

تحليل العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية:

دراسة ميدانية للعاملين بمؤسسة POLYMA بولاية معسكر

Analyzing the Correlational Relationship Between Perceived Job Insecurity and Organizational Trust: A Field Study Among Employees of POLYMA Company in the Wilaya of Mascara

Yamina Hattab * يمينة حطاب

Yamina.hatab@univ-mascara.dz

ريم بلال Rim Billal

Billal.ryme@univ-mascara.dz

خالد رقيق Khaled Reguig

Khaled.reguig@univ-mascara.dz

علم النفس العمل والتنظيم / جامعة معسكر/ الجزائر

[DOI:10.46315/1714-015-001-31](https://doi.org/10.46315/1714-015-001-31)

الإرسال: 2025/07/16 القبول: 2025/11/08 النشر: 2026/01/16

**

ملخص:

سعت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية لدى عينة من 51 فردا من عمال مؤسسة POLYMA، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستعانة بأداة الاستبانة لجمع البيانات التي تم معالجتها إحصائيا ببرنامج SPSS من خلال حساب معامل الارتباط والمتوسطات، اختبار T وANOVA، أسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ودالة إحصائيا بين انعدام الامن الوظيفي المدرك ومتغير الثقة التنظيمية؛ والتي جاءت مستوياتها مرتفعة، أما انعدام الامن الوظيفي المدرك أظهر مستوى متوسط، وفيما يخص الأبعاد فقد بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين البعد الانفعالي لانعدام الأمن الوظيفي وأبعاد الثقة التنظيمية؛ كذلك البعد الإدراكي فقد أظهر علاقات ارتباطية عكسية متوسطة إلى قوية مع معظم أبعاد الثقة التنظيمية؛ ومنه خلصت الدراسة إلى وجود فجوة إدراكية بين التصور الإيجابي عن الإدارة وشعور العاملين بعدم الأمان.

كلمات مفتاحية: انعدام الأمن الوظيفي؛ الثقة التنظيمية؛ البعد الانفعالي؛ البعد الإدراكي؛ بيئة العمل.

Abstract:

This study aimed to analyze the correlational relationship between perceived job insecurity and organizational trust among 51 employees at POLYMA. Using a descriptive method and a questionnaire, data were processed via SPSS through correlation coefficients, means, t-tests, and ANOVA. Results revealed a statistically significant negative correlation between perceived job insecurity and organizational trust—whose levels were high—while job insecurity was moderate. Both emotional and cognitive dimensions of insecurity showed moderate to strong inverse correlations

* - يمينة حطاب: yamina.hatab@univ-mascara.dz

with trust components. The study concludes that a perceptual gap exists between positive views of management and employees' feelings of insecurity.

Keywords : Job insecurity ; Organizational trust ; Emotional dimension ; Cognitive dimension ; Work environment.

**

1- مقدمة

تشهد المجتمعات الحديثة على اختلافها تزايداً ملحوظاً في عدد وحجم المؤسسات التي تسعى لتوفير احتياجاتها، معتمدة في ذلك على مورد بشري كفاء؛ ولأسباب عدة تبرز معوقات تحول دون قيامه بمهامه على أكمل وجه؛ الامر الذي يجعله يشعر بعدم الكفاية والعجز لبلوغ المستوى المنتظر منه، ومتى ما حدث ذلك فإن العلاقة التي تربطه بالمؤسسة تأخذ منحى سلبي ينعكس على العملية الإنتاجية ككل، فنتيجة للمنافسة الشديدة والتغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الاعمال، أصبحت المؤسسات أمام حتمية تجديد الهياكل التنظيمية وإعادة ابتكار أساليب عمل متطورة تتماشى والسياسات التي تجعلها تحافظ على استقرارها، إلا أن هذه التغيرات قد تسبب عدم توازن نفسي بين تصورات الافراد العاملين لبيئة العمل وغدراك الواقع المعاش داخلها مما يشكل مصدر قلق وشعور بعدم الامن خاصة وأن متطلبات البيئة الخارجية أصبحت تهتم بالحصول على منتجات وخدمات تواكب من خلالها التقدم التكنولوجي، وعليه فهذا ما قد يجعل المورد البشري يشعر أن مهاراته غير كافية وبالتالي تزيد مخاوفه بشأن مستقبله المهني.

يعد انعدام الامن الوظيفي المدرك عامل ضغط نفسي واجتماعي يؤثر سلباً على صحة الموظفين؛ فهو "تهديد مدرك لفقدان الوظيفة والمخاوف المرتبطة بها" (Elias, K. 2014) حيث يعتمد على تصورات الافراد وتفسيراتهم لبيئة عملهم؛ يؤثر سلباً على الصحة النفسية للعاملين وله انعكاسات عديدة من بينها؛ انخفاض الرضا الوظيفي، ضعف دافعية الإنجاز، التأثير على العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، وله حتى عواقب جسدية، يذهب (Reisel, W D. 2010) إلى اعتبار ان انعدام الامن الوظيفي "يستمد معناه من أهمية العمل في المجتمع الحديث حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا المادي والنفسي للفرد" فهو بذلك مشكلة غير مباشرة للمؤسسات وإدراكاً داخلياً للموظفين؛ يولد لديهم حالة من التوتر والقلق من فقدان عملهم في المستقبل أو فقدان امتيازاته كالترقية والنقل والمكافآت، أجرت الوكالة الأوروبية للصحة والسلامة في العمل (EU-OSHA) استطلاعاً للرأي "خلص إلى ان انعدام الامن الوظيفي يعد من أبرز أسباب التوتر إلى جانب عبء العمل الزائد، كما توصلت الى ان انعدام الامن الوظيفي ما هو إلا إدراك شخصي لاحتمالية حدوث تغيير سلبي كبير وغير مرغوب في بيئة العمل؛ ويرتبط هذا الشعور باستجابات الموظفين السلبية تجاه التغيرات التي تطرأ حيث يعكس القلق المصاحب للتحويلات التنظيمية

الجزرية التي تهدد استقرار الوظيفة" (Teresa, C. 2021)، من جهة أخرى يعد "انعدام الأمن الوظيفي تصور شخصي يمكن تفسير نفس الموقف الموضوعي (على سبيل المثال، انخفاض طلبات المؤسسة) بطرق مختلفة من قبل عمال مختلفين. وقد يثير ذلك مشاعر عدم الأمان لدى البعض، في حين أن استمراريتهم في العمل (بشكل موضوعي) ليست على المحك، وعلى العكس من ذلك، قد يشعر آخرون بالأمان بشكل خاص بشأن وظائفهم، على الرغم من أنه سيتم فصلهم قريباً" (Shouvik, S. 2018. P204)، أوضح كذلك (Ralph Heibutzki (2013) في بحثه أن أهمية الأمن الوظيفي تنعكس على عدة جوانب، منها: الاستقرار الوظيفي، الدافعية المعززة، تحسين المسار المهني للموظف، تحسين الصحة النفسية (Shouvik, S. 2018. P204).

