



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (21) - العدد الثالث - يوليو 2020



أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي

بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد

**Career success dimensions and its effect on job
insecurity**

Applied of managers in Damietta and Portsaid ports

د / زينب المتولي الدمناوي

دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال

أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد

الملخص:

يتمثل **الهدف الرئيسي** لهذا البحث في تحديد تأثير أبعاد النجاح المهني على عدم الأمان الوظيفي، وتم إجراء البحث على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد (المجتمع = 241 مفردة)، واعتماداً على البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان الذي تم إجراؤه على مجتمع البحث، فتشير **النتائج** إلى وجود تأثير معنوي لكلٍ من الرضاء الوظيفي، والالتزام المهني كأحدى أبعاد النجاح المهني على عدم الأمان الوظيفي، بينما لا يوجد تأثير معنوي لباقي أبعاد النجاح المهني المتمثلة في متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية على عدم الأمان الوظيفي.

كلمات مفتاحية: النجاح المهني، عدم الأمان الوظيفي.



Abstract:

The **main purpose** of this research is to determine the effect of career success on job insecurity, based on data from questionnaire survey carried out among managers in Damietta and Ports aid's ports (N=241), **Results** indicated there is a significant effect of job satisfaction, career commitment on job insecurity but there is no a significant effect of promotions rate, salary growth, and job position on job insecurity.

Key Words: Career Success, Job Insecurity.

تمهيد:

حظى مفهوم **النجاح المهني** باهتمام الكثير من الكُتاب والباحثين من خلال محاولتهم لمعرفة العوامل التي تساهم في تحقيق النجاح المهني للفرد (Boudreau et al.,2001)، ولا تقتصر أهمية النجاح المهني على مستوى الفرد فقط، بل وعلى مستوى المنظمة ككل وذلك لأن نجاح الفرد في مهنته يُسهم في تحقيق النجاح المهني للمنظمة بأكملها (Judge et al., 1999)، كما زاد تركيز كثير من البحوث والدراسات السابقة على **عدم الأمان الوظيفي** ونتائجه السلبية المتوقعة وذلك بسبب قيام بعض المنظمات بتخفيض أعداد القوى العاملة لديها حتى تظل قادرة على المنافسة، وهذا يؤدي بدوره إلى دخول العاملين في مرحلة من الترقب التي يرتفع فيها الشعور بعدم الأمان الوظيفي المرتبط بمسئوليتهم الوظيفي في المنظمة (Emberland&Rundmo,2010)، وينقسم هذا البحث إلى قسمين: الأول يتمثل في مفاهيم البحث والدراسات السابقة، ثم يتناول القسم الثاني الدراسة التطبيقية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفاهيم البحث والدراسات السابقة:

في هذا الجزء من البحث سيتم عرض كل من الإطار النظري والدراسات السابقة وذلك على النحو التالي:

المتغير المستقل: النجاح المهني: Career Success

أ- مفهوم النجاح المهني:

لبيان مفهوم النجاح المهني سيتم عرض عدد من التعاريف على النحو الآتي:

عرف (Derr's,1968) النجاح المهني من خلال عدة أبعاد تتمثل في:

- الدافعية الناتجة عن حاجة الفرد إلى التقدم في المهنة التي يشغلها.
- أن تمثل الوظيفة بالنسبة للفرد مصدراً للاستقرار.
- أن يتوافر لدى الفرد المهارات الفنية والإدارية التي تؤهله لأن يصبح خبيراً في مجاله.
- أن يحقق الفرد الاستقلال والقدرة على خلق بيئة عمل خاصة به تشتمل على الأفراد ذوي الحرية والاستقلالية في العمل.
- أن يحقق الفرد التوازن بين حياته الأسرية أو الشخصية وحياته المهنية.

بينما عرفه (Judge et al., 1995) بأنه:

أ- محصلة للنتائج الإيجابية في مجال العمل والنتيجة عن الخبرات المتراكمة فيه.



ب- الإنجازات الحقيقية أو الموضوعية، والمدرّكة أو الذاتية التي يحققها الأفراد في حياتهم المهنية.

وعرفه (Poon,2004) بأنه تتابع أو توالي خبرات الفرد في العمل والتي يكتسبها مع مرور الوقت وهذه الخبرات تجعله يحقق نتائج إيجابية في مجال العمل، ويرى (Baruch, 2004) أن النجاح المهني عبارة عن مجموعة من المخرجات المرغوبة في العمل والتي تختلف من فردٍ لآخر، في حين يرى (Kim, 2004) أن مفهوم النجاح المهني يختلف حسب إدراك الفرد له والذي يقوم على أساس التوجهات المهنية للفرد وزيادة القيم والمعتقدات المرتبطة بالعمل.

ب- أبعاد النجاح المهني:

اتفق الباحثون على أن أبعاد النجاح المهني تتمثل في النجاح المهني الموضوعي، والنجاح المهني الذاتي (Korman et al.,1981;Gattiker&Larwood,1986; Jaskolka et al., 1989; Cox&Harquail,1991; Judge et al.,1995; Nabi,2001; Seibert&Kraimer,2001; Hall,2002; Poon,2004; Ng et al.,2005; Orser & Leck,2009; Johnson&Eby,2011)، ويمكن تناول أبعاد النجاح المهني بشئٍ من التفصيل على النحو الآتي:

ب-1/ النجاح المهني الموضوعي: Objective Career Success

عرف (Jaskolka et al., 1985) النجاح المهني الموضوعي بأنه الإنجازات الملحوظة نسبياً والتي عادةً ما تكون مرئية للآخرين مثل الرواتب والمدفوعات، وعرفه (Gattiker & Larwood, 1988) بأنه الإنجازات المهنية التي تُقيم بواسطة معايير خارجية موضوعية والتي عادةً ما تستخدم المفاهيم الاجتماعية والتنظيمية للنجاح أو الفشل، وعرفه (Seibert & Kraimer, 2001) بأنه النتائج أو المخرجات التي تُسهم بشكل فعال في مكافأة الفرد من مهنته، كما عرفه (Nicholson, 2000) بأنه الإنجازات المهنية الملحوظة التي تُعد البصمة أو السمة المميزة للنجاح المهني.

وقد تناول كل من (Eddleston et al., 2004; Chuanwu et al., 2008; Heiden et al., 2009; Restubog et al., 2011; Shan, 2011) الموضوعي من خلال بعد فرعي وحيد يتمثل في عدد الترقيات، في حين تناول كل من (Cox &

Harquail, 1991; Judge & Bretz, 1992; Baroudi & Igbaria, 1994; Judge et al., 1995; Chenevert & Tremblay, 1998 Seibert et al., 1999; Boudreau & Boswell, 2001; Seibert & Kraimer, 2001; Ng et al., 2005; Allen et al., 2006 ; Feeyean & Yahya, 2008; Singh et al., 2009; Johnson& Eby, 2011; Omar et al., 2011) النجاح المهني الموضوعي من خلال بعدين فرعيين هما عدد الترقيات وزيادة الراتب، وأضاف كل من Orser (Abele & Spurk, 2008 ; Blickle et al., 2008; Orser & Leck, 2010; بعداً جديداً إلى جانب زيادة الراتب يتمثل في المكانة الوظيفية.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن النجاح المهني الموضوعي تم تناوله من خلال ثلاثة أبعاد فرعية تتمثل في الآتي:

(أ) عدد الترقيات. (ب) زيادة الراتب. (ج) المكانة الوظيفية

وسيتم عرض هذه الأبعاد بشيء من التفصيل على النحو الآتي:

(أ) عدد الترقيات: **Number of Promotions**

يُقصد بالترقية تغيير الرتبة الوظيفية، الزيادة الجوهرية في الراتب السنوي، زيادة المسؤولية تجاه الوظيفة، وزيادة الفرصة للحصول على حوافز ومكافآت، كما تعني انتقال الفرد إلى وظيفة أعلى بشرط توافر المهارات والقدرات لدى الفرد المرشح للترقية حتى يكون جديراً بأعباء المنصب الجديد.

(ب) زيادة الراتب: **Salary growth**

ويتمثل في زيادة إجمالي الدخل السنوي الذي يحصل عليه الفرد من الوظيفة والذي يشمل كل أشكال التعويضات المالية مثل المكافآت والعلاوات والحوافز والمشاركة في الأرباح.

(ج) المكانة الوظيفية: **Job Position**

يُقصد بها المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد في المنظمة والذي يرتبط بالمفاهيم الاجتماعية مثل القوة والسلطة الممنوحة للفرد من الوظيفة التي يشغلها (Blaikie, 1977; Schooler& Schoenbach, 1994)، كما يمكن التعبير عنها من خلال ما يُطلق عليه المسمى الوظيفي **Job Title** أو ما يُطلق عليه **Prestige**.



ب-2/ النجاح المهني الذاتي: Subjective Career Success

عرف (Betz & Fitzgerald, 1987) النجاح المهني الذاتي بأنه تقييم الفرد لنجاحه المهني بالرجوع إلى معايير ذاتية مثل العمر، والمرحلة الوظيفية، والطموحات، وآراء الآخرين، كما عرفه (Gattiker & Larwood, 1988) بأنه إدراك الفرد للوظيفة التي يشغلها وردود الأفعال الذاتية للفرد تجاهها، ويرى (Jaskolka et al., 1985) أنه عندما يحكم الفرد على نجاحه المهني من خلال طموحاته وأهدافه والتي لا تكون مرئية للآخرين وتكون تلك الأحكام نسبية طبقاً للحالة الداخلية للفرد أو لمشاعره يكون النجاح ذاتي، ويشير بعض الباحثين إلى النجاح المهني الذاتي باسم "النجاح المهني النفسي". (Hall & Chandler, 2005; Ng et al., 2005; Heslin, 2005; Gunz & Heslin, 2005)

وقد تناولت العديد من الدراسات النجاح المهني الذاتي من خلال بعد فرعي وحيد يتمثل في الرضاء الوظيفي (Allen et al., 2006; Abele et al., 2008; Poon, 2009; Ballout, 2004) من خلال بعدين فرعيين وهما الرضاء الوظيفي والالتزام المهني.

