

اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية

م.م. مجبل دواي اسماعيل

المعهد التقني في العمارة

م.م. جاسم رحيم عذاري

المعهد التقني في العمارة

المستخلص :

هدف البحث التعريف باهمية الاستقرار الوظيفي ومدى تاثيره في الأداء التنظيمي للوحدات المالية والتي تعد من الجهات التنفيذية المباشرة للسياسات والتعليمات المحاسبية والمالية في المؤسسات التعليمية.

اجري البحث لعينة من الوحدات المالية في كل من كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة. بني البحث على فرضية مفادها (يتحدد مستوى الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية بمستوى الاستقرار الوظيفي للعاملين في تلك الوحدات). استخدم الباحثان الاسلوب الوصفي في الجانب النظري والتحليل في الجانب العملي. خرج البحث بجملة استنتاجات مهمة منها ان نتائج التحليل الاحصائي قد اظهرت ان الاستقرار الوظيفي ومن خلال المتغيرات المستقلة الرئيسة ترتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث. كما خرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات التي تخدم أهداف البحث.

تمهيد

ان اي منظمة مهما كان حجمها كبيرا او صغيرا فانها لا تستطيع تحقيق اهدافها التي وجدت من اجلها الا بعد ان يقوم الافراد العاملين كافة فيها بتنفيذ الاعمال المكلفين بها وعلى جميع المستويات بشكل متناسق ومنظم لبلوغ تلك الاهداف بدرجة مناسبة من الكفاءة. وبما ان أداء الافراد يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الخبرة العلمية والعملية ومدى الالمام بمهارة العمل التي تكتسب من خلال ممارسة العمل لمدة اطول.

٢) أهمية البحث

يستمد البحث أهميته مما يلي:-

- أ) أهمية العوامل الأساسية التي تسهم في الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية المختلفة.
- ب) أهمية الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المنظمات المختلفة ومدى مساهمة الاستقرار الوظيفي للعاملين في رفع مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.
- ج) إمكان استفادة الباحثين والاكاديميين والمهتمين في المنظمات المختلفة بما سيتوصل إليه البحث من نتائج.

٣) أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهميته تتحدد الأهداف المتوخاة من معالجتها بما يلي :-

- أ) التعرف على موضوع الاستقرار الوظيفي وأثره في مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية من خلال تحليل مفهوم الاستقرار وأهميته والتعرف على مكوناته وابعاده وعلاقته ووجهات نظر الباحثين المختلفة عنه.
- ب) تشخيص مستوى أهمية المتغيرات الفرعية للاستقرار الوظيفي والأداء التنظيمي للمنظمات موضوع البحث.
- ج) اختبار اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المنظمات موضوع البحث.

٤) حدود البحث

- أ) يتحدد البحث من الناحية النظرية في تحليل مفهوم واهمية وابعاد الاستقرار الوظيفي والأداء التنظيمي والعلاقة بينهما.
- ب) يتحدد مستوى الاستقرار الوظيفي في مجموعة متنوعة من العوامل او المكونات ، وقد اعتمد الباحثان ثلاثة عوامل مهمة تسهم في عملية الاستقرار الوظيفي للأفراد العاملين هي (العوامل لشخصية،العوامل التنظيمية والعوامل المرتبطة بطبيعة العمل نفسه) وطبقها الباحثان في اثر كل عامل أو متغير من هذه المتغيرات الثلاثة بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.

ج) اقتصر البحث على مؤسسات التعليم العالي في محافظة ميسان وهي كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة وهي من المؤسسات المهمة في المحافظة ومن خلال استطلاع آراء العاملين في الوحدات المالية في هذه المؤسسات وللمدة الممتدة من (١/٨/٢٠١٢ - ٣١/١/٢٠١٣).

٥) فرضية البحث

الفرضية الرئيسة للبحث (يتحدد مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوى الاستقرار الوظيفي للعاملين في تلك الوحدات). وتتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:-
أ) الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل الشخصية والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.
ب) الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل التنظيمية والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.
ج) الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المرتبطة بطبيعة العمل نفسه والأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.

٦) الأسلوب العلمي للبحث

أ) أسلوب جمع البيانات وتصميم استمارة الاستبانة

اعتمد الباحثان في اغناء الجانب النظري وبعض مجالات الجانب التطبيقي للبحث على الكتب والدوريات العربية والاجنبية وشبكة المعلومات (الانترنت) فضلا عن آراء الاساتذة والمتخصصين ميدانيا في المنظمات موضوع البحث.
وفي الجانب التطبيقي اعتمدت استمارة الاستبانة كوسيلة رئيسه لجمع البيانات اذ وزعت على موظفي الوحدات المالية في كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة وواقع (٤٠) استمارة موزعة تم استرداد (٣٦) استمارة منها فقط.

تكونت استمارة الاستبانة من قسمين : تضمن القسم الاول معلومات شخصيه عن العينه موضوع البحث. اما القسم الثاني فقد تضمن مجموعة من الاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث وهي جزئين يتعلق الجزء الاول بقياس مستوى الاستقرار الوظيفي وهو واقع (١٥ سؤالا) ويتعلق الجزء الثاني بقياس

مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية وهو بواقع (٩ اسئله) وقد صممت الاستمارة بالاستعانة بالدراسات (التويم، ٢٠٠٥)، (الدوسري، ٢٠٠٥) و(البياتي، ٢٠١٠) لبعض فقرات الاستقرار الوظيفي فضلا عن وجهات نظر الباحثين في الفقرات الاخرى وبما يتناسب مع متغيرات وطبيعة البحث. عرضت استمارة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وبناء على الملاحظات العلمية التي تقدموا بها حول الاستمارة ومدى وضوح فقراتها للعينة موضوع البحث أجريت عليها التعديلات اللازمة إما اختبار الثبات فقد تم على طريقة التجزئة النصفية وذلك بتجزئة فقرات الاستمارة إلى مجموعتين من الفقرات الفردية والزوجية وإجراء اختبار الثبات في ما بينها على وفق طريقة (سيبرمان - براون). إذ بلغ معامل الثبات (٠,٧٧٥).

