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

أ.م.د. ميسون عبدا لله احمد الشلمة **م.م. نور علي عبود العبيدي**
جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد **جامعة الموصل/كلية الإدارة 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 كافٍ من الاحساس به وهذا يتطلب وجود قدرات قيادية قادرة على بلورته لدى الافراد العاملين في المنظمة ، وقد كانت الشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية ميدانا" لأجراء البحث ، استناداً إلى عدد من الإثارات البحثية التي اعترضت الباحثتان، ووجدن فيها مدخلاً لتكوين حدودا لمشكلات الدراسة على وفق التساؤلات الآتية:

١- ما مدى الاحساس بالأمن الوظيفي لدى الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة؟

٢- ما هي علاقات الارتباط والأثر بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي لدى عامليها ؟

٣- ما مدى تباين القدرات المنظمية في بلورة الامن الوظيفي لدى عامليها في المنظمة المبحوثة؟

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

الكلمات المفتاحية: الامن الوظيفي-القدرات-القدرات التنظيمية

The Extent of the Contribution of Organizational Capacity In the Development of Job Security for Individuals Working

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@gaimil.com

Abstract:

The sense of job security is important as it can be considered the cornerstone after the physiological needs in the stages of growth which affect the individual's compatibility with his organization, and therefore is a basic requirement and objective intended by contemporary organizations to achieve. The availability of sufficient sense of security requires leadership abilities capable of developing the security of the personnel working in the organization.

The General Company for Medicines and Medical Supplies was a field for conducting the research, the study problems were shaped according to the following questions:

١. What is the sense of job security among individuals working in the surveyed organization?

٢. What are the relationships of correlation and impact between organizational capacity and job security to the employees?

٣. What is the organizational capacity variance in the development of job security among employees in the surveyed organization?

The above research questions were tested by testing the correlation and effect relationships of the variables between the organizational and security capacities, which were tested using a number of statistical means of data collected by the questionnaire that distributed to a sample of (50) working individuals.

A number of conclusions have been reached, the most important of which is the degree of correlation between organizational capacity and job security. This confirms the interest of the administrative leadership in promoting the driving and preventive needs that the Herzberg theory emphasized. In light of this, the researchers presented recommendations that fit the conclusions reached.

Keywords: Job Security - Capacity - Organizational Capacity

المقدمـة:

قال عز من قائل "الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ، ألا بذكر الله تطمئن القلوب" (سورة الرعد٢٨) ، كما قال عز وجل في موضع آخر "إن الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون " (سورة الانعام٨٢) . مما لاشك فيه ان الامن الوظيفي مطلب اساس يسعى اليه كل فرد عامل لاجل ان ينعم بالاستقرار والانسجام والتوافق المهني ومما 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 تدرجه الهرمي للحاجات الانسانية.

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 ،فلابد لنا من العمل على توفير بيئة امنة مطمئنة ليستطيع ان يبدع ويقدم كل ما لدية من طاقة للوصول إلى مستوى متقدم في مجال عمله بعد اكتسابه الخبرة اللازمة لأداء ذلك العمل والمقترنة بالقدرة على التحسين والتطوير لقد تعاملت الباحثتين مع هذين المتغيرين ، في إطار اعتبر بموجبه القدرات المنظمية المشارة إليها بوصفها (بُعداً تفسيرياً) ذا تأثير في الآمن الوظيفي بوصفه (بُعداً مستجيباً)؛ وذلك في دراستها التي جاءت في مجموعة من المباحث والتي سيتم التطرق اليها لاحقا".

