

The Impact of Job Security on Contextual Performance:

An Applied Study of Workers in the Bish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia

Ms. Hawaz Abdolaziz Essa, Prof. Alariki Baseim Qaid*

Ibn Rushd College of Administrative Sciences | KSA

Received:

21/07/2025

Revised:

06/08/2025

Accepted:

18/08/2025

Published:

30/11/2025

* Corresponding author:

baseim99@gmail.com

Citation: Hawaz, A. E., &

Alariki, B. Q. (2025). The

Impact of Job Security on

Contextual Performance:

An Applied Study of

Workers in the Bish

Municipality in the

Kingdom of Saudi Arabia.

Journal of Economic,

Administrative and Legal

Sciences, 9(11S), 1 – 22.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E230725>

[AJSRP.E230725](https://doi.org/10.26389/AJSRP.E230725)

2025 © AISRP • Arab

Institute for Sciences &

Research Publishing

(AISRP), United States, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The aim of this research is to identify the impact of job security on contextual performance in its two dimensions (organizational commitment and organizational citizenship behavior) among employees in the Baish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia, and to identify the statistical differences in the respondents' responses regarding the impact of job security on contextual performance of employees in the Baish Municipality according to the following personal and functional variables: (gender, age, educational qualification, length of service), as well as to determine the level of feeling of job security among employees in the Baish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia, and to determine the level of contextual performance among employees in the Baish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia. The study population represented all employees in the Baish Municipality, numbering 150. The researcher used the comprehensive enumeration method as it is the most appropriate method for the size of the population and the nature of the research. The researcher received 132 responses via the electronic link. The study relied on the descriptive analytical approach. The results of the statistical analysis revealed a statistically significant positive effect at the level of $\alpha \leq 0.05$ of job security on contextual performance in its two dimensions (organizational commitment and organizational citizenship behavior) among employees in the Baish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia. The study also found no statistically significant differences among the respondents regarding the impact of job security on contextual performance of employees in the Baish Municipality in the Kingdom of Saudi Arabia according to the following personal and occupational variables: (gender, age, educational qualification, length of service). The results also indicated that the job security axis, the organizational commitment axis, and the organizational citizenship behavior axis were moderate, with the arithmetic mean percentage for each of them being 66.54%, 66.24%, and 64.44%, respectively.

Keywords: Job security, contextual performance, organizational commitment, organizational citizenship behavior.

أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي:

دراسة تطبيقية على العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية

أ. حواز عبد العزيز عيسى، الأستاذ الدكتور / العريقي بسيم قائد*

كلية ابن رشد للعلوم الإدارية | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدف البحث إلى التعرف على أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي و سلوك المواطن التنظيمي) لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية ، و تحديد الفروق الاحصائية في استجابة المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة)، وكذلك تحديد مستوى الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية، وايضا تحديد مستوى الأداء السياقي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية. وقد تمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في بلدية بيش والبالغ عددهم 150 ، وقام الباحث باستخدام أسلوب الحصر الشامل باعتباره الأسلوب الأنسب لحجم المجتمع ولطبيعة البحث، وتلقى الباحث 132 رداً على الرابط الإلكتروني. وأُعيد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج تحليل الاحصائي إلى وجود أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي و سلوك المواطن التنظيمي) لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة). وكذلك بينت النتائج إلى أن محور الأمان الوظيفي ومحور الالتزام التنظيمي ومحور سلوك المواطن التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي لكل منهم 66.54%، و 66.24%، و 64.44% على التوالي.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي- الأداء السياقي- الالتزام التنظيمي – سلوك المواطن التنظيمية.

مقدمة:

يعتبر الأداء السياقي مصطلح ومفهوم قديم جديد، لكونه ليس من التوصيف الرسمي أو من الأدوار الرسمية التي يقوم بها الموظفون، فهو مجموعة من السلوكيات المفيدة التي تعود على المنظمة بالعديد من المزايا والإيجابيات، يمثل الأمان الوظيفي أحد المحركات التي يمكن للإدارة من خلاله تحقيق التميز للمؤسسة وذلك عبر زيادة الكفاية واثارة الرغبة لدى الأفراد للقيام بأعمالهم على النحو الأفضل، وتقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وانتهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل مما يشكل البيئة السليمة والمناسبة لانتاجية جميع الطاقات الوظيفية، لذلك فإن تكريس درجة عالية من الأمان الوظيفي يعد أمراً هاماً وجوهرياً للنهوض بمستوى المؤسسة والاقترب بها من مستوى يتناسب مع حقيقة الطاقات والكفاءات العاملة ضمنها، من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة احساسها بالأمان الوظيفي، فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمان الوظيفي يتحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها والعكس لا يأتي إلا بالعكس، إذ أن عدم تحقق الأمان الوظيفي وتدني درجته دائماً ما ينعكس سلباً على تلك المؤسسة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتمحصه في مجال عملها، وحتى تستطيع المنظمة ضمان ولاء العاملين فيها يجب عليها أن تحقق مستوى من الأمان الوظيفي الذي سيساهم في ظهور مشاعر الانتماء والالتزام التنظيمي الذي سينعكس حتماً على بروز سلوك تطوعي اختياري بطبيعته وليس جزءاً من متطلبات الدور الرئيسي للأفراد من أجل القيام بواجباتهم وهذا هو السلوك (منصور، 2021، ص187)

ويشكل الأمان الوظيفي في بيئة العمل أساساً مهماً للمؤسسات، حيث أنه يساعد العاملين على الاهتمام بالسلوكيات في العمل والتي تعود بالنتيجة الجيدة على المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية بين المؤسسات المختلفة. (المطيري، 2022، ص5)

ويمثل الأمان الوظيفي في التأكيد على استمرار الفرد في وظيفته حتى وإن كان لا يحتاج لأن يكون في نفس الوظيفة، أو بعبارة أخرى وجود أمان داخل الإطار المؤسسي للعمل بما يمكنه في الاستمرار في الوظيفة الحالية للفرد، فالأمان الوظيفي يلعب دوراً محورياً في كيان المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء.

ومن هذا المنطلق فإن موضوع البحث يمثل محاولة في التعرف على مدى تأثير الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين.

أولاً: مشكلة البحث:

يعبر الأداء السياقي عن السلوكيات التي تدعم النشاط الرئيسي للمنظمة، بل وتدعم البيئة النفسية والاجتماعية، ولا يقع الأداء السياقي ضمن واجبات المرؤوسين الموكله إليهم، ولكنه جزء من أدائهم الوظيفي. (الدماطي، 2022، ص448)

وتشير الأدبيات السابقة إلى وجود أدلة غير متسقة حول العلاقة بين المهارات الشخصية والإبداع، وتأثير كل منهما على الأداء السياقي. فبينما أشارت بعض الدراسات إلى أن الإبداع يُعد ناتجاً عن المهارات الشخصية، ذهب دراسات أخرى إلى العكس. (Gustari & Widodo, 2023, p.1466)

والأمان الوظيفي أمر مهم لكل العاملين في كل القطاعات فالشعور بعدم الأمان الوظيفي ينبع من إحساس الفرد بأنه مهدد في مستقبله الوظيفي وأنه عرضة للفصل أو الاستغناء عن خدماته بالمنظمة، عن طريق إعفاءه من الخدمة أو تعرضه للتقاعد المبكر بسبب الزيادة في أعداد العمالة عن حاجة المنظمة، أو لأن أدائه ليس في المستوى المرضي أو المقبول من جانب إدارة المنظمة، أو من ناحية أخرى وهي عدم وجود فرص الحصول على الترقية إلى مناصب أعلى أو عدم عدالة نظام الترقيات بالمنظمة أو غير ذلك (المطيري، 2022، ص4)

كما أن انعدام الأمن الوظيفي لا يؤثر على الرضا الوظيفي فحسب، بل يؤدي أيضاً إلى انعدام الأمان الوظيفي وجودته، وتُعد العلاقات السيئة مصدر قلق كبير للعاملين في مجال العمل، (He, et al, 2023, p.1)

وقام الباحثان بالإطلاع على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالأمان الوظيفي مثل: دراسة (المطيري، 2022)، التي تناولت الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية للعاملين، ودراسة (جبر، 2021)، التي تناولت تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي. كما إطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء السياقي للعاملين مثل: دراسة (كشكوشة، 2022)، التي تناولت أثر القيادة الروحية في الأداء السياقي.

كما أن ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقات بين أبعاد الأداء السياقي وشعور العاملين بالأمان الوظيفي، مما يشكل فجوة معرفية تتطلب إجراء دراسة متعمقة لهذه المتغيرات.

وعليه، تتمثل مشكلة هذا البحث في محاولة تفسير الأداء السياقي للموظفين في ضوء الأمان الوظيفي، واختبار ما إذا كان الأمان الوظيفي يؤدي دوراً في الأداء السياقي، وذلك لسد الفجوة في الأدبيات وتقديم نموذج تفسيري متكامل لهذه العلاقة.

ويتناول البحث الحالي العلاقة بين متغيرين أحدهما لم ينل الاهتمام الكافي من الكتاب والباحثين في البيئة العربية عامة، وفي البيئة السعودية خاصة، وهو الأداء السياقي، من خلال تناول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين، و لم يجد الباحثين (على حد علمهما) دراسة سابقة تدرس علاقة وأثر المتغيرين معاً.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

1.1 تساؤلات البحث:

السؤال الرئيس الأول:

ما أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية؟
وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالأمان الوظيفي في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية؟
- 2- ما أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالأمان الوظيفي في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية؟

السؤال الرئيس الثاني:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة) ؟

السؤال الرئيس الثالث:

ما مستوي الأمان الوظيفي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية؟

السؤال الرئيس الرابع:

ما مستوي الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية؟

2.1 أهداف البحث:

يمكن صياغة أهداف البحث على النحو التالي:

الهدف الرئيس الأول :

"التعرف على أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية."

