

دور القدرة البيئية في الحد من عملية التصحر الوظيفي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في شركتي زين العراق وكورك للاتصالات(*)

أ.د. ناجي عبدالستار محمود

جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد

Naje.abdulsattar@tu.edu.iq

الباحث: أحمد بدران عبدالحسين

جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد

cade.2021.30@st.tu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.1.23>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/١/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٨/٢٠

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٨/٥

المستخلص

هدف البحث بشكل رئيس إلى تحديد علاقة الارتباط والتأثير للقدرة البيئية في التصحر الوظيفي في شركتي زين العراق وكورك للاتصالات، وتمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الذي ينص على ما دور القدرة البيئية في الحد من عملية التصحر الوظيفي؟ ولقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي - التحليلي بغية تفسير وتحليل البيانات المستخدمة، فضلاً عن اتخاذهم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالعينة المبحوث، وبغية الوصول إلى أهداف البحث، فقد اختار الباحثان عينة من القيادات الإدارية العاملة في الشركتين المبحوثتين والبالغ عددهم (144) وتم اختيار حجم العينة وفقاً لمعادلة (ثومبسون) من حجم مجتمع بلغ (225) وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ولعل من أبرزها: أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين القدرة البيئية والتصحر الوظيفي من وجهة نظر افراد العينة في الميدان المبحوث، وفي ضوء الاستنتاجات قدم الباحثان مجموعة من التوصيات ولعل من أهمها على شركات الاتصالات العمل على الاهتمام في استثمار القدرة البيئية التي تتمثل بالقدرة على توفير الموارد واستغلالها بصورة صحيحة وتلبية الاحتياجات بالوقت المناسب لأن ذلك سيؤدي إلى الحد من التصحر الوظيفي

الكلمات المفتاحية: القدرة البيئية، التصحر الوظيفي، شركتي زين العراق وكورك للاتصالات.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٤) العدد (١) ٢٠٢٣
الصفحات: ٤٤٦-٤٢٩

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

The role of environmental capacity in limiting the process of occupational desertification

An exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders in Zain Iraq and Korek Telecom

Abstract

The main objective of the research is to determine the correlation and impact of environmental capacity on job desertification in Zain Iraq and Korek Telecom.

The research problem was represented by the main question, which states what is the role of environmental capacity in limiting the process of job desertification?

The researchers relied on the descriptive-analytical approach in order to interpret and analyze the data used, in addition to taking the questionnaire as a main tool for collecting data on the sample surveyed. The sample size according to (Thompson's equation) from a population size of (225).

The research reached a set of conclusions, perhaps the most prominent of which are: that there is an inverse correlation between environmental capacity and job desertification from the point of view of the sample members in the field investigated, and in light of the conclusions, the researchers presented a set of recommendations, perhaps the most important of which is that telecommunications companies work to pay attention to investing in capacity Environmental, which is the ability to provide resources and exploit them correctly and meet the needs in a timely manner, because this will lead to the reduction of job desertification.

Key words: environmental capacity, job desertification, zain Iraq. korek telecom.

المقدمة:

إن ما تشهده بيئة الاعمال من تغييرات متسارعة، نتيجة للتغيرات في العوامل الاقتصادية، والسياسية، والتكنولوجية، تجعل منظمات الاعمال أمام تحديات مختلفة، سواء كان ذلك على الصعيد الفكري، أو البشري، أو التكنولوجي، إذ تسعى جميع المنظمات إلى استغلال كافة الموارد والقدرات للتعامل مع الظروف البيئية التي تحيط بها وتؤثر فيها، إذ تترك سرعة هذه التغيرات البيئية أثراً على قطاع الاعمال، وعلى مهارات القوى العاملة ومتطلباتهم، مما يؤدي إلى زيادة سعي المنظمات لاعتماد آليات مختلفة، لرفع كفاءة وفاعلية العمل، وبذل المزيد من الجهد في تطوير البنى المعرفية وتحقيق الاداء الوظيفي الذي يلبي طموحات الإدارة و عليه فإن مواجهة المنظمات للتحديات على مستوى بيئتها الداخلية يتطلب منها مواجهتها للحفاظ على استقرارها التنظيمي، ومن هذه التحديات مشكلة التصحر الوظيفي التي قد تعاني منه اي منظمة مما يتطلب منها الحد من هذه المعضلة الادارية ومحاولة الاستفادة من القدرة البيئية للحد من التصحر الوظيفي.

المبحث الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

نتيجة لما تواجهه البيئة العراقية من تحديات؛ بسبب الظروف السياسية، والاقتصادية التي مر بها البلد، يمكن القول بان ظاهرة التصحر الوظيفي شائعة لدى سائر المنظمات العاملة فيها، ولاسيما لدى المنظمات العاملة في القطاع الخاص، نتيجة لتترك غالبية الافراد العاملين فيها لوظائفهم حال حصولهم على وظائف في القطاع الحكومي، وذلك لكون القطاع الحكومي عموماً يقدم امتيازات أعلى من هذا القطاع، وبذلك فإن هذه الشركات ربما تعاني من زيادة عبء العمل، وزيادة معدل دوران العاملين، مما يجعل الوظيفة لا تحقق العطاءات التي تتطلبها الإدارة، مما يتطلب منها بذل الجهود الحثيثة لمعالجة هذه الظاهرة . وبما ان شركات الاتصالات العراقية بشكل عام تمارس اعمالها في بيئة يمكن ان تعرضها لمواجهة معضلة التصحر الوظيفي، فإنها بحاجة ماسة لما تقدمه البيئة من موارد، وفرص تضمن لها الحد من هذه المعضلة و عليه فقد تم اختيار شركتي زين العراق، وكورك للاتصالات كميدان مباحث لدراسة المشكلة التي تركزت بالتساؤل الرئيس (ما دور القدرة البيئية في الحد من عملية التصحر الوظيفي؟) ويتفرع عنه التساؤلات الآتية:

1. هل توجد علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة في الشركتين المبحوثتين؟
2. هل يوجد تأثير معنوي بين متغيرات الدراسة في الشركتين المبحوثتين؟

ثانياً: أهمية البحث:

وتتمثل أهمية البحث بالآتي:

1. تسليط الضوء على متغيري القدرة البيئية، والتصحر الوظيفي.
2. عرض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وتقديم التوصيات والمقترحات استناداً على أسس علمية ومنهجية في ضوء النتائج التي تم الوصول إليها.
3. تُعد الدراسة الحالية الدراسة الوحيدة التي ربطت بين متغيري القدرة البيئية، والتصحر الوظيفي.