تختلف وجهات النظر لانعدام الامن الوظيفي من شخص لآخر وهنا يجب التفريق بين انعدام الامن الوظيفي المعرفي الإدراكي (احتمال فقدان الوظيفة) وانعدام الامن الوظيفي الانفعالي الوجداني (الخوف من فقدان الوظيفة)، فالأول يمثل الجوانب الموضوعية والعملية للعمل مركزا على المخاطر الحقيقية التي تهدد استمراريته؛ مسببا انخفاض في إنتاجية العامل وبالتالي يؤدي إلى شعوره بعدم اليقين حول مستقبله المهني، اما انعدام الامن الوظيفي الانفعالي فيتعلق بالمشاعر والانفعالات السلبية مركزا على التأثير النفسي أكثر من التأثير الواقعي مما يؤدي الى تراجع الالتزام بالعمل وارتفاع معدلات الإرهاق والقلق المهني حيث "يعد الأمن الوظيفي أحد العوامل الأكثر أهمية التي تساعد الموظفين على العمل بتركيز واستقرار دون القلق بشأن مستقبلهم المهني أو فرص الترقية أو استقرارهم الوظيفي". (Sri, Wahyuni. Et al. 2020. P38)، حيث يمثل القلق النتيجة المنطقية للشعور بانعدام الامن الوظيفي ويعبر عن "استجابة للضغوطات في شكل أعراض الإجهاد، كما يتم تعريفه على أنه المشاعر العصبية وعدم الارتياح والتوتر، ويتأثر بكل من الفروق الفردية والعوامل البيئية" (Bonnie, H. Julie M. 2018. P01).

من خلال ما تم ذكره هناك تأثير واضح لانعدام الامن الوظيفي على شعور العامل بالقلق لذلك تسعى بعض المؤسسات الى التقليل من أثره من خلال توفير بيئة عمل مستقرة، لأن الموظف الذي يشعر بعدم الاستقرار في وظيفته او بعدم اليقين بشأن استمراريته يكون أكثر عرضة للقلق، لذلك تبرز الثقة التنظيمية كعامل حاسم يمكنها الحد من هذه المشاعر السلبية، فالثقة "اعتقاد فردي أو اعتقاد مشترك بين مجموعة من الأفراد بأن فردا أو مجموعة أخرى تبذل جهودا حسنة النية للتصرف وفقا للالتزامات، سواء كانت صريحة أو ضمنية، تتسم بالصدق في جميع المفاوضات التي سبقت هذه الالتزامات، بحيث لا تستغل الطرف الآخر استغلالا مفرطا حتى عند

توفر الفرصة لذلك" (Philip, B.1994. p304) فعندما يشعر الفرد بالثقة في رؤساءه وزملاءه والمؤسسة قد تتلاشى تلك المشاعر السلبية المتعلقة بعدم الأمان والقلق، وهي أيضا "مشاعر إيجابية يحملها الافراد تجاه المؤسسة التي يعملون فيها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة، والتي يراعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بالصالح المشتركة" (فليح، ح. 2010. ص174)، كما أنها "حالة نفسية تتضمن قبول التعرض للمخاطر في سبيل تلبية حاجات الطرف الاخر" (Mark, N. 2010. P10) أو "استعداد لتحمل المخاطرة والتعرض للضعف تجاه طرف آخر بناء على قناعة بأنه سيتصرف بطريقة إيجابية، دون القدرة على مراقبته أو التحكم فيه" (Roger C.2014. p712) بناء الثقة بين افراد المؤسسة الواحدة يستدعي الالتزام بالقوانين والإجراءات المعمول بها مما يعكس الولاء والاندماج، فبمجرد شعور العامل بدرجة من الأمان فإنه يكون مبادرا لتحقيق الفعالية في المخرجات بالموازاة مع شعوره بالراحة النفسية التي تنعكس إيجابا على الأهداف العامة للمؤسسة.

من خلال ما سبق تسعى الدراسة الحالية لتحليل العلاقة بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية انطلاقا من افتراض مفاده ان انعدام الامن الوظيفي المدرك يقلل من الثقة التنظيمية؛ للإشارة فإن متغير الثقة التنظيمية شمل الابعاد والمؤشرات السلوكية التي تمثل ثقة الفرد في المؤسسة والعاملين فيها أي أنها درّست بوصفها اتجاها إدراكيا نحو الآخر (مثل الإدارة العليا، الزملاء، والبيئة التنظيمية عموما) وليس باعتبارها ثقة ذاتية أو إحساسا بالكفاءة الشخصية أو القدرات الذاتية، ضمن هذا الطرح تفرض الدراسة جملة من التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيس:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة

التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة Polyma؟

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما مستوى انعدام الامن الوظيفي المدرك وما مستوى الثقة التنظيمية عند العاملين

بمؤسسة Polyma؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين البعد الانفعالي وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف

المباشر، الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل، تبادل المعرفة والشفافية) لدى العاملين

بمؤسسة Polyma؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين البعد الإدراكي وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر، الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل، تبادل المعرفة والشفافية) لدى العاملين بمؤسسة Polyma؟

- هل توجد فروق في متغير انعدام الامن الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى)؟

- هل توجد فروق في متغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الاقدمية المهنية؟

الفرضية الرئيسة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة Polyma.

ومنه تتفرع الفرضيات التالية:

- مستوى انعدام الامن الوظيفي المدرك منخفض بينما مستوى الثقة التنظيمية مرتفع عند

العاملين بمؤسسة Polyma

- توجد علاقة ارتباطية بين البعد الانفعالي وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر،

الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل، تبادل المعرفة والشفافية) لدى العاملين بمؤسسة Polyma.

- توجد علاقة ارتباطية بين البعد الإدراكي وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر،

الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل، تبادل المعرفة والشفافية) لدى العاملين بمؤسسة Polyma.

- توجد فروق في متغير انعدام الامن الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى).

- توجد فروق في متغير الثقة التنظيمية تعزى للأقدمية المهنية.

2- المنهج وطرق معالجة الموضوع

المنهج وأداة الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي احتكاما في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة بالإضافة إلى الأهداف المراد بلوغها، انطلاقا من خلفية نظرية ودراسات سابقة تمحورت حول متغيرات الدراسة ومقاربة ميدانية سعت إلى معرفة آراء العمال حول طبيعة العلاقة بين انعدام الامن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية، تحقيقا لذلك تم استخدام أداة الاستبانة التي قسمت إلى المحاور التالية:

أولا: انعدام الامن الوظيفي المدرك JIS الذي أعده (2000) De Witte والذي قاس المتغير من

خلال بعدين:

البعد الإدراكي (المعرفي): يعبر عن شعور الفرد العامل بعدم اليقين بشأن استمراريته في الوظيفة او استقراره المني من وجهة نظر معرفية.

البعد الانفعالي (العاطفي): يعكس الاستجابات العاطفية المرتبطة بالشعور بفقدان الأمان في العمل مثل الخوف والتوتر، القلق بشأن المستقبل المني.

