل المؤقت.

وحول مفهوم العمالة المؤقتة، فقد أوضح (أبو ميري، 2016 نقلا عن الجهاز المركزي الفلسطيني 2010) تضم هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة، ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء كانوا يعملون عدد ساعات اقل من المعتاد لسبب من الاسباب أو الذين يرغبون في ذات الوقت بزيادة عدد ساعات عملهم إلى العدد الطبيعي، ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرق كالبحث عن عمل اضافي، أو تأسيس عمل خاص، أو من يرغبون بتغيير عملهم لأسباب اقتصادية أو بسبب ظروف العمل السيء، وتختلف المسميات بشأن التسميات التي تطلق على العاملين المؤقتين منها: العاملين بوقت جزئي، أو الموظفين العرضيين، أو العامل مرة واحدة، والتوظيف عند الطلب.

وكل المسميات المستخدمة تشير إلى ارتباط المستخدم بمنظمة معينة بشكل مؤقت يتم الاتفاق عليه بين الطرفين بشكل مباشر أو غير مباشر أي من خلال وسيط، عن طريق ابرام عقد بين الطرفين، يحدد بموجبه حقوق المستخدم المؤقت وواجباته وشروط استخدامه (Arab British Academy For Higher Education, 2017).

ويعرف العاملين المؤقتين بأنهم العاملين الذين لا يتم استخدامهم لوقت كامل أو تام أو في مواقع منتظمة، ويكون توظيفهم عبر وكالات تقديم المساعدة المؤقتة أو بشكل مباشر من قبل المستخدم. (أبو ميري، 2016 نقلا عن (Baru & others, 2001)، كما يعرف العامل المؤقت بأنه ذلك الفرد الذي يكسب مكافأته النقدية بموجب العقد من العمل الذي أسس من قبل المستخدم ولفترة محددة (أبو ميري، 2016 نقلا عن (Biggs & others, 2006). ويصف البعض العاملين المؤقتين بأنهم أولئك الذين يتم استخدامهم عبر وكالة الاستخدام المؤقتة سواء بوقت كلي أو جزئي والتي تهيء فرصة العمل لهم، ويحصلون على اجورهم من تلك الوكالة وليس المنظمة التي تستخدمهم، ولا يشملون بالكثير من المنافع المالية كالتأمين الصحي أو الاجازات المدفوعة أو الراتب التقاعدي (أبو ميري، 2016 نقلا عن (Melchionno, 1999).

• أنماط التشغيل المؤقت.

- تلجأ المنظمات إلى تعويض النقص في القوى البشرية، وذلك بأكثر من طريقة أو نمط ومنها:
- 1- الخدمة المؤقتة (الاعارة): وهي ان تقوم احدى المنظمات بإعارة بعض موظفيها الدائمين للعمل لفترة محدودة في احدى المنظمات التي تعاني من نقص الموارد البشرية، بحيث تقوم المنظمة المستعيرة بتغطية جميع نفقات الافراد المعارين لها حسب قانون المنظمة الام.
 - 2- العقود المؤقتة: ويقصد به ان تقوم احدى المنظمات باستخدام عقود العمل المؤقتة سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل، حيث تتوقف هذه العقود على مدى استقرار جو العمل والحالة الاقتصادية للمنظمة.
 - 3- التعاقد من الباطن: وهو ان تقوم المنظمة بالطلب من احدى الشركات المتخصصة في عمل ما، بإنجاز هذا العمل لها، حيث تقوم احدى الشركة المتخصصة بإيفاد بعض الموظفين لديها في موضوع التعاقد للعمل لدى المنظمة حتى انجاز العمل المتفق عليه.
 - 4- العمل لبعض الوقت: ويقصد به ان تقوم المنظمة بالتعاقد مع بعض العاملين لفترة زمنية اقل من اسبوع أو لفترة اطول ولكن لعدد محدود من الساعات الخاصة بالدوام الرسمي لليوم، وبموجب هذا العقد ينتفع هؤلاء العاملون من المزايا التي تمنحها المنظمة لعاملها الدائمين بمقدار ساعات العمل التي يقومون بها لصالح هذه المنظمة.

5- ساعات العمل الإضافية: ويقصد به السماح لعدد من موظفي المنظمة بالعمل لعدد محدود من الساعات الإضافية بعد ساعات العمل الرسمية، او في ايام العطل الرسمية، مما يوفر على المنظمة تكاليف الاعلان عن الوظائف وتكاليف الاختيار والتعيين والتدريب ومن جهة اخرى يمثل هذا العمل زيادة مستوى دخل الموظف من خلال ما يكسبه مقابل هذا الوقت الاضافي في العمل (ابو ميري، 2015).

واتساقاً مع ما سبق، فان الباحث سوف يعتمد على نمط العمالة المؤقتة بشتى أنماطها سواء بعقود أو خلفه من العاملين أو الموظفين بقطاع الشؤون الصحية بمنطقة عسير كعينة لدراسته البحثية الحالية.

• أشكال ترتيبات العمل غير المنتظم.

أولاً: العمل العرضي:

وهو ما يتعلق بتوظيف غير ثابت لأمد قصير ومحدود، ويقصد به العمل الذي ليس فيه للفرد عقد صريح أو ضمني يشير إلى التوظيف طويل الامد، وهو العمل الذي فيه الحد الأدنى لساعات العمل التي قضيت يمكن أن تتفاوت بطريقة غير منتظمة، كما أنه يؤثر على التجربة النفسية للعاملين لان طبيعة علاقات العمل هذه لم تؤسس جيداً، وقد اظهرت نتائج العديد من الدراسات ان العمال العرضيين يواجهون عدم أمان وظيفي وتقلب في الوظائف والعمل بشكل عام، كما ان طبيعة هذا العمل لا يمكن المشرفين من التحكم والسيطرة على عمل هؤلاء العاملين بشكل جيد، ولا يساعد العاملين من تأسيس عقود عمل نفسية مع ارباب العمل، مما يجعلهم يشعرون بالحرمان بالمقارنة بالعاملين غير العرضيين (ابو ميري، 2015).

ثانياً: العمل الجزئي:

هو التوظيف بأجر منتظم والذي فيه ساعات العمل اقل من الوضع الطبيعي، ويعرف في الولايات المتحدة بانه العمل الذي تقل فيه ساعات العمل الاسبوعية عن 35 ساعة اسبوعية، وتختلف الساعات من دولة لأخرى، وتحتل هذه الاستراتيجية على المستوى العالمي توجهها مطرداً حيث هناك واحداً من بين خمسة عاملي حالياً يعملون بعمل جزئي، الامر الذي جعل هذا النوع من ارتباطات العمل غير القياسية هو الاكثر شيوعاً واستعمالاً على نحو واسع من أي نوع اخر من اشكال العمل غير القياسي مثل العمل المؤقت (Arab British Academy For Higher Education,) (2017)

ثالثاً: التوظيف من خلال وكالات التوظيف المساعدة:

أوضح (أبو ميري، 2016 نقلاً عن Burgess & Connell, 2006) تقوم وكالات التوظيف على تشغيل العاملين وارسالهم خارجاً إلى العملاء للعمل على اساس ساعة العمل تحت اشراف وتوجيه الشركات او المنظمات المستفيدة. حيث تستقطب هذه المنظمات وتغربل العاملين وأحياناً تقوم بتدريبهم في مجالات معينة، وبالتالي تكون هي المسئولة عن التوظيف وانهاء هذه الوظائف ودفع الرواتب، وحبس الضرائب التي تترتب على هذه الوظائف، ومن جهة ثانية تقوم الجهة المستفيدة من هؤلاء العاملين المبعوثين بتغطية المساهمات في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.

رابعاً: العمل بعقد:

العاملون بالمقابلة ربما يعملون سواء في موقع الشركة المستفيدة او خارج الموقع، وهذا الاخير يسمى عقد ثانوي، كما ان درجة سيطرة وتحكم الشركة المستفيدة على هؤلاء ليست واضحة والتبعية الادارية لهم تعتمد على

نوع العمل وطبيعته. وتتجه الشركات والمنظمات نحو استخدام هذه الاستراتيجية لسد احتياجاتها من القوى العاملة للحصول على بعض المزايا التالية: توفير احتياجاتها للقوى العاملة- التزود بالمهارات غير المتوفرة لديها- تخفيض التكاليف في بندي الاجور والعوائد عند نهاية الخدمة (عبدالمعطي، 2010).

خامسا- التوظيف القصير الأجل:

صاحب العمل يوظف هنا بعض العاملين مباشرة على اساس مؤقت، ولوقت قصير ويعقود عمل محدود المدة، ويتم استدعاء العاملين حسب هذا النوع من ترتيبات العمل على الاغلب بالاتصال المباشر. ويفترض ان تكون علاقة التوظيف بين صاحب العمل والعامل على الاغلب تكون دائمة أو على الاقل غير مؤقتة او لفترة معروفة ما لم تحدد بشكل واضح على انها لأجل محدود او مؤقت (ابو ميري، 2015).