ثالثاً: أهداف البحث:

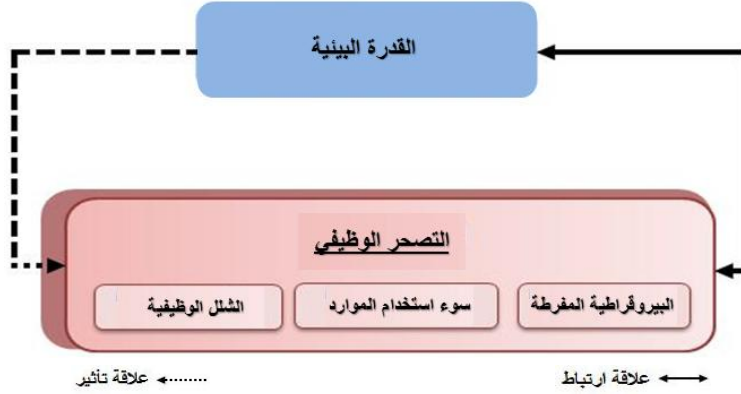
هدف البحث بشكل رئيس إلى معرفة دور القدرة البيئية في الحد من التصحر الوظيفي في الميدان المبحوث، وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي عدداً من الأهداف الفرعية التي تتمثل بالآتي:

1. معرفة وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة في الشركتين المبحوثتين.
2. معرفة وجود علاقة تأثير بين متغيرات الدراسة في الشركتين المبحوثتين.

رابعاً: التعريفات الإجرائية:

1. **القدرة البيئية:** تُشير إلى مستوى الموارد المتوفرة في بيئة الشركة، والتي تحاول الشركة استغلالها لتعزيز مكانتها التنافسية.
2. **التصحر الوظيفي:** هو معضلة من المعضلات الادارية التي تواجهها الشركة، وتعني عدم تقديم الوظيفة للعطاءات المرجوة، والتي تلبى طموحات الادارة، وتُشير مضامين التصحر الوظيفي إلى اربعة ابعاد تتضمن كل من البيروقراطية المفرطة، وسوء استخدام الموارد، والشلل الوظيفية

خامساً: المخطط الفرضي للبحث والفرضيات المنبثقة عنه:



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

فرضيات البحث:

- الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرة البيئية والتصحر الوظيفي.
- الفرضية الثانية:** توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية القدرة البيئية والتصحر الوظيفي.

سادساً: منهج البحث:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في عرضهما للمتغيرين، وذلك لكون هذا المنهج يساعد عرض المادة النظرية ومناقشة آراء الباحثين بطرق علمية تحقق للدراسة غرضها، فضلاً عن الاستفادة منه في الجانب الميداني عن طريق تحليل استمارات الاستبانة للوصول إلى النتائج.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

وقد تكون مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات العراقية، والمتمثلة بـ(شركة كورك؛ شركة زين العراق)، إذ تكونت وحدة المعاينة والتحليل من المستويات الإدارية (الإدارة العليا؛ الإدارة الوسطى) في الشركات المختارة (شركة كورك؛ شركة زين)، وتم اختيار افراد وحدة المعاينة والتحليل بالطريقة الحصر الشامل من اجمالي المجتمع في الشركات محل الدراسة، حيث قام الباحثان وفقاً معادلة (Thombson) بتوزيع (144) استمارة على فئات وحدة المعاينة تفاصيل (٤٣٢)

توزيع الاستمارة على افراد العينة المبحوث، وبلغت عدد الاستبانات المسترجعة (144) استبانة، وبعد فحص الاستبانات تبين أن جميع الاستمارات صالحة للتحليل أي ما نسبته (100%) من اجمالي الاستبانات الموزعة وهي نسبة ممتازة لإجراء التحليل.

وصف وتشخيص الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:

بغية تحديد خصائص أفراد العينة المبحوث من حيث (العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)، عمد الباحثان إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف تلك الخصائص الديموغرافية والوظيفية، والجدول (1) يوضح تلك النتائج.

الجدول (1) توزيع الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

المتغيرات	الوصف	التكرارات	النسب المئوية
العمر	30 سنة فأقل	13	9.0
	31-40 سنة	102	70.8
	41-49 سنة	19	13.0
	50 سنة فأكثر	10	6.9
	المجموع	144	100%
النوع الاجتماعي	ذكر	100	69.4
	أنثى	44	30.6
	المجموع	144	100%
عدد سنوات الخدمة	1-10 سنة	74	1.4
	11-20 سنة	68	47.2
	21-30 سنة	2	1.4
	31 سنة فأكثر	-	-
	المجموع	144	100%
المؤهل العلمي	دكتوراه	-	-
	ماجستير	19	13.2
	دبلوم	18	12.5
	بكالوريوس	107	74.3
	المجموع	144	100%
المنصب الوظيفي	مدير	22	15.3
	معاون مدير	11	7.6
	رئيس قسم	44	30.6
	مدير شعبة	65	45.1
	مدير وحدة	2	1.4
	المجموع	144	100%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

عن طريق نتائج الجدول (1) نستنتج الآتي:

١. **العمر:** أن أعلى نسبة بلغت (70.8%) للعمر (31-40 سنة)، وتليه الفئة (41-49 سنة) بنسبة (13.2%)، وأخيراً جاءت الفئة (30 سنة فأقل؛ 1 سنة فأكثر) في المرتبة الأخيرة بنسبة بلغت (6.9%؛ 9%) على التوالي، وتدل تلك النتيجة إلى ان القيادات الادارية في الشركات غالبيتهم من الذين تبلغ أعمارهم بين (31-50 سنة) بنسبة اجمالية (84%) تقريباً من اجمالي افراد المجتمع.

٢. **الجنس:** أن غالبية أفراد المجتمع هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (69.4%) نسبة إلى الإناث التي بلغت نسبتها (30.6%)، من إجمالي أفراد المجتمع، وتدل تلك النتيجة إلى أن شركات الاتصالات العراقية تعتمد في اسناد المناصب الإدارية للذكور أكثر من الإناث.
٣. **عدد سنوات الخدمة:** أظهرت النتائج أن غالبية العاملين ممن لديهم خدمة (1-10 سنة) بلغت (51.4%)، وتليه الخدمة (11-20 سنة) بنسبة (47.2%)، واخيراً ممن لديهم خدمة (21-30 سنة) بنسبة (1.4%) من إجمالي أفراد المجتمع، وتدل تلك النتيجة إلى أن غالبية الموظفين من القيادات لديهم خدمتهم محصور بين (1-20 سنة) ومن ثم يغادرون إلى شركات أخرى أو تنتهي خدماتهم الوظيفية.
٤. **المؤهل العلمي:** أن أغلب أفراد المجتمع هم ممن يحملون شهادة (بكالوريوس) بنسبة بلغت (74.3%)، واخيراً تليه شهادة (الماجستير ودبلوم) (13.2%؛ 12.5%) على التوالي، وتدل تلك النتائج أن الشركات تمتلك المؤهلات العلمية الكافية من الشهادات الجامعية التي تعزز من قدرة موظفيها في تيسير الأعمال، وكذلك قدرتهم على فهم محتوى الاستبانة والاجابة على أسئلتها.
٥. **المنصب الوظيفي:** فقد أظهرت النتائج أن غالبية القيادات في المنصب (مدير شعبة) بلغت (45.1%)، ويليه منصب (رئيس قسم) بنسبة بلغت (30.6%)، وتليه منصب (مدير) بلغت (1.3%) واخيراً المنصب (معاون مدير، مدير وحدة) بنسبة (7.6%؛ 1.4%) على التوالي، وتشير تلك النتيجة إلى أن الشركة تعتمد على هيكلية تنظيمية لتسيير أعمالها وفق مناصب (مدير ورؤساء اقسام والشعب) للشركات الموزعة على نطاق توزيع شبكتها.

