

مدى إسهام القدرات المنظمية في بلوغ الأمان الوظيفي للأفراد العاملين دراسة تطبيقية لآراء عينة من الأفراد العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية

م.م. نور علي عبود العبيدي
جامعة الموصل/كلية الادارة والاقتصاد

أ.م.د. ميسون عبد الله احمد الشلحة
جامعة الموصل/كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص :

ان الاحساس بالأمن الوظيفي من الاهمية التي يمكن اعتباره الركن الاساس بعد الحاجات الفسيولوجية في مراحل النمو والتي تؤثر في توافق الفرد بمنظمته ،ولأنه مطلباً أساسياً وهدفاً مقصوداً تسعى المنظمات المعاصرة إلى تحقيقه، كان لابد من توافر قدر كافي من الاحساس به وهذا يتطلب وجود قدرات قيادية قادرة على بلوغه لدى الافراد العاملين في المنظمة ، وقد كانت الشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية ميداناً لأجراء البحث ، استناداً إلى عدد من الإثارات البحثية التي اعترضت الباحثان، ووُجدن فيها مدخلاً لتكوين حدوداً لمشكلات الدراسة على وفق التساؤلات الآتية:

- ١- ما مدى الاحساس بالأمن الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة؟
- ٢- ما هي علاقات الارتباط والأثر بين القدرات المنظمية والامان الوظيفي لدى عامليها ؟
- ٣- ما مدى تباين القدرات المنظمية في بلوغ الامان الوظيفي لدى عاملتها في المنظمة المبحوثة؟

وقد تمت الإجابة عن هذه التساؤلات البحثية أعلاه باختبارها عن طريق اختبار علاقات الارتباط والأثر للمتغيرات بين بُعدى القدرات المنظمية والأمان والتي اختبرت باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية للبيانات جمعت بالاستبانة، وتم توزيعها على عينة مكونة من (٥٠) فرداً عاملأ." ومن ثم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود درجة من الارتباط بين القدرات المنظمية والامان الوظيفي وهذا يؤكد اهتمام القيادة الادارية بتعزيز الحاجات الدافعة والوقائية التي اكذت عليها نظرية هيرزبيرج، في ضوء ذلك قدمت الباحثان توصيات تتلائم والاستنتاجات التي تم التوصل اليها.

الكلمات المفتاحية: الامان الوظيفي-القدرات-القدرات التنظيمية

The extent to which organizational capacities contribute to the development of job security for working individuals A practical study of the views of a sample of individuals working in the General Company for the manufacture of medicines and medical supplies

Dr.. Maysoon Abdullah Ahmed Al -
Shamma
Assistant Professor
administrative and Economics
- University of Mosul
drmiayson@yahoo.com

Noor Abi al-Obeidi
Assistant teacher
administrative and Economics -
University of Mosul
Na1119342@gamil.com

The sense of job security is of importance, which can be considered as the cornerstone of the physiological needs in the developmental stages, which affect the individual's compatibility with his organization, and because it is a basic demand and a deliberate goal pursued by contemporary organizations. On the crystallization of the personnel working in the organization, and the General Company for medicines and medical supplies field "to conduct the research, based on a number of research excuses encountered by the researchers, and found an input to the formation of limits to the problems of study according to the following questions:

1. How sensitive is the job security of individuals in the organization being investigated?
2. What are the relationships between the organizational capacity and the job security of its employees?
3. How diverse are organizational capacities in developing the job security of their employees in the organization in question?

These research questions were answered by testing the variables between the organizational and security capabilities, which were tested using a number of statistical means of data collected by the questionnaire, and distributed to a sample of 40 working individuals.

And thus reach a set of conclusions, the most important of which is a degree of correlation between organizational capacity and job security. This confirms the interest of the administrative leadership in promoting the driving and preventive needs emphasized by the theory of Herzberg, in light of which the researchers made recommendations that fit the conclusions reached.

Keywords: Job Security - Capacity - Organizational Capacity

المقدمة:

قال عز من قائل "الذين آمنوا وطمئن قلوبهم بذكر الله ، ألا بذكر الله تطمئن القلوب" (سورة الرعد) ، كما قال عز وجل في موضع آخر "إن الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون " (سورة الانعام) . مما لاشك فيه ان الامن الوظيفي مطلب اساس يسعى اليه كل فرد عامل لاجل ان ينعم بالاستقرار والانسجام والتوافق المهني و مما لاشك فيه ايضا فان الوصول الى هذا المطلب يتطلب تحقيق العديد من المظاهر المجسدة له من خلال النجاح في إقامة علاقات مع الآخرين حسب ما اكد عليه ماسلو في تدرجاته الهرمي لل حاجات الإنسانية.

من هنا يمكن القول اننا اذا ما اردنا ان نخلق النموذج الفريد من الموارد البشرية الذي يمكن ان يحقق اقصى درجات الاداء في مجال العمل ،فلا بد لنا من العمل على توفير بيئة امنة مطمئنة ليستطيع ان يبدع ويقدم كل ما لديه من طاقة للوصول إلى مستوى متقدم في مجال عمله بعد اكتسابه الخبرة اللازمة لأداء ذلك العمل والمفترضة بالقدرة على التحسين والتطوير لقد تعاملت الباحثتين مع هذين المتغيرين ، في إطار اعتبر بموجبه القدرات المنظمية المشار إليها بوصفها (بعداً تفسيرياً) ذا تأثير في الامن الوظيفي بوصفه (بعداً مستجيبة)؛ وذلك في دراستها التي جاءت في مجموعة من المباحث والتي سيتم التطرق إليها لاحقاً.

المحاور الاول-منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: عندما توجه منظمات الإعمال قدراتها من اجل دعم عاملاتها عن طريق توفير الحاجات الضرورية والتي تجد من الصعوبة للفرد العامل إن يقوم باقتدائها بنفسه بعيداً عن إدارته ،والتي ينبغي إن تكون حريصة في توفيرها لهم وخاصة الامن الوظيفي الذي يعتبر الحافز المهم للفرد العامل لتقديم الأداء الذي يمكن للمنظمة من خلاله السعي للإصلاح والتغيير داخل أقسامها ،من هذا المنطلق يمكن لنا ان نحدد الاطار العام لمشكلة الدراسة من خلال إثارة جملة من التساؤلات ممثلة بالأتي:

- ١- ما هي علاقات الارتباط والأثر بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي لدى عاملتها ؟
- ٢- ما مدى تباين القدرات المنظمية في بلورة الامن الوظيفي لدى عاملتها في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً- أهمية البحث