ويمكن القول أن اشكال العمل السابقة هي تمثل تعيين العاملين بعقد دوام جزئي وهو بمثابة توظيف يعمل فيه الموظف لعدد محدد من مجموع الساعات، أو الأيام المقررة للعمل اليومي الكامل المعتمدة، ويتقاضى راتب يحسب كنسبة وتناسب بين ساعات أو أيام العمل التي يعملها الموظف، والراتب الإجمالي والمزايا المقررة للتوظيفة المعين عليها سواء لوقت قصير أو طويل تحددها جهة العمل وبما يتناسب مع عطاء العمل أو الموظف

• نوعية الوظائف المؤقتة:

أشار أبو ميري(2015) أنه تكتسب الوظائف المؤقتة معدلات أجور منخفضة بالمقارنة مع العمال المنتظمين بالإضافة إلى وجود عدم تجانس كبير في الاجور التي يأخذها العمال المؤقتين، كما أن رواتبهم تقترن بطبيعة الوظيفة، وهي في بعض الاوقات تكون اعلى من العاملين النظاميين، وعادة يتسلم العاملين المؤقتين عوائد نهاية الخدمة اقل من نظائهم الدائمين، وهذه العوائد غالبا تكون محدودة جدا حتى مع هؤلاء الذين يتسلمون أجور اعلى من النظاميين.

وحول نوعية الوظائف المؤقتة، فقد أشار (العبدلي، 2016) إلى أن هناك نوعيات مختلفة للوظائف المؤقتة أوضحها كما يلي:

- 1- وظيفة بعقد مؤقت: وهي وظيفة محددة بوقت، أو محددة بإنجاز عمل بذاته وينتهي العمل بهذه الوظيفة بإنجاز هذا العمل، وبكلا الحالتين - حالة تحديد الوقت، أو حالة تحديد المهمة - لا يتجاوز مدة عقد الوظيفة المؤقتة 90 يوماً.
- 2- وظيفة موسمية: وهي تختص بالعمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها، كوظائف العمل المرتبطة بموسم الحج من جزارين وعاملين.
- 3- وظيفة عَرَضية: وهي بطبيعتها وظيفة عرضية يتم مزاولتها عند حاجة صاحب العمل إليها في نشاطه المعتاد، وألا يستغرق تنفيذها أكثر من تسعين يوماً. كأن يكون نشاط صاحب العمل المعتاد هو العقار واحتاج لمعلم فترة لا تتجاوز 90 يوماً لعمل دراسة جدوى عن مشروع مدارس تعليمية.
- 4- وظيفة تأهيل وتدريب: وهي وظيفة يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة (من غير العاملين لدى صاحب العمل)، ويجب أن يكون التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع الوظيفة أو المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرب في كل مرحلة.

- 5- وظيفة من أجل القيام بعملٍ معين: وتنتهي الوظيفة بإنجاز العمل المتفق عليه. ويجب تحديد العمل ووصفه وإنجازه وما يعد به العمل منجزاً فعلاً. كأن يتم تعيين مهندس للإشراف على أعمال بناء عمارة، فبمجرد انتهاء البناء ينتهي عمل المهندس، ووجب النص على ذلك صراحةً عند التعاقد.
 - 6- وظيفة محددة المدة: وينتهي العمل المحدد المدة بانقضاء مدة الوظيفة، فإذا استمرت الوظيفة في تنفيذها يحرر عقد مجدداً لمدةٍ محددةٍ أخرى، تجدد عند الحاجة بالاتفاق بين صاحب العمل وصاحب الوظيفة. وفي حالة أخرى، فإن تعدد التجديد ثلاث مراتٍ متتالية، أو بلغت مدة الوظيفة الأصلية مع مدة التجديد أربع سنواتٍ أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه؛ تحولت الوظيفة محددة المدة إلى وظيفة غير محددة المدة.
 - 7- وظيفة غير محددة المدة: وهو الأصل في عقود الوظائف بحيث أنها غير محددة المدة، ولذلك وجب النص على مدتها صراحةً إن كانت محددةً بمدة، وينتهي عقد الوظيفة غير محددة المدة بناءً على إرادة أحد الطرفين (صاحب العمل- العامل)، بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، وألا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.
- وبناء على ما سبق يمكن القول أن نظام العمل به مرونة الاختيار لنوع الوظيفة المناسبة طبقاً لطبيعة وحالة العمل المراد تنفيذه وإنجازه حفظاً وصيانةً لحقوق طرفي العلاقة التعاقدية (العامل وصاحب العمل). كما أن بعض أنواع الوظائف هذه، يسري عليها فقط بعض أحكام نظام العمل وليس جميعها وفي ذلك أيضاً مرونة أكبر حتى يتناسب مع حاجة وحجم العمل. وعلى طرفي الوظيفة مراعاة الحقوق والواجبات والالتزامات المترتبة على عقود الوظائف هذه وما ينتج عن إنهاؤها دون سبب مشروع وطرق إنهاؤها.

• أهمية العمالة المؤقتة:

- أشار الخويلدي (2016) إلى أن أهمية العمالة المؤقتة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
- 1- توفير مالي في تكاليف الرواتب المدفوعة.
 - 2- خدام مدى الحياة والذي يسعى إلى تبني فكرة العمل المؤقت والتوسع فيه.
 - 3- استمرار التغييرات في مجال إعادة الهيكلة للاقتصاديات وتوجه برامج التنمية نحو التكنولوجيا المتقدمة وعصر المعلوماتية.
 - 4- زيادة مستوى التعويضات المدفوعة للعاملين لذا يتم اللجوء للعاملين المؤقتين.
 - 5- يعد العاملون المؤقتين كمصدات لتغييرات السوق، كارتفاع مستوى الأجور أو كساد الصناعة أو تهديدات المنافسة وما يتطلبه ذلك من تخفيض عدد العاملين الدائمين.
- ويرى الباحث أن هذه العمالة المؤقتة تفيد وقت أزمات نقص العمالة بالمؤسسات وكذلك عند زيادة الأعباء الوظيفية على العاملين النظاميين داخل المؤسسة أو قطاع الصحة، حيث تلجأ الحكومة أو صاحب العمل لجلب عمالة مؤقتة لتساند وتعاون العاملين النظاميين.

أسباب استقطاب العمالة المؤقتة:

- أوضحت (Arab British Academy For Higher Education, 2017) أن وظيفة الاستقطاب للعاملين المؤقتين تهدف إلى تحقيق ما يلي:
- 1- اجتذاب عدد كافي من العاملين الملائمين بما يكفل تدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.
 - 2- توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف الممكنة.

- 3- الاسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال التركيز على اجتذاب افراد مناسبين يتم الاختيار بينهم.
- 4- الاسهام في زيادة معدل استقرار العمالة وذلك بتقليل احتمالات ترك المتقدمين للمنظمة بعد اختيارهم بفترة زمنية.
- 5- الاسهام في تشكيل وتكوين قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة بالمنظمة.
- 6- زيادة فعالية المنظمة في المستقبل القريب والبعيد.
- 7- تقليل تكاليف وجهود الاعداد والتدريب والتنمية وتكوين قوة عمل ذات تأهيل وكفاءة عالية في المنظمة.

• أسباب اتجاه المنظمات إلى استخدام العمالة المؤقتة:

إن أشكال استخدام العمالة المؤقتة كان في البداية لمواجهة التقلبات قصيرة الامد، لاسيما في مجالات ادارة المكتب والسكرتاريا، ومن ثم ازداد استخدام العاملين المؤقتين ليغطي مدى اوسع من المهن، والتي شملت توظيف الممرضات والاطباء ومبرمجي الحاسوب (العبدلي، 2008)

ومن الجدير بالذكر ان استخدام العاملين المؤقتين لم يكن اتجاها حديثا كليا، فالكثير من منظمات الاعمال استعانت بشكل او بآخر بالأيدي العاملة المؤقتة عبر مسارها الزمني إلا أن اللافت للنظر اتساع الاعتماد على العاملين المؤقتين ولمختلف الوظائف التي كانت حكرا على المستخدمين الدائمين. وكذلك عدم رغبة المنظمة في زيادة حجم القوى العاملة لديها، لارتفاع تكلفة الاستقطاب والاختيار والتعيين، وكذلك عدم رغبة المنظمة في الدخول في اجراءات انهاء خدمات الموظفين، لذلك تلجأ المنظمات إلى اسلوب العمالة المؤقتة التي تأخذ اشكال متعددة (الخويلدي، 2016)

وقد أوضح الخويلدي(2016) أنه يمكن تلخيص تلك الاسباب في النقاط التالية:

- 1- خفض التكلفة.
 - 2- زيادة المرونة من خلال تمكين المنظمة من تقديم خدمة أفضل للزبون.
 - 3- تجنب القيود والعواقب المترتبة على استخدام العاملين الدائمين.
 - 4- زيادة سرعة انجاز الأعمال كون العمالة المؤقتة تريد أن تثبت وجودها.
 - 5- احداث نوع من المنافسة بين العمالة المؤقتة والعاملين الدائمين أو النظاميين.
- ويرى الباحث أن لجوء الحكومة أو القطاع العام والمتمثل في قطاع الصحة الذي نحن بصددده إلى العمالة المؤقتة لزيادة الضغط على العمالة النظامية ومواجهة زيادة الاعباء الوظيفية التي تسجد يوما بعد يوم على مستشفيات وزارة الصحة بقطاع عسير.