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها عمد الباحثان بالاستعانة في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) من أجل اكمال تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق أداة الدراسة الأولية (الاستبانة)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
١. التكرارات والنسب المئوية من أجل وصف خصائص عينة الدراسة، والوسط الحسابي والانحراف المعياري بهدف التعرف إلى اتجاهات أفراد عينة الدراسة لفقرات أداة الدراسة وترتيبها حسب درجة أهميتها.
 ٢. النسبة المئوية للوسط الحسابي (الأهمية النسبية): وهي عبارة عن الوسط الحسابي منسوباً إلى القيمة العظمى لمقياس Likert أي (5) ويستخدم للتعبير عن الأهمية النسبية. وتكون الدراسة مقبولة إذا حازت على نسبة (60%) فأكثر (باسم، ٢٠٠٣: ٢١٦).
 ٣. اختبار (Kolmogrov-Smirnov test) لكل محاور الدراسة للتحقق من التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) للبيانات، وخلوها من المشاكل الإحصائية.
 ٤. معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان (Spearman): لمعرفة قوة الارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها.
 ٥. معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط (Multicollinearity) بين ابعاد المتغير المستقل.
 ٦. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis): لبيان تأثير متغير مستقل على متغير تابع واحد.

٧. اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمعرفة هل هناك فروق في إجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو متوسطات متغيرات الدراسة والمتمثلة بأكثر من متغيرين.
٨. اختبار (Independent Sample T-Test): لمعرفة الفروق بين متوسطات إجابات العينة تبعاً لمتغير (الجنس).

المبحث الثاني: الإطار النظري:

القدرة البيئية:

أولاً: مفهوم القدرة البيئية:

يمكن تعريف القدرة البيئية على انها حجم الموارد المتاحة للمنظمة من بيئة العمل. وتشمل الموارد جميع الموجودات والقدرات والعمليات التنظيمية وسمات الشركة والمعلومات والمعرفة التي يتم التحكم فيها من قبل شركة لتمكينها من تصور وتنفيذ استراتيجيات تعمل على تحسين كفاءتها وفعاليتها (Mwai,et.al.,2018:1636).

إذ يعتمد حجم المنظمة بشكل أساسي على مستوى الموارد التي تمتلكها (Lee,et.al., 2020:6) التي يمكن للمدراء التنفيذيين الاستفادة منها لتحويل الاجراءات الاستراتيجية إلى نتائج تنظيمية (Essuman,et.al.,2021:5).

ويرى (Zho,2015:21) ان مفهوم القدرة البيئية يشير إلى المساحة الزائدة للشركات لتحقيق النمو فعلى سبيل المثال تعتمد حياة الناس في الآونة الأخيرة بشكل كبير على الهواتف والاجهزة المحمولة والانترنت، لاحظنا عددًا من الشركات، بما في ذلك Google و Facebook و Alibaba التي حققت إنجازات متميزة إنجازات في النمو من مؤسسة صغيرة إلى متوسطة إلى أكبر (500) شركة عالمية الشركات في أقل من (20) عاماً. وبالتالي، يتم تحديد القدرة البيئية عن طريق مطالب الناس، التي تؤثر بشكل مباشر على تطور الشركة.

ثانياً: أهمية القدرة البيئية:

تكمن أهمية القدرة البيئية وفق آراء الباحثين بالآتي:

١. تُساعد القدرة البيئية الشركات من الاستثمار في تطوير المنتجات الجديدة والسوق، فضلاً عن قيامها بتطوير الهياكل المناسبة للمشاريع الجديدة. داخل المنظمة، والعمل على تغيير أنظمة المكافآت والاتصالات لتسريع عملية التقديم من المنتجات الجديدة إلى السوق كل هذه التغييرات من شأنها أن تزيد من أنشطة التجديد الذاتي وتؤدي بدورها إلى أداء أفضل للمنظمة (Wang & Ang,2004:349).
٢. تساعد القدرة البيئية في دعم التنظيم وتمكين المنظمات من الحصول على الموارد التي تحافظ على استقرارها بحيث كلما زاد عم البيئة لمنظمات الاعمال كلما ادى ذلك إلى تمكنها من تجنب القرارات الخاطئة وتجنب الازمات (العزاوي وحكمة، ٢٠١٨: ١٨٢).
٣. تمكن البيئة المنظمة من تنفيذ التغييرات، أو تحقيق النمو عن طريق توفير أو الفشل في توفير بعض العناصر التي تحتاجها المنظمة لتزدهر (Maguari,2003:95).

التصحر الوظيفي:

أولاً: مفهوم التصحر الوظيفي:

تمثل ظاهرة التصحر الوظيفي مشكلة ادارية كبيرة لها انعكاساتها السلبية الكبيرة على جميع المنظمات سواء أكانت انتاجية أم خدمية وعلى سمعتها وربما تتجاوز تأثيراتها حدود المنظمة إلى المجتمع، فبدلاً من ان تكون الوظيفة نشاطاً منتظماً يسهم في تحقيق رغبات المنظمة وتطلعاتها في النمو والارتقاء وكسب المزايا التنافسية وتعزيز سمعتها التنظيمية تكون الوظيفة كالصحراء القاحلة التي لا شجر فيها ولا نبات فلا تحقق الغرض من وجودها بل على العكس من ذلك ربما تؤدي إلى نتائج معاكسة تقيد من نشاط المنظمة وتطلعاتها .

ان نشأة هذا المفهوم لأول مرة حسب (Rai,2015:12) هذا المصطلح لأول مرة عام ١٩٥٧ من قبل الطبيب النفسي هريزبيرج في نظريته المعروفة بـ(نظرية التحفيز والصحة)، إذ كان يعتقد أن علاقة الفرد بالعمل أساسية ويمكن لموقف الشخص تجاه العمل أن يحدد مدى النجاح أو الفشل وقام بإجراء استبيان بهدف معرفة ما يريده الموظف من وظيفته فضلاً عن معرفة الأوضاع التي شعر بها الموظفون بالرضا او عدم الرضا بشأن وظائفهم ومعرفة الاسباب التي ادت استمرار الرضا الوظيفي أو التصحر الوظيفي.

ويستنتج الباحثان من رأي هريزبيرج المذكور أنفا بأنه استخدم مصطلح التصحر الوظيفي للإشارة إلى انخفاض الاداء الوظيفي الناتج عن حالة عدم الرضا الوظيفي.

وبحسب إطلاع الباحثين فإن هذا المصطلح تم توظيفه في ميدان التنظيم لأول مرة من قبل (خليف، ٢٠١٢: ١٣٠) مبرراً ذلك بأنه كما تكون البيئة كالحديقة الخضراء يمكن ان تكون بالمقابل موضعاً للجفاف وذلك حسب مقدار العناية والاهتمام، إذ ان هذا الحال مطابق تماماً للوظيفة فيمكن ان تكون ندية معطاءة او تكون على النقيض من ذلك، وهذا يرتبط بطبيعة العلاقة بينها وبين شاغليها وبتأثير الظروف والمتغيرات في البيئة، وبذلك اشار إلى ان معنى التصحر الوظيفي يعني قلة أو انعدام العطاء الوظيفي الناتج عن وجود عدد من المتغيرات والمتمثلة بالبيروقراطية المفرطة في النظام الاداري ويسوء استخدام الموارد داخل المنظمة وبروز الشلل في الوظيفة وانتشار الفوضوية في العمل. وبناءً على ما سبق يرى الباحثان بأن التصحر الوظيفي يمكن تعريفه اجرائياً بأنه معضلة من المعضلات الادارية التي تواجه شركات الاتصالات ويعني عدم تقديم الوظيفة للعطاءات المرجوة والتي تلبي طموحات الادارة.

