



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة
تصدر عن مركز البحوث النفسية
حاصلة على الاعتمادية
رقم الإيداع 614 / 1994
الرمز الدولي 1790 - 1816

المجلد (35) - العدد (4)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد : 35 العدد : 4

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي : 1816-1790

كانون الاول / 2024





مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة

رئيس التحرير/ أ.د. خليل ابراهيم رسول

مدير التحرير/ أ.م.د. علا حسين علوان

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. اسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. مهند عبدالستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. حيدر جليل عباس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين حميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. دونالد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. عصام توفيق قمر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	مصر
- أ.م.د. بيداء هاشم جميل	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. براء محمد حسن	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. ميس محمد كاظم	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام	الجزائر
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي	جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن

مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

..... لمدة () سنة ابتداءً من

..... الأسم :

..... العنوان :

..... قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيكاً () حوالة بريدية ()

رقم: / / تاريخ

التوقيع: التاريخ:

الأفراد: (125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) \$ او ما يعادلها خارج العراق	قيمة الأشتراك لعدد واحد
--	----------------------------

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ,ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية إذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الإلكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الإلكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق , وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره

(2) الفين دينار عن كل صفحة إضافية , ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة
بكل الأحوال .

سادسا: موافقة اثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث علميا قبل نشره , بالإضافة
الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والانكليزية .

سابعا: يراعى في كتابة البحث الآتي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في العرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة

واحدة من الورقة مع قرص (CD), بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليا 4.50 سم .

- الحاشية السفلى 4.50 سم .

- الحاشية اليمنى 3.75 سم .

- الحاشية اليسرى 3.75 سم .

- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word), حجم الخط (14) بالنسبة للمتن

و(12) بالنسبة للجداول .

- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقا لبرنامج التنضيد .

- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).

- تكون الأشكال والجداول واضحة , وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA)...مثال
- الهاشمي ,عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ,رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة....., كلية , قسم
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق , و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .
- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء , ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر .
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر , الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .

ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم

مع أسلوبها في النشر .

تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشر .

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات - الواردة في الفقرة (1)

((في هذا العدد))

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
30-1	أ.م. د افاق باسم علي	التنافس المفرط وعلاقته بالتفاخر الذاتي لدى طلبة الدراسات العليا	1
54-31	أ.م.د بيداء هاشم جميل	فخر الانجاز لدى عينة من طلبة الجامعة	2
66-55	أ.م.د جبار فريح شريدة	تأثير التفكير الممتد في تكوين العلاقات الزوجية	3
98-67	أ.م.د. منى محمد سلوم الدفاعي أ.م.د. سوزان عبد الله محمد	مهارات التأثير لدى أطفال الروضة	4
132-99	أ.م.د. ميسون كريم ضاري	جودة الحياة المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة	5
162-133	م. د. إيلاف حميد موسى	التمثيل العاطفي والهناء الذاتي وعلاقتهما بالامتنان لدى طلبة الجامعة	6
190-163	م.د. حلا عبد الواحد نجم	الاطمنان النفسي وعلاقته بالتعبير الفني لدى أطفال الروضة	7
214-191	م.د. رجاء صدام جبر	الوعي الاخلاقي وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة بغداد	8
246-215	م.د. سيف توفيق مظهر	الابتكارية الانفعالية وعلاقتها بالمرونة الاخلاقية لدى طلبة المرحلة الاعدادية	9
272-247	م.د. عبير عبد المنعم الخفاجي	البنى المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بجودة الحياة عند طلبة الاعدادية	10
304-273	د. حيدر كامل مهدي النصاروي	فاعلية تقنية التحفيز السمعي البصري في تحسين الانتباه المشترك لدى عينة من اطفال اضطراب طيف التوحد	11
322-305	أ.م. رنا فاضل عباس الجنابي	جودة الحياة الأسرية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي	12

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
344-323	م. م. احمد عباس حسن الذهبي	الضيق النفسي وعلاقته بالرضا الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة	13
374-345	م.م. دعاء صباح جاسم	التفكير الاخلاقي وعلاقته بالضبط الذاتي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الانسانية	14
394-375	م.م. ليلي علاء الدين حمزة	الايحاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعات	15
418-395	م. م. رافع مؤيد عبد الله	القيادة الأخلاقية لدى الهيئة التربوية	16
452-419	م.م. رؤى عباس علي	السلام الشخصي وعلاقته بالصحة النفسية	17
486-453	م.م. محمد خلف رشيد الشجيري	المنابرة التحفيزية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الدراسات العليا	18
508-487	اشواق جاسم لطيف أ.م.د. زينب محمد صالح	رأس المال البشري واستدامة الموارد في المؤسسة الأمنية دراسة ميدانية	19
532-509	الباحث سامح عبد عباس أ.م.د. علي سعد كاظم	أنماط التفكير لدى ضباط الأجهزة الامنية في ضوء نظرية هاريسون وبرامسون	20



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

وحدة الاصدارات والمطبوعات

ملاحظة...

**الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن
اراء اصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .**

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:

مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07729423220

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد - العراق



رأس المال البشري واستدامة الموارد في المؤسسة الأمنية

دراسة ميدانية

اشواق جاسم لطيف

Ashwaq.Faleh2109d@coeduw.uobaghdad.edu.iq

أ.م.د. زينب محمد صالح

zainab_Mohammedsalih@coeduw.uobaghdad.edu.iq

الملخص

يعد رأس المال البشري من أهم الموارد التي لا بد من الاهتمام بها لاسيما في الوقت الحاضر بوساطة استدامة الموارد إذ يتألف رأس المال البشري من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكّنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع. ويمكننا الحد من الفقر وبناء مجتمعات أكثر شمولاً من خلال تنمية رأس المال البشري. ويتطلب ذلك الاستثمار في البشر عن طريق توفير التغذية، والرعاية الصحية، والتعليم الجيد، والوظائف، وبناء المهارات، ويعد هذا البحث من البحوث الوصفية الميدانية التي اعتمدت على عينة عشوائية من العاملين في المؤسسات الأمنية عددها (374) مبحوث. من نتائج البحث أن أغلب أفراد العينة ذكور بواقع (304) وبنسبة (81,3%)، وأن ما يقارب نصف أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ (متوسط) تؤكد المؤسسة بعض القيم، مثل: إتقان العمل، وتقدير التعليم، وحق الاختلاف، والتسامح، واحترام الرأي الآخر بواقع (177) وبنسبة (47,3%).

الكلمات المفتاحية: رأس المال - استدامة الموارد البشرية - المؤسسة الأمنية



Human Capital and Resource Sustainability in the Security Institution

Ashwaq Jassim Latif Falih Prof.DR. Zainab Muhammad Saleh

Abstract;

Human capital is one of the most important resources that must be taken care of, especially at the present time through the sustainability of resources, as human capital consists of knowledge, skills and health capabilities that accumulate in people over the course of their lives, enabling them to exploit their potential as productive members of society. We can reduce poverty and build more inclusive societies through the development of human capital. This requires investment in people by providing nutrition, health care, quality education, jobs, and skills building, and this research is one of the field descriptive researches that relied on a random sample of workers in security institutions numbering (374) researchers. One of the results of the research is that the majority of the sample members are males by (304) and by (81.3%), and that nearly half of the study sample members answered (average) The institution confirms some values, such as: mastery of work, appreciation of education, the right to difference, tolerance, and respect for the other opinion by (177) and by (47.3%).

Keywords: Capital Sustainability of Human Resources Security Institution

الفصل الأول // أولاً: عناصر البحث

مشكلة البحث: ادى ضعف السياسات الاجتماعية وتفكك منظومة صنع السياسات العامة الى مضاعفة الكلف الاجتماعية للأزمات وتفاقمها ما يهدد جودة نوعية الحياة ورفاة المجتمع بالمقابل استمر عجز الدولة والمجتمع على استيعاب الشباب وتأطيرهم بالحياة العامة والعمل على توفير فرص عمل اللائق لهم ما يهدد ركائز الاستقرار والأمن الاجتماعي (مصطفى؛ الدباغ، 2019: 13-15).