• أسباب توجه بعض الأفراد العاملين والتوجه نحو العمل بالعقود المؤقتة.

لوحظ في الأونة الأخيرة توجه بعض الأفراد نحو العمل بالعقود المؤقتة، حيث أن لهذه جملة اسباب، اتفق عليها كل من أبو ميري (2015)؛ الخويلدي(2016) وتمثلت بدورها في الآتي:

- 1- عدم ايجاد فرصة عمل دائم.
- 2- التمتع بمرونة الوظائف المؤقتة.
- 3- كسب مهارات جديدة وتدريب جديد.
- 4- عدم رغبتهم في الالتزام بالوظائف الدائمة.
- 5- التمتع بالوظائف المؤقتة المتنوعة.
- 6- التعامل مع أصحاب عمل مختلفين.

- 7- عدم سماح الوضع العائلي احيانا بالالتحاق بالعمل الدائم.
- 8- سهولة ترك الاعمال السيئة وغير المريحة.
- 9- تجربة المنظمة او المؤسسة دون التزام.
- 10- الحصول على الاجر مقابل عدد الساعات.
- 11- الاستفادة من نوعية وسمعة وكالات التوظيف المؤقت.

هذا ويرجع الباحث هذه التوجه من قبل الافراد نحو العمل المؤقت للحاجة الماسة للمال وكذلك عدم وجود فرصة في القطاع الحكومة اضافة إلى قتل حالة الفراغ والتغلب على كسر حاجز البطالة التي يشكو منها غالبية الافراد وخاصة من فئة الشباب

• مميزات العمل المؤقت وعيوبه:

إن أي عمل مهما كانت طبيعته له عيوبه ومميزاته أو بمعنى آخر إيجابياته وسلبياته، وفي حالة العمل المؤقت نفس الشيء يكون له بعض المميزات وكذلك بعض العيوب. وفي هذا السياق أشار أبو ميري (2015) أنه يمكن ايجاز أهمية العمل المؤقت في النقاط التالية:

- تخفيض تكلفة الاستخدام.
- توفير المرونة للمنظمة وللمستخدمين المؤقتين.
- سد الحاجة للمهارات والاختصاصات النادرة.
- تشخيص مشاكل العمل بواقعية.
- تحفيز العاملين الدائمين.

أما عن عيوب العمل المؤقت، فأمكن أبو ميري (2015) سردها في النقاط الآتية:

كما تواجه المنظمات والمؤسسات ببعض التحديات جراء استخدام العاملين المؤقتين، أي ان العمالة المؤقتة

لها بعض العيوب يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تهديد الدور الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية.
- زيادة أعباء المشرفين.
- خلق توتر في بيئة العمل بين العاملين المؤقتين والدائمين.
- انخفاض مستويات متنوعة لدى العاملين المؤقتين.
- صعوبة دمج العاملين المؤقتين في المنظمات التي تستخدمهم.
- لجوء بعض العاملين المؤقتين إلى المحاكم.

• التكامل بين القوى العاملة المؤقتة والدائمة:

كان التركيز على العمل المؤقت من جهة المزايا والعيوب لترتيبات العمل المؤقت، وعلى جانب او ميزة المرونة التي توفرها هذه الترتيبات المؤقتة وعلى زيادة قدرة المنظمة على التجاوب مع تذبذبات السوق ومستويات الطلب على السلع والخدمات. وبشكل عام فإن الدراسات المهمة بإظهار المدى الذي تتكامل عنده القوى العاملة الدائمة والقوى العاملة المؤقتة في المنظمة تعتبر دراسات نامية وهي تعتبر في بدايتها، إلا أن الباحثين بدأوا يأخذون بشكل فعال التأثير المحتمل لاستخدام العمال المؤقتين على الاتجاهات، المواقف، السلوكيات، والتصميم لوظائف العمال الدائمين(الخويلدي، 2016)

وانطلاقاً من ذلك سوف يعتمد الباحث في هذا البحث على العمالة المؤقتة باعتبارها مكمل للعمالة الدائمة أو النظامية لعل هذا يكون بادرة أمل وخلق جو من المنافسة بين كلا النوعين من العمالة بما يصب في النهاية في مصلحة العمل الحكومي بشكل عام وقطاع الصحة- صحة عسير) على وجه الخصوص.

الاستقرار الوظيفي

• مفهوم الاستقرار الوظيفي:

إن الاستقرار الوظيفي هو التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم ترك العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية والنفسية، المقدمة من قبل المؤسسة، وهناك علاقة قوية بين استقرار الموظف في عمله ورضاه عنه؛ فالخوف وقلة الراحة تؤثر في سلوكه، لذا لا بد من توفير ظروف مادية ونفسية واجتماعية ملائمة تؤثر إيجاباً في سلوكه وتركيزه في العمل، بالتالي فإن رضاه عن عمله سيؤدي حتماً إلى استقراره في وظيفته الصمادي والرواشدة (2009).

وحول مفهوم أو تعريف الاستقرار الوظيفي، فقد تناوله باحثين كثير، نذكر جانباً منهم، وذلك على نحو ما

يلي:

أما علوش (2016) فعرف الاستقرار الوظيفي يقصد بأنه: إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية أو الجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.

في حين عرفه السرحان (2017) على أنه: "شعور الموظف بالأمن والاطمئنان على مصدر دخله مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.

ويعرف الباحث الاستقرار الوظيفي في هذا البحث على أنه درجة رضا العاملين المؤقتين بصحة عسير على طبيعة عملهم مع الالتزام بأداء واجباتهم ومهامهم الوظيفية داخل قطاع مديرية الشئون الصحية بعسير. كما أنه سيتم قياسه بالدرجة التي يحصل عليها الموظف المؤقت على مقياس الاستقرار الوظيفي الذي يتبناه الباحث في هذه الدراسة

• أهمية الاستقرار الوظيفي.

إن العمل هو المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه امكانياته وقدراته ويثبت كفاءته المهنية، وتحقيق العامل لهذا الاستقرار يرتكز على ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من اجل انجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المؤسسة والمجتمع بالرضا والرفاهية المادية. هذا ويمكن التعبير عن أهمية الاستقرار الوظيفي في نقاط محددة هي:

- 1- يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار.
- 2- ينمي الشعور بالانتماء للعمل والحرص على مصلحة العمل(الشمري، 2002).
- 3- يزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة (الدوري، 2005)
- 4- يمنح الثقة والهدوء للعاملين. مما يساعدهم على القيام بأعباء العمل ومواجهة المشكلات بفاعلية.
- 5- يرتبط ويؤدي إلى الرضا عن الوظيفة والحياة الوظيفية ومتطلبات المهنة والتفاني في انجاز العمل
- 6- على أكمل وجه.

- 7- يساعد استنفار كافة طاقات ومواهب العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة (Saija, et al., 2015).
 - 8- يساعد في تعزيز قدرة المؤسسة أو المنظمة على تحقيق أهدافها ومغالبة أي تحديات تواجهها.
 - 9- يساعد في المحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبراتي للمؤسسة من التسرب أو الضياع (Saija, et al., 2015).
- ويرى الباحث أن تلك الأهمية للاستقرار الوظيفي تساعد العاملين خاصة المؤقتين على إبراز قدراتهم الإبداعية أو الابتكارية كما تخلق جو من الطمأنينة لدى العاملين مما يشجعهم على القيام بمهامهم وانجازها على اكمل وجه.

• متطلبات الاستقرار الوظيفي

يركز الاستقرار الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الاجتماعية والثقافية والنفسية للعاملين وذلك من خلال التالي:

- 1- الخدمات الاجتماعية كالنوادي والترفيه من خلال الحفلات وغيرها.
- 2- الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم و تثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة وتوفير المنشآت والدوريات والأزمات التي مرت بها المنظمة.
- 3- اختيار العاملين الذين توافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة.
- 4- دعم وتأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة إلى أسرهم.
- 5- دعم استقرار العاملين نفسياً ومعنوياً من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات.
- 6- توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين واسرهم من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة.
- 7- تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافئات والتعويضات اللازمة لإصابات العمل.
- 8- تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار بما يشبع احتياجاتهم الوظيفية والمهنية (علوش، 2016).

• العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الاستقرار الوظيفي بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بالبيئة الداخلية كخصائص الفرد، الوظيفة، وتجاربه وإدراكه لظروف بيئة العمل، والعوامل التنظيمية الأخرى وهي كالآتي:

أولاً:- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية: تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر على درجة الاستقرار الوظيفي خاصة في الشهور الأولى لبدء العمل وقد سعى هذا بالمسبقات فكلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعددت فرص العمل المتاحة، وكان قرار الاختيار يتسم بالوضوح والجدية في الاختيار وبدون ضغوط خارجية، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الاستقرار الوظيفي للفرد (علوش، 2016).