وعلى ذلك فسيتم تناول النجاح المهني الذاتي من خلال بعدين فرعيين تطبيقاً لأحدث الاتجاهات في دراسة النجاح المهني الذاتي ويتمثل البعدان في الآتي:

(أ) الرضاء الوظيفي. (ب) الالتزام المهني.

وسوف يتم عرض التعريف الخاص بكل من هذه الأبعاد على النحو الآتي:

(أ) الرضاء الوظيفي: Job Satisfaction

يُعرف الرضاء الوظيفي بأنه شعور إيجابي عاطفي ناتج عن تقييم الفرد لوظيفته وذلك بمقارنة ما كان يتوقعه من الوظيفة وما حصل عليه منها فعلياً (Locke, 1969)، ويتمثل الرضاء الوظيفي في السمات التي تتوافر في الوظيفة وبيئة العمل حيث يُكافأ الموظف ومن ثم يشعر بالرضاء أو يُحبط ومن ثم يشعر بعدم الرضاء (Churchill et al., 1974)، ويرى (Arthur et al., 2005) أن الفرد يكون ناجحاً ذاتياً عندما يشعر بالرضاء عن وظيفته، كما يرى (Bowling et al., 2008) أن شعور الفرد بالرضاء عن وظيفته يُكون لديه اتجاهات إيجابية تجاه وظيفته.

(ب) الالتزام المهني: Career Commitment

ويعرف بأنه دافعية الفرد للعمل في الدور الوظيفي المختار (Hall, 1971)، ويتمثل في تأكد وثقة الفرد بنفسه في اختياره لمهنته ونظرته الإيجابية لمستقبله المهني (Blustein et al., 1989)، كما عرفه (Muelter et al., 1992) بأنه توافق الفرد مع مهنته والتزامه في أدائها، ويرى (Aryee & Tan, 1992) أن التزام الفرد في مهنته يعكس سلوكيات الفرد حيث أن الأفراد الأكثر التزاماً في مهنتهم يقضون معظم أوقاتهم في تطوير مهاراتهم كما أنه لا يوجد لديهم النية في الانسحاب من وظائفهم.

أبعاد الالتزام المهني:

اتفق الباحثون على وجود ثلاثة أبعاد فرعية للالتزام المهني تتمثل في: التخطيط المهني - والهوية المهنية - والمرونة المهنية (Carson & Bedian, 1994; Lee et al., 2000; Carless, 2005; Niu, 2010; Okurame, 2011; Rachel, 2011) وفيما يلي عرض للتعريف بهذه الأبعاد الفرعية على النحو الآتي:

ب/1- التخطيط المهني: Career Planning

يُعبّر عن المدى الذي يقوم عنده الفرد بتطوير مهاراته المهنية وتحديد أهداف مهنية والسعي نحو تحقيقها (Lee et al., 2000).

ب/2- الهوية المهنية: Career Identity

وتشير إلى تعلق الفرد عاطفياً بمهنته أي ترتبط بالحالة العاطفية للفرد تجاه مهنته (Lee et al., 2000).

ب/3- المرونة المهنية: Career Resilience

تُعدّ العنصر الأساسي من عناصر الالتزام المهني والذي يقيس درجة مرونة الفرد في مواجهة الصعاب والضغط في العمل والتكيف مع التغيرات التي تحدث في مجال العمل (Lee et al., 2000).

وفي هذا الصدد تشير الباحثة إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بين أبعاد النجاح المهني والعديد من المتغيرات الأخرى مثل عدم الأمان الوظيفي والمتغيرات الديموجرافية والقدرة على التوظيف والانتقال المهني والطموح الوظيفي والنية في ترك العمل والالتزام التنظيمي والتوافق بين الفرد والمنظمة.



فيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني وعدم الأمان الوظيفي، فقد توصل (Nabi,1999) إلى وجود ارتباط إيجابي بين الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث أن الأفراد المدركون للأمان في وظائفهم على المدى البعيد أكثر شعوراً بالرضا الوظيفي والعكس بالعكس.

وتوصل (Colakoglu,2010) إلى وجود علاقة عكسية بين عدم الأمان الوظيفي والنجاح المهني الذاتي الذي يتعلق بالرضا الوظيفي، حيث أن شعور الفرد بالعجز عن الاستمرار في وظيفته الحالية يقف عائقاً أمام شعوره بالرضا الوظيفي، كما توصل إلى وجود ارتباط طردي بين الاستقلال الوظيفي والرضا الوظيفي حيث أن الاستقلال الوظيفي يُمكن الفرد من تحقيق مستوى وظيفي مرغوب فيه مما يُسهم في شعور الفرد بالرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والمتغيرات الديموجرافية، توصل (Richardson et al., 1997) إلى أن السيدات الأكبر عمراً واللاتي يتلقين فرص أكبر للتقدم المهني أكثر رضاً عن وظائفهن من السيدات الأصغر عمراً واللاتي لا يتوافرن لديهن فرص للتقدم، وأضاف أنه توجد علاقة عكسية بين الصراع بين العمل والأسرة والرضا الوظيفي، فكلما زاد الصراع بين مطالب العمل والأسرة كلما قل الشعور بالرضا الوظيفي.

وأظهرت نتائج دراسة (Chenevert & Tremblay, 1998) أن المديرات يحصلن على دخل سنوي أقل من المديرين وأن المديرين يستخدمون خبراتهم في العمل للحصول على رواتب أعلى، وأضاف أنه يوجد تأثير إيجابي لكل من مستوى التعليم والمسؤوليات الأسرية على زيادة الراتب للمديرين والمديرات معاً، كما أنه يوجد تأثير إيجابي لعدد ساعات العمل على زيادة الراتب للمديرات فقط دون المديرين، كما أن المديرين العاملين في القطاع العام يحصلون على رواتب أعلى من العاملين في القطاع الخاص.

وتوصل (Orser & Leck, 2010) إلى وجود علاقة طردية بين مستوى التعليم والمكانة الوظيفية حيث أن الأفراد الأعلى تعليماً يشغلون مكانة وظيفية أعلى من الأقل تعليماً، كما أشار إلى أن الرجال يشغلون مكانة وظيفية أقل بالمقارنة بالسيدات.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والقدرة على التوظيف، فقد اهتم (Heijden et al., 2009) بدراسة تأثير القدرة على التوظيف على النجاح المهني، وتمثلت نتائج دراسته في وجود علاقة طردية غير مباشرة بين قدرة الفرد على التوظيف وعدد الترقيات التي يحصل عليها كواحدة من أبعاد النجاح المهني، حيث يتوسط هذه العلاقة المرحلة العمرية للفرد، كما أن طول مدة خدمة الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها تؤثر إيجابياً على عدد الترقيات التي يحصل عليها في المنظمة.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والانتقال المهني، فقد توصل (Chudzikowski, 2011) إلى أن زيادة الراتب لا تختلف باختلاف نمط الانتقال المهني سواء كان الانتقال داخل المنظمة أو الانتقال بين المنظمات، كما أن الانتقال المهني المصاحب للتغيير الوظيفي يؤدي إلى زيادة الراتب بدرجة أكبر من الانتقال المهني غير المصاحب للتغيير في الوظيفة.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والطموح الوظيفي، توصلت دراسة (Kuijpers et al., 2006) إلى وجود علاقة عكسية بين الطموح والرضاء الوظيفي فكلما زاد طموح الفرد كلما كان أقل رضاءً عن وظيفته، وعلى الوجه الآخر توجد علاقة طردية بين البيئة الديناميكية للعمل والشعور بالرضاء الوظيفي.

وقد توصل (Rasdi, 2009) إلى وجود علاقة طردية بين الرضاء الوظيفي وكل من الكفاءة الإدارية والطموح الوظيفي وهي نتيجة مغايرة لما توصل إليه (Kuijpers et al., 2006) حيث توصل إلى وجود علاقة عكسية بين الطموح والرضاء الوظيفي.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والنية في ترك العمل، توصلت دراسة (Pachulich et al., 2008) إلى وجود علاقة عكسية بين الرضاء الوظيفي وكل من الصراع الشخصي والنية في ترك العمل فكلما زاد شعور الفرد بالرضاء الوظيفي كلما كان أقل رغبة في ترك العمل والعكس بالعكس.



وفيما يتعلق بالعلاقة بين أبعاد النجاح المهني والالتزام التنظيمي، فقد توصلت نتائج دراسة (Duffy et al., 2011) إلى أن الالتزام المهني يتوسط العلاقة السلبية بين الالتزام التنظيمي ونية الفرد في الانسحاب من وظيفته.

وعن العلاقة بين أبعاد النجاح المهني والتوافق بين الفرد والمنظمة، فقد توصل (Goulet,2002) إلى أن التوافق بين الفرد ووظيفته يُعد محددًا رئيسياً للالتزام المهني فكلما زادت درجة توافق الفرد مع وظيفته كلما كان أكثر التزاماً في مهنته، وعلى الوجه الآخر يوجد ارتباط سلبي بين الالتزام المهني والخوف من فقد الوظيفة حيث أن الفرد الذي يشعر بالخوف من فقد وظيفته يكون أقل التزاماً في مهنته.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة المتعلقة بأبعاد النجاح المهني يمكن للباحثة صياغة الفرض الأول والثاني لهذا البحث كالآتي:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموانئ محل التطبيق.

الفرض الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموانئ محل التطبيق.

المتغير التابع: عدم الأمان الوظيفي: Job Insecurity

1- مفهوم عدم الأمان الوظيفي:

تناول الباحثون مفهوم عدم الأمان الوظيفي من خلال عدة تعاريف سيتم عرضها على النحو الآتي:

عرف (Greenhalgh&Rosenblatt,1984) عدم الأمان الوظيفي بأنه الشعور بعدم القدرة على الحفاظ على استمرارية الوظيفة الحالية، وعرفه (Ashford et al.,1989) بأنه الدرجة التي يُدرك عندها الفرد بأن وظيفته مهددة ويشعر بالعجز عن فعل أي شيء لمواجهة هذا الشعور، كما عرفه (Heaney et al.,1994) بأنه تهديد محتمل لاستمرارية الوظيفة الحالية، كما عرفه (Sverke et al.,2002) بأنه التوقع الشخصي أو الذاتي للأحداث غير الاختيارية المتعلقة بفقدان الوظيفة.