وقد تم استخدام مقياس (ليكارت) الخماسي لقياس قوة الفقرات كونه يمتاز بالدقة في تحديد درجات الاجابه.

ب) اساليب القياس والتحليل

يهدف معالجة البيانات احصائيا، ومن اجل التوصل الى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث واختبار فرضياته فقد اعتمد الباحثان على مجموعة من الاساليب الاحصائية هي:-

- متوسط الاتجاه والوزن المؤي المرجح والترتيب لغرض تحديد مستوى أهمية الفقرات الفرعية والمتغيرات الرئيسية للبحث.
- الانحدار المتعدد للمتغير الرئيس المعتمد على المتغيرات الفرعية للمتغيرات المستقلة الرئيسية لغرض تحليل العلاقات الارتباطية للمتغيرات وقياس قوة العلاقة بين المتغيرات ونسبة تفسير المتغيرات المستقلة للتغيير في المتغير المعتمد، فضلا عن اختبار الفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية للبحث.

٧) مجتمع وعينة البحث

تم اختيار مؤسسات التعليم العالي في محافظة ميسان مجتمعا للبحث لما لهذه المؤسسات التعليمية الكبيرة من دور واضح وحيوي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وما يتطلب ذلك من إعطاء هذه المؤسسات اهتماما واضحا من قبل الإدارات والباحثين لكي تستطيع تأدية دورها المطلوب. وقد تمثلت عينة البحث بالعاملين في الوحدات المالية وتم اختيار عينة عشوائية من عينة البحث.

شكلت نسبة (٧٠%) وقد تم توزيع (٤٠) استثمارا استبانته وبلغ عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة (٣٦) استثمارا إي إن نسبة الاستجابة بلغت (٩٠%) من مجموع الاستثمارات الموزعة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

اولا : الاستقرار الوظيفي

١) مفهوم الاستقرار الوظيفي

عرف (المبارك ٢٠١١, <http://www.google.com>) الاستقرار الوظيفي على انه (الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي والذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة).

وأن سمة العصر أصبحت قائمة على عدم الاستقرار وذلك لكون الوضع الاقتصادي يؤدي دورا كبيرا في عدم الاستقرار الوظيفي ويعزو اختصاصي علم الاجتماع الاقتصادي حسام عايش الأمر إلى ما يأتي:-

أ- أن المنظمات نفسها أصبحت تمر، دوما، في حالة تغيير، وتعاني من ركود، ما يدفعها إلى استقطاب الموظف لاختراع "وظيفة المهمة"، والتي ما إن تنتهي حتى ينتهي دور الموظف .
ب- إن ما يدفع الموظف باستمرار للبحث عن وظائف جديدة لزيادة الدخل ومحاولة العثور على وظيفة تؤمن له الاستقرار الوظيفي.

ج- أن اختلاف المنظمات، وطبيعة الظروف، ومتطلبات الوظائف، كلها تؤدي إلى التنقل بين هذه الوظائف، وينبغي على المنظمات أن تؤمن الاستقرار الوظيفي في مقرها، وأن تؤمن، أيضا، الراتب المناسب، وضرورة حماية فترة التجربة للموظف الجديد بمظلة القانون.

ويؤكد أهمية تركيز المنظمات على توفير الحوافز للموظف، لزيادة الإنتاجية، ويكون ذلك من خلال تأمين الأجواء المريحة، وضمان حق الموظف العام والقانوني.

وبضيف أن عدم الاستقرار الوظيفي، وشعور الموظف بأنه بحاجة إلى تغيير وظيفته، يترتب عليهما عدم الولاء للمنظمة التي يعمل بها، ما يجعله يفتقد الإحساس بالأمان الوظيفي، فضلا عن انخفاض نوعية المعرفة لديه (sawsan.moukhal@alghad.jo.2010) (<http://www.google.com>)

أما ((عبد الله، ٢٠١٢، <http://www.google.com>)). يرى أن أسباب عدم الاستقرار الوظيفي تعود إلى ما يأتي :

أ- انتشار الآفة التي يشتكي منها الجميع ولا يراد لها إن تنتهي وهي آفة الفساد والواسطة المستشرية بأجهزة الدولة.

ب- شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل.

ج- ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.

د- عدم الإنصاف في منح الدورات التدريبية أو عدم وجود دورات تدريبية مهنية في الكثير من جهات العمل .

هـ - عدم الإنصاف في منح الأيفادات والبعثات الدراسية خارج القطر للموظفين.

و- ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي الموظف وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.

ز- الخلط بين الموظف الجيد والموظف غير الجيد أو الفاشل والذي يخلق شعور عدم الاستقرار للموظف الجيد.

ويعد الاستقرار الوظيفي من اهم درجات الرضا التي يصل اليها اي موظف في مجال

عملة او نطاق العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومرؤوسيه، التطور المهني المستمر، وجود

الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والابداع والتميز .

ويرى العنزى ان الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا ويعرف الرضا بانه مفهوم سلوكي

يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره فيها، وما

تحققه له الوظيفه من اشباع لحاجاته المتعدده التي يرغب في ان يشبعها قياسا بادائه للوظيفة (العنزى

١٩٨٥: ٢٤)

يعني ان الباحثين ضد فكرة التغيير ولكن التغيير الضروري يجب ان يكون مخططاً له وليس تغييراً عشوائياً.