ثانيا: الثقة التنظيمية: قام ببناء المقياس (Berthelsen et al., 2019) بالاعتماد على عدة دراسات مثل دراسة (1997) Nyhan & Marlowe التي قاس من خلالها الثقة الشخصية مقابل الثقة بالمنظمة ككل ودراسة (2011, 2020) Vanhala، فاستخلص بعد دراسة ميدانية استكشافية وجود أربع ابعاد تقيس الثقة التنظيمية من وجهة نظر العمال: الثقة في المشرف المباشر: درجة الثقة في نزاهة وكفاءة وعدالة المشرف. الثقة في الإدارة العامة: مدى الاطمئنان لقرارات وتوجهات الإدارة العليا. الثقة في المنظمة ككل: وتشمل الصورة الذهنية الإيجابية عن المؤسسة وقيمتها واهتمامها بالعمالين.

تبادل المعرفة والشفافية: يقصد به مدى توفر بيئة عمل داعمة لتقاسم المعلومات والخبرات والانفتاح في التواصل بين مختلف المستويات الإدارية مما يزيد الشعور بالعدالة ويقوي العلاقات. مجتمع الدراسة والعينة: تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمؤسسة الصناعية الخاصة POLYMA لصناعة الأغلفة البلاستيكية الكائن مقرها بدائرة تيزي ولاية معسكر، حيث تم توزيع 60 استبانة على العمال بطريقة عشوائية وتم استرجاع 51.

حدود الدراسة الزمانية: أجريت الدراسة خلال شهر مارس من سنة 2025. طريقة معالجة موضوع الدراسة:

أ: المعالجة النظرية: بالاعتماد على ادبيات البحث والدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات، وذلك من اجل بناء خلفية معرفية شاملة تساعد في فهم ابعاد المفاهيم المرتبطة بالمتغيرات والعلاقات النظرية بينها.

ب: المعالجة الإحصائية: تخص الشق الميداني من الدراسة؛ حيث سيستخدم التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة وفق المتغيرات الديمغرافية، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس مستويات المتغيرين، كذلك معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بي المتغيرات والابعاد، لاختبار الفروض سيستخدم اختبار T-Test وتحليل التباين الأحادي Anova للكشف عن دلالة الفروق حسب المتغيرات تبعا للمتغيرات الديمغرافية.

3- النتائج

وصف خصائص العينة: يهدف هذا الوصف إلى التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة: النوع، الأقدمية المهنية.

الجدول (01) يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسب المئوية	التكرارات	الخصائص الشخصية	
47.1%	24	ذكر	النوع
52.9%	27	أنثى	
64.7%	33	< 5 سنوات	الأقدمية المهنية
19.6%	10	من 6 إلى 10 سنوات	
15.7%	08	> 11 سنة	
100%	51	المجموع	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

يوضح الجدول أن عينة الدراسة جاءت موزعة بشكل متوازن من حيث النوع، حيث كانت نسبة الإناث أكبر، وهو ما يعكس الطابع المختلط للمهام داخل المؤسسة بين العمل الإداري والميداني، ويعزز من إمكانية إجراء مقارنات موضوعية بين الجنسين في متغيرات الدراسة، وفيما يخص الأقدمية المهنية، أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة تقل خبرتهم عن خمس سنوات (64.7%)، ما قد يشير إلى سياسة توظيف جديدة أو إلى معدل دوران وظيفي مرتفع، بينما شكلت الفئتان الأخريان (6-10 سنوات وأكثر من 11 سنة) معا نسبة 35.3%، ما يعكس حضورا لفئات أكثر استقرارًا وخبرة ضمن المؤسسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول (02) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات ابعاد الامن الوظيفي المدرك:

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي %	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	2.41	48.2%	1.152	منخفض
2	2.27	45.4%	1.150	
3	2.90	58.0%	1.432	
4	2.67	53.4%	1.558	

	1.258	55.2%	2.76	5
منخفض	1.1815	52.1%	2.6039	البعد الانفعالي
ض	2			
متوسط	1.266	65.4%	3.27	6
منخفض	1.508	58.4%	2.92	7
ض	1.343	52.2%	2.61	8
	1.275	53.4%	2.67	9
مرتفع	1.114	76.0%	3.80	10
متوسط	1.0269	61.1%	3.0549	البعد الإدراكي
	0			
منخفض	1.0900	56.6%	2.8294	المتغير ككل
ض	1			
الخطأ المعياري Mean Std. Error = .15263.				

المصدر: مخرجات SPSS.V26

في سياق تحليل العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية، تبين نتائج الجدول (02) وجود انخفاض واضح في مستوى الأمان الوظيفي المدرك لدى أفراد العينة سواء من الناحية الانفعالية أو الإدراكية، وهو ما قد يعكس على مستوى الثقة التنظيمية لديهم فقد أظهرت عبارات البعد الانفعالي درجات موافقة منخفضة، حيث تراوحت الأوزان النسبية بين 45.4% و 58.0%، بمتوسط عام بلغ 52.1%، وهو ما يعكس ضعف الشعور بالراحة والانتماء والطمأنينة النفسية المرتبطة بالوظيفة كما يدل الانحراف المعياري المعتدل (1.18) على وجود تباين واضح في استجابات الأفراد ما قد يشير إلى اختلاف في الخبرات أو طبيعة بيئة العمل، أما بالنسبة للبعد الإدراكي فقد أظهر متوسطا حسابيا بلغ 3.05 بوزن نسبي 61.1% ودرجة موافقة متوسطة ما يعكس تصورا إدراكيا متوسطا نسبيا تجاه الأمن الوظيفي المدرك، مع ملاحظة أن العبارة العكسية "هناك احتمال قوي بأن أصبح عاطلا عن العمل قريبا" سجلت وزنا نسبيا مرتفعا (76%)، ما يعد مؤشرا سلبيا على ارتفاع مشاعر التهديد بالبطالة لدى بعض الأفراد، عموما أظهر المتغير الكلي للأمان الوظيفي المدرك متوسطا حسابيا قدره 2.83 بوزن نسبي بلغ 56.6% وهو ما يعكس درجة موافقة منخفضة ويؤكد ضعف الشعور العام بالأمان لدى العينة كما بلغ الانحراف

المعياري للمتغير ككل 1.09، والخطأ المعياري (0.153)، ما يشير إلى وجود تباين في الاستجابات، ويعكس دلالة إحصائية تستوجب التوقف عندها في تفسير النتائج وعليه فإن نتائج التحليل تعكس حالة من عدم الاستقرار النفسي والإدراكي فيما يتعلق بالأمان الوظيفي الذي قد يكون ناتج عن مجموعة من التصورات حول علاقة العامل بمؤسسته حيث نجد إدراك منخفض وعدم شعوره بالثقة باستمرار بالعمل في هذه المؤسسة كما نجده متأكدا من أن يصبح عاطلا عن العمل قريبا وهو الأمر الذي يفسر انعدام الأمان الوظيفي للعامل والمعاش المهني الذي يتميز بالتهديد والقلق، وهنا وتبرز الحاجة إلى تدخل مؤسسي لتعزيز هذا الجانب سواء عبر تحسين بيئة العمل أو رفع مستوى الثقة والتواصل الداخلي مع أهمية التعمق في فهم أسباب التباين بين الموظفين لتقديم التدخل المناسب.