2- أبعاد عدم الأمان الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة عدم الأمان الوظيفي كمتغير غير متعدد الأبعاد عدا دراسة (Ashford,1989) والتي أشارت إلى وجود ثلاثة أبعاد لعدم الأمان الوظيفي تتمثل في:

1- التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة.

2- التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها.

3- العجز عن مواجهة التهديدات.

ويمكن عرض هذه الأبعاد بشيء من التفصيل على النحو الآتي:

2- 1/ التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة: Perceived Threats To Job Features

تعني التهديدات التي يدركها الفرد فيما يتعلق بالاستمرار في الوضع الوظيفي الحالي، ويتعلق هذا البعد بالخصائص المتنوعة للصيقة بالوظيفة التي يشغلها الفرد مثل (الحرية في جدولة العمل- وتنوع المهام- والتأثير الجوهري للوظيفة على الآخرين (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)

2- 2/ التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها: Perceived Threats To Job itself

تعني التهديدات التي يدركها الفرد تجاه الوظيفة التي يشغلها داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته (Greenhalgh & Rosenblatt,1984).

2- 3/ العجز عن مواجهة التهديدات: Powerlessness To Prevent A Loss

يعني عدم قدرة الفرد على مواجهة التهديدات والمخاطر التي تواجهه داخل المنظمة أي عدم قدرته على منع الأشياء السلبية أو المعوقات التي تؤثر سلباً على وضعه الوظيفي بالمنظمة (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

وقد توجهت معظم الدراسات إلى اعتبار عدم الأمان الوظيفي متغيراً تابعاً، في حين درسه

البعض على اعتبار أنه متغير مستقل، وقام فريق ثالث بدراسته كمتغير وسيط.



وفي هذا الصدد أظهرت نتائج دراسة (Ashford,1989) وجود علاقة طردية بين عدم الأمان الوظيفي وكل من عدد التغييرات التنظيمية في المنظمة، وغموض الدور، والنية في البحث عن وظيفة جديدة، بينما توجد علاقة عكسية بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الثقة في المنظمة، ودرجة مركز التحكم الداخلي، والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباط بين عدم الأمان الوظيفي وكل من صراع الدور، وزيادة عدد الشكاوى، ومعدل أداء الموظف.

وتوصل (Ferrie et al., 2005) إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين عدم الأمان الوظيفي واعتلال الصحة حيث أن الفرد المعتل صحياً أكثر شعوراً بعدم الأمان الوظيفي من الفرد غير المعتل صحياً.

وتوصل (Ito & Brotheridge, 2007) إلى وجود ارتباط إيجابي بين عدم الأمان الوظيفي وشعور الفرد بالقلق من فقد وظيفته، بينما يوجد ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الالتزام العاطفي والرضا الوظيفي ومركز التحكم وهو ما يتفق مع نتيجة دراسة (Ashford, 1989)، وأضاف أنه لا توجد علاقة ارتباط بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الضغط النفسي والنية في البحث عن وظيفة أخرى.

وتوصل (Aitken,2009) إلى وجود ارتباط إيجابي بين عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل، بينما يوجد ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي وارتباط الفرد بوظيفته. كما توصل (Cheng et al., 2010) إلى وجود تأثير سلبي لعدم الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي، بينما يوجد تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لعدم الأمان الوظيفي على زيادة رفع الشكاوى حيث أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة الإيجابية بينهما، فكلما زاد الشعور بعدم الأمان الوظيفي وزاد مستوى الذكاء العاطفي فإن ذلك يؤدي إلى زيادة عدد الشكاوى التي تُرفع من قبل الموظفين.

كما توصل (Silla et al., 2010) إلى وجود ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وهو ما يتفق مع ما توصل إليه (Ashford,1989)، وعلى الوجه الآخر يوجد ارتباط إيجابي بين عدم الأمان الوظيفي ومعدلات الدوران، وأضاف أن عدم تحقيق العدالة يتوسط العلاقة السلبية بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الرضا الوظيفي والالتزام

الانتظيمي حيث أن الفرد الذي لا يشعر بالأمان الوظيفي ويتلقى معاملة غير عادلة فإنه لا يشعر بالرضا الوظيفي ويكون أقل التزاماً تجاه المنظمة.

وتوصل (Otto et al., 2011) إلى وجود علاقة طردية بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الاستعداد لتقديم تنازلات وزيادة الغضب المرتبط بالعمل، بينما توجد علاقة عكسية بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي وخاصةً بالنسبة للفرد الذي لا يتسم بالمرونة حيث يكون أقل استغراقاً ورضاءً عن وظيفته من الفرد الذي يتسم بالمرونة.

كما توصل (Peiro et al., 2012) إلى وجود ارتباط إيجابي بين العمل المؤقت والشعور بعدم الأمان الوظيفي حيث أن الموظفين الحاملين عقود توظيف مؤقتة أقل شعوراً بالأمان الوظيفي من الموظفين الدائمين.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالنجاح المهني وعدم الأمان الوظيفي يمكن للباحثة صياغة الفرض الثالث لهذا البحث كالاتي:

الفرض الثالث: لا توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بأبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي.

أهمية البحث: Research Importance

يستمد هذا البحث أهميته من أنه يتناول موضوعاً على جانب كبير من الأهمية وهو أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي، ويمكن بيان أهمية البحث بشكل أكثر تحديداً من خلال الجانبين العلمي والتطبيقي كالاتي:

(1) الجانب العلمي:

1- قلة الدراسات العربية التي تناولت النجاح المهني بالمقارنة بالدراسات الأجنبية، لذا يسعى

هذا البحث إلى تضيق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال.

2- يركز هذا البحث على مفهوم عدم الأمان الوظيفي حيث لم يلق اهتماماً مناسباً من قبل الدراسات العربية.

3- يمثل هذا البحث استجابة لما نادى وأوصى به كثير من الباحثين السابقين في ضرورة

الاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال (Fried, 2003; Heijden et al., 2009; Blanch & Aluja, 2010)



4- أشارت بعض الدراسات الأجنبية إلى الأهمية الكبيرة لمتغيرات البحث ; (Ziglar, 1977 ; Robbins, 2003; pandey, 2007)

(2) الجانب التطبيقي:

أما عن الأهمية التطبيقية فيمكن إيضاحها كالآتي:

تقدم هذه الدراسة للمسؤولين في ميناء دمياط وبورسعيد إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات التي لها علاقة بعدم الأمان الوظيفي بما يمكن هؤلاء المسؤولين من إجراء التعديلات اللازمة من أجل زيادة الشعور بالأمان الوظيفي، كما يعتبر مجال التطبيق من القطاعات الحيوية والتي تظهر أهميتها مع زيادة المنافسة بين الموانئ من أجل الحصول على أعلى المراكز على مستوى الجمهورية بالإضافة إلى ظهور مشكلة الشعور بعدم الأمان الوظيفي المصاحب للعقود المؤقتة لبعض العاملين بالموانئ والتي يمكن تسليط الضوء عليها من أجل المساهمة في حل وعلاج تلك المشكلة.

مشكلة وتساؤلات البحث : Research Problem

لتحديد مشكلة البحث والتعرف على أهم ملامح الواقع العملي في الميناءين محل التطبيق قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية⁽¹⁾ كشفت نتائجها عن بعض الظواهر أهمها:

- 1- قلق بعض المديرين من تعدد الشكاوى التي يرفعها العاملين ضدهم مما يترتب عليه وجود بعض الخلافات مع رئيس الهيئة بالإضافة إلى كثرة الجزاءات التي توقع عليهم من قبل رئيسهم الأعلى.
- 2- الشعور بالملل بسبب طبيعة العمل الروتيني فضلاً عن المركزية السائدة في العمل الإداري التي تؤدي إلى الاحتكار وقتل الابتكار.
- 3- وجود صراعات داخلية بين المديرين وبعضهم وبين المديرين والعاملين.
- 4- عدم الرضاء عن المقابل المادي بالإضافة إلى سوء توزيع الأجور والمكافآت على المديرين ورؤساء الأقسام.

⁽¹⁾ قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لعينة ميسرة مقدارها (50) مفردة لاستطلاع آراء المديرين ورؤساء الأقسام في ميناء دمياط وبورسعيد في متغيرات البحث، وتم توزيع العينة كالتالي:

- 1- ميناء دمياط (6 مدير عام، 16 مدير، 2 رئيس قسم).
- 2- ميناء بورسعيد (4 مدير عام، 19 مدير، 3 رئيس قسم).

- 5- شعور بعض المديرين ورؤساء الأقسام المؤقتين بالقلق من فقد الوظيفة في أي وقت وخوفهم من النقل إلى مكان آخر.
 - 6- الصعوبة التي تواجه بعض المديرين ورؤساء الأقسام في إيجاد وظائف في منظمات أخرى بسبب ارتفاع معدلات البطالة.
 - 7- شعور كثير من المديرين بالإحباط واليأس من الوصول إلى المركز القيادي.
 - 8- شعور المدير العام بعدم الاستقرار الوظيفي بسبب التجديد السنوي في التعيين.
 - 9- عدم تباهي بعض المديرين ورؤساء الأقسام بوظائفهم أمام الآخرين فضلاً عن عدم انشغال تفكير بعضهم بوظائفهم بعد الانتهاء من وقت العمل.
 - 10- عدم وجود معايير موضوعية للإثابة وتقدير العمل.
 - 11- عدم تحقيق الطموح اللازم من خلال الوظيفة مع وجود معوقات من قبل الرؤساء لتحقيق الطموح.
- وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالاتي:

" انخفاض الشعور بالأمان الوظيفي لدى بعض المديرين الذين تم مقابلتهم بالموانئ"، الأمر الذي يثير التساؤلات الآتية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموانئ محل التطبيق؟ وما طبيعة هذه العلاقة؟.
- 2- هل يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموانئ محل التطبيق؟ وما نوع هذا التأثير؟.
- 3- هل توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بأبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي؟.