ثانياً- خصائص الفرد: وتتمثل في:

- أ- السن وطول مدة الخدمة: توجد علاقة ارتباط قوية بين كل من طول مدة الخدمة الاستقرار الوظيفي، إذ يؤدي طول مدة الخدمة إلى استثمار الأفراد للوقت والجهد في المنظمة، وتنمية العديد من العلاقات الاجتماعية في العمل

داخل العمل وخارجه. كما تعتبر الزمالة في العمل مصدراً لكثير من العلاقات الاجتماعية في العمل، وكلما زادت العلاقات الاجتماعية وزاد استثمار الوقت والجهد جعل ذلك من الصعب ترك العمل وازداد إدراك الفرد لجاذبية العمل الذي يعمل فيه والارتباط النفسي بالمنظمة وبالتالي ارتفاع مستوى الاستقرار الوظيفي (الصمادي والرواشدة، 2009)

ب- مستوى التعليم: قد يرتبط مستوى التعليم عكسياً أو طردياً بالاستقرار الوظيفي. فكلما ارتفع مستوى التعليم وزادت خبرات الفرد في مجال العمل وكانت طبيعة العمل تتناسب مع قدرات وموئل واتجاهات الفرد كلما ارتفع مستوى الاستقرار الوظيفي بينما في حالة انخفاض مستوى التعليم وانخفاض توقعات الفرد من المنظمة التي يعمل بها فإن انتماءه يصبح أقل للمهنة التي يعمل بها (السرحدان، 2017).

ج- دوافع وقيم الأفراد: كلما كان الأفراد ينظرون إلى المنظمة على أنها المكان الذي يشبع حاجاتهم وأن هناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المنظمة زاد الاستقرار الوظيفي فالنظام الوظيفي وما يرتبط من إشباع حاجات الأفراد يعتبر من العوامل المهمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي. ويتأثر الاستقرار الوظيفي أيضاً بدوافع الإنجاز والدوافع العليا فالأفراد الذين لديهم دافع الإنجاز مرتفع ويدركون أن أعمالهم تساعدهم في إشباع هذا الدافع، فإن درجة الاستقرار الوظيفي لديهم تكون مرتفعة. وتؤثر قيم الأفراد أيضاً على الانتماء التنظيمي، فالأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة لقيمة العمل، أو يرون العمل على أنه الجانب ذو الأهمية الرئيسية في حياتهم يكون مستوى الانتماء التنظيمي لديهم مرتفعاً (أبو حوزة، 2010).

ثالثاً:- خصائص الوظيفة: تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التعثر بها على مستوى الانتماء التنظيمي فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية والتحدي، والتغذية المرتدة، والشعور بالأهمية والشعور بالمسئولية، كل هذا يرتبط إيجابياً بالانتماء التنظيمي. أما عندما تتسم الوظيفة بدرجة كبيرة من التوتر والذي يتخذ شكل صراع الدور أو عدم وضوح الدور، فإن ذلك يؤثر سلباً على الانتماء التنظيمي (أبو حوزة، 2010).

رابعاً:- العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية: تناولت العديد من الدراسات علاقة العوامل الداخلية بالاستقرار الوظيفي، كالأجور، الإشراف، القيادة، جهة العمل.

أ- الأجور: تبين من الأبحاث أنه كلما كان نظام الأجور يتسم بالعدالة والتناسب مع عبء العمل والقبول من جانب الأفراد، فإن ذلك يزيد من شعور الأفراد بالمسئولية وبالتالي يؤثر على الاستقرار الوظيفي (العساف، 2006).

ب- جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على مستوى الاستقرار الوظيفي، فكلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية ناحية المنظمة، وكانت هناك درجة من التماسك بين أفرادها، زاد التفاعل الاجتماعي والشعور بالمسئولية وزاد بالتالي الاستقرار الوظيفي. (علوش، 2016).

ج- الإشراف والقيادة: تؤثر نوعية الإشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي فالإشراف الديمقراطي والمشاركة في اتخاذ القرارات تحققان درجة مرتفعة من الاستقرار الوظيفي (العساف، 2006)

د- الهيكل التنظيمي: هناك علاقة وثيقة بين الهيكل التنظيمي والاستقرار الوظيفي فقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وسهولة الاتصال بين إدارات المنظمة وحرية تدفق المعلومات وتنظيم إجراءات العمل لها تأثير إيجابي على الاستقرار الوظيفي (أبو حوزة، 2010).

خامساً- شعور الأفراد بأن المنظمة ملك لهم: يساعد شعور الأفراد بأن المنظمة ملك لهم فهي مصدر الرزق، وهي تحقق المكانة الاجتماعية وتحقق الذات إلى ازدياد شعور الأفراد بالمسئولية وبالتالي إلى ازدياد الارتباط النفسي بالمنطقة وتحقيق الاستقرار الوظيفي (العساف، 2006).

• مظاهر الاستقرار الوظيفي:

- للاستقرار الوظيفي بعض المؤشرات التي يمكن من خلالها ملاحظة تمتع العامل بالاستقرار الوظيفي من عدمه، ومن تلك المؤشرات ما يلي:
- تماسك جماعة العمل: ان تماسك افراد العمل يدفع العامل للارتباط بالعمل، والحرص والتعاون من اجل الانجاز الهادف
 - مؤشرات نفسية: حيث تعتبر الخصائص النفسية من اهم المعالم التي يمكن من خلالها الاستدلال على توافر الاستقرار الوظيفي لدى الموظف، حيث يشعر الموظف بالأمان وعدم القلق على مستقبله فيشعر بالهدوء النفسي(السرطان، 2017).
 - مؤشرات فسيولوجية: ان شعور الفرد بالاستقرار الوظيفي ينعكس على مشاعره واحاسيسه مما ينعكس على الناحية الفسيولوجية للفرد ويهدأ من وظائفه الجسمانية والحيوية والفسيولوجية (السرطان، 2017).
 - مؤشرات انتاجية: ان شعور العامل بالاستقرار الوظيفي يؤثر على دافعيته للعمل ومن ثم يؤثر على درجة انجاز الفرد للعمل وانتاجيته داخل المؤسسة (السرطان، 2017).
- ويرى الباحث أن المؤشرات للاستقرار الوظيفي هي بمثابة دلائل وعلامات يستدل من خلالها على الاستقرار الوظيفي، فضلاً على أنه سوف يعتمد عليها في قياس مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين.

• أبعاد الاستقرار الوظيفي:

- وفيما يتعلق بأبعاد الاستقرار الوظيفي، فهي تتمثل في بعدين هامين، هما كالآتي:
- 1- عدم الامان الوظيفي: والامان الوظيفي هو ضمان الشخص الاستمرارية في العمل والوظيفة دون الشعور بالخوف من فقدانها في المستقبل وفقدان أي جزء يتعلق بها كالدرجة الوظيفية والاجر وحقوق التقاعد. وعدم الامان الوظيفي هو احد ضغوط العمل الهامة المؤثرة على الفرد والتي تشعره بالقلق حول عدم استمرارية الوظيفة، وهو الشعور بالعجز لعدم قدرة الفرد على الحفاظ على الاستمرارية المطلوبة في حالة وظيفة مهددة. أي انه قلق الفرد في استمراريته في العمل في الأجل القصير(محمد، 2016).
 - 2- نية ترك العمل: تشير إلى احد الافكار لترك العمل والانسحاب من الوظيفة وهي احد اشكال الانسحاب النفسي من العمل، وهي رغبة واعية نابغة من الفرد وتهدف إلى البحث عن وظيفة جديدة مع منظمة جديدة وان لنية ترك العمل تأثير سلبي على الفاعلية التنظيمية ككل، أي ان نية ترك العمل هي ادراك نفسي يحدث للعامل الذي يشعر بعدم الرغبة في البقاء في المنظمة ويفكر ثم ينوي ترك عمله الحالي(محمد، 2016).

• أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

كثير من الأشخاص نجدهم في وظائف جيدة بالنسبة لقدراتهم ومؤهلاتهم إلا أنهم لا يستمرون طويلاً فيها، فتجدهم يتأرجحون بين الوظائف والأعمال ولا يحققون ثمة نجاحاً في أي من تلك الوظائف التي التحقوا بها، علاوة على عدم تكوينهم علاقات عمل طيبة من زملاء عملهم فنجدهم كثيري المشاكل معهم والشغب لهم وعدم التواصل الطيب بينهم، وهذا يتضح بجلاء في العاملين المؤقتين كونهم لا يستشعرون الاستقرار نفسياً وخارجياً، وقد يعزى عدم الاستقرار الوظيفي لجملة اسباب، قد ذكرها محمد (2016) في الآتي:

- 1- صعوبة المهنة نفسها ومتطلباتها التي تقع على كاهل الموظف.
- 2- الشعور بالانتماء لمكان العمل.
- 3- الرواتب وكفايتها لاحتياجات الموظف.

- 4- الحوافز التي يمكن تحصيلها من خلال الوظيفة.
 - 5- قلة المتخصصين والمتدربين في المؤسسة- مواعيد العمل غير المريحة.
- وبناءً على ذلك يرى الباحث أن أسباب عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين هو شعرهم بعدم الرضا عن عملهم وربما عن العائد المادي المقابل منهن فضلاً، على ضغوط العمل داخل مؤسساتهم كقطاع الصحة الذي نحن بصددده مما يشعرهم بعدم الاستقرار في مكان عملهم.

منهج البحث

يهتم البحث الحالي بالكشف عن أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير، وكذلك تحديد الفروق بين هؤلاء العاملين (أفراد عينة البحث) وفقاً لمتغيرات (طبيعة الوظيفة- الجنس- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- المركز الوظيفي).