ثانياً: أسباب التصحر الوظيفي:

إن الإحاطة من قبل الباحثين بأسباب التصحر الوظيفي تتطلب منه رؤية واسعة عن هذه الاسباب لكونها ذات امتداد واتساع ونفاذية في الواقع المنظمي اي انها ذات صلة بالفرد ذاته مثلما تتعلق بالمنظمة وصولاً إلى البيئة، الامر الذي دفع الباحثين إلى عرض هذه الاسباب وفق رؤيته وفي اطار الاستفادة من البحوث والدراسات التي عالجت هذه الاسباب بشكل اشارات عابرة وهذا ما سيتم تناوله على وفق السياق الآتي:

١. زيادة عبء العمل:

يعرف عبء العمل على انه الفترة الزمنية التي يمكن خلالها تنفيذ أنشطة العمل وفقاً لقدرات الموظفين دون ان تظهر عليهم علامات التعب (الكالدة، ٢٠١٨: ٢٢١)، اي انه المدى الذي يحتاج

إليه الموظف الفرد في إكمال المهام الموكلة إليه، الذي يشار إليه بمقدار العمل الذي يجب القيام به، الوقت / ضيق الوقت التي يملكه العامل في انجاز مهمته.

٢. النقد السلبي للعاملين:

ان حالات النقد السلبي للعاملين غالباً ما تكون ناتجة من النمط التسلطي للقيادة القائمة على التعصب الاعمى والاستبداد بالرأي التي تستخدم اساليب الاجبار والتخويف والانتقاد والتي لا تسمح بأي تفاهم او نقاس، إذ ان القائد التسلطي هو الذي يقوم بإصدار الأوامر للمرؤوسين بما يجب عليهم ان يفعلوه وكيف ينفذونه ومتى واين؟ دون ان يحق لهم ابداء أي رأي. أي انها تشير إلى تأكيد القائد للسلطة القوية والسيطرة على المرؤوسين والمطالبة بطاعة لا جدال فيها ان هذا النمط القيادي يعني انعدام العلاقات الانسانية بين القائد ومرؤوسيه ويترتب عليه انخفاض الروح المعنوية لدى العاملين وبالتالي يقلل من كفاءتهم وانتاجيتهم في المنظمة (Jiang,et.al.,2017:2)(دودين، ٢٠٢٠: ٢٩٨).

٣. تنوع مراكز المحسوبية في مكان العمل:

يستلزم مفهوم المحسوبية منح امتيازات خاصة وتوظيف وتطوير المرشحين غير الأكفاء أو المرشحين الذين لا يستوفون متطلبات الوظيفة والوصف والتأهيل للوظيفة الشاغرة ، لمجرد المصالح الشخصية أو الصداقة أو بسبب علاقة القرابة (Serfraz,et.al.,2022:312) تؤدي هذه المعاملة التفضيلية الى انخفاض التزام الموظفين، وزيادة الهوس لدى بعضهم تجاه التقرب من المديرين في محاولة منهم للحصول على نفس الامتيازات التي يحصل عليها الافراد المقربون من اصحاب القرار في المنظمة وبمجرد إدراك المحسوبية يبدأ بعض الموظفين بالتذمر من عدم وجود عدالة في الاجراءات لأن الترقيّة والمكافآت يتم تخصيصها على أساس العلاقات الشخصية بدلاً من الأداء الفردي مما ينعكس ذلك سلباً على الالتزام التنظيمي (Iqbal & Ahmed,2018:32) وبالتالي ظهور التصحر الوظيفي.

ثالثاً: ابعاد التصحر الوظيفي:

نظراً لحدائثة مفهوم التصحر الوظيفي فلم يتم تناول مضامينه على نحو كافٍ من قبل الباحثين ونظراً لكون دراسة (خليف، ٢٠١٢) تُعد الأولى - حسب اطلاع الباحثان - التي تناولت دراسة هذه الظاهرة وفق أسس علمية، فضلاً عن ملائمة الابعاد الفرعية التي حددتها مع الدراسة الحالية فقد تم الاعتماد على الابعاد الفرعية التي حددتها.

١. البيروقراطية المفرطة:

البيروقراطية مفهوم متعدد المعاني تشير تارة إلى الوضع التنظيمي المتميز اي المكتب الرسمي الهرمي والمتخصص بالتقسيم الوظيفي للعمل والقائم على القواعد وغير الشخصي وقد تشير إلى الموظفين المحترفين الذين يعملون مدى الحياة في وظائف منظمة ويحصلون على رواتب ومعاشات تقاعدية وتتم مكافأتهم على اساس التعلم الرسمي والجدارة والمنصب (Olson,2004:1-2)، وقد تعني البيروقراطية التنظيم الكبير والهيكل المعياري، إذ تقوم الحكومة على السلطة اي الاعتقاد بحق الدولة في تنفيذ النظام القانوني. في حين أشار (Karimi,2020:67) البيروقراطية إلى الهيكل الاداري ومجمل اللوائح المعمول بها لجعل الانشطة فعالة واحترافية. ان الافراط في البيروقراطية لاقى العديد من الانتقادات، إذ ذكر (Alomyeku,2011:2) أن البيروقراطية المفرطة تزيد من توتر المنظمات العامة وتقلل من قدرتها على تقديم الخدمات الذاتية لتحقيق مهامها الأساسية. وتقلل من استجابتها لمستخدمي الخدمة وتجعلها تتميز بالروتين والعمل الورقي المفرط (٤٣٧)

والخوف من الابتكار وسوء خدمة العملاء والازدواجية في العمل و الإجراءات والتقيد الصارم بالإجراءات، ضعف ممارسات الإدارة انخفاض الروح المعنوية في حين يرى (Frâncu,2014:122) ان البيروقراطية المفرطة تؤثر سلبا على المؤسسات العامة وتؤدي إلى السلوك التعسفي للموظفين العموميين. والعديد من الآثار السلبية على بيئة الاعمال في حالة تلقي رجال الاعمال معلومات غير كاملة من تلك المؤسسات، ومن تلك الآثار قلة المستثمرين، وعدم وجود إمكانية الكافية لإجراء أبحاث السوق.

٢. سوء استخدام الموارد:

يشمل مفهوم الموارد جميع الموجودات والقدرات والعمليات التنظيمية وسمات المنظمة والمعلومات والمعرفة التي تسيطر عليها المنظمة لتمكينها من تصور وتنفيذ الاستراتيجيات التي تعمل على تحسين كفاءتها وفعاليتها، لذا فإن الاستخدام الفعال للموارد يعزز القدرة على القوة الاستراتيجية اللازمة للقدرة التنافسية ويعزز من قدرتها على تنظيم انشطتها الداخلية (Mwai, et.al.,2018:1636).