أهداف البحث: Research Objectives

تسعى الباحثة في هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- بيان طبيعة العلاقة الارتباط بين أبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي.
- 2- تحديد تأثير أبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي.
- 3- تحديد ما إذا وجدت فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بأبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي.



الطريقة البحثية: Research Methodology

سوف يتم تناول تحديد مجتمع البحث ونوع البيانات التي تم جمعها ومصادر الحصول عليها وأداة جمع البيانات وأسلوب جمع البيانات والطرق المستخدمة في التحليل الإحصائي، ويمكن عرض كل منها على النحو الآتي:

أ- البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الباحثة في إتمام هذا البحث على نوعين من البيانات هما:

1- **البيانات الثانوية:** وتتمثل في البيانات التي سبق نشرها، وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الدراسات السابقة اعتماداً على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والمجلات التي تناولت متغيرات البحث والموضوعات المتعلقة بها بما يُمكن الباحثة من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للبحث، كما تشمل بيانات بأعداد المديرين ورؤساء الأقسام بالموانئ محل التطبيق، وتم الحصول عليها من سجلات إدارة شئون العاملين بميناءي دمياط وبورسعيد.

2- **البيانات الأولية:** وتتمثل في البيانات التي يتم تجميعها لأول مرة، وذلك من خلال قائمة الاستبيان التي يتم تجميعها من المديرين محل التطبيق وتفرغها وتحليلها بما يُمكن الباحثة من اختبار صحة أو عدم صحة فروض البحث والتوصل إلى النتائج.

ب- مجتمع البحث:

يتمثل **مجتمع البحث** في جميع المديرين ورؤساء الأقسام بميناءي دمياط وبورسعيد، وقد بلغ عددهم (241) مدير ورئيس قسم، وبلغ عدد المستجيبين (216) مدير بنسبة استجابة بلغت 89,63%، بينما بلغ عدد غير المستجيبين (25) مدير بنسبة عدم استجابة بلغت 10,37%، وتتمثل وحدة المعاينة في المدير بالميناء، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل في تجميع بيانات البحث نظراً لصغر حجم المجتمع.

ويوضح الجدول التالي توزيع المديرين على الميناءين محل التطبيق.

جدول رقم (1)

عدد المديرين بالميناءين محل التطبيق

أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد

د / زينب المتولي الدمناوي

عدد المديرين (مدير عام - مدير - رئيس قسم)	الميناء	م
131 (52-54-25)	ميناء دمياط	1
110 (28-53-29)	ميناء بورسعيد	2
241 (80 -107 -54)	الإجمالي	

المصدر: سجلات إدارة شؤون العاملين بميناء دمياط وبورسعيد.

ج- أداة جمع البيانات: اعتماداً على الدراسات السابقة قامت الباحثة بتصميم قائمة استبيان تضمنت (41) عبارة لقياس متغيرات البحث، وتم قياس متغيرات بالبحث كالاتي:



جدول رقم (2)

قياس متغيرات البحث

القياس	متغيرات البحث
اعتمدت الباحثة في قياس الترقيات على ما يسمى "متوسط فترة الترقيات" وفقاً لمقياس (Kirchmeyer, 2002b). $\text{متوسط فترة الترقيات} = \frac{\text{عدد الترقيات}}{\text{مدة الخدمة بالمنظمة}}$	1- النجاح المهني الموضوعي - متوسط فترة الترقيات:
اعتمدت الباحثة على حساب نسبة الزيادة في الراتب الذي يحصل عليه الفرد.	- زيادة الراتب:
اعتمدت الباحثة في قياس المكانة الوظيفية على تحديد الدرجة الوظيفية للفرد "مقياس اسمي" كآلاتي: مدير عام = 1 ، مدير = 2 ، رئيس قسم = 3	- المكانة الوظيفية:
تم قياس الرضاء الوظيفي باستخدام مقياس (Weymann, 2001). ويتكون هذا المقياس من (13) عبارة.	2- النجاح المهني الذاتي - الرضاء الوظيفي:
تم قياس الالتزام المهني باستخدام مقياس (Carson & Bedian, 1994). ويتكون هذا المقياس من (12) عبارة كما يلي: (4 عبارات لقياس الهوية المهنية، 4 عبارات لقياس التخطيط المهني، 4 عبارات لقياس المرونة المهنية).	- الالتزام المهني: الهوية المهنية التخطيط المهني المرونة المهنية

<p>اعتمدت الباحثة على الجمع بين مقياس (Greenhalgh& Rosenblatt's, 1984)، ومقياس (Dewitte,2000). ويتكون المقياس الذي اعتمدت عليه الباحثة من (16) عبارة كما يلي: (6) عبارات لقياس البعد الأول ، 7 عبارات لقياس البعد الثاني، 3 عبارات لقياس البعد الثالث).</p>	<p>3- عدم الأمان الوظيفي - التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة - التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها - العجز عن مواجهة التهديدات</p>
---	--

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء الإطلاع على الدراسات السابقة.

وقد تم قياس صدق وثبات متغيرات البحث التي تشملها قائمة الاستبيان، حيث تم قياس صدق الاستبيان بالعرض على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الذين أبدوا بعض الملاحظات التي تم استيفاؤها قبل الطباعة النهائية للقائمة "انظر الملحق رقم (1)"، كما تم قياس الصدق الذاتي باستخدام المعادلة الآتية:
معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات.
وأما عن قياس ثبات محتوى الاستبيان فقد تم استخدام مقياس ألفا لكرونباخ Cronpach Alpha، وقد بلغ معامل الثبات لكل متغير كما هو موضح في الجدول رقم (3):

جدول رقم (3)

معامل الصدق والثبات لقائمة استبيان البحث

متغيرات البحث	معامل الثبات ألفا	معامل الصدق
النجاح المهني	.83	.91
عدم الأمان الوظيفي	.76	.87
جميع متغيرات قائمة الاستبيان	.76	.87

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات لجميع المتغيرات قيم مقبولة، مما يعني ثبات وصدق محتوى قائمة الاستبيان لجميع متغيرات البحث.



د- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التي تناسب البيانات وتحقق أهداف البحث وفروضه وتشمل:

- 1- معامل الارتباط لبيرسون: لبيان طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث.
- 2- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج: لقياس تأثير أبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي.
- 3- اختبار (ت): لتحديد ما إذا وجدت فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بمتغيرات البحث.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية:

تعرض الباحثة في هذا الجزء لنتائج الدراسة الميدانية التي تم الحصول عليها من التحليلات الإحصائية وذلك على النحو التالي:

أ- التحليل الوصفي للبيانات: Descriptive Statistics

يوضح الجدول رقم (4) نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث على أساس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يأتي:

- 1- بلغت متوسطات الزيادة السنوية في رواتب المديرين 49,13 جنيه بانحراف معياري قدره 62,69 جنيه، وتُفسر الباحثة ذلك أن بعض المديرين يحصلون على زيادة كبيرة في الراتب في حين يحصل البعض الآخر على زيادة ضئيلة في الراتب وقد لا يحصلون على تلك الزيادة، وبلغت قيمة الوسط الحسابي لمتوسط فترة الترقيات 11,71 سنة بانحراف معياري 4,49 سنة مما يدل على أن الفترات البيئية بين الترقيات تعتبر بطيئة نسبياً.

- 2- تراوحت متوسطات أبعاد النجاح المهني الذاتي ما بين 3,48 إلى 4 درجة على درجات مقياس ليكرت، وقد بلغ أكبر وسط حسابي (4) بانحراف معياري 0,63 ويتعلق ببعد التخطيط المهني مما يدل على توافر القدرة لدى مفردات مجتمع البحث على وضع خطط وأهداف واستراتيجيات مهنية والسعي نحو تحقيقها، يليه الهوية المهنية بمتوسط (3,93) وانحراف معياري 0,59 مما يشير إلى وجود ارتباط عاطفي بين مفردات مجتمع البحث والمهنة التي يشغلونها، يليها المرونة المهنية بمتوسط (3,83) وانحراف معياري 0,55 مما يعني وجود ارتفاع نسبي في

قدرة مفردات مجتمع البحث على التغلب على صعاب العمل والتصدي لها، وأخيراً يأتي الرضاء الوظيفي بأقل قيمة للمتوسطات الحسابية وتبلغ (3,48) بانحراف معياري 0,60 مما يشير إلى أن شعور المفردات بالرضاء عن وظائفهم يعتبر فوق المتوسط.

3- تراوحت متوسطات أبعاد عدم الأمان الوظيفي ما بين 3,61 إلى 3,78 درجة على درجات مقياس ليكرت، وتشير هذه المتوسطات إلى أن شعور مفردات مجتمع البحث بعدم الأمان الوظيفي يعتبر مرتفع نسبياً، وقد بلغ أكبر وسط حسابي (3,78) بانحراف معياري 0,74 ويتعلق ببعد العجز عن مواجهة التهديدات مما يدل على عدم توافر القدرة لدى المفردات على مواجهة التهديدات والمخاطر التي تؤثر سلباً على وظائفهم أو وضعهم الوظيفي، يليها التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمتوسط (3,75) وانحراف معياري 0,64 مما يدل على عدم توافر الحرية لدى المفردات في جدولة العمل وأدائه بالطريقة المناسبة لهم بشكل نسبي، وأخيراً تأتي التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بأقل قيمة للوسط الحسابي وتبلغ (3,61) بانحراف معياري 0,59 مما يشير إلى أن شعور المفردات بعدم الأمان على مستقبلهم الوظيفي وشعورهم بالقلق من فقد وظائفهم أو عدم استمرارهم فيها يعتبر فوق المتوسط.