الجدول (03) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات ابعاد الثقة التنظيمية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي %	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	3.53	70.6%	.902	مرتفع
2	4.08	81.6%	.796	مرتفع جدا
3	3.75	75.0%	.659	مرتفع
الثقة في المشرف المباشر	3.7843	75.7%	.4561 8	مرتفع
4	3.65	73.0%	1.110	مرتفع
5	4.08	81.6%	.868	مرتفع جداً
6	3.78	75.6%	.832	مرتفع
الثقة في الإدارة العامة	3.8366	76.7%	.6337 6	مرتفع
7	3.71	74.2%	.832	مرتفع
8	4.16	83.2%	.758	مرتفع جدا
9	4.06	81.2%	.810	مرتفع جدا
الثقة في المنظمة ككل	3.9739	79.5%	.7237 0	مرتفع
10	3.78	75.6%	.673	مرتفع
11	4.12	82.4%	.816	مرتفع جدا

مرتفع	.608	78.0%	3.90	12
	.775	77.2%	3.86	13
مرتفع	.5715	78.3%	3.9167	تبادل المعرفة والشفافية
	5			
مرتفع	.4945	77.6%	3.8808	المتغير ككل
	4			
الخطأ المعياري = Mean Std. Error = .06925				

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تبين نتائج تحليل مقياس الثقة التنظيمية إلى أن مستوى الثقة لدى أفراد العينة جاء مرتفعا عموما حيث بلغ المتوسط الكلي للمقياس (3.88) بوزن نسبي قدره 77.6% وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة ويدل على وجود مناخ إيجابي إلى حد كبير وقد أظهر الانحراف المعياري (0.49) والخطأ المعياري (0.069) تقاربا في استجابات الأفراد مما يعزز من صدق المتوسط الحسابي، على مستوى الأبعاد سجل بعد الثقة في المشرف المباشر متوسطا بلغ (3.78) بوزن نسبي (75.7%) ما يعكس ثقة مرتفعة في العلاقة المباشرة مع القادة خاصة في الجوانب المتعلقة بالدعم والتواصل أما بعد الثقة في الإدارة العامة فقد بلغ (3.84) بوزن نسبي (76.7%) وهو مؤشر إيجابي، وبالنسبة لبعدها سجل بعد الثقة في المنظمة ككل فقد جاء بمتوسط (3.97) بوزن نسبي مرتفع (79.5%) مشيرا إلى وجود قدر كبير من الولاء لأهداف المؤسسة وثقة في كفاءة البنية الإدارية العليا، وأخيرا أظهر بعد تبادل المعرفة والشفافية أعلى متوسط بين الأبعاد (3.92) بوزن نسبي (78.3%) ما يعكس بيئة عمل تشجع على المشاركة في اتخاذ القرار، بوجه عام تبرز النتائج مستوى عال من الثقة التنظيمية يعكس ارتياحا لدى الموظفين تجاه إدارتهم وزملائهم.

استنادا إلى نتائج التحليل الوصفي لكل من الأمان الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية نلاحظ وجود تباين واضح في إدراك العاملين لهذين المتغيرين؛ فقد أظهرت نتائج مقياس الثقة التنظيمية مستوى مرتفع من الثقة لدى الأفراد سواء في علاقتهم بالمشرفين أو بالإدارة العليا أو بالمنظمة ككل مما يدل على كفاءة المشرفين والإدارة العليا والمنظمة وامتلاكهم لمعارف ومهارات مهنية تمكنهم من حل المشكلات والصعوبات المهنية التي تواجه العامل ومدى فعالية تواصل الإدارة معهم أو في أساليب اتخاذ القرار وهو ما مكن هذه المؤسسة من امتلاك حصص متنوعة في السوق الداخلية والخارجية وذات سمعة اقتصادية جيدة؛ يتسم بالتقدير والتواصل والدعم، غير أن هذا المستوى المرتفع من الثقة لم يقابله شعور مماثل بالأمان الوظيفي حيث جاءت مؤشرات الأمن الوظيفي

المدرک منخفضة إلى متوسطة خاصة على البعد الانفعالي وهو ما يعكس وجود نوع من القلق الضمني المرتبط بالاستقرار المهني رغم الثقة الظاهرة في الإدارة، وتعد هذه النتائج ذات دلالة في ضوء هدف الدراسة المتمثل في تحليل العلاقة بين إدراك العاملين لانعدام الأمن الوظيفي ومستوى ثقتهم التنظيمية إذ يعكس هذا التباين بين الثقة المرتفعة والشعور المنخفض بالأمان نوعاً من الانفصال بين الثقة في القيادة والتصور الشخصي حول المستقبل المهني ما يبرز أهمية تعزيز إجراءات الحماية والاستقرار المهني لتجسيد هذه الثقة في واقع ملموس يشعر به العمال.

2-3- عرض نتائج تحليل الفرضيات:

- الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين انعدام الامن الوظيفي المدرک والثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

الجدول (04) معامل الارتباط بيرسون بين متغير انعدام الامن الوظيفي المدرک ومتغير الثقة التنظيمية

مستوى الدلالة	الثقة التنظيمية	انعدام الأمن الوظيفي المدرک
0.01	-.671**	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تبين النتائج الموضحة في الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية ودالة إحصائية بين انعدام الأمن الوظيفي المدرک والثقة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط (-.671) عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يدل على أنه كلما زاد شعور العاملين بانعدام الأمان في عملهم انخفض مستوى ثقتهم في المنظمة والعكس صحيح حيث تعد هذه العلاقة ذات دلالة معنوية تعكس أثر الاستقرار المهني في تشكيل تصورات العاملين حول عدالة الإدارة ومصداقيتها ودعمها لهم، تعكس النتيجة أيضاً أن انعدام الأمن الوظيفي يضعف الشعور بالانتماء ويؤثر على العلاقة النفسية والتنظيمية بين العامل والمؤسسة رغم ما أظهره التحليل الوصفي من ارتفاع في مستويات الثقة التنظيمية وهو ما يشير إلى وجود فجوة إدراكية بين الثقة العامة بالإدارة أو المشرفين من جهة والشعور الشخصي بعدم الضمان الوظيفي من جهة أخرى، وهذا التباين يظهر أهمية ربط الثقة بممارسات واقعية تضمن الأمان المهني وتحدّ من مخاوف فقدان الوظيفة، بما يعزز التوازن بين المناخ التنظيمي الإيجابي والإدراك الفردي بالاستقرار.