والذي يتفرع منه الأهداف التالية:

- معرفة مدى تأثير الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.
 - معرفة مدى تأثير الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.
- الهدف الرئيس الثاني : تحديد الفروق الاحصائية في استجابة المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة) ؟
- الهدف الرئيسي الثالث : تحديد مستوي الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.
- الهدف الرئيسي الرابع : تحديد مستوي الأداء السياقي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

3.1 أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:
ينبثق أهمية البحث النظرية من أهمية المتغيرات التي يتناولها والمتمثلة في الأمان الوظيفي و الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي، و سلوكيات المواطنة التنظيمية) ويسهم البحث الحالي في إثراء المكتبة العربية حول هذين المتغيرين.
- الأهمية العملية:
بناء على النتائج التي سيتوصل إليها البحث يمكن أن يقدم الباحثان عدد من التوصيات العملية التي يمكن أن تكون ذات فائدة لمجتمع التطبيق.

4.1 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوي $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوي $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

- يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوي $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

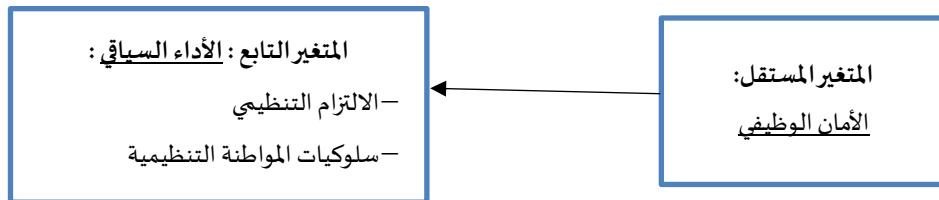
توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي $\alpha \leq 0.05$ في استجابة المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة).
الفرضية الرئيسية الثالث : يوجد مستوي مرتفع من الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الرئيسية الرابع : يوجد مستوي مرتفع من الأداء السياقي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

5.1 أسلوب البحث:

اعتمد البحث الحالي على الأسلوب الوصفي التحليلي، من خلال الأسلوب الوصفي الذي يمكن ان نحصل على معلومات واضحة ودقيقة حول متغيرات البحث، وذلك بالرجوع إلى الكتب والدوريات والرسائل العلمية وكذلك المنشورات، ومن خلال الأسلوب التحليلي يمكن تصميم استبيان وجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات لمعرفة أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي.

6.1 نموذج البحث:



شكل رقم (1) نموذج البحث

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على : (زويقي، 2022)، و(القضاة ، 2019)

7.1 حدود البحث:

- الحد الموضوعي : دراسة متغيرات : الأمان الوظيفي ، و الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي، و سلوكيات المواطنة التنظيمية)
- الحد المكاني : بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.
- الحد الزمني: العام 1446 هـ – 2025 م
- الحد البشري : العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

8.1 مصطلحات البحث:

الأداء السياقي

يقصد بالأداء السياقي بسلوكيات تقديرية، من قبيل التطوع للقيام بالمهام والمساعدة، والتعاون، برفقة الزملاء، ولا تعتبر هذه المهام بشكل عام جزءاً من الدور الرسمي، والمعترف به بشكل مباشر، أو صريح من الأنظمة، ومع ذلك، فإنها تساهم في الحفاظ على الأنظمة الاجتماعية، من خلال تسهيل تحقيق الأهداف التنظيمية." (مخامرة، 2023، ص 5)

الأمان الوظيفي :

يقصد به "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية والجسدية نتيجة الصراعات التنظيمي والشخصية، وضغوط العمل". (علوش، 2016، ص 634)

ثانياً: الدراسات السابقة

1.2 الدراسات السابقة:

1.1.2 الدراسات السابقة التي تناولت الأمان الوظيفي

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

1. دراسة (آل عزام، 2023)، أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير
هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والاثر بينهما ، وتم اختيار أمانه منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الاعمار هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية. تم اعداد استبانة لقياس العلاقة والاثر وتم اختيار عينة مقدارها (54) موظف من مجتمع البحث. وتمثل هذه النتائج في الاعتماد على برنامج (AMOS) ، وقد تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقتك في وجود الاخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.

2. دراسة (المطيري، 2022) ، الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن

ومرافقها الصحية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية، وايضاً التعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم، وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة ، والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي). والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي). اعتمد الباحث في هذه البحث المنهج الوصفي الارتباطي، لمناسبته لموضوع الدراسة. واستخدم الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس الأمان الوظيفي، ومقياس الصحة النفسية. وشمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية والبالغ عددهم (5800). وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة ، وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية (مدخل رابطة التربية الأمريكية). وبلغت عينة الدراسة (361). وكانت أهم النتائج إن مستوى الأمان الوظيفي لدى عينة الدراسة ذي درجة مرتفعة، وأن مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة ذي درجة منخفضة، ويوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية بدرجة منخفضة لدى عينة الدراسة.

3. دراسة (حجازي، 2022)، الأمان الوظيفي وتأثيره في سلوكيات المواطنة التنظيمية على العاملين في شركات السياحة فئة أ.

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة فئة "أ". ولتحقيق هذا؛ قامت الباحثة بتصميم استمارة استقصاء موجهة للعاملين في شركات السياحة فئة "أ" بالقاهرة الكبرى، حيث تم توزيع 543 استمارة، بينما تم التحليل باستخدام برنامجي SAS V.9.1. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي للأمان الوظيفي على ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات السياحة. بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي للأمان الوظيفي على جميع أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة، حيث كان تأثيره على سلوك اللطف والكياسة الأعلى، يليه الإيثار، الروح الرياضية، الضمير الحي، وأخيراً تأثيره به على السلوك الحضاري.

ثانيا : الدراسات باللغة الإنجليزية:

1. دراسة (Gbemisola & Oladapo (2022 بعنوان : تسريح العمال التكنولوجيين الضخم 2022 - 2023: فحص الأمان الوظيفي في صناعة

التكنولوجيا Huge Technology Layoffs 2022 - 2023: Examining Job Security in the Technology Industry

تأثرت الشركات العاملة في مجال التكنولوجيا بشكل مختلف بجائحة كوفيد-19، حيث شهد بعضها نمواً سريعاً وزيادة الطلب، بينما كافحت شركات أخرى للتكيف والحفاظ على الإيرادات. يمكن أن تساهم فترات الركود الاقتصادي وتقلبات السوق في تسريح العمال وانعدام الأمن الوظيفي. يمكن أن يؤدي التقدم التكنولوجي السريع والأتمتة إلى جعل بعض الأدوار الوظيفية زائدة عن الحاجة. يمكن أن تؤدي عمليات الاندماج والاستحواذ وإعادة هيكلة الشركة أيضاً إلى فقدان الوظائف. ولذلك، نفذت العديد من الشركات تدابير لخفض التكاليف، بما في ذلك تسريح العمال والإجازات، للتخفيف من الأثر المالي للوباء. أصبح العمل عن بعد أكثر شيوعاً في هذه الصناعة، حيث أعلنت بعض الشركات

عن سياسات العمل الدائم من المنزل. في حين أن ظهور الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وتحليلات البيانات يخلق فرص عمل جديدة في مجالات مثل علوم البيانات وهندسة الذكاء الاصطناعي

2. دراسة (He, et al. (2023 بعنوان: الأمان الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في قوانغدونغ، بالصين Job security among healthcare workers in Guangdong, China

كان الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف الشعور بالأمن الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في قوانغدونغ في الصين، استخدمت هذه الدراسة المقطعية عينات عشوائية طبقية لتسجيل العاملين في مجال الرعاية الصحية العاملين في المستشفيات في جميع أنحاء مقاطعة قوانغدونغ بين سبتمبر 2020 وأكتوبر 2020. تم توزيع ما مجموعه 4173 استبياناً، وتم إرجاع 4076 استبياناً. أظهر تحليل الانحدار الخطي المتعدد أن خبرة العمل (سنوات)، مستوى التعليم، المنصب الوظيفي، وحدة التخصص، نوع التوظيف، الحالة الاجتماعية، الرضا الوظيفي، مدة النوم اليومية، ساعات العمل الإضافي الأسبوعية، متوسط الدخل الشهري، والمنطقة لها علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بالشعور بضعف الأمن بين العاملين في مجال الرعاية الصحية (جميع $P < 0.05$).

3. دراسة (Benjamin & Ilker (2022 بعنوان: أثر الأمان الوظيفي على الرضا الوظيفي في حالات الانكماش الاقتصادي مقابل التوسعات The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions

يعد الأمن الوظيفي، الذي يتم قياسه غالباً باستخدام المخاطر المتصورة لفقدان الوظيفة في المستقبل القريب، عاملاً مهماً في تحديد الرضا الوظيفي. نحن نفترض أن تأثير الأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي لا يعتمد فقط على مدى احتمالية فقدان العامل لوظيفته، ولكن مدى احتمالية أن يجد العامل وظيفة أخرى. ويختلف تأثير ذلك على الرضا الوظيفي للعامل اعتماداً على ما إذا كان فقدان الوظيفة المتوقع يحدث (أو لا) عندما تكون فرص العمل نادرة أو عندما تكون فرص العمل وفيرة. نحن نستخدم تحليل الاختلافات في الاختلافات لموجات عامي 1997 و 2008 من الدراسة الوطنية للقوى العاملة المتغيرة لإظهار أن ثلاثة مقاييس للأمن الوظيفي تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص، وتقلل من حوافز العمال على ترك العمل، وأكثر عندما تكون فرص العمل متاحة نسبياً نادرة عما كانت عليه عندما تكون فرص العمل وفيرة نسبياً. نجد أن نتائجنا هي الأقوى بين العمال الأقل تعليماً.