تعد التنمية المهنية، ومازالت أحد أهم منطلقات التنمية الشاملة، والمستدامة، لقد حظيت بالاهتمام وخصصت لها إدارات خاصة تعنى بأمور تطوير الموارد البشرية، انطلاقاً من متطلبات التغيير والتغير وإعداد الخطط المطلوبة للتطوير ورسم الخطط الخاصة بتطبيق تلك الخطط، ويعد التدريب كإحدى أهم وسائل تنمية الموارد البشرية والذي يتطلب جهداً لا ينتهي بإنشاء إدارات ومراكز التدريبية، دون اختيار من يديرها، وإن كان موضوع اختيار المؤهلات، والقدرات الفنية، والإدارية



المعنية بتنفيذ مهام وخطط التطوير يستحق الوقوف عنده، وتنطلق مشكلة البحث من الإجابة على التساؤل الآتي: ما واقع إدارة رأس المال البشري بالمؤسسات الأمنية في ضوء متطلبات تنميتها؟ ما التصور المقترح لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسات الأمنية في العراق في ضوء متطلبات تنميتها؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: قد يسهم الطرح النظري في هذه الدراسة الى معرفة مفهوم رأس المال البشري بوساطة دور رأس المال البشري في تنمية القدرات في المؤسسات الأمنية .

الأهمية التطبيقية: استعراض عناصر، ومعوقات، وأسلوب تصميم، وتنفيذ البرامج التدريبية يضع أمام المخطط للتدريب الأمني الإجراءات العملية في تخطيط برامج أمنية تواكب حجم وأثار الجريمة في ضوء التغيرات المعاصرة، ويسهم هذا بدوره في تطوير أداء معاهد ومراكز التدريب الأمني في العراق بوساطة دور رأس المال البشري في تنمية القدرات في المؤسسات الأمنية، بيان دور تنمية رأس المال البشري في تعزيز القدرات في المؤسسة الأمنية.

اهداف البحث:

1. بيان دور تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الامنية.
2. استعراض واقع رأس المال البشري في العراق، ورصد كفاية وفاعلية مخرجاته من الوثائق والتقارير، والإجراءات التنفيذية التي حصل عليها الباحث، وكذلك من الاطلاع الباحث على برامج التدريب الأمني في العراق.

ثانياً: تحديد المفاهيم

عرف (حمد، 2010) **راس المال البشري** بانه: مجموع الأفراد العاملين الذين سيمتلكون معارف، ومهارات، وقابليات نادرة وذات قيمة اقتصادية في زيادة ثروة الأمم (حمد، 2010: 4).

اما اصطلاحاً فقد عرفه احمد زكي بدوي في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه (الاصول المادية التي تستخدم في انتاج الثروة او القيام بالخدمات الاقتصادية، وهناك أنواع مختلفة من رأس المال، فقد يكون قيمياً أو عينياً ثابتاً أو متداولاً ويقال (كثافة مالية) والمقصود بذلك المشروعات التي تستخدم عنصر رأس المال بدرجة كبيرة بشأن العناصر الأخرى(بدوي، 1980: 50).

أما الاقتصادي المعروف (Alfred Marshal) فقد عد البشر رأس مال مهم ينبغي استثماره للإفادة من قابلياته وطاقاته البناءة ومهاراته المتنوعة، ومعارفه في الاكتشاف والتحليل والإبداع، حاله حال رأس المال المادي(العنزي، وصالح، 2009)، وذلك لان رأس المال البشري يتميز بسمات لا تتوفر في غيره من



رؤوس الاموال وهي ان منحى انتاجيته تتصاعد بالاتجاه نفسه منحى خبراته، ومهاراته، وان عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر، ولن يندثر الا بتوقف عمره الزمني(المشهداني،2018: 254).

عرف (جمعة، 2016) راس المال أيضا مجموعة من العوامل التي يمتلكها الأفراد، والقوى الجماعية العاملة للمؤسسة، ويمكن أن تشمل المعارف، والمهارات والقدرة التقانية والصفات الشخصية مثل الذكاء، والطاقة، والموقف الراسخ، والالتزام الأخلاقي والقدرة على التعلم، فضلا عن الخيال والكفاءة والإبداع والرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة مع الفريق والتركيز على اهداف المنظمة(جمعه،2016: 1057).

عرف (العبادي،2014) القدرات "هي مواهب موجودة لدى العاملين، تستخدم لتحقيق أهداف وحل مشكلات عبر مناخ العمل الابداعي الموجود فيها، وهي من الخصائص المهمة والمؤثرة على العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية، ومن ثم فالقدرات التي يجب أن يتمتع بها الأفراد أن تكون من قدرات متميزة لها تأثير على عمل المنظمة، وهذه القدرات يمكن أن نسميها بالمتميزة حيث تتناسب وطبيعة عملها إذ أن الوظائف المتميزة تتطلب قدرات لها تأثير على العمل من خلال التميز لدى العاملين"(العبادي،2014: 175).

ثالثاً: الدراسات السابقة

- اجرى حميد علي احمد الملا سنة (2014) الدراسة الموسومة بـ(تعزيز القوة التنظيمية والمواغمة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي). سعت الدراسة إلى استنباط رأس المال البشري، والاجتماعي لتحديد قوة منظمات الأعمال، تأطير معرفي متكامل لرأس المال البشري، والاجتماعي لمستوى الفرد، وتأثير رأس المال البشري في القوة التنظيمية والمنصب والقوة الهيكلية، وإدراك وتعميق الوعي في حقل إدارة المورد البشري والسلوك التنظيمي.

منهج الدراسة: استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوساطة عينة ميدانية تطبيقية للمصارف الأهلية.

نتائج الدراسة: -

1- زيادة المعرفة باستعمال أغلب التقانات والوسائل المتاحة في التعامل، وزيادة المعرفة الضرورية لأداء الأعمال من الناحية الفنية، والإدارية.

2- استعمال الخبرة العملية في الكشف عن الأخطاء وانحرافات العمل.



توصيات الدراسة: توجيه إدارات المصارف إلى ضرورة بناء علاقات متشعبة، ووضع برامج خاصة لإدارة رأس المال البشري من لدن المصارف، وضرورة التفريق بين السلطة، والقوة وأن يكون السلوك قيادياً للمديرين، وضرورة تطوير رأس المال الاجتماعي من توجيه اهتمام الإدارة.

- اجرت ايمان محمد إبراهيم سنة(2021)، دراستها الموسومة بـ(دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي دراسة حالة بعض الدول العربية) سعت الدراسة الى قياس تأثير رأس المال البشري في الإنماء الاقتصادي في الدول العربية، بما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلع اليها شعوب هذه الدول.

نتائج الدراسة:

الدراسة خلصت إلى وجود هدر في الموارد البشرية العربية، إذ لا يتم استخدام الموارد، والإمكانات البشرية على نحو أمثل، وهذا يمكن تفسيره على النحو الآتي: أولاً تدني نسب الانفاق على التعليم في الدول العربية موازنة بغيرها من الدول النامية، والتي حققت معدلات متسارعة من النمو.

2- عدم استخدام هذا الإنفاق استخداماً أمثل، وثانياً إلى عدم ملاءمة مخرجات التعليم العالي لحاجات ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى ضعف اسهام رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الدول العربية.

3- يختلف رأس المال البشري عن عنصر العمل في تكامل المهارات والقدرات، والتعليم التي تطلبها عملية التنمية.

مناقشه الدراسات: ركزت دراسة الملا على رأس المال البشري والاجتماعي والمواءمة بينهما، وركزت دراسة ايمان على قياس تأثير رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي اما الدراسة الحالية فقد ركزت على دور رأس المال البشري في استدامة الموارد في المؤسسات الامنية، فيما يخص المنهج اعتمدت دراسة الملا على المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة ايمان على المنهج الوصفي اما الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الميداني.