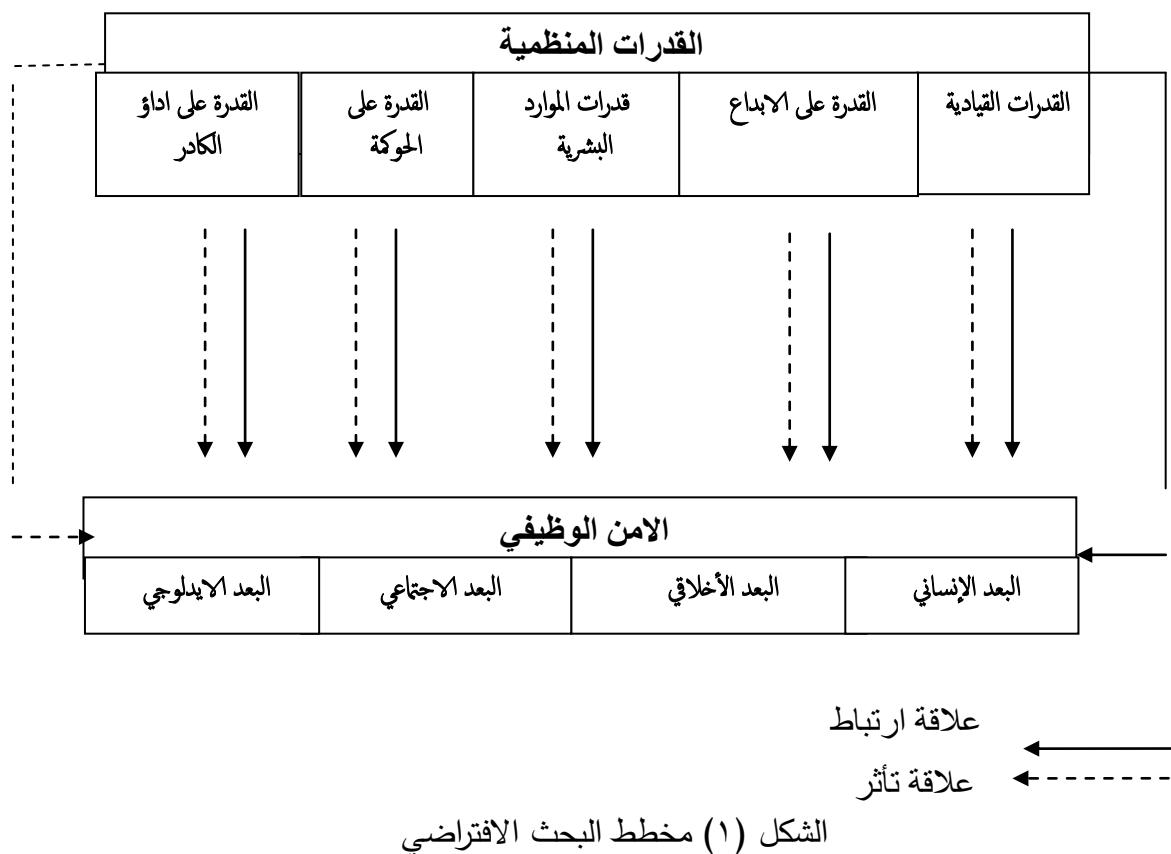
لكي يأخذ الإطار النظري مداه الفعلي لابد من اختباره ميدانياً، إذ إن الميدان يمثل المختبر الفعلي لبيان إمكانية الأخذ بالنظريات من عدمه، وقد اتضحت معالم أهمية هذه الدراسة من منظور تطبيقي في منظمة استثمارية ممثلة بالشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية وان مجتمع هذه

المنظمة يشهد تحولات اجتماعية وتغيرات ثقافية متتسارعة ألتقت بتداعياتها السلبية على الأفراد ، فصار إيقاع حياتهم المهنية سريعاً وأصبحت الضغوط عليهم أكثر حدة وشدة ، كما أن نسيج العلاقات الاجتماعية بينهم أصبح واهياً ، وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور علامات التوجس والخوف والقلق وفقدان الامن وما لا شك فيه ان العاملين في منظمة استثمارية هم من اكثر الفئات عرضة للتأثر بهذه الأوضاع النفسية والاجتماعية والثقافية مما قد ينبع سلباً على ادائهم الوظيفي هذا مما يتطلب دراسة العلاقة بين هذين البعدين استناداً إلى إجابات المبحوثين عن مجموعة من التساؤلات ذات الصلة بهذين البعدين.

ثالثاً- أهداف البحث: تجلت أهداف البحث في السعي لتحقيق الآتي:

١. تقديم إطار نظري يسهم في بناء تصور واقعي عن ماهية القدرات المنظمية ، ومن ثم تحديد مفهوم الأمن الوظيفي .
٢. الكشف عن طبيعة العلاقة بين القدرات المنظمية والأمن الوظيفي .

رابعاً- مخطط البحث: تم تصميم مخطط البحث الافتراضي وكما في الشكل (١) والذي يشير الى علاقات (الارتباط والتاثير) بين القدرات المنظمية و الامن الوظيفي .



خامساً- فرضيات البحث : بهدف الإجابة على التساؤلات البحثية المثاره واستناداً إلى المخطط الفرضي يمكن أن نحدّد مجموعة من الإجابات التخمينية على التساؤلات البحثية.

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القدرات المنظمية وبين أبعاد الامن الوظيفي مجتمعة في المنظمة المبحوثة و بدلالة عناصرها .

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير معنوي بين أبعاد القدرات المنظمية وبين أبعاد الامن الوظيفي مجتمعة في المنظمة المبحوثة و بدلالة عناصرها

سادساً: نطاق البحث: يعد نطاق البحث بمثابة الحدود التي توضح معايير البحث وتتميزها عن الدراسات الأخرى. لذا فقد تم تقسيم نطاق البحث على وفق الآتي :-

- أ- النطاق الزمني: عدّت المدة من ٢٠١٧/٧/١-٢٠١٧/٩/١٥ بوصفها الحدود الزمنية للدراسة.
- ب- النطاق المكاني لإجراء الدراسة : الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية.
- ٧- مقياس البحث وادواتها: سيتم عرض مقياس الدراسة . فضلاً عن الأدوات التي استخدمت في القياس على وفق الفقرات الآتية :

تصميم استمرار الاستبيان وتصميم مكوناتها لقدصممت استمرار الاستبيان جزئيين وعلى النحو الآتي :
الجزء الأول : وقد اختص بالحصول على البيانات التعريفية بالأفراد العاملين (العمر. سنوات الخدمة. الجنس. التحصيل العلمي)

الجزء الثاني : اشتغل على المقاييس الخاصة بمتغيري الدراسة وكان عددها (٢٤) .

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي في استمرار الاستبيان ومرتبًا "بالدرج من عبارة (لا أتفق تماماً) اتي اخذت الوزن (١) وصولاً إلى عبارة (اتفق تماماً) التي اخذت الوزن (٥) وبوسط فرضي قدره (٣).

٨- أسلوب البحث:

وزعت استمرار الاستبيان على الأفراد العاملين ليتم معرفة آرائهم بعد جمعها وقد أجري التحليل الإحصائي باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض التحقق من صحة الفرضيات. وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لأغراض إنجاز التحليل الإحصائي في هذا البحث. وقد تمثلت أهم هذه التحليلات بالتكرارات والنسب المئوية لاستماري الاستبيان من أجل استخدامها في وصف بعد البحث.

٩- اختبارات أداة البحث

لغرض قياس صدق استمرارة الاستبيان وثباتها، تم إخضاعها لعدد من الاختبارات قبل وبعد توزيعها على الأفراد المبحوثين في الكليات المحوسبة، وشملت تلك الاختبارات ما يأتي:

أ. الاختبارات قبل توزيع الاستمرارة

- **قياس ثبات الاستمرارة:** لغرض التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات الاستمرارة تم استخدام مقياس (Cronbach Alpha) لتحديد درجة تبادل أدلة القياس في هذه الدراسة، وقد بلغ معامل المقياس المذكور بالنسبة لاستبيان (٦٢,٢٢%) وهي نسبة جيدة بالمقارنة مع (Standard Alpha) الخاصة بالدراسات الإنسانية والبالغة (٦٠%).

ب. الاختبارات بعد توزيع الاستمرارة

- **الحيادية:** اعتمدت الباحثة عند توزيع استمرارة الاستبيان على عدم التدخل في إجابات المبحوثين والتأثير فيها من أجل الحصول على إجابات موضوعية وواقعية، وإعطاء الفرصة لكل فرد للتعبير عن الرأي الحقيقي، وبموجب ذلك تم منح كل فرد وقتاً كافياً للإجابة على الأسئلة بشكل كامل.