2.1.2 الدراسات السابقة التي تناولت الأداء السياقي

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

1. دراسة (كامل، 2023)، أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي (دراسة مقارنة بين البنوك التجارية العامة والخاصة) هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير أبعاد التحول الرقمي على أبعاد الأداء السياقي في كل من البنوك التجارية العامة والخاصة، بالإضافة إلى تحديد مدى تأثير المقياس الكلي للتحول الرقمي على المقياس الكلي لكل من الأداء السياقي في البنوك التجارية العامة والخاصة. يتكون مجتمع البحث من العاملين في البنوك التجارية العامة والخاصة، ولذلك قامت الباحثة بتوزيع ٤٥٠ قائمة استقصاء من أجل خفض أخطار المعاينة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة ٤٣٩ استمارة استقصاء وتم استبعاد ٣٩ استمارة استقصاء منها لكونها غير مكتملة الإجابة، وبذلك أصبح عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي ٤٠٠ استمارة استقصاء. ومن نتائج الدراسة: أن المقياس الكلي للتحول الرقمي وأبعاده ذو تأثير طردي معنوي في المقياس الكلي للأداء السياقي وأبعاده في كل من البنوك التجارية العامة والخاصة. أوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجية ورؤية واضحة ومحددة للتحول الرقمي وتطوير وتنمية المهارات الرقمية لدى العاملين، بالإضافة إلى تحسين وتعزيز الأداء السياقي.

2. دراسة (الدمامي، 2023)، الدور الوسيط للقيادة الشاملة في العلاقة بين الازدهار في العمل والأداء السياقي (دراسة ميدانية على شركة عربي

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط للقيادة الشاملة في العلاقة بين الازدهار في العمل والأداء السياقي بشركة عربي. وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (362) مفردة، وتم جمع البيانات اعتماداً على قائمة الاستقصاء، وتم تحليل البيانات بالبرامج الإحصائية SPSS، AMOS. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للازدهار في العمل على القيادة الشاملة، وأيضاً وجود تأثير معنوي للازدهار في العمل على الأداء السياقي، وأيضاً وجود تأثير معنوي للقيادة الشاملة على الأداء السياقي، وأنه يوجد تأثير وسيط للقيادة الشاملة في العلاقة بين الازدهار في العمل والأداء السياقي. ثم تقديم نتائج وتوصيات.

3. دراسة (مخامرة، و النواجحة، 2023)، القيادة الممكنة لدى مديري المدارس وعلاقتها بالأداء السياقي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الثانوية بمدينة شقيف السلام في النقب

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القيادة المُمكنة، والأداء السياقي والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في الأداء السياقي، وفقاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلماً ومعلمة من معلمي

المدارس الثانوية في مدينة شقيف السلام في النقب، وتحقيقاً لأهداف الدراسة أعد الباحثان مقياس القيادة المُمكنة، والأداء السياقي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة المُمكنة، ومستوى السياقي جاءا بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة المُمكنة المدركة، والأداء السياقي، في حين لم تشر النتائج إلى وجود فروق في الأداء السياقي تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة.

ثانياً: الدراسات باللغة الإنجليزية

1. دراسة (Maja Strugar, et al, (2022 بعنوان: تأثير أسلوب القيادة على الأداء السياقي: أدلة من صربيا The Impact of Leadership Style

on Contextual Performance: Evidence from Serbia

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر أسلوب القيادة على الأداء السياقي، تم جمع البيانات المستخدمة في هذا البحث من خلال مزيج من أداتين كمية تهدف إلى تحديد المساهمة النسبية التي تقدمها المتغيرات المستقلة (أسلوب القيادة) للمتغيرات التابعة (الأداء السياقي). الطريقة الرئيسية المستخدمة في هذا البحث هي تحليل الانحدار الهرمي. كشفت نتائج البحث أن السلوكيات القيادية الموجهة نحو الناس مع المزيد من مشاركة الموظفين (أسلوب القيادة المفوضة السائد) لها علاقة إيجابية وهامة مع الأداء السياقي. من الناحية العملية، قد تمكن هذه الورقة المنظمات من فهم الحاجة إلى أسلوب قيادة مناسب يضمن التزاماً أكبر للموظفين واستعداد الموظف لبذل جهود إضافية، والتي تتجاوز الوصف الوظيفي. من حيث الأصالة والقيمة، إلى جانب الأبحاث السابقة في هذا المجال، تتيح هذه الورقة البحث المستقبلي وتساهم في فهم أفضل لتأثير أسلوب القيادة المناسب، كمتغير متوقع، على الأداء السياقي، كمتغيرات تابعة.

2. دراسة (Irvandy & Widodo (2023 بعنوان: تعزيز الأداء السياقي للموظف على أساس مهارات التعامل مع الآخرين والإبداع Enhancing

employee's contextual performance based on interpersonal skills and creativity

تركز هذه الدراسة على دراسة تأثير مهارات التعامل مع الآخرين على الإبداع والأداء السياقي، والإبداع على الأداء السياقي، وإيجاد دور الإبداع في التوسط في مهارات التعامل مع الآخرين يؤثر على الأداء السياقي. تم جمع البيانات من خلال استبيان على مقياس ليكرت من خلال طرق المسح من 250 موظفاً في الشركات في إندونيسيا. يستخدم تحليل البيانات تحليل المسار المكتمل عن طريق التحليل الوصفي والارتباطي. تمت معالجة البيانات باستخدام SPSS 22 و LisRel 8.80. أشارت النتائج إلى أن مهارات التعامل مع الآخرين تؤثر بشكل كبير على الإبداع والأداء السياقي؛ يؤثر الإبداع بشكل كبير على الأداء السياقي، كما تؤثر مهارات التعامل مع الآخرين بشكل كبير على الأداء السياقي الذي يتوسطه الإبداع. تؤكد هذه الدراسة نموذجاً تجريبياً جديداً فيما يتعلق بالتأثير الوسيط لإبداع المهارات الشخصية على الأداء السياقي للموظفين والذي يستحق المناقشة من قبل الباحثين والممارسين قبل تكييفه أو اعتماده.

3.2 الفجوة البحثية

أوجه الاتفاق:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من بينها: دراسة (سالم، 2022)، و دراسة (زويقي، 2022)

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة باستخدام الاستبيان في تجميع البيانات من بينها: دراسة (حجازي، 2022)، و دراسة (كامل، 2023)

أوجه الاختلاف

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة وتتميز عنها من حيث ما يلي:

- أ- **الاختلاف في البيئة التي تجري فيها الدراسة:** حيث تم اجراء هذه الدراسة في البيئة العربية والبيئة السعودية على التحديد التي تختلف من حيث الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتشريعية والثقافية عن البيئات الخرى التي أجريت فيها الدراسات التي تتعلق بمتغيري الدراسة وهما الأمان الوظيفي والأداء السياقي .
- ب- **مجتمع الدراسة:** حيث تختلف هذه الدراسة عن غيرها انها اجريت على إحدى جهات القطاع العام وهي بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية باعتبارها إحدى الجهات التقدم خدمة للمواطنين .
- ج- **استخدام الحصر الشامل وليس العينات:** اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات التي استخدمت العينات مثل: دراسة (آل عزام، 2023)، و دراسة دراسة (المطيري، 2022)، و دراسة (جير، 2021)، و دراسة (القضاة، 2021)، و دراسة (الدماطي، 2023)،
- د- **حدائة الموضوع:** من مراجعة الدراسات السابقة التي اجريت في هذا الموضوع نجد ان هنالك عدد قليل من الدراسات العربية والاجنبية حول موضوع الاداء السياقي بدرجة أولى وهو من المواضيع الحديثة في العلوم الادارية من جهة ومن جهة اخرى فإنها تربط ما بين مفهوم الأمان الوظيفي والاداء السياقي في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

- هـ- تخصصية الدراسة: تتميز عن غيرها من الدراسات بأنها تعرض دور الأمان الوظيفي في الاداء السياقي، بينما معظم الدراسات السابقة قد تعرضت لمفهوم الأمان الوظيفي بشكل منفصل، أو لم تتعرض الى مفهوم الاداء السياقي وربطه بمواضيع مختلفة وخاصة الأمان الوظيفي.
- و- هدف الدراسة: هدفت الدراسات السابقة إلى دراسة متغير واحد مرتبط بالدراسة الحالية والتعرف على خصائصه وعلى حد علم الباحث لم يجد أي دراسة تربط أثر الأمان الوظيفي في الأداء السياقي، وبالتالي تسعى الدراسة إلى ربط المتغيرين للحصول على نتائج لأول مرة، ولعلها تفيد البيئة الحالية للدراسة.

ثالثاً: الإطار النظري

1.3 الإطار النظري:

1.1.3 الأمان الوظيفي:

يتمثل الأمان الوظيفي في التأكيد على استمرار الفرد في وظيفته حتى وإن كان لا يحتاج لأن يكون في نفس الوظيفة، أو بعبارة أخرى وجود امان داخل الاطار المؤسسي للعمل بما يمكنه في الاستمرار في الوظيفة الحالية للفرد، فالأمان الوظيفي يلعب دوراً محورياً في كيان المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. (جير، 2021، ص142)

1.1.1.3 مفهوم الأمان الوظيفي:

يعرف (آل عزام، 2023، ص407) الأمان الوظيفي على أنه احساس العاملين بالحماية والأمان من التصرفات التعسفية والتسريح من العمل وبما يوفر والرضا الوظيفي نتيجة احساسهم بالاحترام والتقدير من قبل رؤسائهم

يعرف (المطيري، 2022، ص10) الأمان الوظيفي بأنه ما يشعر به الفرد من احساس بالراحة والاستقرار اتجاه المنظمة التي يعمل بها، وما توفره المنظمة من بيئة عمل آمنة ومستقرة يستطيع من خلالها الفرد التطوير وتحقيق أهدافه المادية والمعنوية وتلبية حاجاته الأساسية.