اذ ان التغيير والتحديث يعد سمة من سمات الحضارة للعالم المتقدم، فهو يمس الافراد والمؤسسات دون استثناء ويعرف التغيير على انه (احداث تعديل في اهداف وسياسات الادارة او في اي عنصر من عناصر العمل التنظيمي مستهدفة احد امرين هما ملاءمة اوضاع وواجه نشاط جديد يحقق للمنظمة سبقاً عن غيرها) او هو ادخال تحسين وتطوير على المنظمة بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي، بحيث تتمكن من تحقيق اهدافها بشكل افضل (اللوزي، ٢٠٠٢: ٢٢٤-٢٢٥).

وعرفه فريتش وبيبل على انه (نشاط طويل الأمد يستهدف تحسين قدرة المنظمة على حل مشكلاتها وتجديد ذاتها عن طريق احداث تطوير شامل في المناخ السائد بالمنظمة وبمعاونة وكيل التغيير الذي يقنع المنظمة بالافكار الجديدة) (الدهان، ١٩٨١: ١١٢).

وان التغييرات المستهدفة في المنظمة قد تشمل التغييرات التكنولوجية ، تغييرات الخدمات المقدمة ، تغييرات الهيكل والنظم وتغييرات الأفراد (Dafit, 2001: 254-255).

وان التغيير المخطط هو التغيير الذي يتم باتباع خطه معينه لحدود التغيير وأهدافه ونتائجه ويكون عادة تغييراً سريعاً نسبياً ذو هدف موحد ومنسق الجوانب وتقوم به جهه مركزية (الاعرجي، ١٩٧٥: ١٩٨).

اما التغيير التلقائي فهو التغيير الذي يتم بدون التخطيط له مسبقاً اي انه يرجع الى تدخل مجموعة من العوامل الطبيعية او البايولوجيه او الديموغرافيه او نتيجة لكل هذه العوامل او بعضها (راشد، ١٩٨١: ٥٩). فهو اذن تغيير عشوائي لا يمكن التنبؤ بنتائجه.

وان التغيير في المجال الاداري يسهم في تحقيق التطوير الاداري من خلال تحسين مستوى الأداء، تشجيع روح الفريق وتحسين التعاون، تقليل دوران العمل، التحديث في مجال العمل، تنمية الموارد البشرية ، تحقيق التوازن التنظيمي، ترشيد النفقات، تطبيق المنهج العلمي في اتخاذ القرارات وتطوير وتنمية أنماط السلوك الإنساني (اللوزي، ٢٠٠٢: ٢٢٤-٢٢٥).

وتقسم الحوافز إلى:-

أ) حوافز مادية

تشكل الحوافز المادية دافعا مهما مادام المال هو الوسيلة الوحيدة للحصول على السلع والخدمات المختلفة لإشباع الحاجات الضرورية فضلا عن كونه وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية والذاتية في ظل معظم النظم الاقتصادية.

ب) حوافز غير مادية

وهي ترتبط بالحاجات العليا للفرد أي بحاجاته الذاتية وحاجته لتحقيق الذات وذلك من خلال توفير (المناخ اللازم لثقة الإدارة وتقديرها له، العلاقات الجيدة بينه وبين الإدارة، وكذلك بينه وبين زملائه والفرص اللازمة لإظهار امكاناته وقابلياته للإبداع) (ناجي، ١٩٧٨: ٤٣).

وبما ان الحاجات يمكن تصنيفها حسب اهميتها الى حاجات فسيولوجية اولية، حاجات اجتماعية ونفسية او ثانوية حسب تصنيف (كيث ديفيز ١٩٧٤) فان نظام الحوافز الفعال هو الذي يعمل على اشباع الحاجات حسب اهميتها بالنسبة للفرد وذلك لكي ينال رضا العاملين ورغبتهم بالتالي يحقق الاستقرار الوظيفي ويرفع كفاءة الأداء (جواد، وآخرون، ١٩٩٢: ١٥٠-١٥٤).

وان قابلية الحوافز في تحقيق منفعة معينة للفرد تتحدد في عاملين:-

أ- مدى اتفاق الحافز مع الحاجة الملحة لدى الفرد .

ب- مقدار الحافز فكلما زادت مقادير الحوافز المعطاه (بفرض اتفاق هذه الحوافز مع حاجات الفرد) زاد اثرها وفعاليتها في تحريك دافعية الفرد للحصول على هذه الحوافز (عاشور، ١٩٨٦: ١٠٤).

وتترتب على عدم ملاءمة الاجور والحوافز نتائج خطيرة فمن ناحية يستغل القطاع الخاص الفرصة لاغراء الكفاءات الموجودة بالمنظمات الادارية للعمل لديه باجور عالية ،مستهدفا بذلك تدعيم نفسه، والتشكيك في عدالة الدولة تجاه العاملين فيها وخاصة في المنظمات الاقتصادية وهذا يؤدي الى مزيد من التدهور في قدرات الجهاز الاداري. ومن ناحية اخرى يسعى افراد الجهاز الاداري الى الجمع بين وظائفهم وعمل اخر في غير اوقات العمل الرسمي بغرض زيادة دخولهم، وهذا يؤدي الى ارهاقهم، ومن ناحية اخرى يشرع بعض افراد الجهاز إلى الهجرة خارج المنظمة (الأعرجي ، وآخرون، ١٩٨٢: ٣٣-٣٤).

ثانياً: الأداء التنظيمي

(١) مفهوم الأداء التنظيمي

يعد الأداء التنظيمي من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الأداء وتنوعه.

يعرف الأداء التنظيمي بأنه قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة (كريدي، <http://www.google.com>).

كما يعرف على أنه (قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفوءة وفعالة) (Dafit, 2001:120). ومن أهم الموارد المتاحة التي يجب استخدامها بطريقة كفوءة وفعالة هم العاملون لذلك فإن الأداء التنظيمي يمثل المخرجات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمة عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهمات وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات.

لذلك ترى (برنو طي، ٢٠٠١: ٣٧٨) أن الأداء التنظيمي هو عملية تقدير جهد أو عمل كل فرد من العاملين خلال مدة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه.