المحاور الاول-منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث: عندما توجه منظمات الإعمال قدراتها من اجل دعم عامليها عن طريق توفير الحاجات الضرورية والتي تجد من الصعوبة للفرد العامل إن يقوم باقتنائها بنفسه بعيدا" عن إدارته ،والتي ينبغي إن تكون حريصة في توفيرها لهم وخاصة الآمن 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 متمثلة بالآتي:

١- ما هي علاقات الارتباط والأثر بين القدرات المنظمية والامن الوظيفي لدى عامليها ؟

٢- ما مدى تباين القدرات المنظمية في بلورة الامن الوظيفي لدى عامليها في المنظمة المبحوثة؟

ثانيا: 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 متمثلة بالشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية وان مجتمع هذه المنظمة يشهد تحولات اجتماعيه وتغيرات ثقافية متسارعة ألقت بتداعياتها السلبية

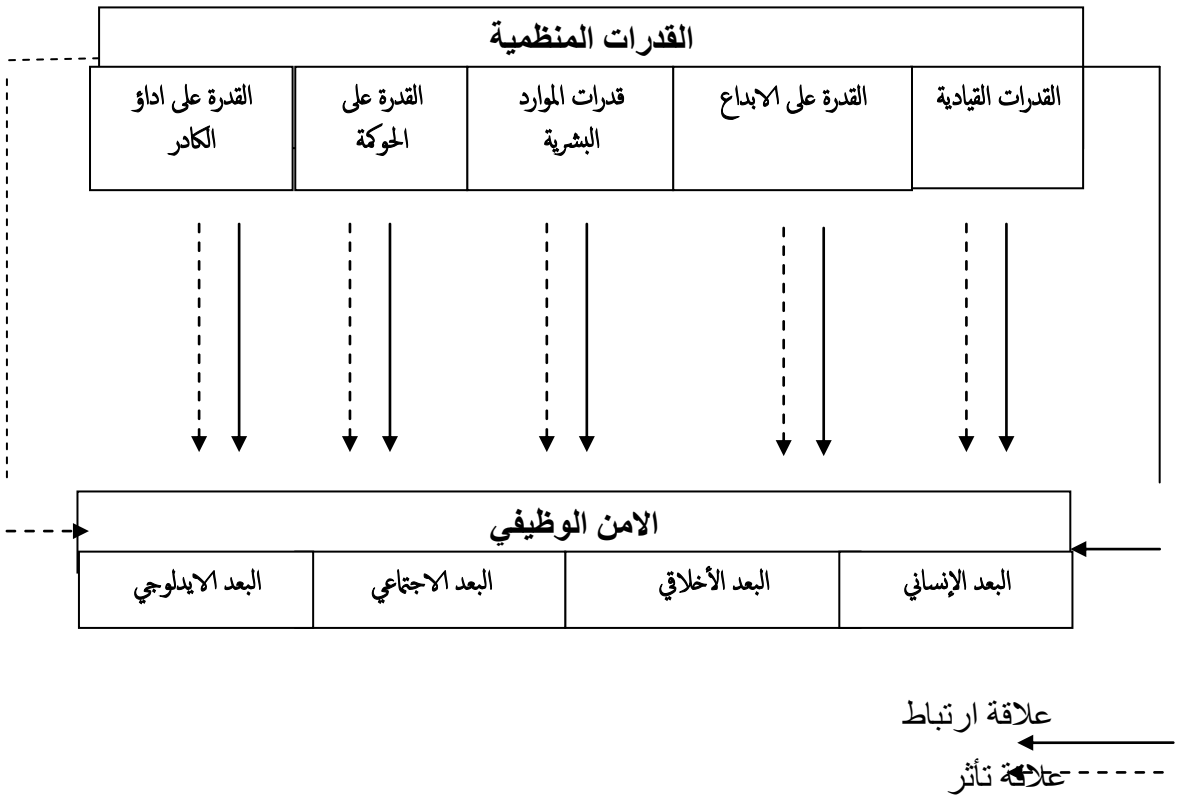
على الأفراد ، فصار إيقاع حياتهم المهنية سريعاً وأصبحت الضغوط عليهم أكثر حدة وشدة ، كما أن نسيج العلاقات الاجتماعية بينهم أصبح واهياً ، وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور علامات التوجس والخوف والقلق وفقدان الامن ومما لاشك فيه ان العاملين في منظمة استثمارية هم من اكثر الفئات عرضة للتأثر بهذه الأوضاع النفسية والاجتماعية والثقافية مما قد ينعس سلبا على ادائهم الوظيفي هذا مما يتطلب دراسة العلاقة بين هذين البعدين استناداً إلى إجابات المبحوثين عن مجموعة من التساؤلات ذات الصلة بهذين البعدين.