النظرية المفسر للبحث: - تُعد النظرية البنائية الوظيفية من أهم النظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع، ويرتبط هذا الاتجاه بنظريات العلوم الاجتماعية ونماذجها التي تفسر السلوك الإنساني، وعلاقات الأفراد في ضوء الوظائف التي تؤديها الأنساق الاجتماعية والثقافية، وهي من أبرز النظريات التي أحرزت الكثير من الاهتمام في الأوساط الأكاديمية نظراً للتفسيرات العلمية والحلول العملية التي حاولت بها حل الكثير من المشكلات والأزمات بتركيزها على طبيعة البناء المجتمعي وكيفية عمل وحداته داخل النسق العام(رزيج، 2017: 34).



الفصل الثاني: راس المال وبناء القدرات

بعد إعلان الولايات المتحدة انتهاء العمليات العسكرية في العراق في مطلع مايو/ أيار من عام 2003 توجهت الإدارة الأميركية إلى حل وزارة الدفاع العراقية، وأجهزة الأمن، والمخابرات وأجهزة الشرطة كونها كانت تمثل مفهوم السلطة القمعية الأشمل في زمن النظام السابق، وقد وجدت الولايات المتحدة عن طريق سلطتها المدنية والعسكرية في العراق أنها أمام حاجة ملحة لإيجاد بدائل لتلك السلطات بعد شيوع الفوضى، وعمليات السلب والنهب وارتفاع معدلات العمليات الهجومية بعد حلّ الجيش العراقي الذي دفع بملايين العراقيين إلى الانضمام لمعسكرات البطالة (عاشور، 2004: 1).

وبسبب كل ذلك بدأت سلطة الاحتلال الأميركي في العراق أولى مهماتها في بناء جهاز الشرطة العراقية الذي رأت أنه سيكون الخطوة الأولى نحو إعادة الأمن، والاستقرار للعراق المشاورات والمفاوضات عن طريق عمليات تشاركية أصبح التغيير الدستوري، ولا سيما منذ تسعينيات القرن الماضي، عملية أكثر تعقيداً وتوسعاً. هناك قاعدة حديثة مفادها أنه لا ينبغي بعد الآن وضع الدساتير خلف الأبواب المغلقة، وعلى مدى أسابيع قليلة من لدن مجموعة صغيرة من النخب، وحصر المشاركة الشعبية تقتصر - على أقصى تقدير - في التصديق عليها من الاستفتاء. بدلاً من ذلك، فإنّ عملية وضع دستور ديمقراطي حديث عملية طويلة الأمد، قد تستمر لأكثر من عام، وتتضمن سلسلة من المشاورات والمفاوضات مع عامة الشعب ومنظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية والمسؤولين المنتخبين والكثير من الأطراف المعنية الأخرى. إذ تسعى المجموعات المختلفة إلى الاندماج وإبداء الرأي في المفاوضات الدستورية لحماية، وتعزيز مصالحها في المقايضات الدستورية (شودري، 2021: 12).

تعرف مجموعة من خبراء الأمم المتحدة الأمن بأنه: "حالة ترى فيها الدول أنه ليس ثمة أي خطر في هجوم عسكري أو ضغط سياسي أو إجبار اقتصادي بحيث تتمكن من المضي بحرية في العمل على تنميتها الذاتية وتقدمها" وقد خلصت هذه المجموعة من الخبراء إلى عدة نتائج لعل من أهمها (الشروف، 2010: 43):

راس المال البشري: هو ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاطات الاجتماعية وبعبارة أخرى هو رصيد البلاد من المهارات التي يكتسبها الأفراد من جراء التدريب، والتعليم، وورش العمل التي يعقدها أصحاب الشأن في البلاد من أجل تنمية قدرات افراده (بدوي، 2003: 137).



أولاً: أنواع المؤسسات الامنية

- الامن الاقتصادي

هو اعتماد الدولة على نفسها لتحقيق اغراضها الاقتصادية، وتأمين الضرورات المادية باستمرار بقاءها كياناً قوياً وهذا مرتبط بقدرتها على تحرر اقتصادها من الاعتماد على الغير، والوصول إلى حد الاكتفاء فيما يتعلق بالمواد والتقانة وكيفية، والتخطيط، والقوى البشرية للإنتاج(الشقحاء،2004:110).

- الامن الصحي: يهتم هذا النوع من المؤسسات بأمن المواد الصحية متابعة شركات الصنع فضلا عن تاريخ الانتهاء.

- الامن الوقائي: هو الذي يقوم على وقاية المجتمع من الظواهر السلبية سواء كانت أمنية منها تجارة المخدرات او الكحول.

- امن المعلومات: يختص هذا النوع من المؤسسات بحفظ معلومات عن كل افراد المجتمع.

وسائل ومقومات تنمية القدرات في المؤسسة

إن التنمية هي العملية التي يمكن بواسطتها توحيد جهود المواطنين، والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والاسهام في تقدمها بأقصى قدر مستطاع، كما عُرفت أيضاً بأنها عملية تعبئة وتنظيم جهود أفراد المجتمع، وجماعاته، وتوجيهها للعمل المشترك مع الهيئات الحكومية، بأساليب ديمقراطية لحل مشكلات المجتمع ورفع مستوى ابنائه اجتماعياً وثقافياً ومقابلاً احتياجاتهم بالانتفاع الكامل بالموارد كافة الطبيعية، والبشرية، والمالية المتاحة(جرادات،2007:26).

وعرف ماكس فيبر الدولة على أنها " مجتمع إنساني يمارس بنجاح حق احتكار شرعية استخدام القوة في منطقة معينة وبعبارة أخرى، جوهر الدولة "القسر والإكراه" ، وهي حقيقة واقعية تتجسد في قدرات الدولة (فوكياما، 2005:50).

المؤسسات الأمنية في البلدان غير المستقرة سياسياً أكثر عُرضة للنقد من غيرها، إذ يمارس رجال الأمن سلطاتهم في دعم القيادة السياسية في الدول التي تتصف الأنظمة الحاكمة فيها بالأنظمة الدكتاتورية، والمستبدة، والمتسلطة، وهذا ما يؤدي إلى خلق بؤر التوتر والخروج عن الشرعية ونمو الحركات المعادية للنظام. كما أن سوء الوضع الاجتماعي والثقافي السائد في الدولة ودرجه شرعيه النظام السياسي، وانخفاض مستوى السياسات القضائية والتشريعية ودقتها ونزاهتها ومستوى أداء المؤسسة الرسمية وغير الرسمية، هذا كله يزيد من الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسات الأمنية، وتزداد معه حالات خروج الأفراد عن النظام والعدائية أكثر لمؤسسات الأمن الوطني(الطراونة،2008:46).



إذ تطرق عدة باحثون من ميادين العلوم المختلفة إلى تعريف الأمن، مما أوجد تعريفات كثيرة له، بعضها متفقة في المدلول وأغلبها متباينة المعنى، ومن أهم التعريفات الاصطلاحية التي قدّمها الباحثون، والدارسون في قضايا الأمن، كانت على النحو الآتي:

الأمن إجراءات: ومنها تعريف للأمن، بأنه " :محصلة لمجموعة من الإجراءات التربوية والوقائية والعقابية، التي تتخذها السلطة لصيانته واستتبابه داخلياً وخارجياً، انطلاقاً من المبادئ التي تدين بها الأمة، ولا تتعارض أو تتناقض مع المقاصد والمصالح المعتبرة(علي،2011: 4).

الأمن شعور واطمئنان: ومنها تعريف للأمن بأنه " :الشعور بالطمأنينة الذي يتحقق من خلاله رعاية الفرد، والحماية ووقايتها من الخروج على القواعد والضبط الاجتماعي، من ممارسة الدور الوقائي، والقمعي، والعلاجي، الكفيل بتحقيق هذه المشاعر(علي،2011: 4).