وقد تم استخدام مصدرين رئيسيين من مصادر المعلومات:

- المصادر الثانوية: تم الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية لمعالجة الإطار النظري للبحث، والتي تتمثل في الكتب والمراجع ذات العلاقة والدوريات والدراسات السابقة الخ التي تناولت موضوع الدراسة، والمطالعة في مواقع الانترنت.
- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كاداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، وقد تم تفرغ وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss).

• أخلاقيات جمع البيانات

- انطلاقاً من أخلاقيات البحث، فإنه يجب على الباحث أن يتحلى بعدد من الأخلاقيات أو الصفات عند جمع البيانات، تلك الاخلاقيات ينبغي على الباحث مراعاتها عند جمع البيانات وفقاً للنقاط التالية:
- ضرورة الحصول على موافقات رسمية من الجهة التي سوف يتم التطبيق فيها.
 - ألا يضر التطبيق وأدواته بأفراد العينة البحثية نفسياً أو اجتماعياً أو ثقافياً.
 - أن يتم حفظ بيانات العينة بشكل سري للغاية.
 - أن يتم استخدام تلك البيانات لأغراض البحث العلمي فقط.
 - ضرورة احترام حق المبحوثين في الاطلاع على نتائج البحث بعد الانتهاء منه.
 - أن يكون الهدف من جمع البيانات هو الوصول إلى نتائج تخدم المنشأة والمجتمع معاً.
 - أن يكون اختيار العينة بشكل عشوائي دون تحيز بما في ذلك تمثيل لأفراد مجتمع البحث.
 - التروي والجلد والتأني لا التسرع والاندفاع والجزع عند التعامل مع البيانات.
 - أن يلتزم الدقة والوضوح وعدم الإهمال والتشويه أو الحذف في تنفيذ جميع مراحل البحث.
 - عدم القفز إلى نتائج تفتقد إلى الأدلة الكافية والمرتبطة بالمشكلة موضوع البحث.

4- منهجية البحث وإجراءاته

مجتمع البحث

يتضمن مجتمع البحث جميع العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير - المقيد أسماؤهم بسجلات المديرية والبالغ عددهم (412) عاملاً وموظفاً وفقاً لما ورد من إدارة تخطيط الموارد البشرية بصحة عسير- المعتمدة بالعام الحالي الدراسي 1439هـ/2018م.

• عينة البحث

تم اختيار نوعين من العينات هما:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (61) فرداً من بين مجتمع البحث، حيث أن العشوائية تعنى أن جميع افراد مجتمع البحث تتاح لهم فرص متساوية ومستقلة لكي يختاروا في العينة، بمعنى آخر أن كل فرد في المجتمع له نفس الفرص في الاختيار، لأن يمثل في العينة، بحيث أن اختيار اي فرد لا يؤثر في اختيار الفرد الآخر. ويعد الاختيار العشوائي هو أفضل طريقة للحصول على عينة ممثلة ويعد هذا أمر مهم في الاحصاء الاستدلالي، كونه يتيح للباحث ان يتوصل إلى استدلالات عن مجتمعات البحوث .

وفيما يتعلق بالعينة المختارة (61) عاملاً/موظفاً بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير، فقد تم تصنيفهم بناءً على المتغيرات الديمغرافية التالية: (طبيعة الوظيفة- الجنس- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- المركز الوظيفي). الجدول التالي (جدول1) يوضح عينة الدراسة وخصائصها الديمغرافية.

جدول (1) توزيع افراد العينة حسب طبيعة الوظيفة.

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
طبيعة الوظيفة	دائمة	35	57.4%	1
	مؤقتة	26	42.6%	2

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من العمالة المؤقتة.

جدول (2) توزيع افراد العينة حسب الجنس.

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
الجنس	ذكر	53	86.9%	1
	انثى	8	13.1%	2

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من الذكور.

جدول (3) توزيع افراد العينة حسب المركز الوظيفي.

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
المركز الوظيفي	موظف عام	34	55.7%	1
	مدير	27	44.3%	2

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من الموظفين العموميين.

جدول (4) توزيع افراد العينة حسب العمر.

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
العمر	اقل من 25 عام	0	%0	1
	25-35 عام	29	%47.5	2
	36-45 عام	29	%47.5	3
	46 فأكثر	3	%5	4

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من الفئة العمرية (25-35) عام وكذلك من (36-45) عام

جدول (5) توزيع افراد العينة حسب المؤهل الدراسي.

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
المؤهل الدراسي	ثانوي	4	%6.6	1
	دبلوم	29	%47.5	2
	بكالوريوس	22	%36.1	3
	دراسات عليا	6	%9.8	4

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من حملة الدبلوم

جدول (6) توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية	مفتاح التصحيح
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	0	%0	1
	من 3-6 سنوات	18	%29.5	2
	من 7-10 سنوات	16	%26.2	3
	اكثر من 10 سنوات	27	%44.3	4

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول ان اغلب افراد العينة من ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات.

• أداة الدراسة

تعد أداة الدراسة وسيلة جمع البيانات، حيث يعتمد اختيارها على المنهج المستخدم في الدراسة البحثية ومدى ملائمتها لتلك الاداة، حيث أن الأداة هي الوسيلة التي تخرج البيانات من مجتمع وعينة الدراسة ولا يفضل استخدام أكثر من أداة إلا إذا كانت الدراسة منهجية أي متخصصة في المنهج العلمي.

وفي البحث الحالي، تتمثل أداة الدراسة والتي من خلالها يتم تجميع البيانات الخاصة العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة عسير في استبانة تحوي البيانات المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في طبيعة الوظيفة، النوع، المركز الوظيفي، العمر، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، ملحق رقم (1). أما المتغيرات البحثية فلهما استبيان لكل من طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي.

حيث قام الباحث بأعداد هذا الاستبيان، الخاص بالبيانات الديمغرافية التي يريد الباحث معرفتها لبيان أثرها في طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي، ويشتمل الجزء الأول الخاص بطبيعة الوظيفة على (16) فقرة أو عبارة والجزء الثاني وهو الاستقرار الوظيفي ويشتمل على (20) فقرة أو عبارة وذلك وفقا لما هو موضح بالملاحق رقم (2-3).

خطوات بناء أداة الدراسة:

- 1- الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستبانة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
- 2- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
- 3- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 4- تم عرض الاستبانة على المشرف والاخذ بمقترحاته وتعديلاته الأولية.
- 5- عرض الاستبانة على محكمين اثنين من اعضاء هيئة التدريس.
- 6- في ضوء اراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات وحذف اخرى.
- 7- يتم الاجابة على كل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس (ليكرت) الخماسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (7) مقياس ليكرت الخماسي

درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا	درجة الموافقة
1	2	3	4	5	الدرجة

وبذلك يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي:

جدول (8) توزيع الاوزان المرجحة للعبارات

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
غير موافق بشدة	من 20-36%	من 1-1.80
غير موافق	اكبر من 36-52%	اكبر من 1.80-2.60
محايد	اكبر من 52-68%	اكبر من 2.60-3.40
موافق	اكبر من 68-84%	اكبر من 3.40-4.20
موافق بشدة	اكبر من 84-100%	اكبر من 4.20-5

المصدر: (التميمي، 2004)

الجزء الأول الخاص بطبيعة الوظيفة:

تم اعداد هذا الجزء الخاص بطبيعة الوظيفة بهدف اظهار وتحديد طبيعة الوظيفة العامة التي يشغلها الموظف واحساسه بمسئوليات ومتطلبات وظيفته، وشعوره بتلبية عمله ووظيفته لاحتياجاته الشخصية والاجتماعية، وتلك الطبيعة ترجع في المقام الأساسي إلى علاقة الموظف بمؤسسة عمله وشكل التحاق الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها، وهل طبيعة وظيفته فيها دائمة ومستمرة، أم أنها مؤقتة ومتغيرة.

وتم اعداد الاستبيان بالاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري، ولقد اشتمل على 16 فقرة أمام كل فقرة ثلاثة اختيارات هي (نعم- أحيانا- لا) وتصحح بحيث تأخذ الاجابة نعم ثلاث درجات، وأحيانا تأخذ درجتان ولا

تأخذ درجة واحدة، وتعتبر الدرجة العالية أو المرتفعة على طبيعة الوظيفة الدائمة التي تلبى احتياجات موظفيها، والدرجة المنخفضة العكس.

ولقد قام الباحث بحساب صدق وثبات هذا الجزء كما يلي:

أولاً: الصدق: يتم التحقق من صدق الاستبيان والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه. وهو يعنى درجة تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها الاستبيان، حيث تم قياس الصدق بطريقتين مختلفتين هما:

1- الصدق الظاهري(صدق المحكمين):

تم عرض الاستبيان في صورتها الأولية على اثنين من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في ادارة الاعمال، ممن يعملون كلية ابن رشد للعلوم الادارية. وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة مفردات الاستبيان ومدى انتماء المفردات إلى الاستبيان، وأيضا الحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية لتلك المفردات، وكذلك الحكم على مدى مناسبة كل مفردة لما تهدف إليه الاستبانة، ومدى تمثيل المفردات لقياس الذي وضعت لقياسه. هذا وقد وجد أن نسبة (95%) من السادة المحكمين اتفقوا على مناسبة الفقرات مع اعادة ترتيبها، وتعديل بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات الأخرى. ليصبح عدد فقرات استبانة طبيعة الوظيفة (11) فقرة بعد (16) فقرة، كما أنهم اتفقوا على استبدال مفتاح التصحيح (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) بدلا من (نعم- احيانا- لا).

2- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات الاستبيان، والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت معاملات الارتباط كما هو موضح بالجدول رقم (9):

جدول (9) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة

الفقرات	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية	الفقرات
1	0.205	*0.00	7	0.343	*0.00	13	**0.629	*0.00
2	0.153	*0.00	8	**0.758	*0.00	14	**0.746	*0.00
3	0.239	*0.00	9	**0.721	*0.00	15	**0.741	*0.00
4	**0.834	*0.00	10	**0.741	*0.00	16	**0.758	*0.00
5	**0.651	*0.00	11	**0.724	*0.00			
6	0.168	*0.00	12	**0.802	*0.00			

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج ببرنامج spss)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية كانت غير دالة إحصائياً للفقرات أرقام (1- 2- 3- 6- 7) وتم حذوها بينما باقي الفقرات كانت دالة إحصائياً وهي أرقام (4- 5- 8- 9- 10- 11- 12- 13- 14- 15- 16) مما يدل على ارتفاع صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدم بالنسبة للفقرات ذات الدلالة الإحصائية.

الجزء الثاني من الاستبيان الخاص بالاستقرار الوظيفي:

تم اعداد هذا الجزء الاستقرار الوظيفي بهدف تحديد طبيعة الاستقرار الوظيفي للموظف داخل مؤسسة عمله، وتم اعداده بالاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري، ولقد اشتمل على 20 فقرة أمام كل فقرة ثلاثة اختيارات هي (نعم- أحيانا- لا) وتصحح بحيث تأخذ الاجابة نعم ثلاث درجات، وأحيانا تأخذ درجتان ولا تأخذ درجة

واحدة، وتعتبر الدرجة العالية أو المرتفعة على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي، والدرجة المنخفضة تدل على انخفاض شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي.

ولقد قام الباحث بحساب صدق وثبات هذا الجزء من الاستبيان كما يلي:

أولاً- الصدق:

يتم التحقق من الصدق والتأكد من أنه يقيس ما وضع لقياسه. وهو يعني درجة تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها الاستبيان، حيث تم قياس الصدق بطريقتين مختلفتين هما:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرضه في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في إدارة الأعمال، ممن يعملون في كلية بن راشد للعلوم الإدارية، وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة مفردات الاستبيان ومدى انتماء المفردات إلى الاستبيان، وأيضاً الحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية لتلك المفردات، وكذلك الحكم على مدى مناسبة كل مفردة لما تهدف إليه الاستبانة، ومدى تمثيل المفردات لقياس الذي وضعت لقياسه. هذا وقد وجد أن نسبة (95%) من السادة المحكمين اتفقوا على مناسبة الفقرات مع إعادة ترتيبها، وكان عدد فقرات استبانة الاستقرار الوظيفي ليصبح عدد الفقرات (17) بعد (20) فقرة، كما أنهم اتفقوا على استبدال مفتاح التصحيح (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) بدلاً من (نعم- احياناً- لا).

2- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين

درجة كل مفردة من مفردات الاستبيان، والدرجة الكلية للاستبيان، وكانت معاملات الارتباط كما هو موضح

بالجدول رقم (10):

جدول (10) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة

الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الفقرات
1	**0.843	*0.00	8	**0.866	*0.00	15	**0.633	*0.00
2	**0.728	*0.00	9	**0.643	*0.00	16	**0.817	*0.00
3	**0.628	*0.00	10	**0.779	*0.00	17	0.281	*0.00
4	**0.592	*0.00	11	**0.869	*0.00	18	**0.813	*0.00
5	**0.527	*0.00	12	**0.601	*0.00	19	**0.850	*0.00
6	**0.891	*0.00	13	0.195	*0.00	20	0.234	*0.00
7	**0.882	*0.00	14	**0.867	*0.00			

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية كانت غير دالة إحصائياً للفقرات أرقام (13- 17- 20) وتم حذوها بينما باقي الفقرات كانت دالة إحصائياً وهي أرقام (4- 5- 8- 9- 10- 11- 12- 13- 14- 15- 16) مما يدل على ارتفاع صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدم بالنسبة للفقرات ذات الدلالة الإحصائية.

الصدق البنائي:

يعد الصدق البنائي احد مقاييس صدق الاداة الذي يقيس مدى تحقق الاهداف التي تريد الاداة الوصول اليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، ولتحقق من الصدق البنائي تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل جزء او مجال والدرجة الكلية للاستبانة كما بالجدول التالي:

جدول (11) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط بيرسون	المجال
**0.00	0.82	الجزء الأول الخاص بطبيعة الوظيفة
**0.00	0.89	الجزء الثاني الخاص بالاستقرار الوظيفي

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج ببرنامج spss)

يتضح

ثانيا- الثبات:

تم حساب ثبات الجزء الأول من الاستبانة بطريقتين كالتالي:

1- معامل ثبات ألفا- كرونباخ:

تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات ألفا- كرونباخ للاستبانة ككل، حيث بلغت قيمته (0.977) وهو يشير إلى معامل ثبات جيد. كما تم أيضا حساب معاملات ثبات- الفا- كرونباخ لكل بعد من أبعاد البطاقة كما هو موضح بجدول (3).

جدول (12) معاملات ثبات- الفا- كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة.

معامل ثبات ألفا- كرونباخ	الاستبيان
0.854	الدرجة الكلية لاستبانة طبيعة الوظيفة

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لاستبانة طبيعة الوظيفة.

2- طريقة التجزئة النصفية:

أيضاً تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان- براون للاستبيان ككل وكانت قيمة الثبات بهذه الطريقة كما هو موضح بجدول (4).

جدول (13) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

معامل ثبات التجزئة النصفية	الاستبيان
0.809	الدرجة الكلية لاستبانة طبيعة الوظيفة

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية، مما يعني امكانية الاعتماد على

الاستبانة في التحقق من فروض الدراسة.

ثانيا: الثبات: تم حساب ثبات الاستبانة للجزء الثاني بطريقتين كالتالي:

1- معامل ثبات ألفا- كرونباخ:

تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات ألفا- كرونباخ للاستبانة ككل، حيث بلغت قيمته (0.977) وهو يشير إلى معامل ثبات جيد. كما تم أيضا حساب معاملات ثبات- الفا- كرونباخ لكل بعد من أبعاد البطاقة كما هو موضح بجدول (14).

جدول (14) معاملات ثبات- الفا- كرونباخ لاستبانة الاستقرار الوظيفي.

معامل ثبات الفا- كرونباخ	الاستبيان
0.938	الدرجة الكلية لاستبانة الاستقرار الوظيفي

يتضح من الجدول (14) ارتفاع قيمة معامل ثبات الفا كرونباخ للدرجة الكلية لاستبانة الاستقرار الوظيفي.

2- طريقة التجزئة النصفية:

أيضاً تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان- براون

للاستبيان ككل وكانت قيمة الثبات بهذه الطريقة كما هو موضح بجدول (15).

جدول (15) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

معامل ثبات التجزئة النصفية	الاستبيان
0.934	الدرجة الكلية لاستبانة الاستقرار الوظيفي

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية، مما يعني امكانية الاعتماد على

الاستبانة في التحقق من فروض الدراسة.

الصورة النهائية للاستبيان:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وحساب ثباتها، أصبحت الاستبانة مكونة من جزأين الأول خاص بطبيعة

الوظيفة وهو مكون من 11 فقرة، والثاني خاص بالاستقرار الوظيفي ويتكون من 17 فقرة في صورتها النهائية وقابلة

للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة

في ضوء الحصول على البيانات من عينة الدراسة البحثية عبر الاستبانة، قام الباحث بإجراء المعالجة

الإحصائية لبيانات الدراسة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن ثم سيتم تحليلها

إحصائياً، وعليه سوف تتبع الأساليب الآتية:

- المتوسطات الحسابية.
- الانحراف المعياري.
- النسب المئوية.
- التكرارات.
- اختبار "ف" لتحليل الفروق بين افراد العينة (F- Test).
- معامل الارتباط (Correlation).

تحليل البيانات:

لتحليل البيانات التي تم جمعها وللتأكد من طبيعتها استخدم الباحث ثلاث اختبارات هي (معامل ارتباط

بيرسون- تحليل الفروق بين المجموعتين (t- test independent- تحليل التباين احادي الاتجاه (f- test))

كما قام الباحث باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لاختبار اعتدالية توزيع البيانات ومعرفة مدى

مطابقتها لتوزيع البيانات ومعرفة مدى مطابقتها للتوزيع الطبيعي وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (16) نتائج اختبارات الاعتدالية لبيانات البحث

المتغير	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	التفطح
الجزء الأول الخاص بطبيعة الوظيفة	44.69	43	1.36	0.75
الجزء الثاني الخاص بالاستقرار الوظيفي	68.25	66	1.06	0.68

يتضح من الجدول اعلاه دلالة اختبارات الاعتدالية للمتغير المستقل والمتغير التابع.