وهو يشير إلى الشعور بالأمان من خلال اشباع احتياجات الفرد الأساسية التي يجب اشباعها، ويعتمد الشعور بالأمان على قدرة الفرد على توفر له سبل التأمين مما يحدث له في المستقبل". (جير، 2021، ص143)

و يقصد به أيضاً "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية والجسدية نتيجة الصراعات التنظيمي والشخصية، وضغوط العمل. (علوش، 2016، ص634)

يُقصد به الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل نفس الشركة، فهو الحالة الذهنية التي يكونها الموظف حول مدى استقراره في وظيفته الحالية على المدى القريب، وينشأ الأمان الوظيفي نتيجة لممارسات مسؤولي الشركة وسياساتها تجاه الموظفين. (منصور، 2021، ص194)

يعني ذلك أن الأمن الوظيفي يُقاس غالباً من خلال مدى شعور العامل بخطر فقدان وظيفته في المستقبل القريب، ويُعتبر أحد العوامل المهمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي. (Artz & kaya, 2022, p. 2)

يخلص الباحثان من التعريفات السابقة أن الأمان الوظيفي هو شعور الفرد بأنه بعد تعيينه في وظيفة ما، لا يتم إنهاء خدمته إلا عند مخالفة الأنظمة واللوائح والقواعد المتعارف عليها داخل المنظمة ومن ثم الشعور بالاطمئنان على مصدر دخله واستقراره في العمل.

2.1.1.3 أهمية الأمان الوظيفي

- يمكن تحديد أهمية الأمان الوظيفي للعاملين واصحاب المصالح من احساس العاملين ان عمله آمن في المنظمة وهو احساس حاسم يساهم في تخفيف الضغط عليه في العمل ويشير (آل عزام ، 2023، ص407) الى أن أهمية وجود الأمان الوظيفي مما يقود الى الآتي:
- احساس العاملين بقيمتهم بالعمل وخلق الاحساس الايجابي تجاه العمل.
 - تقليل الضغط وقلق العاملين.
 - تقليل دوران العمل وزيادة ارتباط العاملين بالمنظمة.
 - إضافة إلى ذلك فإن أهمية الأمان الوظيفي تؤدي الى زيادة ولاء العاملين وزيادة الانتاجية وتعزيز سمعة المنظمة في القطاع الذي تعمل فيه كما ان المنظمة ستكون عامل جذب والمحافظة على المواهب العاملة في المنظمة.
 - اضافة لما ورد اعلاه فإن هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي تتمثل بالظروف الاقتصادية التي تمر بها المنظمة وظروف العمل من حيث الازدهار او الانكماش كما تعمل الانظمة واللوائح التي تنظم العمل على التأثير عليه اضافة الى ان هنالك عوامل خاصة بالعاملين انفسهم تلعب فيها الثقافة التي يحملونها وخبرات ومهاراتهم التي ينقلونها للعمل.
- ولخصت (حجازي، 2022، ص169) أهمية الأمان الوظيفي في الآتي:

- إشعار الموظف بالاستقرار.
 - إشباع الحاجات المادية والأمنية للموظف وذلك من خلال العائد الذي يحصل عليه لتحقيق متطلباته.
 - الإسهام في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.
 - تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي.
- ويرى الباحثان أن أهمية الأمان الوظيفي تكمن في توفير بيئة تنظيمية تشعر العاملين بالثقة والاطمئنان دافعة لهم نحو الابداع والابتكار في العمل والبحث عن حلول للمشكلات التنظيمية بما ينعكس في النهاية على الأداء على المستوى الفردي والتنظيمي.

3.1.1.3 متطلبات الأمان الوظيفي

يركز الأمان الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الاجتماعية و الثقافية والنفسية للعاملين، وذلك من خلال الآتي: (المطيري، 2022، ص12)

- الخدمات الاجتماعية كالنوادي والترفيه من خلال الحفلات وغيرها.
 - الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم و تثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة، وتوفير الدورات والندوات والكتيبات التي توضح تاريخ المنظمة ومؤسستها وأوقات الزواج والأزمات التي مرت بها المنظمة.
 - اختيار العاملين الذين تتوافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة
 - تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار بما يشبع احتياجاتهم الوظيفية و المهنية، سواء من خلال الترقية أو النقل.
 - دعم وتأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة لأسرهم.
 - دعم استقرار العاملين نفسياً ومعنوياً من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وفي الأرباح والملكية.
 - توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسرهم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة أو من خلال مؤسسات وهيئات التأمين الصحي.
 - تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لإصابات العمل أو للإحالة إلى سن التقاعد أو عند حدوث توقف للعمل.
- وأشارت (حجازي، 2022، ص170) إلى أن من متطلبات الأمان الوظيفي وجود نسبة وتناسب بين الأجر ونوع العمل مع الوضع في الاعتبار الوضع الاقتصادي، العدالة في الإشراف، مع إطلاع الموظف على نتائج تقييمه دورياً، تجنب الإشراف المباشر والخضوع إلى الإشراف غير المباشر، إتاحة الفرص للموظف لإظهار ما لديه من مهارات وقدرات.
- يخلص الباحثان إلى أن متطلبات الأمان الوظيفي تقع غالبيتها على عاتق المنظمة بضرورة توفير بيئة تنظيمية جذابة للعاملين تعمل على رفع الروح المعنوية من خلال ضمان توفير متطلبات الحماية الاجتماعية و الثقافية والنفسية.

4.1.1.3 التهديدات المرتبطة بغياب الأمان الوظيفي

في حالة توفر حياة وظيفية ذات جودة منخفضة وغياب الدور الرسمي أو الإضافي والذي يعكسه الأداء السياقي داخل المنظمة، ووجود الممارسات التقليدية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، مثل إغفال المؤهلات والقدرات، وإهمال عملية تطوير الأداء، وتجاهل الجدارة، مما قد يترتب عليه من تدني وانخفاض الأداء الوظيفي. ويمكن بيان اهم التهديدات المرتبطة بغياب الأمان الوظيفي فيما يلي: (كشكوشة، 2022، ص240)

- تجاهل المؤهلات والكفاءات.
- عدم وجود تطوير مهني ممنهج.
- ترقيات ونقل عشوائي.
- تجاهل الجدارة كمبدأ.
- تدني الأداء الوظيفي كنتيجة مباشرة.

5.1.1.3 العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي

لقد رتبت تلك العوامل من خلال الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع للوصول إلى العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي وهي كالآتي: (حجازي، 2022، ص170)

أولاً: الرضا عن الأمان الوظيفي وهو يشمل استمرارية العمل شعور الموظف بالتهديد من فقد وظيفته وحاجته للشعور بالأمان الوظيفي.

ثانيا: وضع الشركة وعلاقة الإدارة بالعاملين وذلك من خلال:-

- اهتمام الشركة بالعاملين والتواصل معهم.
- سياسة الشركة واستقرارها مثل إيضاح المهام والواجبات والمشاركة في تنفيذ خطط العمل.

6.1.1.3 أبعاد الأمان الوظيفي

حددت دراسة (المطيري، 2022، ص13) بعد واحد للأمان الوظيفي ، وتم قياسه من خلال 13 فقرة ، والمكون من 15 فقرة بما يتوافق مع ظروف ومقتضيات البحث الحالي، وباعتباره مقياساً مبسطاً يعكس شعور العامل الأمان الوظيفي. بينما حددت دراسة (آل عزام، 2023، ص408) أربع أبعاد للأمان الوظيفي متمثلة في (العامل النفسي، و العامل المادي، و بعد العلاقات في العمل، و العبء الوظيفي) .

2.1.3 الأداء السياقي

الأداء السياقي يُعد من المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً في إطار السلوك التنظيمي الإيجابي... وهو الأنشطة التي لا تعتبر من أنشطة المهام الرئيسة التي يقوم بها العاملون أو التي تكون مرتبطة بتحقيق هدف معين من أهداف المنظمة، ولكنه من المعايير الأساسية الاستثنائية لتحقيق التميز للمنظمة". (كشكوشة، 2022، ص229).

1.2.1.3 مفهوم الأداء السياقي

يرى (الدماطي، 2023، ص451) "أن الأداء السياقي يتضمن تطوع الفرد بجهد إضافي من خلال سلوكيات استثنائية مثل: أداء المواطنة الشخصية، وأداء المواطنة التنظيمية، والضمير، تتجاوز متطلبات الدور الرسمي والواجبات الوظيفية بما يعزز الأداء الرسمي للفرد وفقاً للسياسات والإجراءات والقواعد المتبعة لدعم وتحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة. "وأهم ما يتميز به الأداء السياقي التباين من موظف لآخر، بحسب أنماط الشخصية، والدوافع، والمهارات النفسية، والاجتماعية، ويكون الأداء السياقي مشمولاً بنظام الحوافز والمكافآت الرسمية وغير الرسمية، كما يعد سلوكاً طوعياً تقديرياً غير ملزم للموظفين ضمن الواجبات والمسؤوليات المحددة من الإدارة العليا، ولا يُدرج في الغالب ضمن الوصف الوظيفي". (سعيد وحמיד، 2019، ص57)، نقلاً عن: مخامرة والنواجحة، 2023، ص5)

وايضاً يتضح من تعريف (Gustari & Widodo, 2023, 1466) ان الاداء السياقي لا يتعلق بالمهام الاساسية للوظيفة، بل يشمل سلوكيات تطوعية تعزز الاداء العام للمؤسسة مثل التعاون، الالتزام، الحماس، مساعدة الزملاء، الالتزام بالقواعد، ودعم أهداف المنظمة. ويمكن للباحثان تعريف الاداء السياقي على أنه ذلك الأداء الذي يتضمن تلك السلوكيات الطوعية التي تدعم البيئة النفسية والاجتماعية الواسعة النطاق للمنظمة والتي تجري فيها العمليات الفنية، ولا تدعم الجوهر الفني للمنظمة.

2.2.1.3 أهمية الأداء السياقي

ويري (حمادوش، 2019، ص48) أن الأداء السياقي يعمل على تعزيز قدرة المنظمة لحل المشاكل الغير متوقعة والتكيف مع التغيير من خلال سلوكيات التطوع والابتكار . بشكل كلي، هذه السلوكيات يُتوقع منها تحسين الكفاءة التنظيمية عن طريق تحرير المصادر التي من شأنها من جهة أخرى تحتاج لمعالجة مشاكل الانضباط، حل مشاكل الاتصال، حل الطلبات المتعارضة، أو توفير مراقبة أقرب لأداء الموظفين. ليس صعباً جعل حالة الموظفين الذين يتبعون التعليمات، يظهرون المبادرة، الاستمرار في المهام الصعبة، التعاون بفاعلية مع الآخرين أو بصورة طوعية لمصلحة المنظمة، والمساهمة أكثر في المنظمة من الموظفين الذين لا يقومون بذلك.