وعلى العكس فإن الموارد التي تدار بشكل سيء وبسوء استخدامها تؤدي إلى الفشل في تنفيذ الاستراتيجيات بشكل متكرر؛ تؤثر على النجاح التنظيمي الذي يعتمد على القوة الداخلية للشركة في دفع الأفراد نحو تحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية (Jiang,2014:30)، وهذا ما تؤكد عليه النظرية القائمة على الموارد التي تم تطويرها في تسعينيات القرن الماضي التي ترى ان نجاح المنظمة لا يعتمد على قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية فحسب انما يعتد ايضا على قدرتها في إدارة موارها الداخلية. ووفقاً لهذه النظرية فإن كل منظمة بغض النظر عن طبيعتها وأساليب عملها، والاهداف التي تسعى إلى تحقيقها عندها مجموعة فريدة من الموارد التي تختلف في الجودة والكمية وتؤثر على حالتها ونجاحها (Wojciechowska,2016:1-2).

٣. الشلل الوظيفية:

تُشير الشلل بأنها تقسيمات غير رسمية تتشكل عموماً لعدة أسباب كالاهتمامات المشتركة بين الأشخاص أو مجال الاختصاص الذي يؤدي إلى القرب في بيئة العمل أو تشابه الشخصية بين الافراد، ومهما كانت دوافع الافراد لربط انفسهم بمكان العمل فإن لهذا الارتباط تداعياته المختلفة (Scott,2009:54-54) والمتمثلة بالآتي:

أ. الفساد الإداري الذي يؤدي إلى وضع الشخص غير المناسب في المكان المناسب الامر الذي سيسهم في طرد الموظفين ذوي الكفاءة من الجهاز الاداري اما بسبب الوساطة او دفع الرشاوي او المحاباة في تعبئة الشواغر علاوة على تجاهل معيار الكفاءة في التعيين والترقية مما يساعد في زيادة الصراع داخل المنظمة وتنامي ظاهرة الشلل في مختلف اقسام المنظمة (عليمات، ٢٠٢٠: ١١٥).

ب. عمل بعض المنظمات على سيادة المناخ العائلي في بيئتها الداخلية بهدف تعزيز الانتماء للمنظمة ويكون ذلك عن طريق اعطاء الاولوية بالتعيين لأبناء العاملين أو أقاربهم الامر الذي قد يؤدي إلى نتائج معكوسة تؤثر سلبا على مصالح المنظمة واهدافها عن طريق بزوغ ظاهرة الشللية الناتجة عن سعي الأفراد إلى تحقيق مصالحهم الشخصية ولو كان ذلك على حساب مصالح واهداف المنظمة لذلك تعدد العديد من المنظمات إلى اتباع سياسات تمنع تعيين الموظفين ممن لهم أقارب في المنظمة خشية من بروز هذه الظاهرة (عبدالسلام، ٢٠١٧: ٧٢).

ت. تنشأ الشلل الوظيفية أحياناً بشكل متعمد بسبب محاباة المدير العام لمجموعة من الافراد المقربين اليه كالأقارب والاصدقاء حيث يقوم بتقديم رأيهم على جميع الآراء في المنظمة ويقبل مقترحاتهم وان كانت سطحية ويكون ذلك لأسباب اما لضعف المدير او قلة خبرته وعدم شعوره بالأمان فيحاول بذلك الحفاظ على مكانته اما الموظفين عن طريق دعم قراراته الهشة من قبل شلته او يكون سبب تكوين هذه الشلة بهدف تحقيق مكاسب شخصية له وللمقربين منه تُعد هذه الشلة من اخطر أنواع الشلل في الوظيفة بحيث أن وجودها هي تهيمش الموهوبين والمبدعين وتزيد الفساد الاداري في بيئة العمل (طالب، ٢٠١٨: ٩٣-٩٤).

المبحث الثالث: الجانب الميداني:

في هذا الجزء قام الباحثان باختبار مدى ثبات وصدق أداة القياس (الاستبانة)، كما تم تقديم تحليل وصفي لإجابات أفراد عينة البحث عن فقرات الاستبانة، عن طريق تحديد الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لكل عبارة وتحديد مؤشرات أهميتها النسبية وترتيبها ضمن البعد الذي تنتمي اليه وكانت وفق ما مرتبة في منهجية البحث والاستبانة، وهي كالآتي:

أولاً: ثبات وصدق المقياس:

١. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

يُمثل احدى الطرق الشائعة الاستعمال في التأكد من ثبات المقياس، ويقوم على تقسيم الأداة إلى نصفين متكاملين واخذ الفقرات في نصفي الاختبار على التناوب وذلك بوضع جميع الفقرات ذات الأرقام الفردية في أحد النصفين والفقرات ذات الأرقام الزوجية في النصف الاخر ولتحقيق ذلك، قام الباحثان بتجزئة الاستبانة ككل إلى نصفين الأول فردي (28) فقرة والثاني زوجي (28) فقرة (Hazzi & Maldaon,2015:58).

وبعد إجراء الاختبار تبين ان معامل ارتباط بيرسون بلغ (-0.187) وباستخدام معادلة سييرمان براون التصحيحية بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (-0.461) وهو معامل ارتباط سالب (عكسي). وكما في معادلة بيرسون براون؛ مما يوحي بوجود حالة اتساق داخلي للأسئلة المطروحة.

٢. معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي:

يقصد بثبات أداة الدراسة الحصول على نفس النتائج عند تطبيق الأداة أكثر من مرة على نفس الافراد؛ أي ان المقياس يعطي نفس النتيجة تقريباً إذا اعيد تطبيقه على نفس الافراد للمجتمع، وللتأكد من ثبات أداة الدراسة قام الباحثان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) لحساب كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) بهدف إيجاد معاملات الثبات لكل محور من محاور الدراسة والأداة ككل. وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص معاملات الثبات (الفا) لكن من الناحية التطبيقية يُعد الحصول على ($\text{Alpha} \geq 0.60$) بشكل عام أمراً مقبولاً وفقاً (Sekaran & Bougie,2010:184) وجاءت النتائج كما موضحة في الجدول (2).

الجدول (2) نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لمتغيري الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
١	القدرة البيئية	7	0.750
٢	البيروقراطية المفرطة	7	0.707
٣	سوء استخدام الموارد	7	0.659
٤	الشلل الوظيفية	7	0.651
٥	الاستبانة ككل	7	0.722

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (2) أن جميع قيم الثبات (الفا) للمتغيرات الرئيسية والفرعية ظهرت قيمتها أكبر من (0.60)، وهي أكبر من القيمة المفترضة للدلالة على ثبات الأداة، إذ حققت الاستبانة على معامل ثبات (0.722)، ونشير تلك النتيجة على وجود أتساق داخلي للاستبانة ككل.

ثانياً: وصف وتشخيص القدرة البيئية:

يبين الجدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات المتغير المستقل (القدرة البيئية)، بعد إجراء التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانة.