المحور الثاني - الإطار النظري

١-مفهوم القدرات المنظمية: تعد القدرات المنظمية من بين العوامل الاستراتيجية المهمة التي تسعى منظمات الاعمال الى تحقيقها لكونها تعتبر من اهم الركائز الاساسية التي تعتمد عليها في تحقيق اهدافها الحالية والمستقبلية حيث ان هناك اتفاق شبه تام بين الباحثين في هذا المجال على اخضاع هذا الامر الى الدراسة والبحث والاختبار من اجل استثمار هذه القدرات على نحو افضل لدفع المنظمة نحو الامام وان القدرات ليست شيئاً ثابتاً وإنما تتغير بتغير البيئة وهي التي توجه مسار المنظمات وتترفع من مستوى ادائها وتتمي كذلك مهارات الافراد العاملين لديها وكل هذا يعمل على دعم هيكل المنظمات ويعمل على استثمار الموارد والطاقات، وقبل البدء في غمار القدرات المنظمية لابد من الاشارة الى المضمون الاصطلاحي لمفهوم القدرة اذ يعرف لسان العرب القدرة بانها جاءت من لفظ القدير القادر ، وهي من صفات الله تعالى، ولغوياً تعني القدرة القيام بعمل ، او ممارسة نشاط عقلي(الزيدي، ٢٠٠٠: ٤٥) في حين عرفها (Gerd, 2009)

والاقتصادية على البعد التنظيمي وكيفية التعامل مع انواع من المشاكل التنظيمية على نحو فعال واكتساب جديد للموارد وتحقيق التوازن بين المصالح الخاصة والوفاء للمطالب الاجتماعية لمختلف اصحاب المصلحة .

ووضاحتها (السعد، منهـل، ٢٠٠٦، ١٤٣) هي عبارة عن قدرات مميزة تتميز بها علاقات من داخل المنظمة وخارجها تساعد في تكوين المعارف التنظيمية التي تسمح بالاستجابة المرنة للتغيير في الظروف وتمكن القدرة على الترابط المستمر للعمليات الابداعية ، فالادارة التي تعمل على تغيير افكار الافراد واتجاهاتهم وطريقة عملهم بما يتلاءم مع متطلبات البيئة التنافسية للمنظمة قد تكسب المنظمة ميزة تنافسية .

ويرى(Grant,2008,138) بانها التي تتضمن خبرات الافراد العاملين ، والتي يمكن ان تكون متكاملة مع الموارد المالية والرأسمالية والتكنولوجيا والموارد الاخرى في المنظمة .

واشار (Nham&Yoshi,2009,219) بانها الموجودات الوظيفية والفنية والعملية والأنشطة التي تساعد في تحقيق الميزة التنافسية.

واكد (Coulter,105:2010) بانها عبارة عن قدرات خاصة وفريدة من نوعها تتميز بها المنظمة عن منافسيها .

واشار اليها (البجاري، ٢٠١١، ٥٣) بانها عبارة عن مهارات ادارية ومعرفة متراكمة وتحشد ونشر الموارد لخلق ميزة تنافسية .

ووصفها (Roghe.et.al,2012) بانها قدرة المنظمة على التنظيم والادارة والتنسيق والرقابة والتحكم بمجمل النشاطات التي تمارسها في عملها .

٢ - **خصائص القدرات المنظمية:** تتمتع القدرات المنظمية بمجموعة من الخصائص التي تساهم في دعم وتحفيز نشاطات المنظمة ودفعها نحو الأفضل، حدد ها(Cargill, 2007, 167) خصائص القدرات المنظمية بالآتي:

- ١- القيام بمشاركة بارزة في القيمة المدركة بالنسبة للزيون بطرائق ثلاثة، هي:
 - الاستجابة: تمثل القدرة على فهم وتلبية حاجة الزيون على نحو أسرع من المنافسين.
 - العلاقات: تمثل القدرة على تطوير علاقة بعيدة الأمد ومستمرة بين الزيون والموظفين.
 - جودة الخدمة: تمثل القدرة على تصميم وتطوير خدمة تلبي أو تتجاوز توقعات الزيون.
- ٢- يصعب تقليدها من قبل المنافسون، بسبب:
 - حاجة التقليد إلى تغيير طرائق تفكير الأشخاص وتصرفاتهم وتقاعلاتهم.

- الهندسة الاجتماعية لعمليات اجتماعية معقدة مثل الثقافة وفريق العمل والقيادة التي لا يمكن أن تفهم وتقلد بسهولة.

وتحديها (Georg & Martina, 2007, 915) حول خصائص القدرات المنظمية

بالتالي:

ا-. حل المشكلات والتعقيبات: توضع القدرات بوصفها مفهوماً في سياق حل المشكلات المنظمية على نحو مشترك، إذ يفترض بأن القدرات التي تمتلكها المنظمة تستخدم لحل المشكلات الناشئة بصورة فاعلة، لذا فلا يعُد الأمر قدرات إن لم يتكون من مهارات بارزة تثبت أنها قادرة على أن حل مشكلات فريدة. وإنما يكون بالإمكان بناء مزايا تنافسية، وفي أغلب الحالات فإن المهام والمهارات الفريدة توخذ على وفق تعقيدها لتشير فكرة التعقيد إلى خصائص حالات المشكلة وصنع القرار في إطار عدم التأكيد ومخاطبة المهام الغامضة ضعيفة الهيكلية، إن حل المشكلات المعقدة يحتاج إلى إمكانيات متطرفة وقدرة استيعاب واسعة.

ب-. الممارسة والنجاح : إن القدرات قريبة إلى الفعل، ولا يمكن من ناحية المفهوم فصلها عن الفعل أو الممارسة، وفي الوقت نفسه فإن عمر القدرات المنظمية في الممارسة أو الفعل تعني بأن القدرات تمثل أكثر من مجرد معرفة واضحة، بل تحتوي على أبعاد أكثر من الفعل، مثل الانفعال والمعرفة الضمنية، لذلك فإن ممارسة القدرات المنظمية تعد عملية توليدية فيها عناصر واضحة وضمنية، كما أن القدرات المنظمية مقيدة بالأداء، ولا تدرك القدرات المنظمية وتتنسب إلى كيان اجتماعي يقوم بأداء معين، إلا في حالة النجاح بالمقارنة مع منظمات أخرى أقل قدرة على الوصول إلى الحلول الفاعلة، وأخيراً فإن الاحتراف وحل مشكلة معينة لا يعُد بحد ذاته قدرة منظمية، بل أن فكرة القدرات تشير إلى أنماط فعل تتشابه بالعادة، ويركز (David, 1994, 146) على الروتينات المنظمية بوصفها وحدات لبناء القدرات المنظمية.

ت. المؤثوية والزمن : لكي يمكن عَد شيء ما قدرة، فإنه يجب أن يعمل بأسلوب موثوق، وهنا تمثل القدرات المنظمية نمط موثوق، ومعمارية لحل المشكلات تتكون من مجموعة معقدة من حلقات الوصل أو القواعد المدمجة، وبعبارة أخرى، لا تسمى مجموعة نشاطات حل المشكلات قدرات إلا إذا أثبتت نجاحها في عدة حالات ويمكن للمنظمات تكرارها، وعلى الرغم من أن النجاح قد يحفر بناء القدرات، لكنها لا تُعد كذلك إلا إذا أصبحت من الممارسات المؤثوية، وبذلك فإن القدرات المنظمية هي مفهوم تاريخي، أي أن في طبيعتها تتكامل الخبرة السابقة ونشاطات حل المشكلات الحالية وتطبعات التوجه المستقبلي في تخصيص الموارد، وبالتشديد على الطبيعة المنظمية تشير

القدرات إلى حقيقة أن الزمن هو من الأبعاد الأساسية للقدرات، ومن منظور علاقتها بإدارة الموارد البشرية، يشير (Jacobides, 2006, 34) إلى خصائص القدرات المنظمية بكونها:

أ-تعزيز المزايا التنافسية بوضع الاستراتيجية استناداً إلى فهم جوانب القوة والضعف في الموارد البشرية.