ويخلص الباحث إلى أن أهمية الأداء السياقي للمنظمات تتضح في العديد من الجوانب، حيث أنه ينطوي على المثابرة ، والجهد، والالتزام أو الامتثال والانضباط الذاتي، ومن المتوقع أن تزيد من فعالية جميع العاملين (أفراد ومديرين)، كما ينطوي على سلوكيات المساعدة وسلوكيات التعاون، ومن المتوقع أن تزيد فعالية العمل الفرقي وتحسين المراقبة والتنسيق التنظيمي من خلال تقليل الاحتكاك بين أعضاء المنظمة وتعزيز السياق النفسي والاجتماعي الذي يسهل أداء المهمة.

3.2.1.3 الفرق بين سلوكيات الأداء السياقي وأداء المهام

فرق العديد من الكتاب والباحثين بين سلوكيات الأداء السياقي وأداء المهام Task Performance ويقصد بأداء المهام أداء الدور الرسمي In-Role Performance ويُعبر عنه بالمهام التي يجب أن يؤديها الأفراد والتي ترتبط بتحقيق هدف محدد، وبالتالي تساهم بشكل مباشر في الأداء التنظيمي، ويختلف الأداء السياقي عن أداء المهمة في عدة جوانب منها: (كشكوشة، 2022، ص229)

أ- في إطار أداء المهمة فإن سلوكيات الأداء السياقي لا تدعم الجانب الفني للمنظمة أو ما يقوم به الفرد أثناء العمل، ولكن أداء المهمة تتضمن ما يمكن قياسه بشكل كمي ويرتبط بأهداف المنظمة، بينما سلوكيات الأداء السياقي تدعم العوامل النفسية والاجتماعية المحيطة بالجانب الفني.

- ب- في إطار أداء المهمة فإن أداء المهمة تكون مختصة بعمل ما دون غيره، بينما سلوكيات الأداء السياقي تعبر عن الدور الإضافي الذي يقوم به الفرد Extra-Roll Performance والذي يتشابه في كل الوظائف لأنه يعبر عن السلوك التطوعي أو السلوكيات التي تظهر كل سلوكيات المساعدة والتعاون، هذه بالإضافة إلى أن أداء المهمة تكون محددة في وصف الوظيفة بينما سلوكيات الأداء السياقي سلوكيات اختيارية يصعب وصفها أو تحديدها .
- ج- تباين أنشطة أداء المهمة بتباين المهارات والقدرات المعرفية والإدراكية للأفراد، في حين أن سلوكيات الأداء السياقي تختلف باختلاف الخصائص الشخصية وأساليب التحفيز.
- د- تكون أنشطة أداء المهمة من الأنشطة المحددة والمعروفة ضمن التوصيف الوظيفي، وفي إطار متطلبات أداء الدور الرسمي، وذلك على العكس من سلوكيات الأداء السياقي حيث إنها تعبر عن الكفاءة غير الوظيفية.

4.2.1.3 نتائج الأداء السياقي في المنظمة

ضرورة أن تهتم الإدارة بالالتزام بالأداء السياقي وألا ينحصر اهتمامها فقط على أداء المهام، وأن تبادر إلى تشجيع سلوكيات الأداء السياقي الذي له التأثير الأكبر في زيادة الإنتاجية. (كشكوشة، 2022، ص 238)

تناولت الدراسة العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام بأبعاد الأداء السياقي، وتم إثبات وجود علاقة إيجابية بينهما، مما يشير إلى أن الأداء السياقي يسهم في رفع الالتزام والكفاءة في بيئة العمل. (كشكوشة، 2022، ص 234)

زيادة السلوكيات التي تدعم البناء القيمي في العمل، وزيادة الشعور بالثقة والاستقرار والأمن الوظيفي والرغبة في الاستدامة في المنظمة. (كشكوشة، 2022، ص 228)

5.2.1.3 أبعاد الأداء السياقي

أوضحت العديد من الدراسات والأبحاث أبعاد الأداء السياقي ومنها:

- أولاً: الالتزام التنظيمي
- بعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث في العقود الأخيرة، حيث ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة علاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين. وفي هذا الاتجاه يؤكد (Lus Carolina) أن الالتزام يعبر عن درجة الولاء والدعم التي يظهرها الموظفون للمؤسسة.
- يمكن القول أن الالتزام التنظيمي عبارة عن شعور داخلي غير رسمي يربط الموظف بالمنظمة من خلال بذل جهد أكبر، تطابق قيمه مع قيم المنظمة والاتجاه نحو الاستمرارية فيها بما يحقق الأهداف التنظيمية وتحقيق مصالحها. (حمادوش، 2019، ص 47)
- ويرى الباحثان أن الالتزام التنظيمي يشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف المنظمة، ويعبر عن الارتباط الوثيق للعاملين بأهداف وقيم المنظمة التي تنتمون إليها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في العمل بها.
- ثانياً: سلوك المواطنة التنظيمية
- يعتبر العديد من الباحثين في الفكر الإداري الحديث سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً مرغوباً من قبل المنظمة لأنه يرتبط بالعديد من الجوانب التي يمكن أن تؤثر على فعالية ونجاح المنظمات. وفي هذا السياق يشير (Organ, 1988, p30) إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية هي سلوك تطوعي فردي واختياري لا يعترف به بطريقة مباشرة أو صريحة من قبل نظام المكافأة، وفي الإجمال فهو يعزز كفاءة وفعالية المؤسسة.
- وسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك اختياري تطوعي، ينبع من الدور الإضافي الذي يمكن أن يقوم به الفرد في العمل، ولا ينتظر من ورائه مكافأة تنظيمية، كما أن الموظف لا يُعاقب على عدم القيام بهذا الدور.
- "قيام الأفراد بسلوك المواطنة التنظيمية ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المنظمة والارتقاء بالأداء الكمي لها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية". (سعيد، وحמיד، 2018، ص 161-162)

وكما أن لهذا السلوك أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات في تحقيق أهدافها التنظيمية، وعلى الأفراد كذلك في تحقيقها لجو مناسب للعمل، من خلال العلاقات الإنسانية التي يضيفها على جماعة أو فرقة العمل وعلى المنظمة ككل، وكما تعود فوائدها كذلك على العملاء أو الزبائن ومستوياتها المرتفعة كذلك في المؤسسات تعمل كحاجز وتخفف السلوكيات السلبية أو السلوكيات المضادة للإنتاج. وتتمثل خصائص المواطنة التنظيمية في أنها اختيارية، شمولية، صعوبة قياسها، وعدم ارتباطها بنظام معين من الجزاءات أو المكافآت الرسمية. (حمادوش، 2019، ص 46).

ويخلص الباحثان إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي، فردي واختياري من العاملين، لا يعترف به بطريقة مباشرة أو صريحة من قبل نظام المكافأة، وفي الإجمال فهو يعزز كفاءة وفعالية منظماتهم التي يعتبرونها بمثابة موطن لهم، أي أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً مرغوباً من قبل المنظمة لأنه يرتبط بالعديد من الجوانب التي يمكن أن تؤثر على فعالية ونجاح المنظمات.

وبين (سعيد، وحמיד، 2018، ص 58)، أن أبعاد الاداء السياقي تجسدت في البعدين التاليين:

- أ- التسهيلات الشخصية : تسهيل العلاقات الشخصية : هي السلوكيات الموجهة نحو الموظفين والتي تساهم في تحقيق الاهداف التنظيمية وتعزيز السياق الاجتماعي الذي تجري فيه الاعمال الوظيفية ، اذ انه يشمل السلوكيات التي ترتبط بتوجهات الموظفين فيما بينهم لتساهم في تحقيق هدف المنظمة، كما أن هذه السلوكيات تساعد على توفير البيئة الاجتماعية والنفسية للموظف من أجل اداء مهام العمل بفعالية
- ب- التفاني في العمل : يشير التفاني في العمل الى الاندماج العالي والتوجه الشعوري اثناء العمل، اذ تتمحور سلوكيات التفاني في العمل حول الانضباط الذاتي للفرد ، فهو سيمثل الاساس المحفز والمهم للأداء الوظيفي بصورة عامة عبر دفع الموظفين للعمل بطريقة تعزز مصلحة المنظمة ، وكلما كان الموظف راضيا عن وظيفته سيميل الى رفع مستوى جدية العمل أكثر من المطلوب والتزامه بالسيطرة الذاتية وضبط النفس، والاخذ بزمام المبادرة لحل مشاكل العمل والدفاع عن اهداف المنظمة ، والبقاء في وقت متأخر من العمل لإكمال المهام المكلف بها
- يخلص الباحثان إلي وجود تباين حول أبعاد الاداء السياقي إلا أن الأكثر انتشاراً بين الدراسات السابقة هما بعدى (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية)

رابعاً: الدراسة الميدانية ومنهجية البحث

تناول هذا الجزء من البحث المنهجية أو الطريقة التي اتبعها الباحثين في سبيل تحقيق أهداف البحث، وتم عرض حجم مجتمع البحث، وكيفية قياس متغيرات البحث، ومصادر التي اعتمد عليها البحث والطريقة التي استخدمت في تجميع البيانات، وأداة البحث (الاستبيان) واختبار الصدق والثبات لها، والأساليب الاحصائية التي طبقت لاختبار الفرضيات ومن ثم تحقيق أهداف البحث.

1.4 مجتمع وعينة البحث

1.1.4 مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في بلدية بيش، بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم 150 (المصدر: إدارة الموارد البشرية) ، وقام الباحثان باستخدام أسلوب الحصر الشامل في تجميع البيانات باعتباره الأسلوب الأنسب لحجم المجتمع ولطبيعة البحث وعملية توزيع الاستبانة إلكترونياً من خلال رابط إلكتروني، وتلقي الباحث 132 رداً على الرابط الإلكتروني.