الأمن تنمية: إنه " إذا كان الأمن يتضمن شيئاً فهو يتضمن القدر الأدنى من النظام والاستقرار، وإذا لم توجد تنمية داخلية أو على الأقل درجة أدنى منها فإن النظام والاستقرار يصبحان أمراً مستحيلًا، وأن الأمن هو التنمية، ومن دون تنمية لا يمكن أن يوجد أمن(علي،2011: 4).

الأمن قيم مكتسبة: ومنها تعريف الأمن في جانبه الموضوعي يعني غياب أية تهديدات تجاه قيم مكتسبة، وفي جانبه الذاتي فهو يعني غياب الخوف من أن يتم المساس بأي من هذه القيم(علي،2011: 4).

مفومات الامن الاجتماعي

سياد القانون: يعيد القانون مجموعة من القواعد الإلزامية التي تحدد سلوك الأفراد، وعلاقاتهم، ومعاملاتهم مع بعضهم بعضاً، وتوضح سلوك كل فرد داخل الجماعة، وتجعله منسجماً فيها، وهذه القواعد تجعل سلوك الفرد متوافقاً، ومنسجماً مع أفراد جماعته، ولا يكون فيها اختلال أو انحراف لحماية الفرد بالقدر الذي يتلاءم مع مصلحة الجماعة وتحقيق الحاجات المشتركة لإفراد المجتمع من بيان الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الأفراد ومدى التزامهم بها(كريم،2020: 253).

وللقانون وظائف عدة يعمل على تحقيقها منها(الفار،2006: 11-12).

أ- دعم السلام في المجتمع: فعن طريق الامتثال للقانون يتحقق الاستقرار الاجتماعي، ويحفظ للمجتمع مؤسساته الاجتماعية هيبته، ويشعر الأفراد بالأمن والاطمئنان على أموالهم، وحررياتهم الأمر الذي يجعل الأفراد أكثر قوة، وتماسكاً، واحتراماً للقواعد الاجتماعية (القانونية (ويقول أحد الفلاسفة الرومان ((إنما نكون عبيداً للقانون لنصبح بالقانون أحراراً)) أي ليكفل لنا حرياتنا).

ب- التوافق والانسجام بين مصالح الأفراد المتعارضة: إن ندرة بعض الحاجات، وصعوبة تحقيقها قد يؤدي إلى التنازع، والتنازع بين أفراد المجتمع إذ يحاول كل فرد تحقيق مصلحته على حساب الآخرين، ولذلك يكون القانون الحكم الذي يكفل التوافق بين مصالح الأفراد المتعارضة والموازنة بينها وطغيان المصلحة العامة.



ت- تحقيق العدل: القاعدة القانونية أداة لضمان، وتحقيق العدل بين أفراد المجتمع دون تمييز بسبب العنصر أو الدين أو الدم وهذه القواعد تتصف بالعمومية، والتجريد، والمساواة بين الناس وبما يضمن الحقوق الاجتماعية.

2— التكافل الاجتماعي: إن ظاهرة التكافل الاجتماعي من الظواهر الأساسية التي تحقق التماسك الاجتماعي ولما لها من أهمية كبيرة فقد أكدها نبينا الكريم محمد(صلى الله عليه واله واسلم)، ونعني بها مساعدة المحتاجين والمعوزين في المجتمع والاطمئنان عليهم والعطف والمودة لهم ومشاركتهم في أفراحهم وأحزانهم وتقديم العون والخدمة والمال، وقد ساد في المجتمع العراقي ظاهرة التكافل الاجتماعي المبني على أساس التعاون بين أفراد المجتمع دعماً للمعوز مادياً أو من يقع تحت طائلة مشكلة مادية أو غيرها، مما يجعل أفراد المجتمع بجمع مبالغ مالية لمساعدته(كريم،2018: 254).

ان الفرد يبادر بتقديم العون لأخيه قبل ان يطلب حاجته، وبهذا يكون الاحسان من الركائز الاساسية للمجتمع مما يزيد من التماسك، والاستقرار، والوئام كون أفراد المجتمع يرشد أحدهما الآخر، اذ يشعر كل فرد انه ليس وحده بل هناك الآلاف يعيشون معه على ارض واحدة، وهو محتاج لهم كما هم محتاجون اليه، وانه جزء مهم من هذا المجتمع سيؤثر سلبياً في الجزء الآخر وعليه ان روح المجتمع، وامنه قائم على التكافل الاجتماعي(محمد،1998: 80).

رأس المال البشري واهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد - الصحة)

لرأس المال البشري عدة خصائص تسهم في شغله مكانة اجتماعية محددة في المجتمع نذكر منها (بشير، 2015: 42):

- يعد القوة المحركة، والمسير للموارد المادية والتقانية المختلفة.
- يعد قوة لدفع، وتفعيل التغيير، أو مقاومته وذلك بما يحقق مطالبة وحاجاته وحاجات مجتمعه.
- يسهم في المسؤولية الاجتماعية سواء كان جماعات، أم أفراد.
- تعد المعارف، والكفايات المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري.
- يتميز رأس المال بخصائص لها تأثير كبير في المنظمة وهي.
- يتكون رأس المال البشري من جزأين: جزء فطري، وجزء مكتسب فالتدريب مرتكز رئيسي للتمكين وبناء القدرات.

ثانياً رأس المال البشري ودوره وتحقيق الامن الوظيفي في المجتمع العراقي

الامن الوظيفي بدأ يكتسب شعبية كبيرة في الآونة الأخيرة في منظمات الأعمال في ظل البيئة الديناميكية والتغيرات التي تتسارع في عالم الأعمال اليوم. واصبح الأمن الوظيفي



لا غنى عنه في قائمة أداء المؤسسات والافراد، ولاسيما بسبب التغييرات التكنولوجية والاقتصادية وتزايد معدلات دوران العمل في المنظمات، ومن ثم فقد أصبح واحدا من أهم عوامل أداء المدراء وأصحاب المصلحة والافراد العاملين، وعلى الصعيد العالمي حوالي (75%) من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم مقارنة مع غيرها من العوامل الأخرى في قائمة الأداء. وهذا يدل على أن الأمن الوظيفي لا يقل أهمية عن راتب الموظفين والرعاية الصحية المقدمة لهم (Towers 2010,p15)

ويعرف الامن الوظيفي بأنه ضمان في استمرارية وظيفة الموظف بسبب الظروف الاقتصادية العامة في البلاد، فإنها تعنى احتمال احتفاظ الموظف بوظيفته لا طول فترة زمنية في المنظمة. فإنه يتعامل مع فرصة بقاء الموظفين في منظماتهم حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل. إذ الوظائف التي لا يدعمها عقد لأجل غير مسمى لا يمكن ضمانها لفترة معقولة حيث تفتقر إلى الأمن الوظيفي (James 2012p12)

الأمن الوظيفي متغير مهم يؤثر بشكل مباشر على دوران العمل في المنظمات فضلا عن العديد من المتغيرات الرضا التنظيمي العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. إذا كان الموظف على يقين من أنه لن يتم انتهاء عقده من المنظمة في أي وقت، فإنه بالتأكيد سوف يعمل بجدية أكثر بحيث يستقطع زماً اضافية خارج أطار الوقت الرسمي في الواقع، ومن ثم يزيد من مستوى ارتياح الافراد الموظفين، وهناك صور وأشكال مختلفة لذلك النوع من الإدارة الخاطئة، ومن بينها القاعدة التي استخدمها جاك ويلش، الرئيس السابق لشركة جنرال إلكتريك، والتي تدعو إلى فصل 10 في المئة من الموظفين ذوي الأداء الأضعف. وهناك شكل آخر يعرف باسم "صعود أو خروج"، وهو يمثل استراتيجية تستخدمها بعض الشركات في مجال القانون والاستشارات، والتي تتطلب الاستغناء عن الموظفين ذوي الأداء الضعيف الذين لا يتقدمون في وظائفهم أو لا يحصلون على ترقية لوصول السلم العام (كريم، 2018: 287).