جدول رقم (4)

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث (بالوسط الحسابي والانحراف المعياري)



الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات البحث
62,69 جنيه	49,13 جنيه	زيادة الراتب
4,49 سنة	11,71 سنة	متوسط فترة الترقيات
0,60	3,48	الرضاء الوظيفي
0,59	3,93	الهوية المهنية
0,63	4	التخطيط المهني
0,55	3,83	المرونة المهنية
0,64	3,75	التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة
		التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها
0,59	3,61	العجز عن مواجهة التهديدات
0,74	3,78	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. * ن = 241

ب - تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين جميع أبعاد متغيرات البحث وتم قياس علاقة الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وذلك لاختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموائى محل التطبيق"، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (5).

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

- 1- يوجد ارتباط معنوي بين المكانة الوظيفية وكل من: زيادة الراتب والتخطيط المهني عند مستوى معنوية 0,01، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن زيادة الراتب أعلى المتغيرات ارتباطاً بالمكانة الوظيفية بمعامل ارتباط (0,234)، ويليهما التخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,185)، وأخيراً تأتي التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,140).

- 2- يوجد ارتباط معنوي بين زيادة الراتب وكل من: الرضاء الوظيفي والهوية المهنية والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها عند مستوى معنوية 0,05 ويتضح من النتائج أن الرضاء الوظيفي أعلى المتغيرات ارتباطاً بزيادة الراتب بمعامل ارتباط (0,162)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,159)، وأخيراً تأتي التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,154).
- 3- يوجد ارتباط معنوي بين متوسط فترة الترقيات وكل من: الرضاء الوظيفي والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,01، والتخطيط المهني عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن الرضاء الوظيفي أعلى المتغيرات ارتباطاً بمتوسط فترة الترقيات بمعامل ارتباط (0,273)، ويليه العجز عن مواجهة التهديدات بمعامل ارتباط (0,224)، ويليه التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,201)، وأخيراً يأتي التخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,172).
- 4- يوجد ارتباط معنوي بين الرضاء الوظيفي وكل من: متوسط فترة الترقيات، والهوية المهنية، والتخطيط المهني، والمرونة المهنية، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,01، وزيادة الراتب عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة أعلى المتغيرات ارتباطاً بالرضاء الوظيفي بمعامل ارتباط (0,518)، ويليه العجز عن مواجهة التهديدات بمعامل ارتباط (0,429)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,410)، ويليه المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,342)، ويليه متوسط فترة الترقيات بمعامل ارتباط (0,273)، ويليه التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,222)، ويليه التخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,196)، وأخيراً تأتي زيادة الراتب بمعامل ارتباط (0,162).
- 5- يوجد ارتباط معنوي بين الهوية المهنية وكل من: الرضاء الوظيفي، والتخطيط المهني، والمرونة المهنية، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,01، وزيادة الراتب عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة أعلى المتغيرات ارتباطاً



بالهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,412) ، ويليه الرضاء الوظيفي بمعامل ارتباط (0,410)، ويليه التخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,345)، ويليه العجز عن مواجهة التهديدات بمعامل ارتباط (0,290)، ويليه المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,285)، ويليه التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,213)، وأخيراً تأتي زيادة الراتب بمعامل ارتباط (0,159).

6- يوجد ارتباط معنوي بين التخطيط المهني وكل من: المكانة الوظيفية ، والرضا الوظيفي ، الهوية المهنية، التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة عند مستوى معنوية 0,01 ، وكل من: متوسط فترة الترقيات والمرونة المهنية عند مستوى معنوية 0,05 ، ويتضح من النتائج أن الهوية المهنية أعلى المتغيرات ارتباطاً بالتخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,345)، ويليه التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,232)، ويليه الرضاء الوظيفي بمعامل ارتباط (0,196)، ويليه المكانة الوظيفية بمعامل ارتباط (0,185) وهو ارتباط سلبي، يليها متوسط فترة الترقيات بمعامل ارتباط (0,172)، وأخيراً تأتي المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,148).

7- يوجد ارتباط معنوي بين المرونة المهنية وكل من : الرضاء الوظيفي ، والهوية المهنية ، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة ، والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,01 ، وكل من: التخطيط المهني والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها عند مستوى معنوية 0,05 ، ويتضح من النتائج أن الرضاء الوظيفي أعلى المتغيرات ارتباطاً بالمرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,342)، ويليه التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,334)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,285)، ويليه العجز عن مواجهة التهديدات بمعامل ارتباط (0,261)، ويليه التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,171)، وأخيراً التخطيط المهني (0,148).

8- يوجد ارتباط معنوي بين التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة وكل من: متوسط فترة الترقيات، والرضا الوظيفي، والهوية المهنية ، والتخطيط المهني ، والمرونة المهنية ، والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,01 ، والمكانة الوظيفية عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن الرضاء الوظيفي أعلى المتغيرات ارتباطاً بالتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,518)، ويليه العجز عن مواجهة التهديدات بمعامل

ارتباط (0,460)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,412)، ويليه المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,334)، ويليه التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,248)، ويليه التخطيط المهني بمعامل ارتباط (0,232)، ويليه متوسط فترة الترقيات بمعامل ارتباط (0,201)، وأخيراً تأتي المكانة الوظيفية بمعامل ارتباط (0,140).

9- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها وكل من: الرضاء الوظيفي، والهوية المهنية، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والعجز عن مواجهة التهديدات عند مستوى معنوية 0,05، ويتضح من النتائج أن العجز عن مواجهة التهديدات أعلى المتغيرات ارتباطاً بالتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,384)، ويليه التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بمعامل ارتباط (0,248)، ويليه الرضاء الوظيفي بمعامل ارتباط (0,222)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,213)، ويليه المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,171)، وأخيراً تأتي زيادة الراتب بمعامل ارتباط (0,154).

10- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين العجز عن مواجهة التهديدات وكل من: متوسط فترة الترقيات، والرضاء الوظيفي، والهوية المهنية، والمرونة المهنية، والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها عند مستوى معنوية 0,01، ويتضح من النتائج أن التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة أعلى المتغيرات ارتباطاً بالعجز عن مواجهة التهديدات بمعامل ارتباط (0,460)، ويليه الرضاء الوظيفي بمعامل ارتباط (0,429)، ويليه التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بمعامل ارتباط (0,384)، ويليه الهوية المهنية بمعامل ارتباط (0,290)، ويليه المرونة المهنية بمعامل ارتباط (0,261)، وأخيراً تأتي الترقيات بمعامل ارتباط (0,224).
ومما سبق تخلص الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين النجاح المهني وعدم الأمان الوظيفي حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0,518) كأعلى قيمة وذلك بين الرضاء الوظيفي والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة وهو ارتباط سلبي وتُرجع الباحثة ذلك إلى أن شعور الفرد بالرضاء عن وظيفته يجعله يشعر بالحرية في أداء مهامها ومن ثم انخفاض الشهور بالتهديدات المرتبطة بخصائص الوظيفة، و (0,140) كأدنى قيمة وذلك بين المكانة الوظيفية والتهديدات



المدركة لخصائص الوظيفة وهو ارتباط إيجابي وتُفسر الباحثة ذلك بأن كلما شغل الفرد مكانة وظيفية أعلى كلما تمكن الفرد من جدولة العمل وتوزيع المهام على المرعوسين ويكون لديه تأثير أكبر عليهم ومن ثم انخفاض الشعور بالمخاطر المحيطة بخصائص الوظيفة.

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يمكن القول بوجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد النجاح المهني وأبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموائئ محل التطبيق، الأمر الذي يعني ثبوت عدم صحة الفرض الأول كلياً.

جدول رقم (5)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

متغيرات البحث	المكانة الوظيفية	زيادة الراتب	الترقيات	الرضاء الوظيفي	الهوية المهنية	التخطيط المهني	المرونة المهنية	خصائص الوظيفة	الوظيفة ذاتها	العجز
المكانة الوظيفية	1									
زيادة الراتب	-	1								
الترقيات	-0,074	0,133	1							
الرضاء الوظيفي	-0,104	*0,162	**0,273	1						
الهوية المهنية	-0,058	*0,159	0,061	**0,410	1					
التخطيط المهني	-	0,099	*0,172	**0,196	**0,345	1				
المرونة المهنية	-0,018	0,126	0,036	**0,342	**0,285	*0,148	1			
خصائص الوظيفة	*0,140	-0,009	-0,201	-	-	-	-	1		
الوظيفة ذاتها	-0,041	-	-0,080	-	-	-0,037	*0,171	-	1	
العجز	0,098	-0,074	-	-	-	-0,125	-	-	-0,384	1
			**0,224	**0,429	**0,290	**0,261	**0,460	**0,248	**0,213	**0,222
										**0,518
										**0,412
										**0,232
										**0,334

* معنوي عند مستوى 0,05

** معنوي عند مستوى 0,01

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ج- تأثير أبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي:

قامت الباحثة بإجراء تحليل انحدار متعدد متدرج لقياس تأثير أبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي وذلك لاختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على أبعاد عدم الأمان الوظيفي بالموائى محل التطبيق" ج / 1- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة بالموائى محل التطبيق.

تم إدخال المتغيرات المستقلة جميعها دفعة واحدة والتي تشمل أبعاد النجاح المهني والمتغير التابع المتمثل في التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، وقد أجري التحليل على مرحلتين، في المرحلة الأولى تم استخدام طريقة (Enter) التي تقضي بإدخال جميع المتغيرات دفعة واحدة، أما في المرحلة الثانية فتم استخدام طريقة (Stepwise) لتحديد تأثير كل متغير على حدة، وكانت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بالجدول رقم (6):

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين النجاح المهني والتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة

الثانية المتغيرات المؤثرة			الأولى للمنموذج ككل	المرحلة معاملات النموذج
التخطيط المهني	الهوية المهنية	الرضاء الوظيفي		
0,135	0,237	1,729	-	معامل الانحدار (B)
%33,9	%32,4	%28,1	%37,3	معامل التحديد (R Square)
%3,27	%3,16	%2,77	%34,7	معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square)
%1	%1	%1	%1	مستوى المعنوية (*)

ومن الجدول رقم (6) يتضح ما يلي:

1- في المرحلة الأولى: ثبتت معنوية نموذج الانحدار ككل عند مستوى معنوية 1%، وقد بلغ معامل التحديد للنموذج 37,3% وهذا يعني أن النموذج ككل يفسر 37,3% من التغير في



التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، أما الباقي والذي يبلغ نسبته 62,7% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث.