الفرضية الجزئية الأولى: مستوى انعدام الامن الوظيفي المدرک منخفض بينما مستوى الثقة

التنظيمية مرتفع عند العاملين بمؤسسة Polyma

الجدول (05) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرين وأبعادهما

المتغير / البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
انعدام الامن الوظيفي المدرك	2.8294	1.09001	متوسط
بعد انفعالي	2.6039	1.18152	منخفض
بعد إدراكي	3.0549	1.02690	متوسط
الثقة التنظيمية	3.8808	.49454	مرتفع
الثقة في المشرف المباشر	3.7843	.45618	مرتفع
الثقة في الإدارة العامة	3.8366	.63376	
الثقة في المنظمة ككل	3.9739	.72370	
تبادل المعرفة والشفافية	3.9167	.57155	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تشير نتائج الجدول عن وجود تباين واضح بين إدراك العاملين للامن الوظيفي والثقة التنظيمية فبينما جاءت الثقة التنظيمية وأبعادهما في المستوى المرتفع، يعكس هذا وجود بيئة عمل أساسها الكفاءة المهنية والتفاهم والتواصل والثقة بالإدارة إلا أن انعدام الامن الوظيفي المدرك جاء في المستوى المتوسط وخصوصا في البعد الانفعالي وهو ما قد يشير إلى أن الثقة بالإدارة لا ترتبط بالضرورة بشعور العاملين بالاستقرار المهني الذي يترجم باستمرار العامل بالمؤسسة أو عدم استمراره بها الناتج عن التصورات المختلفة والمتباينة بين العمال حول بيئة العمل بالمؤسسة. هذا التناقض يمكن تفسيره بأن المؤسسة تدعم الثقة التنظيمية لكن العاملين يظنون يشعرون بنوع من التهديد أو عدم الاستمرارية ربما لأسباب تتعلق بالسياسات والإجراءات التنظيمية الداخلية.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية بين البعد الانفعالي لمتغير الامن الوظيفي المدرك وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر، الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل) لدى العاملين بمؤسسة Polyma.

الجدول (06) العلاقة الارتباطية بين البعد الانفعالي وابعاد الثقة التنظيمية

البعد الانفعالي	الثقة في المشرف المباشر	الثقة بالإدارة العامة	الثقة بالمنظمة ككل	تبادل المعرفة والشفافية
البعد الانفعالي	-.839**	-.462**	-.267	-.687**

المصدر: مخرجات SPSS.V26

يوجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين البعد الانفعالي لانعدام الأمن الوظيفي المدرك وأبعاد الثقة التنظيمية حيث تبين أن ارتفاع مشاعر القلق والتوتر وعدم الاطمئنان لدى العاملين يقترن بانخفاض واضح في مستوى الثقة خصوصاً في العلاقة مع المشرف المباشر (معامل ارتباط = -0.839) وهو ما يدل على الأثر الكبير للدعم العاطفي والتواصل في زيادة الشعور بالأمان كما تبين وجود ارتباط عكسي متوسط مع الثقة في الإدارة العامة ($r = -0.462$) مما يعكس احتمالاً لعدم وضوح السياسات أو شعور العاملين بعدم عدالة القرارات التنظيمية، أما العلاقة مع تبادل المعرفة والشفافية فكانت أيضاً سالبة قوية ($r = -0.687$) ما يشير إلى أن مشاعر الانعدام الانفعالي للأمان تؤثر على رغبة العاملين العمل الجماعي، في المقابل لم تظهر علاقة دالة بين هذا البعد الانفعالي والثقة في المنظمة ككل ($r = -0.267$) ما قد يفسر بقدرة العاملين على التمييز بين مشاعرهم الشخصية تجاه بيئة العمل المباشرة ونظرتهم العامة للمؤسسة كوحدة، وعليه تؤكد هذه النتائج أن معالجة الجوانب الانفعالية المرتبطة بعدم الأمان الوظيفي يتطلب تعزيز علاقات الثقة لا سيما عن طريق مرونة الرقابة والإشراف، كما يمكن استنتاج أن العامل قد يثق في إدارته حتى وإن كان يشعر بعدم الاستقرار الوظيفي لأنه يرى في إدارته الشفافية والعدالة وتعاملهم مهنية وقد ينتج عدم الاستقرار الوظيفي من عوامل خارجية مفروضة على المؤسسة تتمثل في مشاريع إعادة الهيكلة لأنها في توسع مستمر أو تقشف مؤقت وهو ما يزيد من مخاوفهم بسبب قلة التوقعات والوعي لدى العمال.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية بين البعد الإدراكي لمتغير الامن الوظيفي المدرك وابعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر، الثقة بالإدارة العامة، الثقة بالمنظمة ككل) لدى العاملين بمؤسسة Polyma.

الجدول (07) العلاقة الارتباطية بين البعد الإدراكي وابعاد الثقة التنظيمية

الثقة في المشرف المباشر	الثقة العامة	الثقة بالمنظمة ككل	تبادل المعرفة والشفافية	البعد الإدراكي
-0.831**	-0.510**	-0.290*	-0.708**	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

نلاحظ وجود علاقة ارتباطية عكسية بين البعد الإدراكي لانعدام الأمن الوظيفي المدرك وأبعاد الثقة التنظيمية مما يدل على أن ضعف إدراك العاملين لاستقرارهم المهني وتخوفهم بشأن مستقبلهم الوظيفي يرتبط بانخفاض مستويات الثقة، فقد كانت العلاقة مع الثقة في المشرف

المباشر قوية وسالبة ليدل أن الإدراك السلبي للأمن الوظيفي يتأثر بشدة بنوعية العلاقة مع الرؤساء المباشرين خاصة في ما يتعلق بالتوجيه والدعم الإداري؛ كما ظهرت علاقة سالبة متوسطة مع الثقة في الإدارة العامة ($r = -0.510$) ما يعكس تصورات الموظفين حول غموض القرارات أو ضعف شفافية السياسات الإدارية، أما العلاقة مع الثقة في المنظمة ككل فقد كانت عكسية ضعيفة ولكنها ذات دلالة ($r = -0.290$) ، ما يظهر أن الإدراك السلبي للأمان قد يمتد ليؤثر على الانطباع العام عن المؤسسة، وبرزت أيضا علاقة عكسية قوية مع بعد تبادل المعرفة والشفافية ($r = -0.708$) مما يؤكد أن الشعور بعدم الأمان المهني يضعف بيئة التعاون والتبادل داخل المؤسسة، وتوضح هذه النتائج إلى أن معالجة الانعكاسات الإدراكية لانعدام الأمن الوظيفي تستدعي زيادة الشفافية والوضوح التنظيمي وتحسين قنوات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية لضمان بناء ثقة مستمرة.

إدراك الامن الوظيفي ورؤية العامل المستقبلية كجزء من المؤسسة لا تتميز بالأمان هذا لا يعني فقدان الثقة في المؤسسة أو المشرفين أو الإدارة العامة لان ربطه للأمان الوظيفي يكون ناتج عن تصوراته للعمل مستقبلا وعن تجاربه اليومية وسياسات المنظمة التي يجد صعوبة في فهمها ربما لتحفظ المؤسسة حول بعض الجوانب من سياستها وهو ما لمسناه خلال الدراسة الميدانية كما تبين ان العمال ينفذون دون طرح الأسئلة وهو ما يعكس الثقة التامة بالمؤسسة والثقة في كفاءة المشرفين وقدرتهم على تحقيق الأهداف.