ب-جعل وظيفة الموارد البشرية شريك استراتيجي، وبذلك تعمل القدرات المنظمية بوصفها مركز قوة بين الاستراتيجية وممارسات الموارد البشرية، فتصبح الموارد البشرية مصدراً فاعلاً للمزايا التنافسية بدلاً من تركيزها على فجوات الأداء.

ويشير (الغالبي، وادريس، ٢٠٠٩، ٥٣٠) إلى أن القدرات المنظمية تتمتع بالخصائص الآتية:

أ-تسهم القدرات في إيجاد قيمة عالية للرثائين، وتؤدي إلى منافع حقيقة لهم.

ب-لا يستطيع المنافسون تقليدها في أي حال من الأحوال، وإن عملية التقليد تصبح مكلفة مع مرور الزمن.

ت-تسمح القدرات للمنظمة باستخدام طرائق واتجاهات مختلفة ومتعددة، وإن هذه الخاصية الأساسية هي مفتاح أساس لفهم الدور المهم الذي تؤديه الكفاءات الجوهرية في مجمل عمليات وإجراءات المنظمة.

٣-**أنواع القدرات المنظمية :** ان القدرات المنظمية تعتمد على مواردها (المادية ، البشرية ، المالية ، والتكنولوجيا) وادارتها (القيادة ، وادارة البرامج والعمليات ، وال التواصل والترابط) ويمكن تصنيف انواع القدرات المنظمية على نطاق واسع وكالآتي. (Australian State of the Service, 2010, 290)

أ-. قدرة القيادة: وتشير إلى فن التأثير في الأشخاص، وتوجيههم بطريقة صحيحة، يتمنى معها كسب طاعتهم واحترامهم ولائهم وتعاونهم، في سبيل تحقيق هدف معين.

ب-. قدرة الإبداع: هو القدرة على تكوين وإنشاء شيء جديد، أو دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة، أو استعمال الخيال لتطوير وتكيف الآراء حتى تشبع الحاجيات بطريقة جديدة أو عمل شيء جديد ملموس أو غير ملموس بطريقة أو أخرى.

ت- قدرة الحكومة: وهي النظام الذي يتم بوساطته توجيه ورقابة أداء المنظمات. وعرفت قدرة الحكومة بأنها "نظام يتم بموجبه إخضاع نشاط المنظمات إلى مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المنظمة وضبط العلاقات بين الإطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء".

ث- قدرات الموارد البشرية : تعرف قدرات المورد البشري بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات (الميل والسلوك) التي تؤثر تأثيراً واضحاً في أداء الفرد، والذي يمكن قياسه ومقارنته بمستويات أداء معقدة وتميته عن طريق التدريب والتطوير ، وبعد تطوير القدرات البشرية القاعدة الأساسية في بناء وتحسين القدرات المنظمية وهذا يتطلب سلسلة من الإجراءات التي توجه وتساعد الموارد البشرية في زيادة معارفها، ومهاراتها، وإدراكتها، وفي تطوير الاتجاه الذي يشكل الأساس في مجال التغيير التطوري (شibli وعلي، ٢٠٠٩، ٨). حيث تقر العديد من منظمات الأعمال إن السبب في تميزها عن المنظمات يعود إلى كفاءة الموارد البشرية والقدرة التي تمتلكها هذه المنظمات (فتح، ٢٠٠٩، ١٧)، لذلك فإن قدرات المورد البشري تتيح للمنظمة القدرة على الاستجابة إلى حدة المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية وخاصة لدى اعتماد السياسات ذات الوجهة التصديرية وانفتاح الأسواق على المستوردات المنافسة، حيث إن إهراز تنمية وتقدم في الموارد البشرية ينعكس إيجاباً على عمل المنظمة .

ج-. قدرة إدارة أداء الكادر: وهي استخدام القوى العاملة بالمنظمة ويشمل ذلك على عمليات التعيين وتقدير الأداء والتنمية والتغويض والمرتبات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وببحوث الأفراد وحدد (Boonpattarakan et al., 2012, 17) القدرات المنظمية بالأصناف الآتية:

١-. الموارد المنظمية: هي الموارد التي يمكن استغلالها لتحقيق قوة للمنظمة، وعدّت الموارد المالية ومصادر التسويق والموارد التشغيلية والموارد البشرية عنصر أساس في الموارد المنظمية.

ب-. المعمارية المنظمية: تتمثل بأنظمة التخطيط وأنظمة المعلومات والمكافآت والهيكل التنظيمي وثقافة التعلم وثقافة فريق العمل التي تشجع على تدفق العمل ورفع معنويات الموظفين والرضا بالعمل بالإضافة إلى المشاركة بالمعرفة.

ت. الجودة المنظمية: ترتبط بجودة المنتج الذي يسلم إلى السوق التي تساعده في تعزيز كفاءة المنظمة.

يتضح من خلال تعدد وجهات نظر الباحثين في تحديد أنواع القدرات المنظمية ان هذا التعدد يبين مدى امتلاك المنظمة من مهارات وقدرات وكفاءات وخبرات ، وفي مختلف المجالات التي تعمل بها المنظمة ، وبموجب ذلك، يمكن القول بأنه لا يمكن اعتماد صنف محدد بعينه في كل الظروف والأحوال، مما يصلح للمنظمة التي تمارس النشاط الانتاجي قد لا يصلح او لا يلائم منظمة أخرى تمارس النشاط الخدمي وذلك لاختلاف القدرات التي تعتمدتها وتسعى المنظمات إلى امتلاكها أولاً، واختلاف طبيعة أعمالها، واختلاف الظروف والتحديات التي تحبط بها، واختلاف

أهدافها، مما يصلح من قدرات وفق تصنيف معين لمنظمة ما، قد لا يكون كذلك في مدة زمنية أخرى أو في منظمة أخرى.

ثالثاً: مفهوم الأمن الوظيفي واهميته وابعاده:-

١- **مفهوم الامن الوظيفي:** يعد الاحساس بالأمن الوظيفي من اهم متطلبات الفرد فقد ذكر في القرآن الكريم في نحو (٦٣)موضعاً، و يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت . فلا توجد منظمة ناجحة و ذات إنتاجية مرتفعة، إلا و كان الأمن الوظيفي متحقق فيها و يتحقق به جميع افرادها و العكس لا يأتي إلا بالعكس، إذ إن عدم تحقق الأمن الوظيفي وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس على إنتاجيتها و نجاحها، حتى و إن كانت تضم كفاءات عالية و متخصصة في مجال عملها، وفيما يخص الدلالة اللغوية لهذا المصطلح فقد جاء في أساس البلاغة(الامن ضد الخوف ، والأمانة ضد الخيانة)، فقد أكد الدين الاسلامي عليه بصورة واضحة بقوله تعالى " فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعهم من جوع وأمنهم من خوف" (قريش:الآيتين ٤،٣) وقد ورد لفظ الامن الوظيفي في اللغة العربية بمعنى الامان والأمانة ، وقد امنت فأن أمن ، وأمنت غيري من الامن والأمان ، والامن ضد الخوف ، وفي التزيل العزيز (وأمنهم من خوف) سورة قريش (الآلية ٤) اما بشأن الدلالة الاصطلاحية للأمن الوظيفي فيمكننا الاسترشاد بآراء الباحثين والكتاب في هذا الشأن.

وأشار اليه (ابراهيم ،٢٠٠٣ : ٢١) بأنه حاجة إنسانية يسعى الفرد العامل الى اشباعها دوماً وهي من المتطلبات الأساسية والمهمة جداً"للفرد من أجل الاستمرار في الوظيفة .