ثالثا– 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.

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



الشكل (١) مخطط البحث الافتراضي

خامسا- فرضيات البحث : بهدف الإجابة على التساؤلات البحثية المثارة واستنادا الى المخطط الفرضي يمكن ان نحدد مجموعة من الإجابات التخمينية على التساؤلات البحثية.

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

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

سادسا": نطاق البحث: يعد نطاق البحث بمثابة الحدود التي توضح معالم البحث وتميزها عن الدراسات الأخرى. لذا فقد تم تقسيم نطاق البحث على وفق الآتي :-

أ- النطاق الزمني: عدت المدة من ٢٠١٧/٧/١-٢٠١٧/٩/١٥بوصفها الحدود الزمنية للدراسة.

ب- النطاق المكاني لإجراء الدراسة : الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية.

٧- مقياس البحث وادواتها: سيتم عرض مقياس الدراسة . فضلا" عن الأدوات التي استخدمت في القياس على وفق الفقرات الاتية :

تصميم استمارة الاستبانة وتصميم مكوناتها لقدصممت استمارة الاستبانة جزئيين وعلى النحوالآتي :

الجزء الاول : وقد اختص بالحصول على البيانات التعريفية بالأفراد العاملين (العمر. سنوات الخدمة. الجنس. التحصيل العلمي)

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

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي في استمارة الاستبانة ومرتبا" بالتدرج من عبارة (لا أتفق تماما) اتي اخذت الوزن (١) وصولا" الى عبارة (اتفق تماما") التي اخذت الوزن (٥) وبوسط فرضي قدره (٣).

٨- أسلوب البحث:

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

٩-. اختبارات أداة البحث

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

أ. الاختبارات قبل توزيع الاستمارة

- **قياس ثبات الاستمارة:** لغرض التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات الاستمارة تم استخدام مقياس (Cronbach Alpha) لتحديد درجة تباين أداة 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 الاستمارة

- **الحيادية:** اعتمدت الباحثة عند توزيع استمارة 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 بين 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 شيئا" ثابتا"، وانما تتغير بتغير البيئة وهي التي توجه مسار المنظمات وترفع من مستوى ادائها وتنمي 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، ولغويا تعني القدرة القيام بعمل ، او ممارسة نشاط عقلي(الزيدي،٢٠٠٠:٤) في حين عرفها (Gerd,2009: 5) بانها تحديد القدرات الفنية

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 .

ووضحها (السعد، منهل،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 وتمنع القدرة على الترابط المستمر للعمليات الابداعية ، فالإدارة 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) انها التي تتضمن خبرات الافراد العاملين ، والتي يمكن ان تكون متكاملة مع الموارد المالية والرأسمالية والتكنولوجيا والموارد الاخرى في المنظمة .

واشار (Nham&Yoshi,2009,219) إلى انها الموجودات الوظيفية والفنية والعملية والانشطة 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:

ا-. القيام بمشاركة بارزة في القيمة المدركة بالنسبة للزبون بطرائق ثلاث، هي:

- **الاستجابة:** تمثل القدرة على فهم وتلبية حاجة الزبون على نحوٍ أسرع من المنافسين.
- **العلاقات:** تمثل القدرة على تطوير علاقة بعيدة الأمد ومستمرة بين الزبون والموظفين.
- **جودة الخدمة:** تمثل القدرة على تصميم وتطوير خدمة تلبي أو تتجاوز توقعات الزبون.

ب. يصعب تقليدها من قبل المنافسون، بسبب:

- حاجة التقليد إلى تغيير طرائق تفكير الأشخاص وتصرفاتهم وتفاعلاتهم.