الفرضية الفرقية الأولى: توجد فروق في متغير انعدام الامن الوظيفي المدرك تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى).

الجدول (08) اختبار T test لمتغير انعدام الامن الوظيفي المدرك حسب النوع

Sig	F	T	المتوسط الحسابي	العدد	
0.123	49	1.577	3.0875	24	ذكر
			2.6000	27	أنثى

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تبين نتائج T test إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول متغير انعدام الأمن الوظيفي المدرك تعزى لمتغير الجنس حيث بلغ متوسط الذكور 3.08 في حين بلغ متوسط الإناث 2.60 وهي فروق وبلغت قيمة $T = 1.577$ عند درجة حرية ومستوى دلالة $Sig = 0.123$ وهي قيمة أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فرق معنوي بين الذكور والإناث في إدراكهم لانعدام الأمن الوظيفي، وبذلك ترفض الفرضية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق في متغير الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

الجدول (09) اختبار تحليل التباين لمتغير الثقة التنظيمية حسب الأقدمية المهنية

Sig	T	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.072	2.775	0.634	2	1.267	بين المجموعات
		0.228	48	10.961	داخل المجموعات
			50	12.229	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS.V26

أظهرت نتائج تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الثقة التنظيمية بين فئات الأقدمية المهنية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المجموعات، فقد سجلت قيمة F المحسوبة 2.775 عند مستوى دلالة يبلغ 0.072، وهي قيمة تزيد عن مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يشير إلى أنه لا توجد فروق فئات الأقدمية المهنية تعزى للثقة التنظيمية، وبناء على هذه النتائج يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية، وقبول الفرضية الصفرية التي تؤكد عدم وجود فروق، هذا يعني أن العاملين في المؤسسة يظهرون مستويات متقاربة من الثقة التنظيمية بغض النظر عن سنوات خبرتهم أو مدة عملهم في المؤسسة، كذلك تشير إلى أن عامل الأقدمية المهنية وحده لا يعد محددًا أساسيًا لمستوى الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

4- مناقشة النتائج

الفرضية العامة: إن النتائج المتوصل إليها تعكس تأثيرا عكسيا واضحا بين المتغيرين؛ فكلما ارتفع إدراك العاملين بانعدام الامن الوظيفي في وظائفهم تراجع مستوى الثقة التي يشعرون بها اتجاه المؤسسة ككل او اتجاه رؤسائهم المباشرين، هذه النتيجة تتطابق مع ما توصل إليه (2013) Heibutzki حيث بين أن فقدان الأمن الوظيفي لا يؤثر فقط على الأداء الفردي بل يمتد أثره إلى زعزعة الثقة داخل المؤسسة فيفقد الموظفون الإحساس بالاستقرار ما يدفعهم إلى التشكيك في نوايا الإدارة وقراراتها، في نفس السياق أكد (2018) Sanyal et al. في دراستهم بسلطنة عمان أن غياب الأمان الوظيفي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وتآكل الثقة في القيادة وانخفاض في الالتزام التنظيمي، وهي نتائج تتقاطع بشكل مباشر مع ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة، وبالرغم من أن التحليل الوصفي أظهر ارتفاعا ملحوظا في متوسطات الثقة التنظيمية إلا أن العلاقة الارتباطية السالبة تشير إلى وجود فجوة إدراكية بين التصورات الإيجابية العامة

عن الإدارة والواقع النفسي الذي يعيشه الموظف من توتر وقلق مرتبطين بعدم استقراره المهني.. هذه الفجوة قد تكون ناتجة عن ممارسات ظاهرها إيجابي لكن لا تتوافق ضمناً مع مشاعر الموظف، لذا فإن هذه النتيجة تحمل دلالة قوية على أن تعزيز الثقة التنظيمية يتحقق من خلال وضوح السياسات والإجراءات وتوفير بيئة عمل مستقرة؛ فالموظف قد يشعر بأنه مقدر من قبل الإدارة لكنه لا يشعر أن هذا التقدير يضمن له بالضرورة الاستمرارية في المنصب نظراً لوجود عوامل خارجية تفرض بعض الصرامة في تطبيق السياسات التنظيمية فالمؤسسة نجدها تركز على توسعها وكسب حصص جديدة في السوق مما جعلها تلزم العاملين بالجديّة في العمل وتركز على الإنتاجية أكثر من البعد الإنساني أو النفسي هذا التضارب قد يشعر العامل بالقلق من مستقبله الوظيفي بهذه المؤسسة فهو من جهة يقدر العمل ويلتزم بالسياسات العامة ومن جهة أخرى يعيش حالة من الخوف، وبالتالي لا يكفي على المؤسسات بناء مناخ ثقة شكلي دون ترجمة ذلك إلى إجراءات واضحة وعادلة تزيد من شعوره بالأمان بما ينعكس فعلياً على ولائهم وانتمائهم، لكن يجدر الإشارة إلى نقطة جوهرية وهي أن الفروقات الفردية بين العمال تلعب دوراً كبيراً في إدراكهم للأمان والثقة؛ فبعض المؤسسات بحكم اختلاف أنماط العاملين وسلوكياتهم قد تتبنى سياسات إدارية متشددة تعكس تصورها بأن الموظفين لا يستجيبون إلى من خلال التعزيز السلبي أو الرقابة الصارمة، نستدل على ذلك من خلال نظرية X وY لدوغلاس ماكغريغور والتي تفرض أن هناك نوعين من العاملين النوع الأول X يفترض أن الأفراد كسالى بطبعهم ويتجنبون المسؤولية ولا ينجزون مهامهم إلا تحت التهديد أو المراقبة، بينما النوع الثاني Y يرى أن الأفراد بطبعهم يسعون للإنجاز ويحتاجون فقط إلى الدعم والثقة، فإذا تبنت الإدارة التصور الأول فإنها تميل إلى تطبيق إجراءات صارمة تقلل من الشعور بالأمان حتى وغن وفرت بيئة تواصل وثقة شكلية، أما إذا اعتمدت التصور الثاني فإنها تخلق بيئة تعزز الشعور بالانتماء والاستقرار.

وهنا تتضح أهمية الموازنة بين نمط القيادة الإداري وفهم الفروقات الفردية، فالتعامل مع الموظفين على أساس تصور موحد قد يؤدي إلى نتائج عكسية ويؤثر في إدراكهم للعدالة والثقة؛ وهو ما يجعل التحليل النفسي والاجتماعي لبيئة العمل ضروري لتفسير مشاعر الأمن والثقة لدى العمال.