وليس شك ان استدامة العمل المؤسسي تستند على المداخل المرتكزة على جودة حياة العمل، كمفهوم تطبيقات إدارة رأس المال البشري الاستراتيجية التي تنطلق من فكرة مفادها: ان التطوير في برامج اي مؤسسة (خدمية، تجارية، صناعية) لغرض استدامتها لا بد وان تستند على التوافق بين استراتيجيات ونشاطات ادارة الموارد البشرية. واستراتيجيات المؤسسة، فلا يمكن ان تتبنى المؤسسة استراتيجية مثلاً ما لم تبدأ بتطوير قدرات ومهارات مواردها البشرية وتصميم أنظمة حوافز مستندة على المهارات والاداء وبناء هيكل تنظيمي مرن، اي مناخ تنظيمي انساني وساند لعملية التطوير (العمرى، 2013: 247).

وفي الواقع إن معظم المؤسسات في الدول النامية ولاسيما العراق مازال ليس لديها الوعي الكافي بمفاهيم رأس المال البشري ولا لأبعاد المعرفة التي تعد أهم تطبيق لمفهوم رأس المال الفكري، كما انها لا تعرف الاختلافات بين خلق القيمة والأنشطة التي تستخدم



لرفع القيمة، فبمعرفة هذه الأنشطة يمكن زيادة قدرة المؤسسة على التركيز في ادارة طاقات رأس المال البشري الموجود بها حتى نحقق اقصى منفعة، فسياسات الموارد البشرية شأنها شأن الأنشطة الادارية، لذلك فان النظر الى الافراد من زاوية رأس المال البشري يقترح انه ليس فقط بعض الأفراد يختلفون في قيمتهم بالنسبة للمؤسسة ولكن يحتاجون الى طرق اخرى لتوجيههم وادارتهم وهذا يخالف الفلسفة التنظيمية التي تؤمن بمبدأ: أنه باستثناء اغراض التعويضات فان الأفراد ينبغي أن يعاملوا المعاملة نفسها، وعلى النقيض من ذلك فان مفهوم رأس المال البشري يقترح أن كل الأفراد ليسوا متشابهين بل إن قيمتهم تختلف بمدى قدرتهم على خلق وتحديد مستقبل المؤسسة (عاشور، 2019: 28).

وفي عام (1956) صدر قانون رقم (27) الخاص بالضمان الاجتماعي وقد مهد تنفيذه إلى مديرية العمل والضمان الاجتماعي، والتي أصبحت فيما بعد بموجب القانون رقم (112) لسنة (1969) مؤسسة متخصصة بشؤون التقاعد والضمان الاجتماعي، أما المرحلة الممتدة من (1958-1968) تكمن أهميتها في صدور قانون المؤسسات الاجتماعية رقم (42) لسنة (1958) وفي عام (1964) صدر نظام رعاية الأحداث رقم (52) لإبواء الحدث فاقد الأبوين أو احدهما وليس له معيل شرعي (وتوت؛ حسان، 2015: 356).

ثانياً: تجارب دولية في بناء القدرات في المؤسسة الامنية

إن العنصر البشري لم يعد أحد عوامل الإنتاج فحسب، بل أصبح يحتسب كاستثمارات حاضرة، ومستقبلية، لذلك أصبح هناك اهتمام متزايد للإدارة المعاصرة بالموارد البشري، والعمل على ابتكار، وتطوير أفضل السبل والآليات لاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية، والإبداعية في خلق، وتنمية المزايا التنافسية في صورة سلع، وخدمات وتقانات حديثة، ومتفوقة.

إذ أن العلاقة بين رأس المال البشري، والإنتاجية أكدت تجارب الدول المتقدمة بأن اليد المؤهلة، والمدرّبة فنياً تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي من زيادة حجم الانتاج مع ثبات المدخلات فيما أوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة على برامجها في حين أن إنتاج الاستثمار البشري لا ينعكس على الإنتاجية وحدها بل يظهر أثره بالقدرة في تحسين نوعية الانتاج والاستخدام الأكفا للموارد الاقتصادية (إبراهيم، 2021: 365).

اولاً: التجربة الماليزية

تعد التجربة الماليزية من أهم التجارب في تنمية رأس المال البشري إذ إنها أولت اهتماماً للأغراض المتوقعة هو أن تكون ماليزيا واحدة من الدول القليلة في العالم التي تضع خطة استراتيجية تشمل ثلاثين عاماً، وهو ما يحقق التنمية المستدامة في القطاعات جميعها على مدار هذه السنوات، وما بعدها، إذ تميزت بتحسين الأوضاع المعيشية أفراد المجتمع كله، وذلك توفير الأوضاع الصحية اللائقة للأفراد، والمسكن المحترم من أجل العيش في إطار كيانات موحدة، ومتعايشة فضلاً عن الإسراع في تنمية رأس المال البشري من أجل أمة متطورة، وذلك عن طريق



تطوير المصانع والرفع من إنتاجياتها وكذا تمكين اليد العاملة من التكوين العالي، وخلق مناصب الشغل لامتناص البطالة (غزلاني، 2017: 9). خصائص التجربة الماليزية:

- دعم الوحدة الوطنية، والتغلب على العوائق التي تحول دون القضاء على الانقسام العرقي.
- دعم القدرة التنافسية الماليزية في مقابل الدولة المتقدمة.
- التغلب على نقاط الضعف الاقتصادية والاستثمار في القدرات، والإمكانيات المتاحة.
- الاهتمام البالغ بحماية البيئة ولاسيما في العصر الحالي مع إعطاء الأولوية للحفاظ على الموارد الطبيعية لماليزيا، ودعم النمو الاقتصادي، وتحسين ورفع مستوى الدخل.
- خلق مجتمع رقمي فعال قائم على أحدث التقانات.
- السعي لتأسيس اقتصاد قادر على المنافسة، ويكون قادراً على دعم نفسه ذاتياً على مدى طويل الأجل.

أما الجانب التعليمي وجودة التعليم العالي فقد تمكنت ماليزيا أن تطبق الجودة على الجامعات والمعاهد تؤثر في تنمية الفرد سواء أ كان طالباً أم أستاذاً أم عاملاً، لأن إعداد المتعلمين اعداداً جيداً ستمكنه من سد حاجات السوق، إذ تعمل الحكومة الماليزية في مجال جودة التعليم على أن تحقق إتباع المعايير العالمية في التدريس ونظم الدراسة، وتحديد التخصصات، والمناهج الدراسية، فضلاً عن تشجيع العلاقات، والروابط بين الجامعات المحلية والعالمية من أجل اكتساب الخبرة، والمزيد من التطور، إذ أن القطاع الخاص يؤدي دوراً أساسياً في مجال التعليم الجامعي (كورت، 2012: 6).

التجربة السنغافورية:

تقع جمهورية سنغافورة في الركن الجنوبي الشرقي من القارة الآسيوية تحديداً في المنطقة الواقعة بين دولتي ماليزيا، واندونيسيا، تتخذ سياسة سنغافورة صورة جمهورية ديمقراطية برلمانية يكون فيها رئيس سنغافورة هو رئيس الدولة وهي ذات نظام متعدد الأحزاب، إذ يسهم التعليم في تطوير مستوى الاقتصاد المحلي، وتوسيع حجمه وتزويده بالوسائل وأدوات إنتاج متطورة، وابتكار سلع جديدة، وتوسيع أسواق العمل و إيجاد فرص جديدة فيه، فالنظام التعليمي إذا ما كان متطوراً فإنه سيسهم في تكوين كفاءات، وخبرات تعمل على بناء اقتصاد البلاد، لكن هذا البناء لن يتحقق في بلد مثل سنغافورة الذي لا يملك أي مواد طبيعية، لذا توصلت النخبة السياسية فيه بعد دراسات مستفيضة إلى ضرورة استغلال رأس المال البشري الذي تملكه، والارتكاز عليه في تنميتها الاقتصادية، إذ فقد تركزت مهمة التعليم في سنغافورة على بناء الإنسان، وتكوينه لتجعل منه عنصراً فاعلاً، وقادراً على تطوير مستقبل بلاده (العامري، 2018: 300).