(٢) أهمية الأداء التنظيمي

يعد أداء الافراد العاملين من العوامل الاساسية في تحقيق هدف المنظمة الذي وجدت من اجله وان تحقيق هدف المنظمة لا يعد انعكاساً لقدرات ودافعية كل فرد على حدة وانما هو انعكاس لاداء القسم او المنظمة ذاتها كوحدة واحدة.

وتبرز اهمية الاداء في عملية التطور للدول الرأسمالية او الاشتراكية لما لها من دور مهم وفعال في تحقيق اهدافها المختلفه من جهه ويوصفها من اهم المؤشرات الاقتصادية التي يعتمدها الاقتصاديون والاداريون في دراساتهم المختلفه التي تساعد على نمو وتطور الوحدات الاقتصادية من جهه اخرى، اذ ان الاهتمام بها وزيادتها يساعد في تقديم الخدمات وخلق التراكمات التي تساعد على النمو والتطور بشكل متوازن وتساعد في تحقيق الأهداف (جاسون، وآخرون، ١٩٨٨: ٥٢-٥٣).

- وعرف(خالد العامري،٢٠٠٠) إدارة الأداء (بأنها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد بطريقة يمكن من خلالها ضمان توحيد أهداف المنظمة والفرد قدر المستطاع وان إدارة الأداء الناجحة والفعالة ينبغي إن يتم من خلالها التوصل إلى النتائج الآتية:-
- أ- تكامل أهداف المنظمة التي يتم وضعها من قبل الادارة العليا مع اهداف الافراد العاملين.
- ب- قدر اكبر من الوضوح بشأن اهداف المنظمة وما تطمح إلى تحقيقه.
- ج- تطوير ما يطلق عليه ثقافة الاداء التي تؤدي الى التوافق مع الاجراءات القياسية.
- د- إنشاء نوع من الحوارالمستمر بين الادارة والموظفين وما ينتج عن ذلك من تأكيد اكبر على احتياجات الافراد.
- هـ- تطوير بيئة عمل تعليمية اكثر انفتاحا يتم من خلالها تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير الثقافة التعليمية.
- و-جعل المنظمة جهة فاعلة اذ يتم القيام ببعض الاشياء والتوصل الى بعض النتائج التي تشجع التطوير الذاتي. (الحبيشي،٢٠٠٨ <http://www.google.com>).

٣) العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي

من أهم العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي ما يأتي:- (كريدي، <http://www.google.com>).

أ- غياب الأهداف المحددة

فالمنظمه التي لا تمتلك خططا تفصيليه لعمليها واهدافها، ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا،فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذي الأداء الضعيف.

ب- عدم المشاركة في الإدارة

ان عدم مشاركة العاملين في المستويات الادارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يسهم في وجود فجوه بين القيادة الإدارية والموظفين، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة.

ج- اختلاف مستويات الأداء

من العوامل المؤثرة في أداء الموظفين عدم نجاح الاساليب الادارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز بينهم حسب مستوى الأداء.

د- مشكلات الرضا الوظيفي

فالرضا الوظيفي يعد من العوامل الأساسية المؤثرة في مستوى الأداء التنظيمي للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية أو الشخصية للموظف. ويتأثر الأداء التنظيمي بجملة من العوامل الداخلية والخارجية منها (العربي، ٢٠١٢، <http://www.google.com>).

- العوامل الفنية وتشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي وظروف وأساليب العمل.
- العوامل الإنسانية وتشمل ألقدره على الاداء التي تاتي من خلال المعرفة والخبرة والتعلم فضلا عن التدريب والمهارة والقدرة الشخصية والرغبة في العمل.
- ومن العوامل الأخرى أيضا خصائص العمل، نظام الرقابه، نظام الحوافز والأجور والخصائص الديموغرافية.

٤) علاقة الاستقرار الوظيفي بالأداء التنظيمي

أن استقرار وثبات العاملين في مكان عملهم واختصاصاتهم المتدربين عليها ، امر مهم بل هو مكمل لاهمية كفاءة الاداء ورفعها.

لذلك يرى كل من (Miller and bromily,1990:751) ان الاداء هو تعبير عن كيفية استخدام المؤسسة لمواردها المالية والبشرية واستغلال هذه الموارد بالشكل الذي يمنحها القدرة على تحقيق الاهداف المطلوبه او التي تسعى الى تحقيقها.

ومن الملاحظ عندما لا يتوافر للعاملين في القطاع العام ما يمكن تأمينه في القطاع الخاص من ناحية المكانة او الرواتب فان ارتفاع نسبة التجديد في الوظيفة يكون بصورة كبيرة، اذ انها تصل الى

نسبة ٢٥% وان تأثير ارتفاع نسبة التجدد في الوظيفة العامة في مجال التدريب يؤثر بصورة مباشرة في كفاءة الاداء وكذلك يزيد من جهود المسؤولين عن التدريب ويعقد مهمتهم (الحلبي، ١٩٧٣: ١٣٤)،

وكلما زاد رضا الفرد عن عمله، زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية، وهناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى انه كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض ، وان المبدأ الاساسي الذي يتخلل العلاقات الانسانية هو ان هناك علاقة ايجابية بين الشعور بالرضا عن العمل وبين معدلات الاداء(السلمي، ١٩٧٥: ٢٤٣).