الجدول (3) نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات القدرة البيئية

ت	الفقرات	شركة كورك			شركة زين العراق				
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)		
١	X1	3.371	0.965	67.4	متوسطة	3.608	0.976	72.1	مرتفعة
٢	X2	3.728	0.883	74.5	مرتفعة	3.932	0.782	78.6	مرتفعة
٣	X3	3.98	0.940	73.7	مرتفعة	3.405	0.920	68.1	مرتفعة
٤	X4	3.642	1.155	72.8	مرتفعة	3.486	0.925	69.7	مرتفعة
٥	X5	3.585	1.147	71.7	مرتفعة	3.635	0.915	72.7	مرتفعة
٦	X6	3.671	0.880	73.4	مرتفعة	3.513	0.762	70.2	مرتفعة
٧	X7	4.128	0.976	82.5	مرتفعة	3.918	0.840	78.3	مرتفعة
	القدرة البيئية ككل	3.687	0.545	73.7	مرتفعة	3.642	0.468	72.8	مرتفعة

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من الجدول (3) أن الأوساط الحسابية للقدرة البيئية للشركتين الاتصالات جاءت ما بين (3.405-4.128)؛ وحصلت شركة (كورك) على وسط حسابي قدره (3.687) عند مستوى أهمية مرتفعة اعلى من الوسط الحسابي الذي حصلت عليه (شركة زين) والبالغ (3.642) عند مستوى أهمية مرتفعة ايضاً، وما يؤكد هذه النتائج حصولهم على انحراف معياري قيمته اقل من الواحد الصحيح والتي تشير إلى التشتت المنخفض في إجابات افراد العينة أي هناك تقارب وتجانس في آرائهم نحو ممارسة القدرة البيئية في شركتين (كورك و زين العراق). وعلى مستوى الفقرات الفرعية للقدرة البيئية نلاحظ ان الفقرة (X7) حصلت على اعلى وسط حسابي قدره (4.128) عند مستوى أهمية مرتفعة جداً، والتي تعود لشركة (كورك). بينما حصلت الفقرة رقم (X3) على أقل وسط حسابي بلغ (3.405) عند مستوى أهمية مرتفعة؛ والتي تعود لشركة (زين العراق)، وهذه النتائج تشير إلى ان إدارة شركة (كورك) تحاول استغلال الموارد المتوفرة عن طريق تبني علاقة شراكة مع الموردين لتعزيز مكانتها التنافسية؛ الا ان إدارة شركة زين العراق لا تبحث عن الموارد بشكل مستمر معتمداً على الموارد ذات التكلفة المرتفعة من اجل ان تعزز من مكانتها السوقية والتنافسية. وبشكل عام ان شركة كورك تهتم بممارسة القدرة البيئية اعلى من شركة زين العراق للاتصالات.

ثالثاً: وصف وتشخيص التصحر الوظيفي بأبعاده:

يتضمن المتغير المعتمد للبحث (التصحر الوظيفي) في الاستبانة على ثلاث ابعاد فرعية وكما يأتي:

يأتي:

١. البيروقراطية المفرطة:

يبين الجدول (4) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، لفقرات البُعد الاول، بعد إجراء التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة.

(٤٤٠)

الجدول (4) نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات البيروقراطية المفرطة

ت	الفقرات	شركة كورك			شركة زين العراق		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)
١	X1	2.814	1.447	56.2	3.621	0.855	72.4
٢	X2	3.757	0.750	75.1	3.378	0.788	67.5
٣	X3	3.828	0.932	76.5	3.540	0.995	70.8
٤	X4	3.857	0.803	77.1	3.635	1.001	72.7
٥	X5	3.257	1.099	65.1	3.351	1.026	67
٦	X6	3.200	1.246	64	3.418	0.993	68.3
٧	X7	2.657	1.28	53.1	3.216	1.208	64.3
	البيروقراطية المفرطة ككل	3.338	0.752	66.7	3.451	0.572	69

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من الجدول (4) أن الأوساط الحسابية للبيروقراطية المفرطة لشركتي الاتصالات جاءت ما بين (2.657-3.857)؛ وحصلت شركة (زين العراق) على وسط حسابي قدره (3.451) عند مستوى أهمية مرتفعة اعلى من الوسط الحسابي الذي حصلت عليه (شركة كورك) والبالغ (3.338) عند مستوى أهمية متوسطة، وما يؤكد هذه النتائج حصولهم على انحراف معياري قيمته اقل من الواحد الصحيح والتي تشير إلى التشتت المنخفض في إجابات افراد العينة أي هناك تقارب وتجانس في آرائهم نحو ممارسة البيروقراطية المفرطة في شركتتين (كورك وزين العراق). وعلى مستوى الفقرات الفرعية نلاحظ ان الفقرة (X4) حصلت على اعلى وسط حسابي قدره (3.857) عند مستوى أهمية مرتفعة، والتي تعود لشركة (كورك). بينما حصلت الفقرة رقم (X7) على أقل وسط حسابي بلغ (2.657) عند مستوى أهمية متوسطة؛ والتي تعود لشركة (كورك)، وتشير هذه النتائج إلى ان إدارة شركة (كورك) تركز بشكل مفرط في الإجراءات مما يجعلها تتميز بالروتين والعمل الورقي عن طريق التشديد على اتباع الإجراءات الرسمية الصادرة من الإدارة العليا للشركة؛ الا ان إدارة شركة كورك تبادر في بعض الأحيان في تخصص وقت للموظفين من اجل الاستماع إلى شكاوهم الناتجة عن العمل. وبشكل عام أظهرت النتائج ان شركة زين العراق لدى ممارسة للبيروقراطية المفرطة أكثر أو متقاربة من شركة كورك.

٢. أسوأ استخدام الموارد:

يبين الجدول (5) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، لفقرات البعد الثاني، بعد إجراء التحليل الاحصائي للبيانات، التي تم جمعها عن طريق الاستبانة.

الجدول (5) نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات اسوء استخدام الموارد

ت	الفقرات	شركة كورك			شركة زين العراق		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)
١	X1	3.700	1.054	74	4.162	0.828	83.2
٢	X2	3.185	1.170	63.7	3.729	0.955	74.5
٣	X3	3.085	1.212	61.7	3.486	0.744	69.7
٤	X4	2.97	1.377	59.1	3.581	0.860	71.6
٥	X5	3.114	1.148	62.2	3.391	1.004	67.8
٦	X6	2.985	1.185	59.7	3.635	1.041	72.7
٧	X7	2.914	1.126	58.2	3.256	0.993	65.1
	سوء استخدام الموارد ككل	3.134	0.999	62.6	3.606	0.620	72.1

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

يتبين لنا من نتائج الجدول (5) أن الأوساط الحسابية لسوء استخدام الموارد لشركتين الاتصالات جاءت ما بين (2.914-4.162)؛ وحصلت شركة (زين العراق) على وسط حسابي قدره (3.606) عند مستوى أهمية مرتفعة اعلى من الوسط الحسابي الذي حصلت عليه (شركة كورك) والبالغ (3.134) عند مستوى أهمية متوسطة، وما يؤكد هذه النتائج حصولهم على انحراف معياري قيمته اقل من الواحد الصحيح والتي تشير إلى التشتت المنخفض في إجابات افراد العينة أي هناك تقارب وتجانس في آرائهم نحو سوء استخدام الموارد لدى شركتين (كورك وزين العراق). وعلى مستوى الفقرات الفرعية نلاحظ ان الفقرة (X1) حصلت على اعلى وسط حسابي قدره (4.162) عند مستوى أهمية مرتفعة، والتي تعود لشركة (زين العراق). بينما حصلت الفقرة رقم (X7) على أقل وسط حسابي بلغ (2.914) عند مستوى أهمية متوسطة؛ والتي تعود لشركة (كورك)، وتشير هذه النتائج إلى ان إدارة شركة (زين) تتعرض لبعض مواردها للاستنزاف نتيجة اللامبالاة التي تتعرض لها مما قد يؤثر على ادائها؛ وكما نلاحظ من النتائج ان إدارة شركة كورك تبادر بحسن الاستخدام للموارد عن طريق عدم تحريك كافة الموارد من اجل الوصول إلى النتائج المرجوة في العمل. وبشكل عام أظهرت النتائج ان درجة سوء استخدام للموارد لدى شركة زين أكثر أو متقاربة من شركة كورك التي تمتاز بالاستغلال الصحيح للموارد التي تحقق النتائج المرجوة.