أما الجانب الصحي، أو الرعاية الصحية في سنغافورة فقد يستند نظام الرعاية الصحية الحكومي إلى ثلاثة عناصر هي (Medifund) والتي توافر شبكة امان لهؤلاء غير القادرين على تحمل تلك الرعاية الصحية، وهو برنامج الادخار الطبي، ونظام الادخار الالزامي للصحة يغطي نحو (85%)



من السكان، و (Medishield) والتأمين الصحي الذي تموله الحكومة، وفي عام(2008)تم تمويل(2،31%)من الرعاية الصحية من لدن الحكومة وأصبحت نحو(3،5%) من الناتج المحلي الإجمالي في سنغافورة، وقد تزايدت نسب الانفاق الحكومي على القطاع الصحي عاماً بعد آخر بالتزامن مع ارتفاع ناتجها المحلي الاجمالي(لعجال،2020: 35).

يتم التخطيط في النظام السنغافوري على المستوى الحكومي بوساطة مجموعه من الأجهزة المتخصصة التي تقوم بتحديد الحاجات التدريبية، والتعليمية، والبرامج الملائمة لإشباع تلك الحاجات من وجهة نظر سوق العمل، كما تقوم هذه الأجهزة بصياغة اغراض محددة فيما يتعلق بإعداد، ومستويات الباحثين عن عمل والعاملين المراد تطويرهم، وقد وضعت سنغافورة معايير أكثر رسمية وشمولاً وصرامه لممارسة ضمان الجودة، وهذه المعايير تتمثل في مجالات متعددة منها(عون،2018: 73).

— الإدارة: أهتمت الإدارة العليا للجامعات بمراجعة نظام إدارتها ومن خطتها الاستراتيجية، حددت غرضها المتمثل في تنفيذ نظام شامل لضمان الجودة والإدارة.

— ترسيخ نطاق التعليم الجامعي، والدراسات العليا من استقطاب الطلاب من المنطقة، وخارجها، والعمل على جعل الجامعات السنغافورية عالمية المستوى.

- المناهج التعليمية:مراجعة مناهج المراحل الجامعية الأولى لضمان ملاءمتها وحداتها.

-القدرة التنافسية والحفاظ عليها.

-الاهتمام بالبحث العلمي خاصة بتقييم نتائج البحوث من لدن الموظفين.

-اعتماد تقييم جودة التدريس، وتقييم الطلاب لضمان الجودة.

-الاهتمام بجودة أداء الموظفين.

-الجودة في التعليم الجامعي الخاص(عون،2018: 73).

التجربة الاماراتية

تعد الامارات واحدة من الدول العربية التي أهتمت بتنمية رأس المال البشري من تطوير قدراته ومواهبه، إذ تضمن الارتفاع بمستوى الكفايات الوطنية التي تقود مسيرة التنمية المستقبلية، ومنظومة وسياسات وتشريعات الموارد البشرية، في إطار جهود حكومة دولة الإمارات لتسخير التفانة والذكاء الاصطناعي في صناعة مستقبل متكامل للموارد البشرية، التي ستقوم على أساس الكفايات والمواهب والمتخصصين، وفي ضوء رؤية الإمارات للتحويل الإلكتروني، والذكي، التي تتضمن إطلاق مجموعة من المبادرات والخطط نحو تحقيق خدمات إلكترونية وذكية، ترصد الموارد البشرية الوطنية على مستويات تنافسية(جمال،2021: 24).



تضع الامارات نصب اعينها تنمية الموارد البشرية بعدها الثروة الحقيقية التي تركز عليها جوانب التنمية كلها فهذا الغرض هو جوهر فلسفة مرحلة التمكين التي اطلقها خليفة رئيس الدولة والتي تولى العنصر البشري اهمية قصوى من تهيئة البيئة المبدعة اللازمة لتمكين الفرد المواطن من عناصر القوة اللازمة ليصبح اكثر اسهاما ومشاركة في مجريات الحياة المختلفة الاجتماعية والسياسية، والانتاجية، والمعرفية، ولذلك فأنها توجه كل الاهتمام والموارد والخطط كلها نحو تحقيق هذا الغرض من الاهتمام الكبير بالتعليم في مرحلة كافة والحرص على تحديثه وتفعيله ورصد الموارد المالية كلها التي يحتاج اليها وتطوير الخدمات الصحية، وخدمات الاسكان، والثقافة والاعلام مؤشرات التنمية، 2014: 32).

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية والبيانات الميدانية للبحث

منهج البحث: المنهج هو ترجمة للكلمة الانكليزية Method والذي يشير إلى مجموعة من القواعد العامة تهيم على سير العقل من أجل الوصول إلى نتيجة معلومة (عبدالكريم؛ محمد، 2016: 41)، لقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي الميداني بطريقة العينة من خلال اخذ عينة عشوائية من الافراد العاملين في المؤسسات الأمنية.

جدول (1) توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة	العدد	النوع الاجتماعي
81,3	304	ذكر
18,7	70	أنثى
%100	374	المجموع

اظهرت بيانات الجدول (1) الذي يوضح توزيع العينة حسب متغير النوع الاجتماعي، أن أغلب أفراد العينة من الذكور وواقع (304) بنسبة (81,3%)، وان الاناث قد بلغ عددهن (70) بنسبة (18,7%).

نخلص من ذلك أن أغلب أفراد العينة ذكور واقع (304) وبنسبة (81,3%)، تتوافق تلك البيانات مع ملاحظة الباحثة الميدانية والمقابلات التي اجرتها، اذ ترتفع نسبة الذكور العاملين في المؤسسات الأمنية قياساً بالاناث وذلك بسبب طبيعة العمل الأمني والميداني الذي تضطلع به هذه المؤسسة كما ان العراق لازال من البلدان التي تشهد فجوة بين الاناث والذكور في مجال الاعمال الأمنية.



الجدول (2) توزيع العينة حسب متغير العمر

النسبة	العدد	العمر
29,4	110	22-31
50,3	188	32-41
13,6	51	42-51
6,7	25	52-61
%100	374	المجموع

أظهرت بيانات الجدول (2) الذي يوضح توزيع العينة حسب متغير العمر أن المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (32-41) سنة مثلوا ما يقارب نصف عدد المبحوثين، إذ بلغ عددهم (188) بنسبة (50,3%)، وأن الذين تراوحت أعمارهم بين (22-31) بلغ عددهم (110) وبنسبة (29,4%)، والذين تراوحت أعمارهم بين (42-51) سنة بلغ عددهم (51) وبنسبة (13,6%)، أما الذين أعمارهم تتراوح بين (52-61) سنة فبلغ عددهم (25) بنسبة (6,7%).

نخلص من ذلك أن نصف أفراد العينة من العاملين في القطاع الأمني تتراوح أعمارهم بين (32-41) سنة، وهي الفئة العمرية المنتجة في المجتمع وهذا ما يوضح أن أغلب العاملين في الجهاز هم من الفئة الشابة التي تمتاز بالنضج والخبرة مما يعطي طمأنينة أكثر لصحة النتائج التي يتم التوصل إليها.

تؤكد المؤسسة بعض القيم، مثل: إتقان العمل، وتقدير التعليم وحق الاختلاف والتسامح واحترام الرأي الآخر.

الجدول (3) يوضح فيما إذا تؤكد المؤسسة بعض القيم

الوزن المثوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	النسبة	التكرار	البدائل
63	0,72	1,89	32,1	120	ضعيفة
			47,3	177	متوسطة
			20,7	77	كبيرة



			374	100%	المجموع
--	--	--	-----	------	---------

أظهرت بيانات الجدول (3) الذي يوضح فيما إذا تؤكد المؤسسة بعض القيم، تبين ان ما يقارب نصف افراد العينة اجابوا بـ(متوسطة) وبواقع(177) وبنسبة (47,3%)، والذين اجابوا بـ(ضعيفة) وبلغ عددهم(120) وبنسبة (32,1%)، اما الذين اجابوا كبيرة فيبلغ عددهم(77) وبنسبة (20,7%).