2.4 متغيرات البحث وكيفية قياسها

1.2.4 قياس المتغير المستقل (الأمان الوظيفي)

ولقياس هذا المتغير قام الباحثان باستخدام مقياس المطبق في دراسة (القضاة ، 2019) ويتكون المقياس من 15 فقرة ، تُشكل هذه العبارات المقياس الكلي للأمان الوظيفي.

2.2.4 قياس المتغير التابع (الأداء السياقي)

ولقياس هذا المتغير قام الباحثان باستخدام المقياس المطبق في دراسة (زويبي، 2022) ، ويتكون المقياس من 21 فقرة تشكل المقياس الكلي للأداء السياقي ، مقسمة على بعدين : 12 فقرة البعد الأول: الالتزام التنظيمي، و 9 فقرات البعد الثاني: سلوك المواطنة التنظيمي وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المستجيب مع فقرات الاستبانة وضمن الأوزان الموضحة في الجدول (1).

الجدول (1) : الأوزان المعتمدة في الدراسة بدلالة مقياس ليكرت الخماسي

المستويات	درجة الرأي والموافقة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

وفي ما يتعلق بالمستويات التي اعتمدها هذا البحث عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات في نموذج البحث، ولتحديد درجة المقياس حدد الباحثين ثلاثة مستويات هي (منخفض، متوسط، مرتفع) بناء على المعادلة الآتية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبيد - الحد الأدنى للبيد) / عدد المستويات (1 - 5) / 3 = 4 / 3 = 1.33 وبذلك تكون المستويات كالتالي:

المستوى المنخفض من (1) إلى (2,33).

المستوى المتوسط من (2,34) إلى (3,67).

المستوى المرتفع من (3,68) إلى (5).

3.4 مصادر البيانات

اعتمد الباحثان على مصدرين من مصادر البيانات، وهما :-

• البيانات الثانوية:

اعتمد الباحثان على المصادر الثانوية المتوفرة لمعالجة الإطار النظري في ما يخص مفاهيم الأمان الوظيفي و الأداء السياقي، وذلك باطلاع على الكتب المقالات والدوريات والرسائل العلمية والدراسات السابقة والمراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة، وأعتمد الباحث على هذه المصادر في تحديد مشكلة الدراسة وأسئلة الدراسة وصياغة التعريفات الإجرائية وكتابة الدراسات السابقة.

• البيانات الأولية:

اعتمد الباحثان على المصادر الأولية بتصميم وتطوير استبانة علمية محكمة لقياس أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي، و سلوكيات المواطنة التنظيمية)

4.4 أداة وطريقة جمع البيانات

صمم الباحثان استبانة البحث اعتماداً على عدد من الدراسات السابقة، وقسمت الاستبانة إلى جزئين : يتعلق الجزء الأول بالمعلومات الديموجرافية أو الشخصية لمفردات المبحوثين ، وأشتمل الجزء الثاني على مجموعة من العبارات لقياس الأمان الوظيفي (المتغير المستقل) والذي تضمن 15 فقرة ، وأشتمل الجزء الثالث الأداء السياقي (المتغير التابع) ببعديه (الالتزام التنظيمي، و سلوكيات المواطنة التنظيمية) ، والذي 21 فقرة.

• اختبار الثبات:

تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach coefficient) للتأكد من ثبات الأداة. حيث إن المقصود بثبات استبيان الدراسة هو استقرار نتائجها إذ طبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة، تم استعمال معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي للتأكد من قدرة أداة الدراسة على قياس الأبعاد، والثبات من صحتها وصدقها، وتتمثل أهمية معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي في القدرة على قياس مدى اتساق إجابة المستجيبين لكل فقرة من عبارات الإستبانة، وقياس قوة الارتباط بين عباراتها. ويدل ارتفاع قيمة ألفا على قوة درجة الثبات الداخلي، الذي يتراوح بين (0-1). ويوضح الجدول التالي قيمة ألفا لكرونباخ للمقاييس التي تتضمنها البحث.

الجدول (2) : معامل الثبات لمغيرات الدراسة (مقياس كرونباخ ألفا)

كرونباخ ألفا	المتغيرات
0,92	المتغير المستقل (الأمان الوظيفي)
0,91	المتغير التابع (الأداء السياقي)
0,90	- بُعد الالتزام التنظيمي
0,92	- بُعد سلوكيات المواطنة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

أوضحت نتائج اختبار ثبات محاور الاستبيان أن المحاور الثلاثة تتسم بدرجة عالية من الثبات ، حيث تراوحت قيمة ألفا كرونباخ من 0,90 إلى 0,92 ، وتعتبر قيمة ألفا التي تتجاوز 0,90 ممتازة (العلى، و دريباتي ، 2021)

5.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إدخال بيانات متغيرات البحث باستخدام (Statistical Package for Social Sciences) - (SPSS v. 23)، حيث تم تحليلها بما يحقق الهدف من البحث، وهذا اعتمد الباحثين الأساليب الإحصائية الآتية:-

1.5.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار أداة جمع البيانات

أ- معامل كرونباخ ألفا: للتأكد من ثبات إستبانة البحث.

2.5.4 الأساليب الإحصائية الوصفية.

أ- الجداول التكرارية والنسب المئوية: للإجابات المبحوثين المتعلقة بالبيانات الديموجرافية

ب- الوسط الحسابي: لوصف آراء المبحوثين حول متغيرات البحث ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الإستبيان.

ج- الانحراف المعياري: لتحديد تشتت إجابات المبحوثين ، عن قيم الوسط الحسابي.

3.5.4 الأساليب الإحصائية الاستدلالية

أ- تحليل الانحدار الخطي: لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى وما تفرع عنها من فرضيات فرعية

ب- اختبار t لعينتين مستقلتين.

ج- اختبار One Way ANOVA لتحليل العينات المستقلة.

خامساً: نتائج البحث ومناقشتها

يعرض هذا الجزء من البحث نتائج تحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال الاستبيان واختبارات الفروض، حيث يتضمن الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة والإحصاءات الوصفية للمتغير التابع، وكذلك الإحصاءات الاستدلالية ونتائج اختبارات الفروض من خلال نتائج تحليل الانحدار ونتائج تحليل التباين.

1.5 الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

في الجزء التالي قام الباحثين بتوضيح الإحصاءات الوصفية للخصائص الديموجرافية، وكذا الإحصاءات الوصفية لمتغيرات كل من المتغير المستقل (الأمان الوظيفي) والمتغير التابع (الأداء السياقي) باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتحليل أبعاد وعبارات الاستبيان .

1.1.5 الإحصاءات الوصفية للخصائص الديموجرافية لعينة البحث:

في هذا الجزء تم تقسيم المبحوثين حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية ، كالآتي :

- توزيع المبحوثين حسب الجنس:

الجدول (3): توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة %	التكرار	فئات العمر
84	111	ذكر
16	21	أنثى
100	132	الاجمالي

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

ويمكن أن يعود السبب لطبيعة التوظيف بالمملكة التي تعكس اتجاه الذكور للعمل أكثر من الإناث.

- توزيع المبحوثين حسب العمر:

الجدول (4): توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	التكرار	فئات العمر
48	63	أقل من 30 سنة
34	45	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
14	19	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
4	5	من 50 سنة فأكثر
100	132	الاجمالي

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يوضح الجدول السابق ان اكثر الفئات العمرية يتركزون في فئة (أقل من 30 سنة) حيث يمثلوا نسبة (48%) من الاجمالي الكلي، ثم الفئة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة) يمثلون 34% ، يليها مباشرة الفئة العمرية (من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) يمثلون 14% ، وأخيرا الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) بنسبة 4%.

- توزيع المبحوثين حسب المؤهل الدراسي:

الجدول (5): توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

7	9	الثانوية العامة
23	30	دبلوم بعد الثانوية

7	9	الثانوية العامة
58	77	بكالوريوس
12	16	دراسات عليا
100	132	الاجمالي

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يوضح الجدول اعلاه ان العاملين في بلدية بيش من حملة مؤهل بكالوريوس احتلوا المرتبة الاولى بنسبة (58%) يليها فئة دبلوم بعد الثانوية احتلوا المرتبة الثانية بنسبة (23%)، ثم فئة حملة دراسات عليا بنسبة (12%)، بينما فئة حملة الثانوية العامة احتلوا المرتبة الأخيرة بنسبة (7%).

- توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة:

الجدول (6): توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	فئات سنوات الخبرة
36	48	أقل من (5) سنوات
39	52	من (5) سنوات الى أقل من (10) سنوات
20	26	من (10) سنوات الى أقل من (15) سنة
5	6	من (15) سنوات فأكثر
100	132	الاجمالي

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق ان عدد مفردات المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة (من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات) تمثل النسبة الأكبر لفئات سنوات الخدمة بنسبة (39%)، يليها مباشرة الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 36%، ثم الفئة (من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة) بنسبة 20%، وأخيراً فئة (من 15 سنوات فأكثر) بنسبة 5%.