٣. الشلل الوظيفية:

يبين الجدول (6) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية لفقرات البعد الثالث، بعد إجراء التحليل الاحصائي للبيانات، التي تم جمعها بواسطة الاستبانة.

الجدول (6) نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الشلل الوظيفية

ت	الفقرات	شركة كورك			شركة زين العراق		
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)
١	X1	2.514	1.113	50.2	3.432	1.123	68.6
٢	X2	3.085	1.248	61.7	3.270	0.763	65.4
٣	X3	3.085	1.236	61.7	2.973	1.097	59.4
٤	X4	2.857	1.332	57.1	2.878	1.109	57.5
٥	X5	2.842	1.389	56.8	3.148	1.029	62.9
٦	X6	3.257	1.150	65.1	3.148	1.016	62.9
٧	X7	2.985	1.233	59.7	3.243	1.031	64.8
	الشلل الوظيفي ككل	2.946	1.020	58.9	3.156	0.719	63.1

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

يتبين لنا من نتائج الجدول (6) أن الأوساط الحسابية للشلل الوظيفية لشركتين الاتصالات جاءت ما بين (2.514-3.432)؛ وحصلت شركة (زين العراق) على وسط حسابي قدره (3.156) عند مستوى أهمية متوسطة اعلى من الوسط الحسابي الذي حصلت عليه (شركة كورك) والبالغ (2.946) عند مستوى أهمية متوسطة، وما يؤكد هذه النتائج حصولهم على انحراف معياري قيمته اقل من الواحد الصحيح والتي تشير إلى التشتت المنخفض في إجابات افراد العينة أي هناك تقارب وتجانس في آرائهم نحو الشلل الوظيفية لدى شركتين (كورك وزين العراق). وعلى مستوى الفقرات الفرعية نلاحظ ان الفقرة (X1) حصلت على اعلى وسط حسابي قدره (3.432) عند مستوى أهمية مرتفعة، التي تعود لشركة (زين العراق). بينما حصلت الفقرة رقم (X5) على أقل وسط حسابي بلغ (2.842) عند مستوى أهمية متوسطة؛ والتي تعود لشركة (كورك)، وتشير هذه النتائج إلى ان إدارة شركة (زين العراق) تعمل على استغلال الروابط المشتركة كالصداقة وصلة القرابة والمصالح (٤٤٢)

الأخرى عند التعيين للمتقدمين الجدد وتعطي الأولوية لأبناء العاملين مما قد يسبب ظهور شلل وظيفية؛ وبنفس الاتجاه نلاحظ ان إدارة شركة كورك لا تهتم بهذا النوع من السياسات المتبعة عن استقطاب وتعيين موظفين جدد؛ فضلا على عد تشجيعها لوجود صراعات داخلية بين الافراد نتيجة لتضارب المصالح نحو سياسة التعيين المتبعة من قبل إدارة شركة كورك وبشكل عام أظهرت النتائج ان وجود الشلل الوظيفية في شركة زين العراق أكثر من شركة كورك.

ثالثاً: اختبار فرضيات:

١. فرضية الارتباط:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرة البيئية والتصحر الوظيفي عند مستوى معنوية ($P \leq 0.005$).

الجدول (7) نتائج الارتباط بين القدرة البيئية والتصحر الوظيفي

المتغير التفسيري	المتغير الاستجابي
المتغير الوظيفي	القدرة البيئية
	-0.169**
	0.001

ملاحظة: حجم العينة لمتغير القدرة البيئية = N = 144.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

نلاحظ من نتائج الجدول (7) اختبار الفرضية الأولى وتشير نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط بين القدرة البيئية؛ وكانت اعلى علاقة ارتباط بين (القدرة البيئية والشلل الوظيفية)؛ أي بمعنى انه كلما اهتمت إدارة شركتين (كورك وزين العراق) للاتصالات العراقية في ممارسة القدرة البيئية وأدركت أهميتها في توفير الموارد البشرية والمادية الكافية والبحث عنها في سوق العمل سيؤدي إلى الحد من عملية التصحر الوظيفي عن طريق معالجة الشلل الوظيفية التي تنتج عن اللامبالاة في إعطاء المصالح الشخصية أهمية اكبر من المصالح العامة عند تعيين واستقطاب الافراد، وبالتالي تؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية الأولى بصيغة الإثبات والتي تنص على: توجد علاقة ارتباط معنوية وعكسية بين القدرة البيئية والتصحر الوظيفي في الشركات قيد الدراسة.

٢. فرضية التأثير:

لمعرفة تأثير القدرة البيئية في التصحر الوظيفي تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير متغير مستقل في متغير تابع، وكانت الفرضية مرتبة كما في منهجية الدراسة، وكالاتي:

الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقدرة البيئية في التصحر الوظيفي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (8) نتائج تأثير القدرة البيئية في التصحر الوظيفي

Sig* الدلالة الاحصائية	معاملات الانحدار Coefficients			تحليل التباين ANOVA		Model Summary		المتغير التابع
	T المحسوبة	معامل الانحدار القياسي B1	معامل غير القياسي B0	DF درجة الحرية	F المحسوبة	Adjusted R ²	R ²	
0.003	-2.987	-0.243	-0.317	1	8.924	0.053	0.059	التصحر الوظيفي
				الانحدار				
				اليوافي				
				143	المجموع			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

تظهر نتائج الجدول (8) ان درجة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.059)، وهي القوة التفسيرية التي تفسر ما نسبته (59%) من التباين الحاصل في الحد من التصحر الوظيفي لدى شركات الاتصالات العراقية ناتج عن التغيرات الحاصلة في ممارسة القيادات الإدارية للقدرة البيئية، وكذلك معامل التحديد المصحح (R^2 Adjusted) بلغ قيمته (0.053) وهو القوة التفسيرية الصافية التي تؤثر في الحد من التصحر الوظيفي بعد التخلص من الأخطاء المعيارية في انموذج الدراسة، إذ بلغت معامل الانحدار (0.243) (B1)، وما يؤكد هذه النتائج قيمة (t) التي بلغت (2.987) عند درجة حرية (1,142)(1,142) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.984)، وهذا يعني أن الزيادة بمقدار درجة واحدة في مستوى الاهتمام من قبل إدارة شركات الاتصالات العراقية في القدرة البيئية سيؤدي إلى الحد من عملية التصحر الوظيفي لديها، وما يؤكد معنوية أنموذج الانحدار قيمة (F) التي بلغت قيمتها (8.942) عند درجة حرية (1,142) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.94) وهي معنوية عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) اقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الاولى بصيغة الاثبات والتي تنص على: توجد علاقة تأثير معنوي للقدرة البيئية في التصحر الوظيفي في الشركات قيد الدراسة ($\alpha \leq 0.05$).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات، قدم الباحثان جملة من الاستنتاجات والتوصيات.