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

• أولاً- نتائج اختبار صحة الفرضية الأولى:

والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لطبيعة الوظيفة (مؤقتة - دائمة) في الاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة المؤقتة في الاستقرار الوظيفي
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة الدائمة في الاستقرار الوظيفي

وللإجابة على تلك الفرضية قام الباحث بحساب العلاقة بين الوظيفة المؤقتة والاستقرار الوظيفي والعلاقة بين الوظيفة الدائمة والاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير في باستخدام اختبار، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (17) لبيان معامل الارتباط بين كل من طبيعة الوظيفة المؤقتة والدائمة والاستقرار الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط بالاستقرار الوظيفي
الوظيفة المؤقتة	0.72
الوظيفة الدائمة	0.75

يتضح أن هناك ارتباط بين الوظيفة سواء المؤقتة أو الدائمة وبين الاستقرار الوظيفي، مما يعني أن هناك أثر لطبيعة الوظيفة سواء المؤقتة أو الدائمة على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي،

كما قام الباحث بحساب المتوسط والانحراف المعياري لكل مفردة من مفردات المقياس لتحليل وبيان آراء افراد العينة حول فقرات كل من طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (18) للمتوسط والانحراف المعياري لبيان آراء العينة حول فقرات المقياس

الجزء الخاص بالاستقرار الوظيفي			الجزء الخاص بطبيعة الوظيفة		
الانحراف المعياري	المتوسط	رقم الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط	رقم الفقرة
0.95	3.5	1	1.02	3.2	1
0.65	5	2	0.63	3.9	2
1.02	4.3	3	0.78	3.8	3
1.06	4.4	4	1.3	4.0	4
0.65	4.7	5	1.41	4.3	5
0.63	3.9	6	0.69	3.6	6
1.08	3	7	1.30	3.9	7
0.39	4.3	8	0.88	3.1	8

الجزء الخاص بالاستقرار الوظيفي			الجزء الخاص بطبيعة الوظيفة		
0.59	4.9	9	1.37	5	9
0.45	4.2	10	1.3	3.4	10
1.08	3.7	11	0.8	4.1	11
1.12	3.6	12			
0.82	4.6	13			
0.91	3.5	14			
0.09	4.3	15			
0.69	5	16			
0.59	4.3	17			

يتضح من الجدول السابق أن جميع فقرات المقياس بجزأيه ذات متوسطات مرتفعة مما يدل على فاعلية فقرات المقياس في تحديد الهدف منها، وان لطبيعة الوظيفة أثر في احساس الموظف بالاستقرار الوظيفي.

ولبيان الفروق بين كل من :

- أثر الوظيفة المؤقتة في الاستقرار الوظيفي.
- أثر الوظيفة الدائمة في الاستقرار الوظيفي.

قام الباحث بحساب الفروق بين متوسط درجات الاستقرار الوظيفي للموظفين الدائمين والمؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير باستخدام اختبار الفروق بين المجموعتين (t- test independent)، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (19) لقيم "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الاستقرار الوظيفي.

م	المتغيرات	الموظفين الدائمين		الموظفين المؤقتين		"ت" ودلالاتها
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
1	الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي	55.62	15.69	44.65	8.56	**11.89

** دالة عند مستوى (0.01) المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج ببرنامج spss)

وقد تبين من الجدول السابق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، حيث كان متوسط الموظفين الدائمين اعلى من متوسط الموظفين المؤقتين.

ثانيا- نتائج اختبار صحة الفرضية الثانية:

والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات (المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- العمر- النوع- المركز الوظيفي)"

وللإجابة على تلك الفرضية قام الباحث بحساب الفروق بين متوسط درجات الاستقرار الوظيفي للموظفين المؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير تبعاً للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر باستخدام اختبار الفروق بين المجموعتين (t- test independent) وذلك بالنسبة للنوع والمركز الوظيفي، حيث أنهما متغيران ذوي مستويين وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (20) لقيم "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الاستقرار الوظيفي.

م	المتغيرات	الذكور		الإناث		ت" ودلالاتها
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي	50.96	14.80	50.87	9.32	3.147
2	الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي	موظف عام		مدير		ت" ودلالاتها
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
		48.02	13.92	54.62	13.79	0.217

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين المؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي بين كل من (الذكور والإناث) أي لا توجد فروق في درجة الاستقرار الوظيفي ترجع إلى الفروق في النوع، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بين (الموظف العام والمديرين) أي لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي ترجع إلى المركز الوظيفي.

وللإجابة على تلك الفرضية فيما يخص الفروق في الاستقرار الوظيفي بين الموظفين المؤقتين تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- العمر) قام الباحث بحساب الفروق باستخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه (f- test)، حيث أنهم متغيرات أكثر من مستويين (أربع مستويات) وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالية:

جدول (21) لقيم "ت" لدلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً للمؤهل الدراسي

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"
بين المجموعات	1197.38	3	399.13	2.105
داخل المجموعات	10807.47	57	189.61	

يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في المؤهل الدراسي، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

جدول (22) لقيم "ت" لدلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"
بين المجموعات	657.78	2	328.89	1.681
داخل المجموعات	11347.07	58	195.64	

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج ببرنامج spss)

يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

جدول (23) لقيم "ت" لدلالة لبيان الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً للعمر

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"
بين المجموعات	383.22	2	191.61	0.956
داخل المجموعات	11621.63	58	200.37	

المصدر (الباحث استناداً إلى تحليل النتائج ببرنامج spss)

يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في العمر، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

مناقشة النتائج وتفسيرها:

أولاً- مناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:

والذي كان ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لطبيعة الوظيفة (مؤقتة - دائمة) في الاستقرار الوظيفي بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة المؤقتة في الاستقرار الوظيفي.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوظيفة الدائمة في الاستقرار الوظيفي.

ولاختبار تلك الفرضية تم استخدام ايجاد العلاقة بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي، وايجاد الفروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الدائمين والمؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير في درجة شعورهم بالاستقرار الوظيفي " وللإجابة على تلك الفرضية قام الباحث بحساب الفروق بين متوسط درجات الاستقرار الوظيفي للموظفين الدائمين والمؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير باستخدام اختبار الفروق بين المجموعتين (t- test independent)، وكانت النتائج قد أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، حيث كان متوسط الموظفين الدائمين اعلى من متوسط الموظفين المؤقتين.

ثانياً- مناقشة نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

والذي كان ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات (المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة- العمر- النوع- المركز الوظيفي)" وللإجابة على تلك الفرضية قام الباحث بحساب الفروق بين متوسط درجات الاستقرار الوظيفي للموظفين المؤقتين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير تبعاً للمتغيرات الديمغرافية سابقة الذكر باستخدام اختبار الفروق بين المجموعتين (t- test independent) وذلك بالنسبة للنوع والمركز الوظيفي، حيث أنهما متغيران ذوي مستويين وأوضح النتائج أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين المؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي بين كل من (الذكور والاناث) اي لا توجد فروق في درجة الاستقرار الوظيفي ترجع إلى الفروق في النوع، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بين (الموظف العام والمديرين) أي لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي ترجع إلى المركز الوظيفي.

النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص النتائج

يمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- 1- أن هناك ارتباط بين الوظيفة سواء المؤقتة أو الدائمة وبين الاستقرار الوظيفي، مما يعني أن هناك أثر لطبيعة الوظيفة سواء المؤقتة أو الدائمة على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي،

- 2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين الدائمين والمؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، حيث كان متوسط الموظفين الدائمين اعلى من متوسط الموظفين المؤقتين
- 3- لا توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين المؤقتين في الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي بين كل من (الذكور والاناث) اي لا توجد فروق في درجة الاستقرار الوظيفي ترجع إلى الفروق في النوع، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بين (الموظف العام والمديرين) أي لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي ترجع إلى المركز الوظيفي.
- 4- يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في المؤهل الدراسي، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.
- 5- يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.
- 6- يتضح أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين المؤقتين تبعاً للاختلاف في العمر، حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

ثانياً- التوصيات:

انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحث يوصي بضرورة انتهاج بعض التوصيات التي تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي ومنها:

- 1- ضرورة توفير الاحتياجات الأساسية للعمالة المؤقتة بغرض اشعارهم بالأمان والاستقرار الوظيفي.
- 2- العمل على توفير الحوافز المادية والمعنوية للعمالة المؤقتة بهدف زيادة ارتباطهم بمؤسسة العمل.
- 3- عدم التفرقة بين الموظفين الدائمين والموظفين المؤقتين في الحقوق والواجبات.
- 4- محاولة رفع عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العمالة المؤقتة.
- 5- توفير برامج ارشادية وتدريبية للموظفين الإداريين لتدريبهم على كيفية التعامل مع العمالة المؤقتة للاستفادة من طاقاتهم.
- 6- حث الموظفين على تحمل المسؤولية وخلق علاقات جيدة فيما بينهم مما يشجعهم على الاستقرار في العمل ومن ثم زيادة إنتاجهم في العمل داخل القطاع الصحي.