نخلص من ذلك أن ما يقارب نصف أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ(متوسط) تؤكد المؤسسة بعض القيم، مثل: إتقان العمل، وتقدير التعليم، وحق الاختلاف، والتسامح، واحترام الرأي الآخر بواقع(177) وبنسبة (47,3%). إذ ان أكثر العاملين في المؤسسات الامنية والتابعين لدوائره ومديراته المختلفة أجابوا أن المؤسسة بصورة متوسطة تؤكد على القيم كإتقان العمل وتقدير التعليم وحق الاختلاف، والتسامح، واحترام الرأي الآخر، اذ لم تعد المؤسسة الامنية في العراق تلك المؤسسة القمعية المتسلطة بل تحولت الى كيان امني ذو اهداف ومهام محددة هدفها الارتقاء بالمجتمع والحفاظ على السلم والامن المجتمعي والعمل بمرونة وتجدد واتضح من عمل الباحثة واطلاعها على عدد من الدورات التدريبية المقامة من قبل الملاكات الأمنية فان هذه الدورات تعمل على تعزيز القيم المذكورة بصورة كبيرة، إذ تقام دورات تدريبية من لدن الملاكات المتخصصة عن دعم التعايش السلمي والمجتمعي، وتقبل الاختلاف، وتدعم تنوع الديانات، والتقاليد، والمذاهب لما يسهم بدوره من تلاقح ثقافات المجتمع، وتطويره فضلاً عن عدد كبير من الدراسات والرسائل، و الاطاريح التي يقدمها العاملين في هذه المؤسسة والتي تمت اقامتها وفق الحاجة المجتمعية والأمنية، كما تشدد على إتقان العمل من إقامة الدورات التدريبية التطويرية المتخصصة في مجالات متعددة لا تقتصر على الجانب الأمني منها الحاسبات، واللغات، وغيرها. بما يتناسب مع الدوائر وحاجتها معززة ذلك بإقامة دورات تدريبية عن إدارة الوقت، والتحفيز الوظيفي، والتواصل الفعال، ولغة الجسد، والفراسة وفن التفاوض وغيرها من الدورات التي تسهم في تشكيل شخصية العنصر الأمني وتنمية مهاراته وقدراته مما يؤدي بالضرورة الى إتقان العمل بصورة و بأخر وخلق شخصيات فعالة ومؤثرة في المؤسسة الأمنية.

- عدم وجود اغراض واضحة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة

الجدول(4) يوضح عدم وجود اغراض واضحة لإدارة رأس المال البشري داخل المؤسسة

البدائل	التكرار	النسبة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المنوي
ضعيفة	113	30,2	1,94	0,74	64,67
متوسطة	169	45,2			
كبيرة	92	24,6			



			374	%100	المجموع
--	--	--	-----	------	---------

أظهرت بيانات الجدول (4) الذي يوضح عدم وجود اغراض واضحة لإدارة رأس المال البشري داخل المؤسسة، تبين أن ما يقارب نصف أفراد العينة أجابوا بـ (متوسطة) وبواقع (45,2%)، والذين أجابوا بـ (ضعيفة) بلغ عددهم (113) وبنسبة (30,2%)، أما الذين أجابوا (كبيرة) فبلغ عددهم (92) وبنسبة (24,6%).

نخلص من ذلك أن ما يقارب نصف أفراد العينة أجابوا بصورة متوسطة وعدم وجود أغراض واضحة لإدارة رأس المال البشري داخل المؤسسة وبواقع (169) وبنسبة (45,2%)، والحقيقية ان مؤسسات الدولة كافة والمؤسسات الامنية خاصة تحتاج الى توعية بأهمية راس المال في العمل ووجوب تحديد المجالات الاكثر الحاحاً للإفادة من راس المال البشري بصورة امثل وان الخطط الاستراتيجية للمؤسسات يجب ان تركز في جانب منها على تطوير راس المال والافادة منه في تنفيذ تلك الخطط.

عدم وجود سياسات وبرامج واضحة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري، والذي يعد أئمن مورد لدى الإدارة، والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق فهي تسهم بقوة في تحقيق أهداف المؤسسة وتعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوافر، والمتوقع هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل من له صلة بالعنصر البشري، إذ مرت إدارة الموارد البشرية بعدة تغيرات في السابق ومازال المفهوم الحقيقي لهذه الإدارة لم يصل على نحو كافٍ للمؤسسات جميعها وذلك لعدة أسباب منها ارتفاع النفقات بصورة كبيرة وعدم وجود المتخصصين على نحو كافٍ وأيضاً بسبب أن علم الإدارة من العلوم الإنسانية، فهذا يفتح مجال كبير في النقاش، والتجربة، والخطأ.

جدول (5) يوضح عدم وجود سياسات وبرامج واضحة لإدارة رأس المال البشري

الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	النسبة	التكرار	البدائل
68	0,77	2,04	27,8	104	ضعيفة
			40,4	151	متوسطة
			31,8	119	كبيرة
			%100	374	المجموع

أظهرت بيانات الجدول (5) الذي يوضح عدم وجود سياسات وبرامج واضحة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة، وتبين أن ثلث أفراد العينة أجابوا بـ (متوسطة) وبلغ عددهم (151) وبنسبة



(40.4%)، والذين اجابوا بـ(كبيرة) بلغ عددهم(119) وبنسبة(31.8%)، أما الذين اجابوا بـ(ضعيفة)بلغ عددهم(104) وبنسبة (27.8%).

نخلص أن ثلث أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ(متوسطة) وبلغ عددهم(151) وبنسبة (40.4%) وترى الباحثة ان وجود البرامج والسياسات الموحدة للعمل التدريبي يؤدي الى عدم تشتت الجهود والصلاحيات مما يسهل سير العمل ومن ثم يساعد الجهات المشرفة على العملية التدريبية ووفق النظام والقرارات ومن ثم بناء قدرات كل من المدربين والمتدربين وبشكل تخصصي ومنظم إذ يكون كل طرف على دراية بالمهام والواجبات المترتبة على عاتقه، وهذا بدوره يؤدي الى تطوير منهجية العمل ورسم سياسة واضحة للتدريب في المؤسسة الامنية إذ ان التركيز على مشاركة المتدربين في اعداد البرامج التدريبية يكون تعبيراً عن احتياج تدريبي مرتبط بالسياسات والخط.

-ضعف الفعالية التنظيمية للمؤسسة الداعمة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة

جدول (6) يوضح ضعف الفعالية التنظيمية للمؤسسة الداعمة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة

البدائل	التكرار	النسبة	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المثوي
ضعيفة	108	28,9	1,95	0,72	65
متوسطة	177	47,3			
كبيرة	89	23,8			
المجموع	374	%100			

أظهرت بيانات الجدول(6) الذي يوضح ضعف الفعالية التنظيمية للمؤسسة الداعمة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة، وتبين أن ما يُقارب نصف أفراد العينة أجابوا بـ(متوسطة) وبلغ عددهم(177) وبنسبة (47,3%)، والذين اجابوا بـ(ضعيفة) وبلغ عددهم(108) وبنسبة(28,9%)، أما الذين اجابوا بـ(كبيرة) بلغ عددهم (89) وبنسبة (23,8%).

نخلص من ذلك أن ما يُقارب نصف أفراد العينة الدراسة أجابوا بـ(متوسطة) وهناك ضعف الفعالية التنظيمية للمؤسسة الداعمة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة، إذ بلغ عددهم(177) وبنسبة (47,3%). من البديهي ان المؤسسات البسيطة والروتينية والتي تتناسب مع البيئات المستقرة وتعمل في ظل أنظمة تتبع نمط المركزية في اتخاذ القرارات، وتسمح بدرجة محدودة من المبادرة الفردية، في حين ان المؤسسات المعقدة والمتطورة تتطلب درجة كبيرة من التكيف والمرونة، وتنجح في



الثقافات التي تؤكد على قيم المبادرة الذاتية والانضباط الذاتي وتتطلب الفعالية التنظيمية توافق طبيعة المؤسسة وتناغمها مع استراتيجية العمل والثقافة التنظيمية والتي تتطلب دورها ثقافات تؤكد على المبادرة والتكيف والمرونة والقدرة على إدارة المخاطر، وقبول الاختلاف والتعددية، ووجود مستوى عالٍ من التنسيق الأفقي والتكامل العمودي بين مختلف الوحدات الإدارية.