2.1.5 الإحصاءات الوصفية للمتغير المستقل: (الأمان الوظيفي):

الجدول (7): الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للأمان الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	أشعر بالأمان والاستقرار في عملي الحالي. في بلدية بيش.	3.334	1.125	66.68
2	أشعر بالراحة في عملي في بلدية بيش.	3.113	1.034	62.26
3	لا أفكر بالبحث عن عمل آخر	3.235	1.305	64.70
4	أعتقد أن عملي في بلدية بيش يقدم لي مزايا لا أجدها في مكان آخر.	3.432	1.235	68.64
5	أنا متأكد أنني لن أتعرض للفصل من العمل في بلدية بيش دون مبرر.	3.237	1.453	64.74
6	تساعدني بلدية بيش على بناء جوانب القصور لدي بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات اللازمة.	3.104	1.345	62.08
7	أشعر بأن بلدية بيش تعمل على تحقيق حقوقي الوظيفية كاملة.	2.879	1.235	57.58
8	أشعر بالإنصاف في الأجر الذي أحصل عليه مقابل ما أقوم به من عمل في بلدية بيش.	3.480	1.326	69.60
9	أشعر بأن عملي في بلدية بيش يحقق طموحاتي المستقبلية.	3.237	1.623	64.47
10	أنا مطمئن لمستقبلي الوظيفي في بلدية بيش	3.116	1.112	62.32
11	أشعر بأنني عضو فاعل في بلدية بيش.	3.038	1.004	60.76
12	أشعر بأنني جزء من أسرة بلدية بيش.	3.336	1.231	66.72
13	مهما واجهت بلدية بيش وضعاً مالياً سيئاً لن يتعرض عملي للخطر.	3.206	1.345	64.12
14	تستخدم الإدارة في بلدية بيش الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز العاملين.	3.562	1.386	71.24
15	تسعى بلدية بيش لتحقيق العديد من الامتيازات للعاملين فيها	3.347	1.235	66.94
	الدرجة الكلية لمحور الأمان الوظيفي	3.327	1.231	66.54

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات المبحوثين على فقرات بعد الأمان الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.327 وبنسبة 66.54%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لفقرات الأمان الوظيفي على المحور درجة متوسط.

- بينما حصلت الفقرة (14) والتي نصها "تستخدم الإدارة في بلدية بيش الحوافر المادية والمعنوية لتعزيز العاملين." على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (71.24%).
 - فيما حصلت الفقرة رقم (7) والتي نصها "أشعر بأن بلدية بيش تعمل على تحقيق حقوقي الوظيفية كاملة."، على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (57.58%).
- 3.1.5 الإحصاءات الوصفية للمتغير التابع (الأداء السياقي):
 أولاً: التحليل الاحصائي للبعد الأول : الالتزام التنظيمي:

الجدول (8): الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للبعد الأول : الالتزام التنظيمي

م	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	تقدر بلدية بيش قيمي وأهدافي الشخصية.	3.008	1.432	60.16
2	تعطني بلدية بيش بشكل جوهري بميولي ورغباتي	2.840	1.117	56.80
3	تولي بلدية بيش الكثير من الاهتمام براحتي في العمل	3.523	1.214	70.64
4	لا تتجاهل بلدية بيش مصلحتي عند اتخاذ القرارات المؤثرة.	3.145	1.194	62.90
5	تقدر بلدية بيش مقترحاتي متى حققت أفضل مستوى من الأداء في العمل	3.275	1.290	65.50
6	بلدية بيش لن تتردد في مساعدتي لمواجهة مشكلاتي في العمل.	3.321	0.994	66.42
7	لا تتجاهل بلدية بيش ما أعانيه وتهتم بما لدي من شكاوي.	3.274	0.840	65.48
8	تقدر بلدية بيش ما أسهم به في سبيل تقدمها وتحقيق أهدافها	3.442	1.100	68.84
9	لن تفكر بلدية بيش في إحلال فرد آخر مكاني براتب أقل إذا أمكنها ذلك	3.232	1.112	64.64
10	تبدي بلدية بيش اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.	4.104	1.324	82.08
11	تحرص بلدية بيش على إشعاري بأنها فخورة بي عندما أحقق إنجازاً هاماً	3.161	0.947	63.22
12	تسعى بلدية بيش لمساعدتي في أداء عملي على الوجه الأكمل.	3.236	0.884	64.72
	الدرجة الكلية للمحور الثاني: (الالتزام التنظيمي):	3.312	1.213	66.24

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات المبحوثين على فقرات بعد الالتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.312 وبنسبة 66.24%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لبعد الالتزام التنظيمي على المحور درجة متوسط.

- بينما حصلت الفقرة (10) والتي نصها "تبدي بلدية بيش اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها." على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (82.08%).
- فيما حصلت الفقرة رقم (2) والتي نصها "تعطني بلدية بيش بشكل جوهري بميولي ورغباتي."، على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (56.80%).

ثانياً : التحليل الاحصائي للبعد الثاني : سلوك المواطن التنظيمي

الجدول (9): الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للبعد الأول : سلوك المواطن التنظيمي

م	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	أطوع للمهام غير المطلوبة مني في بلدية بيش.	3.403	1.432	68.06
2	أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل في بلدية بيش.	3.543	1.117	70.86
3	لا أقوم بمحادثات غير مجدية أثناء العمل في بلدية بيش.	3.523	1.214	70.46
4	لا اخذ إجازات عمل في بلدية بيش إلا للضرورة	3.610	1.194	72.20
5	اخبر مسنولي في بلدية بيش بشكل مبكراً عندما أكون غير قادر على أن أتى إلى العمل	2.503	1.290	50.06

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
6	أحاول مساعدة زملائي في بلدية بيش ممن لديهم مشاكل في العمل	3.270	0.994	65.40
7	أساعد الآخرين في بلدية بيش ممن يتحملون أعباء عمل كبيرة	3.321	0.840	66.42
8	أوجه زملاء العمل الجدد في بلدية بيش وبشكل اختياري	3.114	1.100	62.28
9	أشجع زملائي في العمل نحو إنجاز مهامهم.	3.216	1.112	64.32
64.44	الدرجة الكلية للمحور الثاني: (سلوك المواطنة التنظيمي):	3.222	1.213	

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات المبحوثين على فقرات بعد سلوك المواطنة التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.222 وبنسبة 64.44%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لبعده سلوك المواطنة التنظيمي على المحور درجة متوسط.

- بينما حصلت الفقرة (4) والتي نصها "لا اخذ إجازات عمل في بلدية بيش إلا للضرورة." على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (72.20%).
- فيما حصلت الفقرة رقم (5) والتي نصها "اخر مسئول في بلدية بيش بشكل مبكراً عندما أكون غير قادر على أن أتى إلى العمل."، على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (50.06%).

2.5 الاحصاءات الاستدلالية ونتائج اختبار الفرضيات

تم في هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة باستخدام أسلوب نموذج الانحدار الخطي البسيط واختبار تحليل التباين الأحادي وفيما يلي نتائج اختبارات فرضيات البحث:-

نصت الفرضية الرئيسية الأولى :-

"يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية."

وتم اختبار تلك الفرضية الرئيسية من خلال اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة منها على النحو التالي:-

أ- الفرضية الفرعية الأولى "يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية."

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى قام الباحثان باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (10): نتائج الانحدار للعلاقة بين الأمان الوظيفي والالتزام التنظيمي

المتغير التابع/ الالتزام التنظيمي								
المتغير المستقل	معالم النموذج		الخطأ المعياري	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F
	المعيار	المحسوبة		المستوى	المحسوبة			المستوى
ثابت الانحدار	α	3,23	0,389	0,000	13,763	0,453	0,412	0,000
	β	0,432	0,210	0,000	4,329			

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية معنوية بين الأمان الوظيفي و الالتزام التنظيمي و هذا ما اوضحه معامل الارتباط لبيرسون حيث بلغت قيمته (0,45) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0,05) وهو ايضا ما يؤكد ميل معامل الانحدار البالغ 0,432 ويتضح كذلك أن معامل التحديد المعدل R² لنموذج الانحدار هو 0,412 والذي يشير إلى أن متغير الأمان الوظيفي يفسر حوالي 41% تقريباً من التباين الحادث في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع). وهي ذات دلالة احصائية وهذا ما اوضحه اختبار F حيث بلغت قيمته (11,229) وبمستوى دلالة احصائية (0,000). وهي أقل من المستوى المعتمد في المقارنة 0,05 ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

ب- الفرضية الفرعية الثانية " يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية قام الباحثان باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (11): نتائج الانحدار للعلاقة بين الأمان الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية

المتغير التابع/ سلوكيات المواطنة التنظيمية									المتغير المستقل
F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار T		الخطأ المعياري	معالم النموذج		
مستوى الدلالة	المحسوبة			مستوى الدلالة	المحسوبة				
0,000	11,238	0,403	0,428	0,000	12,347	0,348	3,456	α	ثابت الانحدار
				0,000	4,386	0,117	0,449	β	الأمان الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية معنوية بين الأمان الوظيفي و الالتزام التنظيمي و هذا ما اوضحه معامل الارتباط لبيرسون حيث بلغت قيمته (0,43) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) وهو ايضا ما يؤكد ميل معامل الانحدار البالغ 0,449 ويتضح كذلك أن معامل التحديد المعدل R^2 لنموذج الانحدار هو 0,403 والذي يشير إلى أن متغير الأمان الوظيفي يفسر حوالي 40٪ تقريباً من التباين الحادث في سلوكيات المواطنة التنظيمية (كمتغير تابع). وهي ذات دلالة احصائية وهذا ما اوضحه اختبار F حيث بلغت قيمته (11,238) وبمستوى دلالة احصائية (0.000) وهي أقل من المستوى المعتمد في المقارنة 0.05 ، وعلمه نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: يوجد أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية.

• الفرضية الرئيسية الثانية :

توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة) أولاً: بالنسبة للجنس.

لاختبار مدي معنوية وجود فروق حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي ترجع إلى الجنس؛ قام الباحث باستخدام t لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (12): نتيجة اختبارات متوسطات إجابات المبحوثين لمحاو الدراسة بحسب الجنس.

المحور	النوع	المتوسطات الحسابية حسب النوع	المحسوبة t	مستوى الدلالة	القرار
أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي	ذكر	3,110	0,346	0,126	لا توجد فروق جوهرية
	انثى	3,328			

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق لا توجد اختلافات جوهرية بين متوسطات إجابات أفراد المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي تعزى إلى الجنس، وهذا ما أوضحه اختبار t لعينتين مستقلتين حيث بلغت قيمة T المحسوبة (0,346) وهي غير معنوية 0.05. وعلمه لا نقبل فرضية أنه توجد فروق جوهرية حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي ترجع إلى الجنس.

ثانياً: بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

استخدم الباحثين اختبار One Way ANOVA لتحليل البيانات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (13) اختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.216	3	2.126	3.237	0.203
خارج المجموعات	113.413	149	0.402		
الكلية	117.629	132			

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.203 أكبر من 0.05 بما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: بالنسبة لمتغير العمر.