2- في المرحلة الثانية باستخدام طريقة (Stepwise) ثبت في النموذج معنوية ثلاثة من أبعاد النجاح المهني وهي: الرضاء الوظيفي، والهوية المهنية، والتخطيط المهني الذي اتضح أنها الأبعاد التي تؤثر معنوياً على المتغير التابع (التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة) عند مستوى معنوية 1%، وبلغت قيمة معامل التحديد للرضاء الوظيفي 28,1% وهذا يعني أن الرضاء الوظيفي يفسر 28,1% من التغير في التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والباقي والذي يبلغ نسبته 71,9% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث، وبلغت قيمة معامل التحديد للهوية المهنية 32,4% وهذا يعني أن الهوية المهنية تفسر 32,4% من التغير في التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والباقي والذي تبلغ نسبته 67,6% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث، كما بلغت قيمة معامل التحديد للتخطيط المهني 33,9% وهذا يعني أن التخطيط المهني يفسر 33,9% من التغير في التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، والباقي والذي تبلغ نسبته 66,1% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث، أما باقي أبعاد النجاح المهني والتي تشمل: متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية، والمرونة المهنية ليس لها أي تأثير معنوي على التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة كمتغير تابع.

ج / 2- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها بالموانئ محل التطبيق.

تم إدخال المتغيرات المستقلة جميعها دفعة واحدة والتي تشمل أبعاد النجاح المهني والمتغير التابع المتمثل في التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، وكانت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بالجدول رقم (7):

ومن الجدول رقم (7) يتضح ما يلي:

1- في المرحلة الأولى: ثبتت معنوية نموذج الانحدار ككل عند مستوى معنوية 1%، وقد بلغ معامل التحديد للنموذج 10,1% وهذا يعني أن النموذج ككل يفسر 10,1% من التغير في التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، أما الباقي والذي يبلغ نسبته 89,9% يرجع لعوامل أخرى لم تشملها البحث.

2- في المرحلة الثانية باستخدام طريقة (Stepwise) ثبت في النموذج معنوية بعدين من أبعاد النجاح المهني وهما: الهوية المهنية، والمرونة المهنية والذي اتضح أنهما البعدين

المؤثران معنوياً على المتغير التابع (التحديات المدركة للوظيفة ذاتها) عند مستوى معنوية 1%، وبلغت قيمة معامل التحديد للهوية المهنية 6,1% وهذا يعني أن الهوية المهنية تفسر 6,1% من التغير في التحديات المدركة للوظيفة ذاتها، والباقي والذي يبلغ نسبته 93,9% يرجع لعوامل أخرى لم شملها البحث، وبلغت قيمة معامل التحديد للمرونة المهنية 8,6% وهذا يعني أن المرونة المهنية تفسر 8,6% من التغير في التحديات المدركة للوظيفة ذاتها، والباقي والذي تبلغ نسبته 91,4% يرجع لعوامل أخرى خارج نطاق البحث، أما باقي أبعاد النجاح المهني والتي تشمل: متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية، والرضاء الوظيفي، والتخطيط المهني ليس لها أي تأثير معنوي على التحديات المدركة للوظيفة ذاتها كمتغير تابع.

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين النجاح المهني والتحديات المدركة للوظيفة ذاتها

الثانية المتغيرات المؤثرة		الأولى للمنموذج ككل	المرحلة معاملات النموذج
المرونة المهنية	الهوية المهنية		
0,172	0,244	-	معامل الانحدار (B)
8,6%	6,1%	10,1%	معامل التحديد (R Square)
7,5%	5,6%	6,3%	معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square)
1%	1%	1%	مستوى المعنوية (*)

ج / 3- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد النجاح المهني على العجز عن مواجهة التحديات بالموانئ محل التطبيق.

تم إدخال المتغيرات المستقلة جميعها دفعة واحدة والتي تشمل أبعاد النجاح المهني والمتغير التابع المتمثل في العجز عن مواجهة التحديات، وكانت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بالجدول رقم (8):

ومن الجدول رقم (8) يتضح ما يلي:



1- في المرحلة الأولى: ثبتت معنوية نموذج الانحدار ككل عند مستوى معنوية 1%، وقد بلغ معامل التحديد للنموذج 27,7% وهذا يعني أن النموذج ككل يفسر 27,7% من التغيير في العجز عن مواجهة التهديدات، أما الباقي والذي يبلغ نسبته 72,3% يرجع لعوامل أخرى خارج نطاق البحث.

2- في المرحلة الثانية باستخدام طريقة (Stepwise) ثبت في النموذج معنوية بعدين من أبعاد النجاح المهني وهما: الرضاء الوظيفي، والمرونة المهنية والذي اتضح أنهما البعدين المؤثران معنويًا على المتغير التابع (العجز عن مواجهة التهديدات) عند مستوى معنوية 1%، وبلغت قيمة معامل التحديد للرضاء الوظيفي 22,9% وهذا يعني أن الرضاء الوظيفي يفسر 22,9% من التغيير في العجز عن مواجهة التهديدات، والباقي الذي يبلغ نسبته 77,1% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث، وبلغت قيمة معامل التحديد للمرونة المهنية 25% وهذا يعني أن المرونة المهنية تفسر 25% من التغيير في العجز عن مواجهة التهديدات، والباقي والذي يبلغ نسبته 75% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها البحث، أما باقي أبعاد النجاح المهني والتي تشمل: متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية، والهوية المهنية، والتخطيط المهني ليس لها أي تأثير معنوي على العجز عن مواجهة التهديدات كمتغير تابع.

جدول رقم (8)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين النجاح المهني والعجز عن مواجهة التهديدات

الثانية المتغيرات المؤثرة		الأولى للنموذج ككل	المرحلة معاملات النموذج
المرونة المهنية	الرضاء الوظيفي		
0,201	0,512	-	معامل الانحدار (B)
%25	%22,9	%27,7	معامل التحديد (R Square)
%24,1	%22,5	%24,6	معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square)
%1	%1	%1	مستوى المعنوية (*)

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة ، يتضح ثبوت صحة الفرض الرئيسي الثاني فيما يتعلق بعدم وجود تأثير معنوي لكل من متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية على عدم الأمان الوظيفي، في حين ثبوت عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني فيما يتعلق بعدم وجود تأثير معنوي لكل من الرضاء الوظيفي، والهوية المهنية، والتخطيط المهني، والمرونة المهنية على عدم الأمان الوظيفي، الأمر الذي يعني ثبوت عدم صحة الفرض الثاني جزئياً.

د - تحليل الاختلافات بين الميناءين محل التطبيق:

قامت الباحثة بإجراء تحليل الاختلافات بين الميناءين محل الدراسة باستخدام اختبار (ت) **T-Test** وذلك لاختبار صحة الفرض الثالث والذي ينص على أنه "لا توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بالنجاح المهني وعدم الأمان الوظيفي".
ويوضح الجدول رقم (9) نتائج اختبار (ت) لمتغيرات البحث:

جدول رقم (9)
نتائج اختبار (ت) لمتغيرات البحث

متغيرات البحث	ميناء دمياط		ميناء بورسعيد		نتائج الاختبار	
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة المعنوية
متوسط فترة الترقيات	12,13	4,35	11,19	4,63	1,53	0,128 غير معنوي
زيادة الراتب	61,87	71,89	25,13	27,38	3,81	0,000 معنوي
المكانة الوظيفية	2,19	0,76	1,98	0,73	2,09	0,04 معنوي
الرضاء الوظيفي	3,54	0,61	3,39	0,59	1,80	0,073 غير معنوي
الهوية المهنية	3,97	0,58	3,87	0,59	1,25	0,212 غير معنوي
التخطيط المهني	4,12	0,62	3,91	0,63	2,37	0,019 معنوي
المرونة المهنية	3,84	0,56	3,82	0,55	0,295	0,77 غير معنوي
خصائص الوظيفة	3,79	0,68	3,70	0,58	1,04	0,29 غير معنوي
الوظيفة ذاتها	3,65	0,55	3,56	0,64	1,09	0,28 غير معنوي
العجز عن مواجهة التهديدات	3,84	0,76	3,69	0,71	1,46	0,145 غير معنوي



المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (9) ما يلي:

- 1- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لمتوسط فترة الترقيات في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 0,128 وهي غير معنوية.
- 2- توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لزيادة الراتب في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 0,000 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0,05 وهذا يعني أن المديرين في ميناء دمياط يحصلون على زيادة كبيرة في الراتب، في حين لا يحصل المديرين في ميناء بورسعيد على تلك الزيادة.
- 3- توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للمكانة الوظيفية في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 2,09 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0,05 وهذا يعني أن المديرين في ميناء دمياط يشغلون مكانة وظيفية أعلى بالمقارنة بالمديرين في ميناء بورسعيد.
- 4- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للرضاء الوظيفي في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 1,80 وهي غير معنوية.
- 5- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للهوية المهنية في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 1,25 وهي غير معنوية.
- 6- توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للتخطيط المهني في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 2,37 وهي معنوية عند مستوى معنوية 0,05 وهذا يعني أن قدرة المديرين في ميناء دمياط على التخطيط المهني تفوق قدرة المديرين في ميناء بورسعيد.
- 7- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للمرونة المهنية في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 0,295 وهي غير معنوية.
- 8- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للتهديدات المدركة لخصائص الوظيفة في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 1,04 وهي غير معنوية.
- 9- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 1,09 وهي غير معنوية.

10- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للعجز عن مواجهة التهديدات في ميناء دمياط وبورسعيد حيث بلغت قيمة (ت) 1,46 وهي غير معنوية.

ومن النتائج الإحصائية السابقة، يتضح ثبوت صحة الفرض الثالث بالنسبة لعدم وجود فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بمتوسط فترة الترقيات، والرضا الوظيفي، والهوية المهنية، والمرونة المهنية، وعدم الأمان الوظيفي، وثبوت عدم صحة الفرض الثالث حيث توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية، والتخطيط المهني، الأمر الذي يعني ثبوت صحة الفرض الثالث جزئياً.

مناقشة النتائج والتوصيات:

أ- مناقشة النتائج:

1- يوجد تأثير معنوي لكلٍ من الرضاء الوظيفي والالتزام المهني (أبعاد النجاح المهني الذاتي) على عدم الأمان الوظيفي، بينما لا يوجد تأثير معنوي لكلٍ من متوسط فترة الترقيات، وزيادة الراتب، والمكانة الوظيفية (أبعاد النجاح المهني الموضوعي) على عدم الأمان الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من (Ashford,1989; Colakoglu,2010)، ويمكن للباحثة تفسير ذلك في أن شعور الفرد بالرضا عن وظيفته يمكنه من أداء عمله بتفاني وحب والتزام ومن ثم يقوم بتطوير ذاته ووظيفته مما ينعكس على تقييم وتمسك رؤسائه به مما يشعره بمدى أهميته لديهم وبالتالي شعوره بالأمان الوظيفي، وعلى الوجه الآخر حصول الفرد على ترقية أو شغل مكانة وظيفية أعلى قد تكون بالأقدمية المطلقة أو بالمحسوبية وليست بالكفاءة أو بحب الفرد لوظيفته وبالتالي لا تمثل تلك الترقيات المصحوبة بالمكانة الوظيفية وزيادة الراتب عاملاً فارقاً له في شعوره بالأمان الوظيفي من عدمه.

2- توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بكل من زيادة الراتب، والمكانة الوظيفية، والتخطيط المهني لصالح ميناء دمياط، بينما لا توجد فروق معنوية بين الميناءين محل التطبيق فيما يتعلق بكل من متوسط فترة الترقيات، والرضا الوظيفي، والهوية المهنية، والمرونة المهنية، وعدم الأمان الوظيفي، وتُرجع الباحثة ذلك إلى أن القوانين التي تحكم الموائئ تعطي للعاملين بها حوافز ومكافآت وزيادة في الرواتب نتيجة تحقيقهم للإيرادات المستهدفة وبالتالي حصولهم على مكانة وظيفية متميزة واستمرارهم بقوة



في التخطيط مهنيًا للاستمرار في تحقيقهم للإيرادات المستهدفة، وعلى الوجه الآخر فإن الترقيات تنظمها قانون الدولة لكافة الموائ.

ب- التوصيات:

يتضمن هذا البحث نوعان من التوصيات: توصيات عملية للمديرين بميناءي دمياط وبورسعيد ، وتوصيات نظرية للباحثين والأكاديميين.

1- توصيات عملية للمديرين:

- 1- نظراً لما أظهرته نتائج البحث من وجود تأثير معنوي للهوية المهنية على عدم الأمان الوظيفي وخاصةً فيما يتعلق ببعدي التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة والتهديدات المدركة للوظيفة ذاتها، لذا يجب التأكيد على استمرارية دعم الهوية المهنية لدى المديرين بالموائ محل التطبيق وذلك من خلال:
 - وضع الخطط والبرامج التي تزيد من شعور المديرين بالتقدير المعنوي لهم من قبل الموائ التي ينتمون إليها.
 - الدقة في اختيار المديرين الجدد بحيث تتناسب وتتوافق قدراتهم واتجاهاتهم وميولهم مع طبيعة العمل الذي يقومون به.
 - تطبيق نظام الانفراد بأداء العمل (Individuation) حيث يُسهم في إعطاء المديرين حرية في أداء العمل وعدم إلزامهم بقواعد ثابتة، بالإضافة إلى توفير فرص حقيقية للمبدعين لتطبيق أفكارهم ومقترحاتهم وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة ومناقشتها.
 - مشاركة إدارة الميناء للمديرين في أفراحهم وأحزانهم مما يجعل المديرين أكثر تعلقاً بالمهنة التي يشغلونها.
 - إتباع سياسات من شأنها الحرص على حماية حقوق المديرين والحفاظ عليها.
 - تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للمديرين.
- 2- استناداً إلى نتائج الدراسة من وجود تأثير معنوي للرضاء الوظيفي على عدم الأمان الوظيفي وخاصةً فيما يتعلق ببعدي التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة والعجز عن مواجهة التهديدات، فإنه يجب على مجلس إدارة هيئة الموائ التركيز على زيادة شعور المديرين بالموائ محل التطبيق بالرضاء عن وظائفهم وذلك من خلال:
 - تهيئة مناخ جيد للعمل أو ظروف عمل مواتية ومناسبة وذلك بتوفير الإضاءة الجيدة، التهوية، المقاعد، والمكاتب اللازمة للمديرين مع الحرص على عدم وجود ازدحام في المكاتب.

- وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة التي تتلاءم مع مؤهلاته وإمكانياته ومهاراته وميوله.
 - انتقاء نوعية متميزة من المشرفين والقادة الذين يدركون أهمية تعاملهم مع مرعوسيههم بشكل فعال، مع عمل برامج تدريبية لرفع مستوى المهارات الفنية والإنسانية لهؤلاء المشرفين.
 - خلق جو من التفاهم والمودة بين زملاء العمل.
 - إتاحة الفرص لتدريب المديرين قبل وأثناء العمل.
 - توفير الدعم الفني اللازم للمديرين.
- 3- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من وجود تأثير معنوي للمرونة المهنية على عدم الأمان الوظيفي وخاصةً فيما يتعلق ببعدي التهديدات المدركة للوظيفة ذاتها والعجز عن مواجهة التهديدات، فإنه يجب على مجلس إدارة هيئة الموانئ زيادة درجة المرونة المهنية لدى المديرين بالموانئ محل التطبيق وذلك عن طريق:
- عمل برامج تدريبية لتوعية وتوجيه وتدريب المديرين على كيفية التغلب على الصعاب والمشاكل والمعوقات التي تواجههم في العمل والتصدي لها.
 - خلق جو من التفاهم والمودة والروح الطيبة بين المديرين مما يقلل من حدة المضايقات والمشاكل التي تحدث فيما بينهم داخل العمل.
- 4- استناداً إلى نتائج الدراسة من وجود فروق معنوية بين ميناء دمياط وبورسعيد فيما يتعلق بالتخطيط المهني ، فإنه يجب على مجلس إدارة هيئة ميناء بورسعيد العمل على تحسين قدرة المديرين على التخطيط المهني وذلك من خلال:
- تطبيق أسلوب الرعاية المهنية. **Mentoring**
 - تصميم دورات تدريبية مكثفة لتدريب المديرين على كيفية تحديد الأهداف المهنية ووضع الخطط والاستراتيجيات، وتدريبهم على كيفية تنفيذ وتحقيق تلك الأهداف.
- 5- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من وجود فروق معنوية بين ميناء دمياط وبورسعيد فيما يتعلق بزيادة الراتب ، لذا يجب على مجلس إدارة هيئة ميناء بورسعيد زيادة إجمالي الدخل الذي يحصل عليه المديرين في هذا الميناء وذلك عن طريق:
- إعادة هيكلة نظم الأجور والرواتب.
 - زيادة الحد الأدنى للراتب الأساسي للمديرين.



- تحسين نظم المكافآت والحوافز المادية بما يسمح للمديرين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر، كما يُسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للمديرين.
- تجميد مكافآت المديرين ممن يحصلون على رواتب ومكافآت أعلى وتوزيعها على المديرين الذين يحصلون على رواتب أقل.
- تحقيق العدالة في توزيع الرواتب وذلك بانتهاك سياسة موحدة تُتبع في جميع الموانئ.
- تطبيق أسلوب القياس المقارن (Benchmarking) بين ميناء دمياط وبورسعيد للتعرف على أسباب زيادة الدخل في ميناء دمياط ومحاولة تطبيقها في ميناء بورسعيد.
- 6- نظراً لوجود فروق معنوية بين ميناء دمياط وبورسعيد فيما يتعلق بالمكانة الوظيفية، فإنه لا بد من الاهتمام بالمكانة الوظيفية في ميناء بورسعيد، لذا تقترح الباحثة ما يلي:
- تقليل الفترة البينية بين الترقيات بما يؤدي إلى سرعة الحصول على الترقيات وشغل مكانة وظيفية أعلى في فترة زمنية أقل.
- إعادة النظر في تخطيط المسار الوظيفي للمديرين لإتاحة الفرص لترقيتهم بشكل أسرع.
- تعديل لوائح الترقيات أو تغييرها إن أمكن.

2- توصيات نظرية للباحثين:

- 1- تم تطبيق هذا البحث في ميناء دمياط وبورسعيد دون غيرها من الموانئ، وبالتالي يمكن لبحوث مستقبلية أن تطبق هذا المسح في بيئات ومجالات مختلفة.
- 2- تم تحليل ومعالجة البيانات الميدانية لهذا البحث على مستوى مجتمع البحث ككل، ويمكن لبحوث مستقبلية أن تعالج هذه البيانات إحصائياً في شكل مجموعات في ضوء المتغيرات الديموجرافية للمديرين.