أولاً: الاستنتاجات:

1. بنيت على أساس نتائج البحث التي تم التوصل اليها، من اجل الإجابة على الأسئلة المنبثقة من إشكالية البحث واهدافه وتعرض مرتبة حسب ما تم ذكره، كالآتي:
 1. أظهرت نتائج التحليل الوصفي للدراسة إلى أن التصحر الوظيفي لدى شركات الاتصالات العراقية من وجهة نظر الباحثين تحقق مستوى أهمية متوسطة للمتغير ككل، ويفسر الباحثان تلك النتيجة إلى أن إدارة الشركات تدرس مشكلة التصحر التي تواجهها للتغلب على المعضلات الإدارية؛ ولكن هناك تدني في تقديم الوظيفة للعطاءات المرجوة والتي تلبى طموحات الإدارة إلى حد كافٍ من اجل الحد من التصحر الوظيفي. وعلى مستوى الابعاد الفرعية للتصحر الوظيفي على مستوى الشركات.
 2. كلما اهتمت إدارة شركات الاتصالات العراقية في ممارسة القدرة البيئية التي تتمثل بالقدرة على توفير الموارد واستغلالها بصورة صحيحة وتلبية الاحتياجات بالوقت المناسب سيؤدي إلى الحد من التصحر الوظيفي من حيث الشلل الوظيفي الناتج عن إعطاء الأولوية بالتعيين من ذوي القرابة والصدقاة لتحقيق مآرب شخصية على حساب الشركة.
 3. إن جهود إدارة شركات الاتصالات في الحد من التصحر الوظيفي يجب أن توفر ما يكفي من الموارد في بيئة العمل واستغلالها الاستغلال الصحيح عن طريق تعزيز علاقة الشراكة مع الموردين لضمان الديمومة في عمليات الشركة

ثانياً: التوصيات:

يتضمن هذا المحور مجموعة من التوصيات التي يقدمها البحث في ضوء الاستنتاجات التي تم ذكرها سابقاً:

١. على شركات الاتصالات العمل على الاهتمام في استثمار القدرة البيئية التي تتمثل بالقدرة على توفير الموارد واستغلالها بصورة صحيحة وتلبية الاحتياجات بالوقت المناسب، لأن ذلك سيؤدي إلى الحد من التصحر الوظيفي.
٢. حث إدارة الشركات على معالجة معضلة التصحر الوظيفي التي تواجهها والناجمة من عدة عوامل تكمن في البيئة التنظيمية.
٣. حث إدارة شركات الاتصالات العراقية؛ على تنبي عدم الإفراط في التركيز والتشديد المستمر على اتباع الإجراءات الرسمية لضمان البقاء في سوق المنافسة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. خليف، سلطان احمد، ٢٠١٢، البدانة التنظيمية والتصحر الوظيفي، مجلة دراسات، المجلد (٥)، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة.
٢. دودين، احمد يوسف، ٢٠٢٠، إدارة الاعمال الحديثة (وظائف المنظمة)، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.
٣. طالب، طالب غلوم، ٢٠١٨، اضاءات في الإدارة والتميز، السعيد للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
٤. عبدالسلام، فارس السيد، ٢٠١٧، استراتيجية التوظيف - ما لا يسع مدير التوظيف جهله، دار بيطرون للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
٥. العزاوي، نجم وحكمة، عبد الله، ٢٠١٨، استراتيجيات ومتطلبات إدارة البيئة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٦. عليما، خالد عيادة، ٢٠٢٠، الفساد الاداري وانعكاساته على التنمية المستدامة: دراسة حالة في الاردن، دار الخليج للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.
٧. الكلالدة، طاهر محمود، ٢٠١٩، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

8. Alornyeku, F. K., 2011, The Impact of Bureaucracy on Public Service Delivery: A Study of Kumasi Metropolitan Assembly, Master Thesis, the Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah, University of Science and Technology.
9. Essuman, D., Anin, E., K., Muntaka, A., 2021, Does purchasing recognition help or hinder purchasing quality performance in developing market SMEs? Effects of resource conditions, Journal of Purchasing and Supply Management, Vol. 27, Issu 5.
10. FRÂNCU, L.G., 2014. The effects of bureaucracy over the businessenvironment from Romania, Theoretical and Applied Economics, Vol. 592, No. 2.
11. Iqbal, Q. & Ahmed, N.H., 2018, Workplace spirituality and nepotism-favouritism in selected ASEAN countries the role of gender as moderator, Journal of Asia Business Studies, Vol. 14.
12. Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., Li. C., Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors The mediating roles of organizational cynicismand work alienation, Springer Science & Business Media.
13. Karimi, S., Zhakfar, Z. & Sarwary, M.I., 2020, Study of Excessive Bureaucracy in ConstructionProjects-Causes of Low Level of Competitionand Lengthy Tendering Process: A Case Study ofAfghanistan, International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT), Vol. 10.
14. Lee, J.Y., Yang, Y.S. & Park, B.I., 2020 Interplay Between Dual Dimensions of knowledge sharing within globalized chaebols: The moderating effects of organization size and global environmental munificence, International Business Review, Vol. 29, Issue. 6.

15. Magurie, E.R., 2003, Organizational Structure in American Police Agencies: Context, Complexity, and Control, state university of new york press, albani.usa
16. Mwai, G.M., Namada, J.M., Katuse, P., 2018, Influence of Organizational Resources on Organizational Effectiveness, American Journal of Industrial and Business Management, Vol. 8, No. 1.
17. Olsen, J.P., 2004, Maybe it is time to rediscover bureaucracy, IX CLAD International Congress on State and Public Administration Reform, Madrid, Spain
18. Rai, A., 2015, Organization Behaviour and Change Management, Knowledge Management and Research Organization, USA.
19. Scott, V., 2009, Conflict resolution at work for dummies, wiley publishing inc, Canada
20. Serfraz, A., Munir, Z., Mehta, A.M., Qamruzzaman, Md, 2022, Nepotism Effects on Job Satisfaction and Withdrawal Behavior: An Empirical Analysis of Social, Ethical and Economic Factors from Pakistan, Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol. 9, No. 3.
21. Wang, C.K. & Ang, B.L., 2004, Determinants of Venture Performance in Singapore, Journal of Small Business Management, Vol. 24, No. 4.
22. Wojciechowska, M., 2016, Intangible Organizational Resources, Analysis of Resource-Based Theory and the Measurement of Library Effectiveness, Palgrave Macmillan, London.
23. Zho, L., 2015, The Roles of Sectoral Moderator-A Combination of Environmental Munificence and volatility – in the relationship between corporate social responsibility and financial performance, Master Thesis, John Molson School of Business, Concordia University.