استخدم الباحث اختبار One Way ANOVA لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (14): اختبار الفروق حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.126	3	0.412	4.166	0.106
خارج المجموعات	124.330	149	0.326		
الكل	127.456	132			

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.106 أكبر من 0.05 بما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش تعزى لمتغير العمر.

رابعاً: بالنسبة لسنوات الخدمة.

استخدم الباحث اختبار التباين One Way ANOVA وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (15): اختبار الفروق حسب متغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.034	3	3.326	1.328	0.085
خارج المجموعات	123.284	149	0.417		
الكل	127.318	132			

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.085 أكبر من 0.05 بما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

خلاصة نتائج التحليل الاحصائي:

تشابهت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (حجازي، 2022) والتي بينت أن للأمان الوظيفي تأثير موجب ذو دلالة إحصائية على سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أن مستوى المتغير المستقل (الأمان الوظيفي) كان بدرجة متوسطة وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة (القضاة، 2021)، واختلفت مع نتائج دراسته (المطيري، 2022) ودراسة (آل عزام، 2023) حيث كان بمستوي مرتفع في كل منهما، ومن حيث مستويات أبعاد المتغير التابع (الأداء السياقي) والمتمثلة في بعديه: (الالتزام التنظيمي، و سلوكيات المواطنة التنظيمية) فقد جاءت بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (زويقي، 2022)، واختلفت مع دراسة (الرمامنة، 2021) حيث كانت بدرجة كبيرة. ونظراً لأن الدراسة الحالية لا توجد من بين الدراسات السابقة دراسة مثيلة لها في تناول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي فيصعب المقارنة مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات أخرى لم تربط بين هذين المتغيرين.

سادساً: النتائج والتوصيات

هدف هذا البحث إلى قياس أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي) لدى العاملين في بلدية بيش بالملكة العربية السعودية، ويعرض الفصل الحالي تلخيص نتائج البحث، والتوصيات التي يمكن تقديمها على المستوي العملي في ضوء نتائج البحث، وكذا توصيات ببحوث مستقبلية للباحثين.

1.6 نتائج البحث

توصل البحث الى عدة نتائج كان اهمها أن مستوى كل من الأمان الوظيفي، و الالتزام التنظيمي، و سلوك المواطنة التنظيمي جاءت جميعها بدرجة متوسطة. و إلى وجود أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي) لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية، كما توصلت البحث أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المبحوثين حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة). وب

وفيما يلي نوضح نتائج البحث بشكل أكثر تفصيلاً وفقاً لتساؤلات واهداف وفرضيات البحث:-

1. وجود أثر موجب موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية. “.
2. وجود أثر موجب ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية .
3. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة المبحوثين البحث حول أثر الأمان الوظيفي على الأداء السياقي للعاملين في بلدية بيش بالمملكة العربية السعودية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة). أي أنه لم تثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية.
4. جاء مستوى محور الأمان الوظيفي بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.327 وبنسبة 66.54%.
5. جاء مستوى محور الالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.312 وبنسبة 66.24%.
6. جاء مستوى محور سلوك المواطنة التنظيمي بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 3.222 وبنسبة 64.44%.

2.6 توصيات البحث

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية يمكن التقدم بعدد من التوصيات وهي:-

1.2.6 توصيات على المستوى العملي / التطبيقي

- على المستوى العملي أو التطبيقي يوصى الباحث المسئولين في بلدية بيش بالآتي:-
- أ- العمل على تدعيم شعور العاملين في بلدية بيش بالأمان الوظيفي عبر توفير بيئة عمل تساعد على رفع وادامة مستوى الأمان الوظيفي في بلدية بيش ؛ ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال : عدم تصيد الأخطاء للموظفين، تدريب القيادات الإدارية على كيفية تعزيز مهاراتهم وتشجيعهم على تعزيز الأمن الوظيفي لدى مرءوسهم.
- ب- أن تحقق بلدية بيش الإنصاف في الأجر الذي يحصل عليه كل عامل مقابل ما يقوم به من عمل في البلدية.
- ج- أن تستخدم الإدارة في بلدية بيش الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز شعور العاملين بها بالأمان الوظيفي.
- د- أن تسعى بلدية بيش على تحقيق مختلف الامتيازات للعاملين فيها.
- هـ- أن تهتم بلدية بيش ببناء جوانب القصور لدى العاملين بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات اللازمة.
- و- منح الفرصة للعاملين لإبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- ز- عدم تجاهل المصلحة الشخصية للعاملين في بلدية بيش عند اتخاذ القرارات المؤثرة.
- ح- ضرورة منح المكافآت التشجيعية للإفراد الذي لديهم الاداء السياقي المتميز وخصوصاً أن ذلك سيمثل لهم حافزاً تشجيعياً على العمل أكثر في اداء الاعمال.
- ط- العمل على زيادة مستوى العاملين بدون استثناء اتجاه بلدية بيش من خلال تركيز المسؤولين على توعيتهم للشعور بالمسؤولية اتجاه البلدية و إلى دور هذا الشعور في تعزيز حياتهم العملية والنفسية.

2.2.6 توصيات ببحوث مستقبلية.

إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول أثر الأمان الوظيفي على متغيرات أخرى، فيقترح الباحث الآتي:

- دراسة تتناول أثر الأمان الوظيفي على الرضا الوظيفي.
- دراسة تتناول دور الأمان الوظيفي في تقليل مستويات السلوكيات المضادة للإنتاجية.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- الكتب:
 - العلي، إبراهيم و دريبياتي، يسرية (2021)، مناهج وأساليب البحث العلمي، جامعة تشرين ، اللاذقية ، سوريا.
- الدوريات:
 - الدماطي، حنان السيد أحمد (2023)، الدور الوسيط للقيادة الشاملة في العلاقة بين الازدهار في العمل والأداء السياقي (دراسة ميدانية على شركة العربي)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 53، (1)، 447-480.
 - آل عزام، سعد بن ناصر (2023)، أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمانة منطقة عسير، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف - مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، 19، (31)، 403-416.
 - جبر، رضوى سعد الدين عبدالكريم محمد (2021)، تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد - كلية التجارة، (21)، 139-176.
 - حجازي، ميار محمد حسن على (2022)، الأمان الوظيفي وتأثيره في سلوكيات المواطنة التنظيمية على العاملين في شركات السياحة فئة أ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة قناة السويس - كلية السياحة والفنادق، 22، (3)، 167-190.
 - زويتي، سارة (2022)، أثر القيادة الروحية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الطارف، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 33، (1)، 191-209.
 - سلمان، صلاح سلمان جمعة (2022)، تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد - كلية التجارة، (3)، 433-457.
 - سعيد، هديل كاظم، وحديد، على حميد (2018)، القيادة الأصلية وتأثيرها في الاداء السياقي بحث تحليلي في اقسام وشعب دوائر مركز وزارة الخارجية العراقي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 25، (11)، 49-71.
 - علوش، صباح إبراهيم (2016)، دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، 7، (1)، 627-671.
 - القضاة، محمود بكر حسين (2021)، أثر الأمان الوظيفي والتداخل بين الحياة والعمل على نية ترك العمل: دراسة حالة، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، جامعة عمان العربية، 6، (1)، 503-514.
 - كامل، شيماء فهد محمد (2023)، أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي (دراسة مقارنت بين البنوك التجارية العامة والخاصة)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14، (3)، 50-62.
 - كشكوشة، نجوى متولي حسن (2022)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء السياقي في ظل الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية بالتطبيق على العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول، المجلة العربية للإدارة، 42، (2)، 223-243.
 - مخامرة، كمال، و النواجحة، زهير (2023)، القيادة الممكنة لدى مديري المدارس وعلاقتها بالأداء السياقي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الثانوية بمدينة شقيف السلام في النقب، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 11، (2)، 1-17.
 - المطيري، محمد نوبان (2022)، الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية، مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بالغردقة، 5، (4)، 1-40.
 - منصور، هانم فتحي عبدالمنعم (2021)، أهمية الأمان الوظيفي لدى منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديرية الشباب والرياضة، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة، جامعة أسوان - كلية التربية الرياضية، 10، (8)، 185-200.
- الرسائل العلمية:
 - حمادوش، عبدالسلام. (2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الأداء السياقي لدى موظفي الخلايا الجوارية للتضامن، رسالة دكتوراة غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة محمد ملين دباغين - سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
 - الرامنة، عبدالله خلف سليمان (2021). أثر تطبيق معايير الجودة الشاملة في الأداء السياقي للعاملين في الجامعات الحكومية الأردنية في إقليم الوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الاردن.
 - القضاة، محمود بكر حسين (2019). دور الدعم الاجتماعي كمعدّل في أثر الأمان الوظيفي والتداخل بين الحياة والعمل على نية ترك العمل: دراسة حالة، رسالة ماجستير غير، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الاردن.

- Book:
 - Organ. Dennis W. (1988), *Organizational citizenship behavior*, The good soldier syndrome, Lexington Books/D. C. Heath and Com. Database: APA PsycInfo.
- Journal's Citation:
 - Maja Strugar, et al, (2022), The Impact of Leadership Style on Contextual Performance: Evidence from Serbia, *TEME*, 4, 975-993
 - Irvandy Gustari & Widodo Widodo (2023), Enhancing employee's contextual performance based on interpersonal skills and creativity, *JPPI, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 9, (3), 1465-1472
 - Gbemisola Adewuya, & Oladapo Asaolu (2022). Huge Technology Layoffs 2022 - 2023: Examining Job Security in the Technology Industry, *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12 (3), 1473-1481.
 - He, Q, Martins LMD, Wang S, Zhan Q, Yu X, Ba Z, Li W and Huang H (2023), Job security among healthcare workers in Guangdong, *China. Front. Public Health*,
 - Benjamin Artz & Ilker Kaya (2022), The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions, *Article in Applied Economics*, 12(2), 1-38.
 - Lus Carolina (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover, *Revista de Gestão*, 25 (1), 84-101,