ويرى(الشهراني، ٢٠٠٥، ١٤) بأنه حاجة وغاية وحالة نفسية ومادية تمثل احدى اهم الحاجات الإنسانية ، والامن نفيض الخوف ، فالفرد والمجتمع يكونان آمنين او خائفين نسبة لما يتعرضان له من تهديد في ضرورات الحياة :النفس والعرض والعقل والدين والمال ، وكلما قل الخوف الفردي او الاجتماعي زاد الامن واطمأنت النفوس والعكس صحيح

ويبيّن (الخرب، ٢٠٠٦،٣٦) بأنه شعور العاملين بأنهم يخضعون لنظام داخلي عادل ينظم لهم الأجر والرواتب والعلاوات والترقيات ، والمكافآت والعلاج واي مميزات اخرى تمنح للموظف الحكومي. ووضح (عركوب ، ٢٠٠٧ : ٣٣) بأنه السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران و المرؤوسين وشعور الفرد بالأمان والاستقرار في العمل وعدالة الراتب .

واستخدم للدلالة على العمليات التي تساعد على ضمان متطلبات الأفراد العاملين والحفاظ على مهاراتهم وتجاربهم.(Mondy,2008:200)

ويؤكد (الصرايرة ٦,٢٠٠٩) على انه شعور العاملين بالإحساس بالأمن المعتبر عن الطمأنينة والسكينة والاستقرار بكافة أشكاله ، وهو من الحاجات المهمة التي تؤثر في السلوك البشري لأنه يعني عدم الشعور بالخوف من النقص او الحاجة او الشعور بالحرمان من حاجات نفسية أساسية ضمن بيئة العمل بشكل خاص.

وعرفه (المغربي ٣٠٧:٢٠١٠) بأنه مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الامن من فقدان الوظيفة دون اسباب قانونية ، والامن من اجراءات ادارية تعسفية ، الامر الذي يؤدي الى الاستقرار النفسي ، ورفع الروح المعنوية ، وبالتالي تحسين الاداء وتعزيز الولاء التنظيمي. وأشار (الفاضل، ٢٠١١، ٢٤) بأنه إشباع احتياجات الأفراد العاملين سواء كانت مادية او معنوية او اجتماعية او روحية بما يشعرون بقيمتهم ومكانتهم

ويرى(التويجري، ٢٠١٧، ٣٤،٢٠) بأنه تلك الحالة السائدة للمنظمة الذي يشعر فيها العامل بالأمان باستمرار عمله وتضائل احتمالات انتهاء خدماته ، والشعور ببيئة المناسبة للعمل بطاقة انتاجية عالية . ومن هنا يتبيّن بان الامن الوظيفي يعني استحواذ أعمال الوظيفة على كافة طاقات الفرد البدنية والفكيرية ، وعدم تشتت تلك الطاقات بأية امور اخرى ، مما تشكل معوقا" سلبيا، للأداء المنظمي .

٢-**أهمية الامن الوظيفي:** يستمد الامن الوظيفي اهميته في كونه يعتبر من الحاجات الاساسية التي يحتاجها أي فرد فهو يرتبط بأمن العامل على استمراره بعمله وتأمين مصدر رزقه وان وجود الامن الوظيفي في أي منظمة يعطي رساله للعاملين مفادها ان اهتمام المنظمة وانتماءها للعاملين ومشاركتها لهم في مشاكلهم وتحفييف من الاعباء الملقاة على عاتقهم يخلق روح التعاون والانتماء والشعور بالمسؤولية بينها وبين العاملين فالادارة التي ترى بانه من السهولة الاستغناء عن أي فرد عامل لا تعتبر ادارة كفؤة ومؤهلة لا دارة المنظمة وهذا ينعكس على العاملين وذلك من خلال عدم شعورهم بأهداف وغايات المنظمة للدفاع عنها. وهناك من يضيف النقاط الآتية كأهمية للأمن الوظيفي:(الفاضل، ٢٠١١ : ٤٧)

١-يوفر البيئة المناسبة للأبداع والابتكار .

ب- يزيد من قدرة الافراد العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة
ت-يساعد الافراد العاملين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية

وتكون أهمية الأمن الوظيفي من خلال اسهامه في رفع درجة الطمأنينة لدى العاملين وانهاء حالة القلق التي تتتبّع العاملين من تقلبات القيادات وتغيير الادارات مما يتسبّب في انهاء خدماتهم ، وجوده وبالتالي يساعد على استحواذ العمل الانتاجي على الطاقات الفكرية والمادية (التويجري، ٢٠١٧، ٣٤، ٢٠)، وتعزى أهمية الامن الوظيفي على انه وسيلة لتحسين الاداء ، فعندما يشعر الموظف بوجود ضمانات قوية في العمل ، وان العمل يشبع احتياجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية وينحه المكانة اللائقة به في المجتمع ، ويقرغ لا داء مهام اخرى ، ويقبل عليه ، ويسع لتطوير ادائه للأفضل وان وجود هذه الضمانات تزيد من شعور الموظف بالأمن والامان وتزيل عنه حالة القلق والخوف من المستقبل (الهزازي، ٢٠١٥، ٢٧، ٢٠).

ومن خلال ما تم ذكره فان اهمية الامن الوظيفي تزداد وتتولد عندما تكون هناك علاقات إنسانية واجتماعية متبادلة بين الادارة والافراد العاملين مما يحفز العاملين على المثابرة والاخلاص في العمل وتحقيق مستوى عالي من الولاء والالتزام والثقة حيث يدرك العاملون من شعورهم بوجود درجة عالية من الامن الوظيفي في انهم يعملون في بيئة مستقرة وآمنة وقدرة على حمايتهم وتحقيق امالهم وتطبيعاتهم المستقبلية وتبدد حالة القلق والخوف من المستقبل .

٣- ابعاد الامن الوظيفي: من اهم الابعاد التي يتجلّى من خلالها اهمية الامن الوظيفي :

ا- **البعد الانساني** :يعتبر الامن الوظيفي مطلباً مهماً واساسياً للعاملين في المنظمة حيث انه يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي يسعى لها والتي تقوم على ثلاثة ركائز مهمة وهي : قدرة الموظف على اشباع احتياجاته الاساسية كالغذاء ، والمسكن ، والدواء والتعليم ، وكذلك تحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية ، اما الركيزة الثانية فهي ان المنظمة التي يتمتع العاملون بها بمستوى مناسب من الامن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق اهدافها ، اما الركيزة الثالثة تتعلق بحق الموظف في استثمار ما بقى من طاقته ووقته بعد اشباعه لاحتياجاته الاساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسته للأنشطة السياسية والاجتماعية والفكرية (الحارمي، ٢٠١٠، ٨٤)

ب- **البعد الاخلاقي** : تدرك المنظمات ان علاقة الاحراق بالأمن الوظيفي له سبب ، واثر ، فهذا سبب لأن لها دور كبير في استقرار او عدم استقرار امن المنظمة ، وهي اثر لأن بروز المثل

الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين يكون اشد في المنظمات التي يتمتع بها العاملون بمستوى مرتفع من الأمان الوظيفي .