الفرضية الجزئية الأولى: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تباين في مستوى المتغيرين حيث وأنه في ضوء الدراسات السابقة يمكن تفسير هذه المفارقة بأن بيئة العمل قد تكون داعمة على المستوى الإداري والشخصي من حيث العلاقة مع المشرفين والثقة في نزاهة القرارات التنظيمية، إلا أن هذه الثقة لا تنعكس بالضرورة على شعور الموظفين بالاستقرار المهني أو الأمان الوظيفي، وهو ما أكدته دراسة Reisel et al. (2010) التي أوضحت أن انعدام الأمن الوظيفي يؤدي إلى انخفاض في الرضا الوظيفي وتراجع في مشاعر الانتماء حتى في ظل وجود مناخ تنظيمي إيجابي ظاهرياً، فالموظف قد يثق بإدارة مؤسسته لكنه قد يكون في ذات الوقت غير واثق في استمراريته بالعمل أو في وضوح السياسات المتعلقة بالتوظيف والترقيات، وفي السياق ذاته توصلت دراسة Sri Wahyuni et al. (2020) إلى أن الأمن الوظيفي يعد عاملاً

أساسيا في تحقيق الرضا الوظيفي والأداء الإيجابي لدى العاملين وهو ما يعني أن غياب الشعور بالاستقرار المهني حتى في ظل توافر الدعم الإداري قد يخلق حالة من القلق، وعليه فإن نتائج الدراسة الحالية تعكس ما يمكن تسميته بـ "فجوة الإدراك التنظيمي"، حيث يثق الموظفون بالمؤسسة إداريا ولكنهم لا يثقون بنفس القدر في استمراريتهم داخلها وتعزى هذه الفجوة إلى سياسات تنظيمية قد تكون غير واضحة أو غير مستقرة، أو إلى خبرات سابقة سلبية ما يؤدي إلى بقاء مشاعر التهديد رغم مناخ الثقة الإداري الإيجابي ومن هنا تظهر الحاجة إلى تدخل إداري يربط بين الثقة التنظيمية وزيادة الأمن الوظيفي عبر إجراءات واقعية وتقلل من التباين بين الانطباع الإيجابي العام والمخاوف الشخصية لدى العاملين.

الفرضية الجزئية الثانية: تبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية إلى وجود علاقات ارتباطية سالبة ودالة إحصائية بين البعد الانفعالي لانعدام الأمن الوظيفي المدرك وأبعاد الثقة التنظيمية حيث أظهرت البيانات أن ازدياد مشاعر القلق وعدم الاطمئنان والازعاج النفسي لدى العاملين يقترن بانخفاض ملحوظ في مستويات الثقة داخل المؤسسة خاصة على مستوى العلاقة مع المشرفين والزملاء فقد بلغت قيمة معامل الارتباط مع الثقة في المشرف المباشر (-0.839)، وهي علاقة سالبة قوية تدل على أن المشرف المباشر يلعب دورا محوريا في تفهم مشاعر القلق لدى العمال وذلك من خلال أسلوب تواصله ودعمه المعنوي وتعزز هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Teresa et Smolak 2021) التي أكدت أن انعدام الأمن الوظيفي خاصة في أبعاده الانفعالية يسهم بشكل مباشر في خلق اضطرابات نفسية وتدهور الثقة بين الموظفين والإدارة في فترات الأزمات أو الغموض، أما العلاقة مع الثقة في الإدارة العامة فكانت سالبة ومتوسطة القوة ($r = -0.462$)، مما يشير إلى أن مشاعر القلق الانفعالي قد تنبع كذلك من ضعف وضوح السياسات العليا أو ضعف الشفافية في عملية اتخاذ القرار؛ في حين ظهر ارتباط عكسي قوي ($r = -0.687$) بين البعد الانفعالي وتبادل المعرفة والشفافية وهو ما يفسر بتأثير المشاعر السلبية على استعداد العاملين للمشاركة في مختلف النشاطات، فكلما شعر العامل بعدم الأمان الانفعالي انخفضت رغبته في تبادل المعرفة أو المشاركة بفاعلية مع الزملاء.

من جهة أخرى لم تكن العلاقة دالة بين البعد الانفعالي والثقة في المنظمة ككل، ما قد يفهم على أن العاملين يحتفظون بصورة عامة إيجابية عن المؤسسة رغم شعورهم بعدم الارتياح في بيئة العمل اليومية وهو ما يعكس قدرتهم على التفريق بين الانطباعات العامة والمؤثرات الشخصية المباشرة، بناء عليه تعكس هذه النتائج أهمية العناية بالأبعاد الانفعالية لانعدام الأمن الوظيفي وضرورة تعزيز العلاقة النفسية بين العاملين ومشرفهم من خلال التواصل المفتوح وتخفيف الضغوط وتوفير الدعم المعنوي وذلك لضمان بناء ثقة تنظيمية بين مختلف المستويات الإدارية.

الفرضية الجزئية الثالثة: أشارت النتائج إلى أنه يوجد علاقة ارتباطية عكسية بين البعد الإدراكي لانعدام الأمن الوظيفي المدرك وأبعاد الثقة التنظيمية وهو ما يعكس تأثير تصورات العاملين حول

مستقبلهم المهني واستمراريتهم الوظيفية على مستوى الثقة الذي يبذونه تجاه المؤسسة ومكوناتها؛ فقد أظهرت النتائج أن العاملين الذين يشعرون بعدم وضوح مستقبلهم المهني أو بإمكانية فقدان الوظيفة يميلون إلى خفض مستوى ثقتهم بالمشرفين والإدارة وبالمنظمة ككل، فالعلاقة الأقوى كانت مع الثقة في المشرف المباشر حيث بلغ معامل الارتباط (-0.831)، ما يوضح أن إدراك الاستقرار الوظيفي يتأثر بشدة بنوعية العلاقة المباشرة مع المشرف ومدى ما يوفره من وضوح في التوجيه والتقدير والدعم الإداري؛ في هذا الصدد ذهب إلى (Berthelsen et al. (2019 اعتبار أن القادة المباشرين يشكلون نقطة جوهرية وحيوية في بناء أو إضعاف مشاعر الأمان المهني لدى الموظفين، فهم الوجهة الأولى للعامل في حالة الاستفسار عن أي امر او حتى اثناء اسداء الأوامر والتعليمات التنظيمية، أما العلاقة مع الثقة في الإدارة العامة فكانت عكسية وبمتوسط قوة ارتباط (-0.510)، ما قد يعكس إدراك العاملين لغياب السياسات الداعمة للاستقرار المهني أو الغموض في القرارات الكبرى داخل المؤسسة، كما كان ارتباط ضعيف مع الثقة في المنظمة ككل (-0.290)، ما يفهم منه أن الصورة العامة للمؤسسة تتأثر أيضا لكن بدرجة أقل مقارنة بعلاقتهم المباشرة مع الإدارة، من ناحية أخرى برزت علاقة قوية سالبة (-0.708) مع بعد تبادل المعرفة والشفافية وهو ما يبرز الأثر السلبي لانعدام الأمن الإدراكي على التفاعل التنظيمي حيث أن غياب الإحساس بالاستقرار يؤدي إلى النقص المعرفي والعزوف عن المبادرة أو مشاركة الأفكار داخل المؤسسة، وتتوافق هذه النتائج مع ما أكدته (Kraimer et al. (2005 من أن انخفاض الأمن الوظيفي يخلق مناخا من التوتر في التفاعل مما يحد من فاعلية العلاقات التنظيمية ويؤثر في الأداء لاسيما في المؤسسات التي تعتمد سياسة اتصال افقية، بناء عليه تؤكد هذه المؤشرات أهمية تقوية الإدراك الإيجابي للأمان الوظيفي من خلال الشفافية في الإجراءات وإشراك الموظفين في القرارات وضمان وجود رؤية مستقبلية واضحة بما يسهم في استقرار مناخ الثقة ويزيد من الولاء.