نتائج البحث:

1. من نتائج البحث أن أغلب أفراد العينة ذكور بواقع (304) وبنسبة (81,3%)،
2. تبين أن نصف أفراد العينة من العاملين في القطاع الأمني تتراوح أعمارهم بين (32-41) سنة،
3. يتضح أن ما يقارب نصف أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ (متوسط) تؤكد المؤسسة بعض القيم، مثل: إتقان العمل، وتقدير التعليم، وحق الاختلاف، والتسامح، واحترام الرأي الآخر بواقع (177) وبنسبة (47,3%).
4. أظهرت نتائج البحث أن ما يقارب نصف أفراد العينة أجابوا بصورة متوسطة وعدم وجود أعراض واضحة لإدارة رأس المال البشري داخل المؤسسة وبواقع (169) وبنسبة (45,2%).
5. تبين نتائج البحث أن ثلث أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ (متوسطة) عدم وجود سياسات وبرامج واضحة لإدارة رأس المال البشري وبلغ عددهم (151) وبنسبة (40,4%).
6. من نتائج البحث أن ما يقارب نصف أفراد العينة أجابوا بـ (متوسطة) هناك ضعف الفعالية التنظيمية للمؤسسة الداعمة لإدارة رأس المال البشري بالمؤسسة، إذ بلغ عددهم (177) وبنسبة (47,3%).

توصيات البحث:

- العمل على زيادة الاهتمام بموضوع رأس المال البشري من خلال خلق مواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل لكي تستطيع القوى العاملة أن تسهم بشكل فعال في تطوير القاعدة الانتاجية ومن ثم رفع معدلات النمو الاقتصادي.
- إيلاء أهمية قصوى بالتدريب سواء داخل البلد أو خارجه بعده محدداً مهماً في دالة الانتاج الكلي، والتدريب لكل العاملين سواء كانت مؤسسات أهلية أو حكومية سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو أمنية لكل العاملين، للحصول على ملاكات (رأس مال بشري) ناجح.

مقترحات البحث:

- نقترح تفعيل منظومة الكترونية تدعم عمليات تطوير العاملين في الأجهزة الأمنية .
- تبنى نموذج ناجح من الدولة العربية أو الاجنبية في تطبيق نظام تدريب لتطوير العاملين في المؤسسات.



قائمة المصادر:

1. ابراهيم انور سعد(2021)، اثر تطور رأس المال البشري في العراق وبعض الدول العربية (2000-2018)دراسة مقارنة، بحث منشور، مجلة اقتصاديات الاعمال.
2. بدوي احمد زكي(2003)، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتب المصري، القاهرة.
3. بدوي احمد زكي(1980)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
4. بشير محمد منير عودة(2015)، دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، قسم ادارة الاعمال، تخصص ادارة الموارد البشرية.
5. تقديم الامارات في مؤشر التنمية البشرية، نشرة اخبار، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، دراسات وتقارير، 2014،
https://www.ecssr.ae/reports_analysis
6. جرادات محمد سعيد(2007)، دور الشرطة في توفير المناخ التنموي في محافظة جنين، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
7. جمال اشرف(2021)، خمسة دول تستفيد من التجربة الاماراتية في تطوير رأس المال البشري. <https://www.emaratalyoum.com/local-section>
8. جمعه محمد حسن احمد(2019)، متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي، المجلة التربوية، العدد65.
9. حمد نافر ايوب محمد علي(2010)، الاهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التنمية والتعلم فيه، مجلة علوم انسانية، العدد44، فلسطين.
10. حميد علي احمد الملا(2014)، تعزيز القوة التنظيمية والمواءمة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، العراق.
11. رزيح، فهيمة كريم(2017)، الأمن الانساني.جدل دولة الرعاية واقتصاد السوق، أطروحة دكتورا، جامعة بغداد، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، العراق.
12. الشروف حابس احمد محمود(2010)، دور المؤسسة الامنية في بناء الدولة الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين، ص ج.
13. شودري سوميت بيساريا وسوجيت(2021)، اصلاح القطاع الامني في فترات الانتقال الدستوري، ورقة السياسات رقم(23) للمؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات.
14. الطراونة محمد ابراهيم(2008)، اتجاهات المواطن نحو رجل الامن، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
15. عاشور مرزوق(2019)، اثر رأس المال البشري على اداء المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد(21)، الجزائر.
16. عاشور هاني(2004)، مؤسسات الجيش والامن العراقية الجديدة، جريدة الجزيرة.



17. العامري ابتسام محمد(2018)، التجربة التنموية في سنغافورة، مجلة بحوث الشرق الاوسط، المجلد(3)، العدد(45).
18. العبادي، هاشم فوزي(2014)، العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلد8، العدد31.
19. عبد الكريم ناهدة(2016)، محمد رسول مطلق ، علم الاجتماع مقدمة تعريفية، المطبعة العصرية، لبنان.
20. العمري هاني عبد الرحمن(2013) ، معوقات تطبيق برامج الجودة والتطوير المؤسسي في منشآت الأعمال السعودية، مجلة الملك عبدالعزيز، العدد2، المجلد(27).
21. العنزلي سعد علي صالح، احمد علي(2009)، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان.
22. غزلاني وداد، حنان حكار(2017)، التجربة الماليزية في التنمية المستدامة استثمار الفرد وتوفير القدرات، العلوم السياسية والقانون، المجلد(25)، العدد(3).
23. الفار عبدالقادر(2006)، المدخل لدراسة العلوم القانونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
24. فوكاياما فرانسيس(2005)، بناء الدولة، ترجمة مجاب الامام، مكتبة العبيكان، الرياض.
25. كريم واثق جعفر(2020)، تنمية رأس المال البشري وانعكاساته على الامن الاجتماعي دراسة تحليلية، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية المجلد(28)، العدد(10).
26. كريم واثق جعفر(2018)، فاعليه العرف في تحقيق الضبط الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة القدسية، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع.
27. كورت نور الله(2012)، واقع التعليم الجامعي ومدى تلبية متطلبات سوق العمل في ماليزيا(الجامعة التكنولوجية الماليزية نموذجاً)، الكويت.
28. لعجال فوضيل(2020)، نماذج تنموية في العالم، بحث منشور، قسم العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سعيدة، الجزائر.
29. ماجد بن محمد بن علي(2011)، مفهوم الامن الفكري دراسة تأصيلية في ضوء الاسلام، رساله ماجستير، الاردن.
30. محمد عمارة(1998)، الاسلام والامن الاجتماعي، دار المشرق، القاهرة.
31. المشهداني خالد احمد فرحان(2018)، رأس المال الفكري، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان.
32. مصطفى، عدنان ياسين، الدباغ، القاضي سعاد واخرون(2019)، عدالة الأحداث في التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، مجلس القضاء الأعلى، مشروع عدالة الاحداث، تنفيذ منظمة هارتلاند الابنيس الدولية، العراق.
33. وتوت علي جواد، وحسان نعيم عبد الرضا(2015)، شبكة الحماية الاجتماعية في العراق(الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية)دراسة ميدانية، جامعة القادسية، كلية الآداب، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية ، المجلد الثامن عشر، العدد4.



34. وفاء محمد عون واخرون(2018)، تطوير ادارة الجودة الشاملة في نظام التعليم العالي لتحقيق رؤية (2030) في ضوء التجربة السنغافورية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد(7)، العدد(4).

35. James2012، How to Achieve True Job Security، . <http://www.inc.com>.

36. Waston، Towers، Malaysian job Security and Satiability. <http://www.WastonTowers.com/> press 1153 2010.