ت- **البعد الاجتماعي:** ان وجود نظام يقوم على العدالة في توزيع الرواتب ، والارباح لتقرير الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ان يؤدي الى ترسیخ الامن الوظيفي ، وزيادة فاعلية ودافعية العاملين نحو العمل في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنها القليل من الحوافز ، او ضعها في مراكز وظيفية متدنية ، او عدم منحها الراتب المناسب الى فقدان الامن الوظيفي (الحازمي، ٢٠١٠:٦٢)

ث- **البعد الايديولوجي:** يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات ،والقيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكات المناسبة وغير المناسبة التي تشكل وتأثير على الطريقة التي يتصرف في ضوءها اعضاء المنظمة من خلال ارساء ودعم قواعد سلوكية تقضي بان يكون الموظفين مبدعين ومبادرين مع منهم حرية التصرف بدرجة ما ، وزرع في نفوسهم قيم واخلاق تقضي بموجبها على ضرورة التحاور والتشاور فيما بينهم عند اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة التي تخدم غايات واهداف المنظمة بمعنى ارساء قواعد التهيئة الاجتماعية الالازمة للمنظمة التي تصف كيفية تعلم الافراد للثقافة التنظيمية من خلال اندماج الافراد وتعلمهم القواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا اعضاء فاعلين ومشاركين مما يسهم في رفع مستويات الامن الوظيفي لديهم (هل، وجارت ٢٠٠١، ٦٥١)

المبحث الثاني- الاطار الميداني

اولا: **وصف مجتمع الدراسة وعيتها:** يتناول المبحث الحالي تعريفا" بالميدان المبحوث مع وصف للعينة المختارة وعلى النحو الآتي:-

١. **الميدان المبحوث :** اختبرت الدراسة في منظمة استثمارية (الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية) ،تأسست عام ٢٠٠٢ ، تبلغ مساحتها ٣٢٧ دونم ، ويحتوي مقرها على مصنع أدوية نينوى البالغة مساحته (٢٠٠٠٠) متر مربع والوحدة الريادية لإنتاج الأدوية المضادة للسرطان بالإضافة الى بناءات أخرى للإدارة العامة والسيطرة النوعية والمخازن ، ويكون من الأقسام الإنتاجية التالية (قسم الحبوب ، قسم الكبسولات، قسم الشراب ، قسم المراهم والتحاميل، قسم قطرات العيون ،قسم البخاخات، قسم المضادات الحيوية، قسم الامبولات) ، وقد وزعت الاستماراة بمعدل (٦٠) استبانة وكما موضح في الجدول الآتي:

الجدول (١)- توزيع الاستماراة على عينة الدراسة

نسبة الاستجابة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الموزعة	عينة الدراسة	ت
٨٣,٣٣	٥٠	٦٠	الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية	١

تم توزيع (٦٠) استماراة استبانه على الإفراد العاملين واسترجعت (٥٠) استماراة وهي صالحة بنسبة (٨٣,٣٣)، ويصف الجدول (١) عملية توزيع استماراة الاستبانة على عينة الدراسة.

ثانياً: خصائص عينة الدراسة: فيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفقاً للبيانات التي قدمها الإفراد العاملين من خلال إجابتهم .

١-العمر: يبين الجدول (٢) إن الفئات العمرية التي تقع بين (٣١-٤٠ سنة) هي الأعلى بين الإفراد المبحوثين، إذ بلغت نسبتها (٣٤)، إما أقل فئة كانت (٥١ سنة فما فوق) إذ بلغت نسبتها (٦).

الجدول (٢) - توزيع الإفراد المبحوثين حسب العمر

العمر	النكرار	%
٣٠ سنة فاق	١٦	٣٢
٣١-٤٠ سنة	١٤	٢٨
٤١-٥٥ سنة	١٧	٣٤
٥١ سنة فأكثر	٣	٦
المجموع	٥٠	%١٠٠

٢ - الجنس : بخصوص الجنس يبين الجدول (٣) إن نسبة الإناث هي الأكثـر ، حيث بلغت (٦٠%) من الأفراد المبحوثين مقارنة بنسبة الذكور التي بلغت (٤٠ %) من الأفراد المبحوثين ، وهذا يبيـن تقارب النسب بين الذكور والإـناث .

الجدول (٣) - توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	٢٠	٤٠
أنثى	٣٠	٦٠
المجموع	٥٠	% ١٠٠

٣- المؤهل العلمي: وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي ، مثل حملة شهادة الدبلوم العالي النسبة الأعلى وبالبالغة (30%) أما أخرى فكانت نسبتهم الأقل إذ مثلت (6%)

الجدول (٤) - توزيع الأفراد المبحوثين حسب المؤهل العلمي

التحصيل العلمي	العدد	%
دبلوم عالي	١٥	٣٠
بكالوريوس	١٢	٢٤
دبلوم فني	٧	١٤
إعدادية	١٣	٢٦
أخرى	٣	٦
المجموع	٥٠	% ١٠٠

٤- سنوات الخدمة : أما ما يخص مدة الخدمة في الوظيفة ،فيتضح إن مدة الخدمة (5 - 10) سنة الأعلى وبلغت (٤٤ %) أما النسبة الأقل فكانت المدة (23 سنة فما فوق) وبلغت نسبتها (١٠ %)

الجدول (٥) - توزيع الأفراد المبحوثين بحسب مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	%
٥-١٠ سنة	٢٢	٤٤
١١-١٦ سنة	١٧	٣٤
١٧-٢٢ سنة	٦	١٢
٢٣ سنة فأكثر	٥	١٠
المجموع	٥٠	١٠٠

ثالثاً - علاقات الارتباط بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي: بهدف التعرف على طبيعة واتجاه علاقات الارتباط بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة قيد البحث تم اعداد الجدول (٦) الذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القدرات المنظمية و الامن الوظيفي وقد بلغت قيمة المؤشر الكلي لمعامل الارتباط ($*0.813$) عند مستوى معنوية (0.05). وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام المنظمة قيد البحث بالقدرات المنظمية مجتمعة سيؤدي الى تعزيز الامن الوظيفي لدى العاملين لديها. وبهذا تتحقق الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على: توجد علاقة ارتباط معنوية بين القدرات المنظمية مجتمعة والامن الوظيفي .

الجدول (٦) نتائج علاقات الارتباط بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة قيد البحث

الامن والوظيفي	المتغير المعتمد المتغير المستقل
0.619*	القدرات القيادية
0.579*	القدرة على الابداع
0.570*	قدرات الموارد البشرية
0.822*	القدرة على الحوكمة
0.453*	القدرة على أداء الكادر
0.813*	المؤشر الكلي

* $P < 0.05$

N=50

ولأجل اعطاء مؤشرات تفصيلية للعلاقة بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي وفي إيجاد علاقة الارتباط على مستوى ابعاد القدرات المنظمية والامن الوظيفي فقد تم تحليل علاقات الارتباط بين كل نوع من أنواع القدرات المنظمية منفرداً والامن الوظيفي وكالاتي :

- ١- علاقات الارتباط بين القدرات القيادية كأحد أنواع القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (٦) ان علاقة الارتباط بين القدرات القيادية و الامن الوظيفي معنوية موجبة ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.619^{*}). وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام قيادة المنظمة في المنظمة المبحوثة بالقدرات القيادية سيسهم في تعزيز الامن الوظيفي.
- ٢- علاقات الارتباط بين القدرة على الابداع كأحد أنواع القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (٦) ان علاقة الارتباط بين القدرة على الابداع والامن الوظيفي

معنوية موجبة ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.579^*).وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام القدرة على الابداع في المنظمة المبحوثة سيسهم في تعزيز الامن الوظيفي.

٣- علاقات الارتباط بين قدرات الموارد البشرية كأحد أنواع القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (٦) ان علاقة الارتباط بين قدرة الموارد البشرية والامن الوظيفي معنوية موجبة ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.570^*).وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام قدرات الموارد البشرية المبحوثة سيسهم في تعزيز الامن الوظيفي.

٤- علاقات الارتباط بين القدرة على الحوكمة كأحد أنواع القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (٦) ان علاقة الارتباط بين القدرة على الحوكمة والامن الوظيفي معنوية موجبة ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.822^*).وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام القدرة على الحوكمة في المنظمة المبحوثة سيسهم في تعزيز الامن الوظيفي.