لذلك يرى الباحثان ان المؤسسة الناجحة والتي تسعى الى تحقيق معدلات عالية في الاداء التنظيمي في جميع المجالات يجب ان تمتلك القدرة على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين وامكان تطويرهم باستمرار لغرض الاستجابة لاحتياجاتهم الوظيفية.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

اولاً: تحديد اهمية المتغيرات من وجهة نظر افراد العينة
 (١) تحديداً اهمية الفقرات لمتغيرات الاستقرار الوظيفي

جدول رقم (١)

ت	مضمون الفقرات	متوسط الاتجاه	الانحراف المعياري	الوزن المئوي المرجح %	الترتيب
١	لا أستطيع اتخاذ القرار المناسب الذي يتعلق بمستقبلي الوظيفي	٣,٣٠٧	١,١٤٢	٦٦,١٤	السادس
٢	لا اطمئن كثيراً على مستقبلي الوظيفي	٣,٣٠٧	١,٠٦٤	٦٦,١٤	السادس
٣	اشعر بعدم الثقة في علاقتي مع زملائي في العمل	٣,٨٣٣	١,٠٨٢	٧٦,٦٦	الاول
٤	غالباً ما يسيطر علي شعور بالرغبة في ترك الوظيفة	٣,٥٠٠	١,١٥٩	٧٠,٠٠	الثالث
٥	اشعر ان مسؤوليتي الاجتماعية تؤثر سلباً باستقراري في الوظيفة	٣,٢٥٠	١,١٨٠	٦٥,٠٠	السابع
٦	التعليمات التي اتلقاها تصدر من أكثر من مسؤول واحد	٣,٣٣٣	١,٠٩٥	٦٦,٦٦	الخامس
٧	يتم تكليفي بمهام وواجبات في الدائرة اشعر انها غير ضرورية	٣,٥٠٠	١,٠٠٠	٧٠,٠٠	الثالث
٨	غالباً ما يتم التقييم في الدائرة على اساس شخصية وغير موضوعية	٣,٠٢٨	١,٣٢٠	٦٠,٥٦	العادي عشر
٩	تطبق الدائرة انظمة حوافز عادلة للمنتسبين	٣,١٣٩	١,١٧٥	٦٢,٧٨	التاسع
١٠	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع الجهد الذي ابذله	٣,١٩٤	١,١١٧	٦٣,٨٨	الثامن
١١	الواجبات التي اقوم بها تفوق امكانياتي وقدراتي في العمل	٣,٤١٧	١,٠٢٥	٦٨,٣٤	الرابع
١٢	غالباً ما اشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي اقوم به	٢,٩٤٤	١,٣٢٠	٥٨,٨٨	الثاني عشر
١٣	لا تتوفر فرصة عمل اخرى خارج الدائرة افضل من الوظيفة التي اعلم بها	٣,٠٨٣	١,٤٢٢	٦١,٦٦	العاشر
١٤	المهام والواجبات التي اكلف بانجازها غالباً ما تكون غير واضحة	٣,٨٠٦	٠,٧٨٦	٧٦,١٢	الثاني
١٥	ما انجزته من نجاح في عملي لا يحقق الكثير من طموحاتي	٢,٣٣٣	١,١٧١	٤٦,٦٦	الثالث عشر

أظهرت نتائج تحليل إجابات أفراد العينة باستخدام متوسط الاتجاه وكما موضح في الجدول (١) إن الفقرات (٣ الثقة في العلاقة مع زملاء العمل)، (٤ الوضوح في المهمات والواجبات)، (٧ أهمية وضرة المهمات والواجبات المكلفين بها)، (٤ الشعور بالرغبة في ترك الوظيفة) قد جاءت بالمراتب الثالث الاولى اذ سجلت متوسطات اتجاة هي على التوالي (٣.٨٣٣، ٣.٨٠٦، ٣.٥٠٠، ٣.٥٠٠) وهذه المتغيرات تمثل اتجاها ايجابيا جيدا وهي الاكثر اهمية في التأثير من بين المتغيرات الخمسة عشر في تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي في المنظمات عينة البحث.

وقد جاءت الفقرات (١١ مدى انسجام الواجبات مع الامكانيات والقدرات في العمل)، (٦ التعليمات التي تصدر هل هي اكثر من طرف واحد)، (٢ الأطمئنان على المستقبل الوظيفي)، (١ اتخاذ القرار المناسب الذي يتعلق في المستقبل الوظيفي)، (٥ أثر المسؤوليات الاجتماعية على الاستقرار الوظيفي)، (١٠ تناسب الراتب مع الجهد المبذول)، (٩ تطبيق الدائرة أنظمة حوافز عادلة للمنتسبين)، (١٣ توفر فرصة عمل اخرى خارج الدائرة افضل من الوظيفة التي اعمل بها)، (٨ تقييم الدائرة للمنتسبين) في المراتب من (٤-١١) على التوالي وجميعها تعكس اتجاها ايجابيا واضحا ايضا في تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر افراد العينة.

في حين ان الفقرتين (١٢ أشعور بالملل بسبب العمل الروتيني)، (١٥ تحقيق الطموحات من خلال ما انجز من نجاح في العمل) قد جاءت في المرتبتين الاخيرتين اذ سجلنا متوسط اتجاه يعكس الاتجاه السلبي الذي يتعارض مع الاتجاه الذي توقعه الباحثان عن أهمية الاستقرار الوظيفي في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية.

ويلاحظ من الجدول (١) ان المتغير الرئيس (العوامل الشخصية) الذي فقراته الفرعية من (١-٥) يحتل المرتبة الأولى من حيث الاهمية اذ سجل متوسط اتجاه رئيس مقداره (٣.٤٣٩) يليه في المرتبة الثانية المتغير الرئيس (العوامل التنظيمية) وفقراته الفرعية من (٦-١٠) الذي سجل متوسط اتجاه رئيس مقداره (٣.٢٣٩) أما المتغير الرئيس (العوامل المرتبطة بطبيعة العمل) الذي فقراته الفرعية من (١١-١٥) فقد حل بالمرتبة الثالثة من حيث الاهمية اذ سجل متوسط اتجاه رئيس مقداره (٣.١١٧) وان المتغيرات الرئيسة الثلاثة تمثل اتجاها ايجابيا واضحا نسبيا وهي تعكس المستوى الواضح لاهمية هذه المتغيرات في تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة.

وعلى وفق ما تقدم من تحليل فان المتغيرات الرئيسية الثلاثة ومن خلال فقراتها الفرعية الخمسة عشر تعكس بمضمونها الاجمالي مستوى اهمية هذه المتغيرات وهي تؤشر ايضا مدى ادراك العاملين في الوحدات المالية لاهميتها في تشكيل وتعزيز مستوى الاستقرار الوظيفي.