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

وحددها(Georg & Martina, 2007, 915) حول خصائص القدرات المنظمية بالآتي:

ا-. **حل المشكلات والتعقيدات:** توضع القدرات بوصفها مفهوماً في سياق حل المشكلات المنظمية على نحوٍ مشترك، إذ يفترض بأن القدرات التي تمتلكها المنظمة تستخدم لحل المشكلات الناشئة بصورة فاعلة، لذا فلا يعدّ الأمر قدرات إن لم يتكون من مهارات بارزة تثبت أنها قادرة على أن حل مشكلات فريدة. وإلاّ فلن يكون بالإمكان بناء مزايا تنافسية، وفي أغلب الحالات فإن المهام والمهارات الفريدة تؤخذ على وفق تعقيدها لتشير فكرة التعقيد إلى خصائص حالات المشكلة وصنع القرار في إطار عدم التأكد ومخاطبة المهام الغامضة ضعيفة الهيكلية، إن حل المشكلات المعقدة يحتاج إلى إمكانيات متطورة 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 غمر 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 تعدّ عملية توليدية فيها عناصر واضحة وضمنية، كما أن القدرات المنظمية مقيدة بالأداء، ولا تدرك القدرات المنظمية وتنسب إلى كيان اجتماعي يقوم بأداء معين، إلاّ في حالة النجاح بالمقارنة مع منظمات أخرى أقل قدرة على الوصول إلى الحلول الفاعلة، وأخيراً فإن الاحتراف وحل مشكلة معينة لا يعدّ بحد ذاته قدرة منظمية، بل أن فكرة القدرات تشير إلى أنماط فعل تتشابه بالعادة، ويركز (David, 1994, 146) على الروتينات المنظمية بوصفها وحدات لبناء للقدرات المنظمية.

ت. **الموثوقية والزمن :** لكي يمكن عدّ 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 إلاّ إذا أثبتت نجاحها في عدة حالات ويمكن للمنظمات تكرارها، وعلى الرغم من أن النجاح قد يحفز بناء القدرات، لكنها لا تُعدّ كذلك إلاّ إذا أصبحت من الممارسات الموثوقة، وبذلك فإن القدرات المنظمية هي مفهوم تاريخي، أي أن في طبيعتها تتكامل الخبرة السابقة ونشاطات حل المشكلات الحالية وتطلعات 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:

ا-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،٢٠٠٩,٣٠٥.) الى ان القدرات المنظمية تتمتع بالخصائص الاتية:

ا--تسهم القدرات في إيجاد قيمة عالية للزبائن، وتؤدي إلى منافع حقيقية 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 ومتنوعة، وإن هذه الخاصية الأساسية هي مفتاح أساس لفهم الدور المهم الذي تؤديه الكفاءات الجوهرية في مجمل عمليات وإجراءات المنظمة.

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

ا-. **قدرة القيادة:** وتشير إلى فن التأثير في الأشخاص، وتوجيههم بطريقة صحيحة، يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم، في سبيل تحقيق هدف معين.

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

ت- قدرة الحوكمة: وهي النظام الذي يتم بوساطته توجيه ورقابة أداء المنظمات. وعرفت قدرة الحوكمة 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 (الميول والسلوك) التي تؤثر تأثيرا واضحا في أداء الفرد، والذي يمكن قياسه ومقارنته بمستويات أداء معقدة وتنميته عن طريق التدريب والتطوير، ويعد تطوير القدرات البشرية القاعدة الأساسية في بناء وتحسين القدرات المنظمية وهذا يتطلب سلسلة من الإجراءات التي توجه وتساعد الموارد البشرية في زيادة معارفها، ومهاراتها، وإدراكها، وفي تطوير الاتجاه الذي يشكل الأساس في مجال التغيير التطوري (شبلي 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 (فتوح، 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 إحراز تنمية وتقدم في الموارد البشرية ينعكس إيجابا على عمل المنظمة .

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

ا-. **الموارد المنظمية:** هي الموارد التي يمكن استغلالها لتحقيق قوة للمنظمة، وعدّت الموارد المالية ومصادر التسويق والموارد التشغيلية والموارد البشرية عنصرا أساسا في الموارد المنظمية.

ب-. **المعمارية المنظمية:** تتمثل بأنظمة التخطيط وأنظمة المعلومات والمكافآت والهيكل التنظيمي وثقافة التعلّم 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 تساعد في تعزيز كفاءة المنظمة.