٥- علاقات الارتباط بين القدرة على أداء الكادر كأحد أنواع القدرات المنظمية والامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يوضح الجدول (٦) ان علاقة الارتباط بين القدرة على أداء الموارد البشرية والامن الوظيفي معنوية موجبة ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.822^*).وتشير هذه النتيجة الى ان زيادة اهتمام القدرة على أداء الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة سيسهم في تعزيز الامن الوظيفي.

وانتساقا مع ما تقدم تقبل الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ثالثا-علاقات التأثير بين القدرات المنظمية مجتمعة والامن الوظيفي : يبين الجدول (٧) ان القدرات المنظمية مجتمعة تؤثر مجتمعة وبصورة معنوية في تعزيز الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة التي بلغت قيمتها (٩٣,٥٥٤) وهي قيمة معنوية اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.04) عند درجتي حرية (1,48) ومستوى معنوية (0.05). وتدل قيمة معامل التحديد R^2 البالغة (0.661) على ان (66.1%) من الاختلافات المفسرة في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة تعود الى القدرات المنظمية ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير دخلة في انموذج الانحدار اصلاً. ومن خلال متابعة قيمة β واختبار T ان قيمة T المحسوبة بلغت (9.672) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند درجة حرية (1,38) ومستوى معنوية (0.05). بذلك نقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: يوجد تأثير معنوي للقدرات المنظمية في الامن الوظيفي .

الجدول(٧) تأثير القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة

F		القدرات المنظيمية			المتغير المستقل المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة	R ²	β1	β0	
٤,٠٤	٩٣,٥٥٤	٠,٦٦١	٠,٨١٣ (٩,٦٧٢)	١,٠٧٢	الامن الوظيفي

*P ≤ 0.05

N=50

d.F(1,48)

) تشير الى قيمة T المحسوبة ولأجل اعطاء مؤشرات تفصيله حول تأثير كل بعدين من ابعاد القدرات المنظيمية منفرداً في تربية الامن الوظيفي تم اعداد الجدول (٨)

الجدول(٨) تأثير كل عنصر من ابعاد القدرات المنظيمية منفرداً في الامن الوظيفي للمنظمة المبحوثة

F		R ²	ابعاد القدرات المنظيمية					β0	المتغير المعتمد المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		القدرة على اداء الكادر	الحكومة	قدرات الموارد البشرية	القدرة على الابداع	القدرات القيادية		
		β 5	β4	β3	β2	β1			
2.53	372.06	0.982	0.029 (3.16)*	0.169 (5.59)*	0.193 (5.97)*	0.248 *(5.96)	0.448 (5.102)*	0.09	الامن الوظيفي

*P ≤ 0.05

N=50

d.F (5,44)

) تشير الى قيمة T المحسوبة

ويتبين من الجدول (٨) وجود تأثير معنوي موجب لكل عنصر من ابعاد القدرات المنظيمية مجتمعة باعتبارها متغيرات مستقلة في الامن الوظيفي باعتباره متغير مستقل ويدعم هذا التأثير قيمة (F) وبالنسبة (372.06) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.53) عند درجتي حرية (5,44). وقد بلغ معامل التحديد (R²) (0.982) وهذا يعني ان (98.2%) من الاختلافات المفسرة في الامن الوظيفي تفسرها ابعاد القدرات المنظيمية ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير دالة في انموذج الانحدار اصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (B)

واختبار (T) لها ، تبين انه اعلى تأثير لهذه العناصر يعود الى عنصر القدرات القيادية اذ بلغت قيمة (β_1) (0.448)، يليه بالدرجة الثانية بالتأثير عنصر القدرة على الابداع اذ بلغت قيمة (β_2) (0.248)، وجاء تأثير عنصر قدرات الموارد البشرية بالمرتبة الثالثة اذ بلغت قيمة (β_3) (0.193)، وجاء تأثير عنصر الحوكمة بالمرتبة الرابعة اذ بلغت قيمة (β_4) (0.169)، وجاء تأثير عنصر القدرة على اداء الكادر في المرتبة الخامسة اذ بلغت قيمة (β_5) (0.029). ويمكن توضيح تأثير كل عنصر من ابعاد القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي وكالاتي :

- ١- تأثير عنصر القدرات القيادية كأحد ابعاد القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لبعد القدرات القيادية كمتغير مستقل في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر قيمتها الجدولية وبالبالغة (2.53) عند درجتي حرية (5,44) و مستوى معنوية (0.05). وقد بلغت قيمة T المحسوبة (5.102) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).
- ٢- تأثير عنصر القدرة على الابداع ابعاد القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر القدرة على الابداع كمتغير مستقل في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر من الجدولية وبالبالغة (2.53) عند درجتي حرية (5,44) و مستوى معنوية (0.05). وقد بلغت قيمة T المحسوبة (5.96) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).
- ٣- تأثير عنصر قدرات الموارد البشرية ابعاد القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر قدرات الموارد البشرية كمتغير مستقل في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر من الجدولية وبالبالغة (2.53) عند درجتي حرية (5,44) و مستوى معنوية (0.05). وقد بلغت قيمة T المحسوبة (5.97) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).
- ٤- تأثير عنصر الحوكمة ابعاد القدرات المنظيمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر الحوكمة كمتغير مستقل في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر من الجدولية

والبالغة (2.53) عند درجتي حرية (5,44) و مستوى معنوية (0.05). وقد بلغت قيمة $T_{المحسوبة}$ (5.59) وهي قيمة معنوية أيضاً وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).

٥- تأثير عنصر القدرة على أداء الكادر أبعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر القدرة على أداء الكادر كمتغير مستقل في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية وأكبر من الجدولية والبالغة (2.53) عند مستوى معنوية (0.05). وقد بلغت قيمة T المحسوبة (3.16) وهي قيمة معنوية أيضاً وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684)، واتساقاً مع ما ذكر اعلاه يمكن قبول الفرضية الفرعية المتبعة عن الفرضية الرئيسية الثانية.

المحور الثالث- الاستنتاجات والتوصيات

يهدف المحور إلى عرض الاستنتاجات وما يتوجب عليها لاحقاً من توصيات ضمن الفقرتين الآتتين.
أولاً: الاستنتاجات: بعد أن تمت معالجة مشكلة البحث ضمن إطارين نظري وميداني، تم التوصل إلى جملة استنتاجات :

١- وضحت نتائج الدراسة الخاصة بالقدرات المنظمية أنها تحمل المسؤولية من أجل أن تتحقق الأهداف المرسومة للمنظمة هذا مما يمكنها استغلال الفرص وتعمل على تفادي التهديدات التي تواجه منظمتها.

٢- بينت نتائج الدراسة أن الامن الوظيفي ضرورة أساسية لبناء بيئة سلية ومناسبة لبلورة الطاقات الوظيفية ، وشرط اساسي لتحصيل اعلى انتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة .

٣- افصحت نتائج الدراسة الميدانية وجود درجة من الارتباط بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي وهذا يؤكّد اهتمام القيادة الادارية بتعزيز الحاجات الدافعة والوقائية التي اكدها نظرية هيرزبّرج.

٤- وجود علاقة ارتباط معنوية بين القدرات التنظيمية وبين الامن الوظيفي.

٥- وجود علاقة ارتباط بين أبعاد القدرات التنظيمية وبين الامن الوظيفي ويأخذ بعد القدرات القيادية أكثر ارتباط بالأمن الوظيفي مما يؤشر على الدور الكبير للقيادات في المنظمة المبحوثة في توفير الامن الوظيفي لقادرها.

٦- وجود أقل ارتباط بين إداء الكادر والامن الوظيفي مما يشير الى ضعف علاقة الارتباط بين الامن وبين أداء الكادر.