ج- حدود البحث:

- الحدود المكانية: ميناء دمياط وبورسعيد
- الحدود الزمنية: الفترة من 2019/10/15 حتى 2020/2/21.
- الحدود البشرية: مدير عام، مدير، رئيس قسم (العدد الإجمالي بالميناءين = 241)

قائمة المراجع

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2008). "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.74, No.1, PP.53-62.
- Abu-Tineh, A. M. (2011). "Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar university", *International Journal Of Educational Management*, Vol.25, No.6, PP.635-650.
- Aitken, N. M. "Better together: moderating the association between job insecurity, mental health, and engagement", *Master Thesis*, Faculty of Graduated Studies and research, 2009.
- Allen, T. D., Lentz, E., & Day, R. (2006). "Career success outcomes associated with mentoring others: a comparison of mentors and non mentors", *Journal Of Career Development*, Vol.32, No.3, PP.272-285.
- Allen, B. C. (2011)."The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success", *Career Development International*, Vol.16, No.2, pp.195-216.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). "Career success in a boundary less career world", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.26, pp.177-202.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). " An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore", *Human Relations*, Vol.47, No.5, PP.487-509.
- Ashford, S. J., Lee, c., & Bobko, P. (1989). "Contents, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", *Academy Of Management*, Vol.32, No.4, pp.803-829.
- Blickle, N. W. (1977). "The meaning and measurement of occupation prestige", *Journal Of Sociology*, Vol.13, No.2, PP.102-115.
- Blustein, O. L., Ellis, V., & Devenis, L . E. (1989). "The development and validation of a two-dimensional model of the commitment to career choice processes", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.35, No.3, PP.342-378.
- Boudreau, J. W., & Boswell, W. R. (2001)."Effects of personality on executive career success in the United States and Europe", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.58, No.1, PP.53-81.
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., & Wanger, S.H. (2008). "Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis", *Journal Of Business psychology*, Vol.23, PP.115-125.



- Carson, K. D., & Bedian, A. G. (1994). "Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.44, No.3, PP.237-262.
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O.C. (1974). "Measuring the job satisfaction of industrial salesman", *Journal Of Mark Research*, Vol.11, No.3, PP.254-260.
- Colakoglu, S. N. (2010). "The impact of career boundary less ness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.79, No.1, PP.47-59.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). "Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions, and reported risk behavior", *Safety Science*, Vol.48, No.4, PP.452-459.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, A., & Marot, M. (2005). "Self-reported job insecurity and health in the white hall study: potential explanations of the relationship", *Social Science & Medicine*, Vol.60, No.7, PP.1593-1602.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). "Predictors for manager's career mobility, success, and satisfaction", *Human Relations*, Vol.41, PP.569-591.
- Gelissen, J., & Graaf, P. M. (2006). "Personality, social background, and occupational career success", *Social Science Research*, Vol.35, No.3, PP.702-726.
- Goulet, L. R. (2002). "Career commitment: A reexamination and an extension", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.61, No.1, PP.73-91.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy Of Management*, Vol.9, PP.438-448.
- Hall, D. (1971). "A theoretical model of career sub-identity development in organizational setting", *Journal Of Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.6, PP.50-76.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). "Psychological success: when the career is a calling", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.26, No.2, PP.155-176.
- Heslin, P. A. (2005). "Conceptualizing and evaluating career success", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.26, No.2, PP.113-136.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). "Exploring the predictors and consequences of job insecurity components", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol.22, No.1, PP.40-64.

- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). "Measuring and predicting managerial success", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.26, PP.189-205.
- Johnson, C. D., & Eby, L. T. (2011). "Evaluating career success of African American males: it's what you know and who are that matters", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.79, No.3, PP.699-709.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, Vol.48, PP.485-519.
- Kim, N. (2004). "Career success orientation of Korean women bank employees", *Career Development International*, Vol.9, No.6, PP.595-608.
- Ng, T. W. H., Eby, I. T., Sorenson, K. L., & Feldman, D. C. (2005). "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, Vol.58, PP.367-408.
- Otto, K., Koffmann - Biencourt, A., & Mohr, G. (2011). "Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate", *Economic and Industrial Democracy*, Vol.32, No.4, PP.609-630.
- Peiro, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). "Job insecurity in the work force: Causes and consequences", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.80, PP.444-453.
- Poon, M. L. (2004). "Career commitment and career success: moderating role of emotion perception", *Career Development International*, Vol.9, No.4, PP.374-390.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). "The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.73, No.1, PP.132-142.
- Rosin, H. M. (1990). "The effects of dual career participation on men: some determinants of variation in career and personal satisfaction", *Human Relations*, Vol.43, No.2, PP.169-182.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). "The relationship between job satisfaction, job burnout, and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad university-first district branches in order to provide the appropriate model". *Procedia - Social and Behavior Sciences*, Vol.15, PP.306-310.



- Schooler, C., & Schoenbach, C.(1994). "Social class, occupational status, occupational self-direction, and job income: A cross-national examination", *Sociological Forum*, Vol.9, No.3, PP.431-458.
- See, J. M., & Kummerow, E. H. (2008). "Work and work-family values in accountancy: a person-cultural fit approach", *Pacific Accounting Review*, Vol.20, No.2, PP.158-184.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001)."The five factor model of personality and career success", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.58, PP.1-21.
- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2011). "Government career commitment and the shaping of work environment perceptions", *The American Review Of Public Administration*, Vol.41, No.3, PP.263-284.
- Silla, I., Gracia, F. J., Manas, M. A., & Peiro, J. M. (2010). "Job insecurity and employee's attitudes: the moderating role of fairness", *International Journal Of Manpower*, Vol.31, No.4, PP.449-465.
- Sverk, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol.7, PP.242-264.

ملحق رقم (1)

اختبار صدق قائمة الاستبيان

لقياس صدق قائمة الاستبيان تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في إدارة الموارد البشرية الأتي أسماؤهم:

1- أ.د. عبد الحكيم أحمد نجم ... أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة المنصورة.

2- أ.د/ أحمد فتحي عوجة... أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة المنصورة.

3- أ.د/ محمد ربيع زناتي... أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة طنطا.

4- أ.م.د/ صفاء أحمد الشربيني... أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة المنصورة.

ملحق رقم (2)

قائمة استبيان بحث

أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط
وبورسعيد

فيما يلي قائمة تضم عبارات صيغت بغرض قياس النجاح المهني وعدم الأمان الوظيفي ، وفي مقابل كل عبارة خمسة خيارات وفقاً لمقياس متدرج حسب درجة موافقتك علي كل منها ، من فضلك ضع علامة (✓) أمام كل عبارة تحت مستوى الموافقة الذي يعبر عن موافقتك على كل عبارة منها:

درجة الموافقة					العبارات
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق	
					1 أنا راض عن محتوى وظيفتي
					2 يتوافق مستوي تعليمي مع محتوى وظيفتي
					3 أشعر بالرضاء عن المرتبة الوظيفية التي حققتها في حياتي الوظيفية
					4 أنا راض عن دخلي الشهري من الوظيفة
					5 أشعر بالرضاء عن ظروف عملي الحالي
					6 أنا راض عن فرص الترقيات المتاحة أمامي
					7 أشعر بالاطمئنان على مستقبلي الوظيفي
					8 ساعات العمل اليومي طويلة وشاقة
					9 أنا راض عن فرص التدريب المتاحة أمامي
					10 أشارك في الأمور المتعلقة بعملتي
					11 أستطيع تحقيق التوازن بين حياتي الأسرية والمهنية
					12 مناخ العمل المادي مريح (الإضاءة- التهوية- المكاتب- المقاعد)
					13 أشعر بالرضاء عن توافر الدعم الفني اللازم
					14 يعد مجال عملي جزءاً مهماً في حياتي
					15 يعد مجال عملي مكسباً كبيراً بالنسبة لي
					16 لم أشعر بالارتباط أو التعلق العاطفي بعملتي



درجة الموافقة					العبارة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق	
					17 أتوافق بقوة مع طبيعة العمل الذي أقوم به
					18 لا يوجد لدي استراتيجية محددة لتحقيق أهدافي في العمل
					19 أمتلك خطة للتطوير في مجال عملي
					20 لا أستطيع تحديد أهداف معينة في مجال عملي
					21 لا أفكر في التطوير في مجال عملي
					22 تبدو التكاليف المرتبطة بمجال عملي مرتفعة
					23 تبدو المضايقات المرتبطة بالعمل كثيرة
					24 أفكر كثيراً في ترك العمل بالميناء بسبب المشاكل التي أواجهها
					25 يستحق عملي الجهد الذي أبذله فيه
					26 لم أشارك بحرية في وضع جدول العمل الخاص بي
					27 لا أملك الحرية في أداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة
					28 الأساليب المستخدمة في الإشراف علي أداء العمل غير مريحة
					29 أتلقى من المشرفين تعليقاتهم علي أدائي في العمل
					30 أعتقد أن مهام وظيفتي روتينية
					31 أشعر أن وظيفتي تساهم بشكل كبير في خدمة الآخرين
					32 من المحتمل أن أفقد وظيفتي

درجة الموافقة					العبارة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق	
					33 من المحتمل أن أنتقل إلى وظيفة أخرى في مكان آخر
					34 أشعر بالخوف والقلق علي عملي
					35 أرغب في وجود نظام للتقاعد المبكر عن العمل
					36 أشعر بعدم الأمان علي مستقبلي الوظيفي في هذا الميناء
					37 أنا قلق من فقد وظيفتي
					38 أفكر في ترك العمل الحالي
					39 لا أمتلك القدرة علي التحكم في الأمور التي تؤثر علي وظيفتي
					40 لا أستطيع منع حدوث الأشياء السلبية التي تؤثر علي وضعي الوظيفي
					41 لا أستطيع المحافظة علي وظيفتي الحالية

بيانات شخصية:

• المنصب الوظيفي

مدير عام مدير رئيس قسم

• هل حصلت علي ترقية خلال آخر عامين؟



نعم لا

• هل حصلت علي زيادة في الراتب خلال السنة الحالية؟

نعم لا

• إذا كانت إجابتك (نعم)، كم تبلغ نسبة الزيادة؟ وما نوع الزيادة؟

علاوة تشجيعية علاوة دورية علاوة استثنائية

• مدة الخدمة بالميناء

• عدد الترقيات التي حصلت عليها خلال مدة الخدمة

ولسيادتكم جزيل الشكر !!!