(٢) تحديد اهمية الفقرات الفرعية لمتغيرات الاداء التنظيمي

جدول رقم (٢)

ت	مضمون الفقرات	متوسط الاتجاه	الانحراف المعياري	الوزن المنوي المرجح %	الترتيب
١٦	اجراءات صرف الرواتب مرنة ومناسبة جدا لظروف عمل المنتسبين	٤,٠٢٨	٠,٩١٠	٨٠,٥٦	الاول
١٧	الكادر المالي مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لاحتياجات الوحدة المالية	٣,٧٧٨	١,٢٢٢	٧٥,٧٦	الرابع
١٨	تمارس وحدة التدقيق دورا ايجابيا في سرعة انجاز المعاملات المالية	٣,٧٧٨	٠,٨٣٢	٧٥,٧٦	الرابع
١٩	لا تعاني الوحدة المالية من مشكلات فنية وادارية في طريقة تمويل الدائرة	٣,٣٨٩	١,١٥٣	٦٧,٧٨	السادس
٢٠	تستجيب لجنة المشتريات في ادائها وامكاناتها لاحتياجات الاقسام والوحدات في الدائرة	٤,٠٠٠	٠,٦٣٢	٨٠,٠٠	الثاني
٢١	كادر التدقيق مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لمتطلبات عملية التدقيق والرقابة الداخلية	٣,٧٧٨	٠,٩٦٠	٧٥,٧٦	الرابع
٢٢	التعاون والتنسيق بين الوحدة المالية والاقسام والوحدات كافة على احسن ما يرام	٣,٧٥٠	٠,٩٦٧	٧٥,٠٠	الخامس
٢٣	تستقطب الدائرة الكادر المتميز وتحفظ به	٣,٧٧٨	١,١٤٩	٧٥,٧٦	الرابع
٢٤	العاملون ضمن الوحدة المالية يعملون كفريق واحد	٣,٨٨٩	١,١١٦	٧٧,٧٨	الثالث

أظهرت نتائج تحليل إجابات أفراد العينة باستخدام متوسط الاتجاه وكما موضح في الجدول (٢) ان الفقرتين (١٦) إجراءات صرف الرواتب مرنة ومناسبة جدا لظروف عمل المنتسبين، (٢٠) تستجيب لجنة المشتريات في ادائها وامكاناتها لاحتياجات الاقسام والوحدات في الدائرة) قد جاءتا في المرتبتين الاولى والثانية اذ سجلتا متوسط اتجاه على التوالي (٤,٠٢٨، ٤,٠٠٠) وهذا يعني ان هذين المتغيرين

يمثلان اتجاهها ايجابيا عاليا وهما الاكثر اهمية في التأثير من بين المتغيرات التسعة مما يؤكد اهميتها الواضحة في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المنظمات عينة البحث. وقد جاءت الفقرات (٢٤) العاملون ضمن الوحدة المالية يعملون كفريق واحد)، (١٨) تمارس وحدة التدقيق دورا ايجابيا في سرعة انجاز المعاملات المالية)، (٢١) كادر التدقيق مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لمتطلبات عملية التدقيق والرقابة الداخلية)، (٢٣) تستقطب الدائرة الكادر المتميز وتحفظ به)، (١٧) الكادر المالي مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لاحتياجات الوحدة المالية)، (٢٢) التعاون والتنسيق بين الوحدة المالية والاقسام والوحدات كافة على احسن ما يرام)، (١٩) لا تعاني الوحدة المالية من مشكلات فنية وادارية في طريقة تمويل الدائرة). في المراتب من (٦-٣) وهي تمثل اتجاهها ايجابيا واضحا ايضا من وجهة نظر افراد العينة في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المنظمات عينة البحث. وعلى وفق ما تقدم من تحليل فان متغير الاداء التنظيمي ومن خلال فقرات الفرعية التسعة تفسر بمضمونها الاجمالي مستوى اهمية هذه الفقرات وهي تؤثر ايضا مدى ادراك العاملين في الوحدات المالية لاهميتها في تشكيل وتعزيز مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية من وجهة نظر افراد العينة.

ثانيا: تحليل العلاقات الارتباطية للمتغيرات

جدول رقم (٣) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C1-C5) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل الشخصية)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R ² معامل التحديد	r m الارتباط	F الجدولة
الانحدار	٥	٥,٦٦١	١,١٣٢	٣,٢٥٠	٪٣٥	٠,٥٩	٢,٥٣
الخطأ	٣٠	١٠,٤٥١	٠,٣٤٨				
المجموع	٣٥	١٦,١١١					

اظهر تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C1-C5) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل الشخصية) في الجدول (٣) ان قيمة معامل التحديد (R²) بلغت

(٣٥%) وهذا يعني ان المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل الرئيس (العوامل الشخصية) تفسر وتشارك بنسبة (٣٥%) في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية. وقد اتضح من الجدول (٣) ايضا ان قيمة (F المحسوبة) بلغت (٣,٢٥٠) وهي اعلى من قيمة (F المجدولة) بمستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥ - ٣٥) وبالغة (٢,٥٣) مؤكدة معنوية نموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الاولى (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل الشخصية و مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية).

جدول رقم (٤) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C6-C10) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل التنظيمية)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	r m الارتباط	F المجدولة
الانحدار	٥	٣,٧٤١	٠,٧٤٨	١,٨١٥	٢٣%	٠,٤٨	٢,٥٣
الخطأ	٣٠	١٢,٣٧٠	٠,٤١٢				
المجموع	٣٥	١٦,١١١					

اظهر تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C6-C10) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل التنظيمية) في الجدول (٤) أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (٢٣%) وهذا يعني أن المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل الرئيس (العوامل التنظيمية) تفسر وتشارك بنسبة (٢٣%) في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية. وقد اتضح من الجدول (٤) ايضا ان قيمة (F المحسوبة) بلغت (١,٨١٥) وهي اقل من قيمة (F المجدولة) بمستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥ - ٣٥) البالغة (٢,٥٣) مؤكدة عدم معنوية نموذج العلاقة وعدم صدق الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل التنظيمية ومستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية).