ثالثاً- المقترحات:

من خلال معايشة الباحث لموضوع " أثر طبيعة الوظيفي على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشئون الصحية بعسير، فقد اكتشف الباحث أن هناك زوايا أخرى للدراسة الحالية، هي غاية في الأهمية كموضوعات بحثية تتكامل بدورها مع الدراسة الحالية بل ويمكن اعتبارها امتداد لها، ومن أهم تلك الموضوعات ما يلي:

- 1- دراسة حول فعالية برامج ارشادية لتنمية الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وخاصة المؤقتين بقطاع الصحة.
- 2- دراسة حول ماهية العوامل التي تساعد على زيادة نسبة الاستقرار الوظيفي لدى العمالة المؤقتة بالقطاع الصحي.
- 3- دراسة تنبؤية للعوامل التي تساعد على تحقيق الاستقرار الوظيفي.
- 4- اجراء دراسات على العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الموظفين بعضهم ببعض وبينهم رؤسائهم ومديرهم في العمل داخل القطاع الصحي مما قد يساهم في زيادة الاستقرار الوظيفي ومن ثم زيادة الاداء والإنتاج.

أولاً- المراجع بالعربية

- ابن دريب، بندر عبد الرحمن(2016). مقترح لتعزيز اخلاقيات الوظيفة العامة بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، فلسطين، 2 (5)، ص 121- 150.
- أبو حوزة، محمد احمد محسن(2010). مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الاجهزة الحكومية السعودية. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن.
- أبو ميري، خالد خليل حسن(2015). العوامل المؤثرة على عملية تعيين- تثبيت القوى العاملة المؤقتة من وجهة نظر الادارة العليا: دراسة حالة: الجامعة الاسلامية قطاع غزة. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- بشناق، باسم(2002). الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة. سلسلة تقارير قانونية، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. وارد تسجيله بتاريخ 2004/5/1 على موقع: <https://books.google.com/books/about>
- بن فرحات، مولاي لحسن(2012). ادارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العامة. رسالة ماجستير، غير منشورة في العلوم القانونية، قسم الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر.
- جعدي ودالي(2013). العلاقة بين نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية والشعور بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين بها. وارد تسجيله بتاريخ 2014/2/4 <http://www.univ-bouira.dz>
- الجهاز المركزي للتنظيم والادارة (2011) دور الانتماء في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتطوير أداء المنظمة الإدارية- مصر. وارد تسجيله بتاريخ 2012/3/4 على موقع: <http://www.library.iugaza.edu.ps/thesis/95778>
- الخويلدي، احمد حسن غالي(2016). العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل: دراسة ميدانية في مدينة الديوانية. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق.
- الدوري، زكريا مطلق (2005). الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الزعانيين، محمد جميل حسن. (2012). إجراءات التعيين المتبعة في التوظيف لبلديات بيت حانون وبيت لاهيا. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية (غزة)، فلسطين.
- السرحان، منال فالح شامان(2017). درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، المفرق، عمان، الأردن.
- الشمري، فهد عايض(2002). المدخل الابداعي لإدارة الازمات والكوارث. المملكة العربية السعودية، الرياض: شركة مطابع نجد التجارية.
- الشميري، محمد (2013). مبادئ أخلاقيات البحث العلمي. ورشة عمل، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الصمادي، زياد محمد علي والرواشدة، فراس محمد(2009). محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الاردن: دراسة ميدانية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال(الاردن)، 5 (3)، ص 327- 350.
- عبد المعطى، محمد محمود (2010). تسويق المعلومات وخدماتها في التوظيف. مصر، القاهرة، دار عالم الكتب.

- العبدلي، عابد(2008). سلة مقترحات لتوفير الفرص الوظيفية- إعانة العاطلين تحفيز على العمل أم تشجيع للبطالة؟. متاح على موقع جريدة عكاظ: الجمعة 5 / ربيع الثاني/1429هـ الجمعة 11 أبريل، 2008.
- عدوان، ذكريا أحمد (2011). واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة. رسالة ماجستير، غير منشورة في إدارة الأعمال- إدارة الموارد البشرية. كلية التجارة، جامعة عين شمس القاهرة، مصر.
- العساف، حسين موسى (2006). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الاردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية. رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- علام صلاح الدين محمود (2010). القياس والتقييم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. مصر، القاهرة: دارعالم الكتب.
- علوش. صباح ابراهيم حمد(2016). دور الامان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مصر، 7 (1)، ص 627- 671.
- محمد، هبة محمد علي(2016). أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي في ظل إعادة الهيكلة بالتطبيق على قطاع الاعمال العام الصناعي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، 2(3)، ص 497- 526.
- معي الدين، كدروسي ويحيى، مفتاح (2017). إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على اداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى "سعيدة". رسالة ماجستير، غير منشورة، في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور، مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
- ياسين، ربوح (2015). طبيعة الوظيفة العمومية في الاسلام. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة قاصدي مرباح- ورقلة_ الجزائر، 0(19)، ص 187- 198.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Andrew, R.& Neil, B.(2015). Hidden in the Shadows: The Impact of Temporary Worker Populations on Crime Rate Calculations. Canadian Journal of Criminology & Criminal Justice, Vol. 57 (4), p555- 565.
- Arab British Academy For Higher Education.(2017). Available in www.abahe.co.uk.
- Jiraniramai, S.; Jiraporncharoen, W.; Pinyopornpanish, k.& Wongpakaran, K.(2016). Functional beliefs and risk minimizing beliefs among Thai healthcare workers in Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital: its association with intention to quit tobacco and alcohol. Substance Abuse Treatment, Prevention & Policy, Vol. 12, p1- 11.

ملحق (2) الاستبانة في صورتها النهائية (بعد التحكيم)

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً:- طبيعة الوظيفة						
1	طبيعة عملي تمنحني الاستمرار والبقاء والاستقرار فيه..					
2	العائد المادي من العمل مجزي ولا افكر في الحصول على عمل آخر أعلى منه.					
3	استمراري في العمل هو قراري أنا فقط .					
4	العائد المادي كالرواتب والمكافآت لا يتأثر بنظام الاجازات القانونية التي تعد من حقوق الموظف.					
5	أحصل على مكافآت وعلاواتي الدورية دون علاقة بمدى انجازي لأهداف العمل					
6	احصل على حقوقي كموظف بالمؤسسة التي اعمل بها كجميع الموظفين الموجودين بالمؤسسة.					
4	اشعر بالعدالة وعدم التمييز بين الوظائف الدائمة والمؤقتة في المؤسسة التي اعمل بها.					
8	لا يمكن للمؤسسة التي اعمل بها ان تستغني عني كموظف لتقليل النفقات والميزانية					
9	لا يمتلك رئيسي في العمل قرار استبعادي عن العمل.					
10	عند الاجهاد من العمل يمنحني نظام العمل وقوانينه فرصة جيدة للحصول على الراحة دون ان يتأثر دخلي المادي.					
11	وجودي في العمل لا يتأثر بميزانية المؤسسة التي أعمل بها.					
ثانياً:- الاستقرار الوظيفي						
1	لا اشعر بالتهديد داخل العمل.					
2	انا مقتنع بوضعي في عملي ولا أرغب في تغييره.					
3	اشعر بتقدير العمل لإنجازاتي مما يدفعني لتحقيق المزيد من الأهداف.					
4	أشعر بالولاء والانتماء للمؤسسة التي اعمل بها.					
5	أتلقي تدريب وتطوير مهني داخل مؤسسة عملي تساعدني في تطوير مهاراتي.					
6	الرواتب في المؤسسة التي اعمل بها قريبة من رواتب المؤسسات الاخرى في نفس مجال عملي.					
7	أشعر بأني جزء من المؤسسة التي أعمل بها.					
8	دخلي المادي من العمل يكفي احتياجاتي الحياتية الأساسية.					
9	لا يوجد ما يهددني كموظف داخل مؤسسة عملي مما يعطيني احساس بعدم احتمالية فقدان الوظيفة.					
10	أشعر بالرغبة في تطوير نفسي وبذل قصارى جهدي للارتقاء بالمؤسسة التي اعمل بها لأنها تمنحني الانتماء والاستقرار.					
11	يحافظ عملي بكل الموظفين ذوي الكفاءة والخبرة.					
12	أرى أن السبب الوحيد لفقدان العمل هو عدم الكفاءة وعدم القدرة على تحقيق الاهداف.					
13	يعد عملي جاذب للكفاءات والخبرات المميزة لذا لا أرغب في تغييره.					
14	أشعر بالأمان في المؤسسة التي أعمل بها مما يحفزني للإبداع فيه ومن أجله.					

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	نظام المكافآت والترقيات بعلمي لا يرتبط بالمهارة والكفاءة في الاداء الوظيفي، بل يتم بشكل دوري.					
16	اشعر بالعدالة الاجتماعية وعدم التمييز بين الموظفين في المؤسسة التي اعمل بها .					
17	أرى أن العائد المادي سواء رواتب أو مكافآت مناسب لقدراتي ومجهودي في العمل.					