5- خاتمة عامة

من خلال النتائج يتضح أن العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي المدرك والثقة التنظيمية تمثل ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد تتشابه فيها عوامل نفسية وإدارية وتنظيمية متنوعة، فقد كشف التحليل الإحصائي عن وجود علاقة ارتباطية سالبة قوية ومعنوية بين شعور العاملين بعدم الأمان في وظائفهم ومستوى ثقتهم بالمؤسسة وهي علاقة تتجلى على مستويات متعددة تشمل التفاعل مع المشرف المباشر والتصورات العامة حول الإدارة العليا والانطباعات الكلية عن بيئة العمل وثقافتها التنظيمية، وبالرغم من الارتفاع النسبي في مؤشرات الثقة التنظيمية كما أظهرتها الإحصائيات الوصفية، فإن استمرار وجود انطباعات قوية بعدم الاستقرار المهني وعدم وضوح المستقبل الوظيفي يعكس وجود فجوة جوهرية بين الممارسات الإدارية المعلنة والتوجهات المؤسساتية المعبر عنها من جهة، والانطباعات الفردية الحقيقية والمخاوف الكامنة التي يحملها الموظفون حول مستقبلهم المهني وأمانهم من جهة أخرى، تشير هذه الفجوة بوضوح إلى أن السياسات الداخلية خاصة في حال غموضها أو غياب الشفافية في تطبيقها أو عدم وضوح

معاييرها قد تؤدي إلى ضعف ملحوظ في إدراك الأمان الوظيفي وهو ما ينعكس سلبيا وبصورة مباشرة على مستوى التفاعل الإيجابي والثقة؛ حتى في وجود بيئة تنظيمية قد تبدو ظاهريا داعمة ومحفزة فاعالمون الذين يعيشون حالة من القلق المستمر أو الغموض الحاد بشأن مصيرهم المهني وأفاقهم الوظيفية، يميلون بطبيعة الحال إلى أن يكونوا أقل استعدادا وأضعف ميلا لبناء علاقات ثقة مستقرة وطويلة الأمد مع المؤسسة ومكوناتها المختلفة، مما يؤثر على أدائهم وولائهم والتزامهم التنظيمي، من هنا تؤكد نتائج هذه الدراسة الميدانية على الأهمية البالغة والضرورة الملحة لاهتمام المؤسسات ببناء استقرار وظيفي فعلي وحقيقي من خلال تطوير وتحديث أنظمة واضحة ومعلنة للإدارة والتوظيف والترقيات والتطوير المهني، وفتح قنوات اتصال فعالة ومتنوعة تتيح للعاملين التعبير الحر عن مخاوفهم وتطلعاتهم وإشراكهم الفعلي في عمليات صنع القرار المرتبطة بمستقبلهم المهني، مع ضرورة تعزيز الشفافية في التعامل وتقديم المعلومات الكافية والواضحة حول السياسات والإجراءات، وفي السياق تجدر الإشارة إلى نقطة محورية تتمثل في أن الفروقات الفردية بين العاملين تؤدي دورا بالغ الأهمية في تشكيل إدراكهم للأمان الوظيفي ومستوى ثقتهم التنظيمية، وهو ما أكدته دراسة (Berthelsen et al. (2019) فالتباين في الشخصيات والخلفيات والتوجهات المهنية والنفسية للموظفين يخلق تنوعا في الاستجابات والتفاعل مع السياسات المؤسسية، مما يدفع بعض المؤسسات إلى تبني مقاربات إدارية متشددة تنطلق من افتراضات مسبقة حول طبيعة العاملين وسلوكياتهم؛ وهذا التوجه الإداري الذي يقوم على الاعتقاد بأن الموظفين لا يستجيبون للحوافز الإيجابية ولا يمكن تحفيزهم إلا من خلال التعزيز السليبي أو الرقابة الصارمة، قد يؤدي إلى نتائج عكسية تزيد من مشاعر عدم الأمان وتقلص الثقة التنظيمية، لذلك يصبح من الضروري على المؤسسات أن تبني مقاربات إدارية أكثر مرونة وتنوعا تراعي هذه الفروقات الفردية وتسعى إلى فهم احتياجات وخصائص العاملين المختلفة بدلا من الاعتماد على نظم رقابية موحدة قد تؤثر سلبا على البيئة التنظيمية وتعزز من مشاعر عدم الثقة والقلق المهني، فالثقة التنظيمية الحقيقية والمستدامة لا تبنى فقط من خلال التواصل الإيجابي وإنما تحتاج إلى سياسات ملموسة وإجراءات عملية تدعم الإحساس بالاستمرارية والأمان، وتولي اهتماما بالغا لاحتياجات العاملين وتطلعاتهم على المدى الطويل مما سينعكس حتما على تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة ومصالح العاملين على حد سواء.

**

6- المراجع

- فليح، حكمت محمد. (2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد 83. العراق.
- Teresa, Chirkowska. Smolak, Mykola Chumak. (2021). Job insecurity and emotional disturbance of polish employees during pandemic covid-19. *Medycyna Pracy* 2021;72(6).
- Bonnie, Hayden Cheng, Julie M. McCarthy. (2018). Understanding the Dark and Bright Sides of Anxiety: A Theory of Workplace Anxiety. *Journal of Applied Psychology*. <https://www-2.rotman.utoronto.ca>.
- Maria L. Kraimer, Sandy J. Wayne. Robert C. Liden. Raymond T. Sparrowe. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2005 by the American Psychological Association
- Mark N, K. Saunders, Denise Skinner. Graham Dietz, Nicole Gillespie and Roy J. Lewicki. (2010). *Organizational Trust*. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York.
- Philip, Bromiley. (1994). The Organizational Trust Inventory (OTI) Development and Validation. <https://www.researchgate.net>.
- Reisel, W D ; Probst, T M. Chia, S L. Maloles, C M. König, C J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1).
- Roger C. Mayer, James H. Davis and F. David Schoorman. (2014). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3.
- Shouvik, Sanyal. Mohammed, Wamique Hisam. Zainab, Aqeel baomar. (2018). Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman. [International Journal of Innovative Research and Growth](https://www.researchgate.net) 7(6). <https://www.researchgate.net>.
- Sri, Wahyuni. Said, Musnadi. Ridwan, Nurdin. (2020). The Effect Of Job Security And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal of Scientific and Management Research* Volume 3 Issue 4 (July-August). 2005, Vol. 90, No. 2. <https://www.researchgate.net>.
- Elias, Kodjo Kekesi. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences* 2014, Vol. 3(1).