٧- استنتج من اختبار الفرضيات وجود علاقة تأثير واضحة بين القدرات وبين الامن الوظيفي

ثانياً: التوصيات: بعد الوصول إلى جملة الاستنتاجات يوصي الباحثة من خلال هذا البحث بالآتي :

١- عقد دورات تدريبية للقيادة الادارية من اجل تعزيز مهاراتهم وقدراتهم وتشجيعهم على بلوغ الامن لدى الافراد العاملين في منظماتهم .

٢- مراعاة الامن الوظيفي من خلال تخويل الصالحيات للأفراد العاملين وتمكينهم في الاعمال التي يمارسونها من خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

٣- بناء جسور التواصل بين القيادة الادارية والافراد العاملين لتبادل وجهات النظر لمناقشة المشكلات التي تواجههم وايجاد الحلول المناسبة لهم .

٤- اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية متمثلة ب(دوران العمل، الانغماس الوظيفي،
التطبيع الوظيفي).

٥- ضرورة إيلاء اهتمام القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة بتوفير الامن الوظيفي
للعاملين بهدف رفع اداءهم.

٦- اهتمام القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالأساليب التي من شأنها تعزيز مفاهيم
الامن الوظيفي من خلال قياداتها.

المصادر :

القرآن الكريم

١- ابراهيم، نضال سمير نايف ، ٢٠٠٣ ، الامن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما ، رسالة ماجستير منشورة - جامعة النجاح الوطنية- فلسطين.

٢- البخاري ، احمد فتحي ، ٢٠١١ ، اسهام جودة نظام المعلومات الادارية في تعزيز القدرات التسويقية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل

٣- التويجري، صالح بن عبد العزيز(٢٠١٧)، دور النمط القيادي في تعزيز الامن الوظيفي للعاملين في الحرس الوطني، رسالة ماجستير (غير منشورة) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

٤- السبعاوي ، وعد هاشم محمد ، (٢٠١١) ، تقييم الموقف الاستراتيجي الداخلي باعتماد مدخل القدرات المنظمية ، دراسة ميدانية في الشركة العامة لتوزيع المنتجات النفطية هيئة توزيع الشمالية / فرع الموصل ، دبلوم عالي(غير منشورة) ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.

٥-الزيدي، قيس إبراهيم، ٢٠٠٠، نمط التفكير الاستراتيجي للمستويات القيادية العليا في منظمات الإدارة العامة العراقية وأثره في اتجاهاتهم نحو التغيير الاستراتيجي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد

٦- الفاضل، عبد العزيز محمد، ٢٠١١، تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الامن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير(غير منشورة) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

٧- عركوب، طارق فرج(٢٠٠٧) الامن الوظيفي واداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام ب التعليم العاصمة، رسالة ماجستير (غير منشورة) مكة المكرمة، جامعة ام القرى.

٨- الخرب، محمد عبدالله(٢٠٠٦) الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الامن الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

٩- الهزازي، عبد العزيز بن عبدالله، (٢٠١٥) تخطيط الموارد البشرية وعلاقته بالأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التجارة والصناعة في الرياض ، رسالة ماجستير (غير منشورة) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

البحوث والدوريات:

١. السعد، مسلم علاوي، ومنهل، محمد حسين، ٢٠٠٦ ،بناء استراتيجية لتطوير القدرات في التعليم العالي، دراسة في جامعة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (٥)، العدد (١٨)، نيسان.

٢. الصرايرة ، خالد احمد (٢٠٠٩) الاحساس بالامن لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء اقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ،المجلد الثاني، العدد (٣)، ص ٣٦-١

٣. شibli، مسلم علاوي، وعلى، عروبة رشيد، ٢٠٠٩ ،قياس واقع القدرات في جامعة البصرة وأفاق تحسينها، مجلة دراسات إدارية، المجلد (٥)، العدد (٣)، كانون الأول

الكتب:-

٤. المغربي، كامل محمد، (٢٠١٠) السلوك التنظيمي : مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، الطبعة الثانية ،عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع.

٥. الشهرياني، سعد علي (٢٠٠٥) ، ادارة عمليات الازمات الامنية ،الرياض. جامعة نايف العربية ،للعلوم الأمنية.

٦. الحازمي، خليل عبيد، (٢٠١٠) ، الحوار الوطني ودوره في تعزيز الامن الوطني، للملكة العربية السعودية ،٣،الرياض : مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.

٧. هل، تشارلز ، وجاريت ،جونز (٢٠٠١) ، الاستراتيجية ، مدخل متكامل :ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، ، محمد سيد احمد عبد المتعال ، الرياض: دار المريخ للنشر .

٨. فتوح، محمود، (٢٠٠٩)، إدارة الموارد البشرية، شعاع للنشر والعلوم، حلب، سوريا.

٩. المساعد، زكي خليل، (١٩٩٧)، التسويق في المفهوم الشامل، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١٠. لغاليبي، طاهر محسن منصور، وإدريس، وائل محمد صبحي، ٢٠٠٩ ،الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان

١١. صالح ، ماجد محمد ، وجرجيس ، يسري احمد ، ٢٠١٠ ، العلاقة بين القدرات القيادية للمنظمة وبعد الجودة ، دراسة ميدانية في معمل البسة ولدي ، المؤتمر العلمي الاول لكلية التقنية الادارية / بغداد .

1. Australian Public Service, 2010, "Effective Leadership Diverse Workforce Capable Organizations and Workforce Employee Conditions APS Values, At Bolsa de Valor's de Guayaquil, **Organization Science**, Vol.13, No.5
2. Boonpattarakan, Apicha, 2012, Model of Thai Small and Medium Sized Enterprises Organizational Capabilities: Review and Verification, Macrothink Institute, Journal of Management, Vol. 4, No. 3
3. -Bernadin,H.john,2003,Human Resouce Management ,3ed ,MC-Graw-Hill companies.
4. Bernadin,H.john,2003,Human Resouce Management ,3ed ,MC-Graw-Hill companies.
5. Collis, J., David, 1994, Research Note: How Valuable are Organizational Capabilities? Strategic Management Journal, Vol.15.
- 6.-Coulter, Mary, (2010), Strategic Management in Action, 5th ed., Prentice-Hall, New Jersey, USA.
- 7.Cargill, J., Barbara, 2007, Models of Organizational and Managerial In Capability for the Entrepreneurial University in Australia, Thesis Doctor of Business Administration, Australia.
8. -Dosi.G.,Nelson.R,&Winter.S.G,2002,Introdution the nature and dynamics of organizational capabilities ,oup,oxford university.
- 9.Grant, Robert M., (2008), Contemporary Strategy Analysis, 6th ed., Black Well Publishing, London, UK.
- 10Gerd.Schienstock,2009,organizational capabilities : some reflection on the concept .research unit technology, science and innovation studies .university of tampered www.iareg.orgLfilead minLwpiareg1.2c.pdf
- 11.Grant, Robert M., (2008), Contemporary Strategy Analysis, 6th ed., Black Well Publishing, London, UK.
- 12.--Hill,micheal A.et al ,2001,strategic management ,south western ,collage pub.uk.
- 13.-Mondy ,Judy Bandy ,2008,Human Resource Management, person prentice Hall.
- 14.Jacobides G., Michael, 2006, The Architecture and Design of Organizational Capabilities, Published by Oxford University Press on Behalf of Association ICC., Vol. 15, No. 1.
- 15.Schreyogg, Georg & Kliesch -Eberl, Martina, 2007, How Dynamic Can Organizational Capability Be? Towards A Dual-Process Model of Capability Dynamization, Wiley Inter Science, **Strategy Management Journal**. Tuan, Nham Phong & Takahashi, 8-16.Yoshi, 2009, Resources, Organizational Capabilities and Performance: Some Empirical Evidence from Vietnams Supporting Industries, **International Review of Business Research Papers**, Vol. 5, No. 4