جدول رقم (٥) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C11-C15) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل المرتبطة بطبيعة العمل)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	r m الارتباط	F الجدولة
الانحدار	٥	٥,٧٧٢	١,١٥٤	٣,٣٥٠	٪٣٦	٠,٥٩٩	٢,٥٣
الخطأ	٣٠	١٠,٣٧٩	٠,٣٤٥				
المجموع	٣٥	١٦,١١١					

اظهر تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C11-C15) للمتغير المستقل الرئيس (العوامل المرتبطة بطبيعة العمل) في الجدول (٥) إن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (٣٦%) وهذا يعني أن المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل الرئيس (العوامل المرتبطة بطبيعة العمل) تفسر وتشارك بنسبة (٣٦%) في تحديد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية.

وقد اتضح من الجدول (٥) أيضا إن قيمة (F المحسوبة) بلغت (٣,٣٥٠) وهي اعلى من قيمة (F الجدولة) بمستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥ - ٣٥) وبالقيمة (٢,٥٣) مؤكدة معنوية نموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المرتبطة بطبيعة العمل ومستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية).

جدول رقم (٦) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات المستقلة الرئيسة (العوامل الشخصية ، العوامل التنظيمية، العوامل المرتبطة بطبيعة العمل)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	r m الارتباط	F الجدولة
الانحدار	٣	٤,٦٨٠	١,٥٦٠	٤,٣٦٧	٪٢٩	٠,٥٢٩	٢,٩
الخطأ	٣٢	١١,٤٣١	٠,٣٥٧				
المجموع	٣٥	١٦,١١١					

- المالية لأهميتها في تشكيل وتعزيز مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية من وجهة نظر أفراد العينة.
- (٣) أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان العوامل الشخصية ترتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية مما يعني ان هذه العوامل تسهم بشكل واضح في تفسير مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.
- (٤) أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان العوامل التنظيمية لا ترتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية مما يعني ان هذه العوامل لا تسهم بشكل واضح في تفسير مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.
- (٥) أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان العوامل المرتبطة بطبيعة العمل ترتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية مما يعني ان هذه العوامل تساهم بشكل واضح في تفسير مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.
- (٦) كما أظهرت نتائج التحليل الاحصائي بان الاستقرار الوظيفي ومن خلال متغيراته الرئيسة يرتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية وهذا يعني ان الاستقرار الوظيفي بشكل عام يسهم بشكل واضح في تفسير مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث.

ثانيا : التوصيات

- (١) من اجل التخلص من الروتين والملل في العمل الوظيفي في الوحدات المالية فيجب تدريب وتطوير العاملين في دورات داخلية وخارجية وذلك من اجل تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين وتطوير المهارات العامة لديهم وتحسين فعاليتهم مما يشعر العاملين برغبة اكثر في العمل واستعداد اكثر لتقبل العمل الوظيفي والمهام المتنوعة والجديدة.
- (٢) يجب النهوض باستمرار بمستوى العاملين في الوحدات المالية من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للوظيفة والتقدم وبما يشعر باستمرار ان طموحاتهم الوظيفية تؤخذ بنظر الاعتبار من قبل المؤسسة.

٣) يجب البحث باستمرار عن الفرص المناسبة لتحقيق طموحات العاملين في الوحدات المالية وزيادة رغبتهم في العمل بما يتناسب مع العمل المنجز لديهم ومستوى التقويم السنوي الذي يحصلون عليه في توفير فرص الدراسة مثلا والمكافآت المالية والمعنوية والترقيات في العمل وايضا من خلال الدخول في دورات تدريبية خارجية تسهم في رفع معنويات وإمكانات العاملين نحو الأداء الأفضل.

٤) ينبغي على المؤسسات التعليمية إن تبحث باستمرار عن العوامل والأجواء المناسبة التي تؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين في الوحدات المالية والتي تنعكس بأثر ايجابي على الاستقرار الوظيفي لديهم .

المصادر

أولا : المصادر العربية

أ . الكتب:

- ١) الاعرجي، عاصم والجميبي، فؤاد والدوري، حسين وعثمان، محمد مختار، (١٩٨٢) "نظريات التطوير الإداري"، الطبعة الأولى،.
- ٢) ألولزي، موسى، (٢٠٠٢) "النتمية الإدارية"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان،.
- ٣) برونوطي، سعاد نايف (٢٠٠١) "ادارة الموارد البشرية- ادارة الأفراد" والطبعة الأولى، دار الكتب للطباعة والنشر، عمان.
- ٤) جاكسون، وآخرون، (١٩٨٨)، نظريات التنظيم ، منظور كلي للإدارة، ترجمة خالد حسن رزوق ، المملكة العربية السعودية ، مطبعة معهد الإدارة العامة.
- ٥) جواد، شوقي ناجي ، الرحيم، ايام محمود، وهيب، رضا عبد الرزاق (١٩٩٢) "مبادئ الإدارة"، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل،.
- ٦) الحلبي، حسن، (١٩٧٣) "تدريب الموظفين"، منشورات عينات، بيروت،.
- ٧) الدوري، حسين " (غير مؤرخ)، الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق"، مطبعة العاصمة ، بالقاءرة ،.

- ٨) السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش (٢٠٠٠)، "إدارة الموارد البشرية"، مكتبة دار العلم ، بغداد.
- ٩) السلمي، علي، (١٩٧٥) "السلوك الإنساني في الإدارة"، مكتبة غريب، القاهرة.
- ١٠) عاشور، احمد صقر (١٩٨٦) "إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي" ، مركز الكتب الثقافية.
- ١١) ناجي، عاملة محسن (١٩٧٨) "نظم الحوافز في المنشآت الصناعية"، الطبعة الأولى، مطبعة العاني ، بغداد.

ب (المقالات والدوريات والرسائل:

- ١) الاعرجي، عاصم، (١٩٧٥) "مقاومة التغيير والتخطيط للتطوير الإداري"، مجلة العلوم الإدارية ، القاهرة، الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، العدد (٢) ابريل.
- ٢) الجادر ، ثابت احمد، (٢٠٠٠) " دور الإدارة في عملية النهوض بالإنتاجية "، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد الثاني والثلاثون، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ، بغداد .
- ٣) الدهان ، اميمة ، (١٩٨١) "تغيير وتطوير المنظمات " ، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد، المجلد (٩) العدد (١) كانون ثاني.
- ٤) راشد، لطفي، (١٩٨١) " التغيير التنظيمي وخصائصه"، مجلة الادارة العامة ، الرياض، معهد الإدارة العامة، العدد (٣١).
- ٥) العنزري، سعد علي حمود، " الرضا الوظيفي والاداء"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٩٨٥.

Foreign References

ثانيا المصادر الاجنبية :

A. The Books

1. *Dafit, Richard, (2001), Organization. Theory & Design, (7th-ed.), (south-western, Thomson Learning).*
2. *Miller, and, bromily Philip, (1990), strategic Risk and corporate performance; An analysis Of alternative Risk measurement, Academy of management Journal vol,30,no.4.*

B .The Articles &The periodicals:

1. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) الشريف، عبد الرؤوف، (٢٠١٢)، الاستقرار الوظيفي
2. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) الحبيشي، سمير عبد الله قاسم، (٢٠٠٨)، الدوران الداخلي للموظفين واثرة في الاداء
3. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) (كريدي، احمد السيد) ، مفهوم الاداء الوظيفي
4. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) عطية، العربي، (٢٠١٢)، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء، (مجلة الباحث، العدد (١٠)
5. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) المبارك، عبد العزيز (٢٠١١)، السلوك المهني والامن الوظيفي
6. [Http:// www. Google,com](http://www.Google.com) الاستقرار الوظيفي، حلم بيده تغيير مفاهيم العمل وتعدد البدائل
Sawsan.moukhal@alghad,Aman(2010)

(ملحق)
استمارة استبانة

الأخوان الكرام

تحية طيبة

نضع بين ايديكم استمارة الاستبانة للدراسة الموسومة بـ (اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية) وهو بحث يستهدف الوقوف ميدانيا على أساليب دعم الأداء التنظيمي للوحدات المالية.

يرجى قراءة فقرات الاستبانة بدقة والإجابة عنها بموضوعية ووضوح وذلك بوضع علامة (/) امام الفقرات التي تعبر عن رأيكم لنا أمل كبير في تعاونكم معنا، وتقبلوا فائق شكرنا وتقديرنا.

الباحثان

مجبل دواي اسماعيل

مدرس

المعهد التقني في العمارة

د.جاسم رحيم عذاري

استاد مساعد

المعهد التقني في العمارة

القسم الاول: المعلومات الشخصية

١.الجنس ذكر () أنثى ()

٢. التحصيل الدراسي

٣. اللقب العلمي او الوظيفي

٤. مدة الخدمة الوظيفية

القسم الثاني: الاسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق اطلاقا
١	لا استطيع اتخاذ القرار المناسب الذي يتعلق بمستقبلي الوظيفي					
٢	لا اطمئن كثيرا على مستقبلي الوظيفي					
٣	اشعر بعدم الثقة في علاقتي مع زملائي في العمل					
٤	غالبا ما يسيطر علي شعور بالرغبة في ترك الوظيفة					
٥	اشعر أن مسؤوليتي الاجتماعية تؤثر سلبا في استقرارتي في الوظيفة					
٦	التعليمات التي ألقاها تصدر من أكثر من مسؤول واحد					
٧	يتم تكليفي بمهام وواجبات في الدائرة اشعر أنها غير ضرورية					
٨	غالبا ما يتم التقييم في الدائرة على أسس شخصية وغير موضوعية					
٩	تطبق الدائرة أنظمة حوافز عادلة للمنتسبين					
١٠	يتناسب الراتب الذي ألقاه مع الجهد الذي ابذله					
١١	الواجبات التي أقوم بها تفوق إمكانياتي وقدراتي في العمل					
١٢	غالبا ما اشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به					
١٣	لا تتوفر فرصة عمل أخرى خارج الدائرة أفضل من الوظيفة التي اعمل بها					
١٤	المهام والواجبات التي أكلف بانجازها غالبا ما تكون غير واضحة					
١٥	ما أنجزته من نجاح في عملي لا يحقق الكثير من طموحاتي					
١٦	إجراءات صرف الرواتب مرنة ومناسبة جدا لظروف عمل المنتسبين					
١٧	الكادر المالي مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لاحتياجات الوحدة المالية					
١٨	تمارس وحدة التدقيق دورا ايجابيا في سرعة انجاز المعاملات المالية					

أثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق اطلاقا
١٩	لا تعاني الوحدة المالية من مشكلات فنية وإدارية في طريقة تمويل الدائرة					
٢٠	تستجيب لجنة المشتريات في أدائها وإمكاناتها لاحتياجات الأقسام والوحدات في الدائرة					
٢١	كادر التدقيق مناسب جدا من حيث الاختصاص والخبرة لمتطلبات عملية التدقيق والرقابة الداخلية					
٢٢	التعاون والتنسيق بين الوحدة المالية والاقسام والوحدات كافة على احسن ما يرام					
٢٣	تستقطب الدائرة الكادر المتميز وتحفظ به					
٢٤	العاملين ضمن الوحدة المالية يعملون كفريق واحد					