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

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

ثالثا: مفهوم الأمن الوظيفي واهميته وابعاده:-

١- **مفهوم الامن الوظيفي:** يعد الاحساس بالأمن الوظيفي من اهم متطلبات الفرد فقد ذكر في القران الكريم في نحو (٦٣)موضعا"، 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 متحققاً فيها و يتمتع به جميع افرادها و العكس لا يأتي إلا بالعكس،.إذ إن عدم تحقق الأمن الوظيفي وتدني درجته في المنظمة دائمًا 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 اكد الدين الاسلامي عليه بصورة واضحة بقوله تعالى " فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف" (قريش:الايتين٣،٤)وقد ورد لفظ الامن الوظيفي في اللغة العربية بمعنى الامان والامانة ، وقد امنت فأن أمن ، وآمنت غيري من الامن والامان ، والامن ضد الخوف ، وفي التنزيل العزيز (وآمنهم من خوف) سورة قريش (الآية ٤) اما بشأن الدلالة الاصطلاحية للأمن الوظيفي فيمكننا الاسترشاد بآراء الباحثين والكتاب في هذا الشأن.

وأشار اليه (ابراهيم ،٢٠٠٣: ٢١) بانه حاجة إنسانية يسعى الفرد العامل الى اشباعها دوما" وهي من المتطلبات الاساسية والمهمة جدا" للفرد من اجل الاستمرار في الوظيفة .

ويرى(الشهراني،١٤,٢٠٠٥) بانه حاجة وغاية وحالة نفسية ومادية تمثل احدى اهم الحاجات الانسانية ، 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

ويبين (الخرب،٢٠٠٦,٣٦) انه شعور العاملين بانهم يخضعون لنظام داخلي عادل ينظم لهم الاجور والرواتب والعلاوات والترقيات ، والمكآفات والعلاج واي مميزات اخرى تمنح للموظف الحكومي. ووضح(عركوب ، ٢٠٠٧: ٣٣) أنه 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).

ويوكد (الصرايرة ٦,٢٠٠٩) على انه شعور العاملين بالإحساس بالأمن المعبر 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) على انه 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.واشار (الفاضل ،٢٠١١: ٢٤) بانه إشباع احتياجات الأفراد العاملين سواء كانت مادية او معنوية او اجتماعية او روحية بما يشعرهم بقيمتهم ومكانتهم

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

٢--**اهمية الأمن الوظيفي:** يستمد الامن الوظيفي اهميته في كونه يعتبر من الحاجات الاساسية التي يحتاجها أي فرد فهو يرتبط بأمن العامل على استمراره بعمله وتامين مصدر رزقه وان وجود الامن الوظيفي في أي منظمة يعطي رساله للعاملين مفادها ان اهتمام المنظمة وانتماءها للعاملين ومشاركتها لهم في مشاكلهم وتخفيف من الاعباء الملقاة على عاتقهم يخلق روح التعاون والانتماء والشعور بالمسؤولية بينها وبين العاملين فالإدارة 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)

ا-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

وتكمن أهمية الأمن الوظيفي من خلال اسهامه في رفع درجة الطمأنينة لدى العاملين وانهاء حالة القلق التي تنتاب العاملين من تقلبات القيادات وتغير الادارات مما يتسبب في انهاء خدماتهم ، ووجوده بالتالي يساعد على استحواذ العمل الانتاجي على الطاقات الفكرية والمادية (التويجري،٣٤,٢٠١٧)، وتعزى اهمية الامن الوظيفي على انه وسيلة لتحسين الاداء ، فعندما يشعر الموظف بوجود ضمانات قوية في العمل ، وان العمل يشبع احتياجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية ويمنحه المكانة اللائقة به في المجتمع ، ويتفرغ لا داء مهام اخرى ، ويقبل عليه ، ويسع لتطوير ادائه للأفضل وان وجود هذه الضمانات تزيد من شعور الموظف بالأمن والامات وتزيل عنه حالة القلق والخوف من المستقبل (الهزازي، ٢٧,٢٠١٥).

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 وآ منه وقادرة على حمايتهم وتحقيق امالهم وتطلعاتهم المستقبلية وتبدد حالة القلق والخوف من المستقبل .

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

ا-**البعد الانساني** :يعتبر الامن الوظيفي مطلبا مهما واساسيا للعاملين في المنظمة حيث انه يرتبط بمفهوم الحياة الكريم 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 بقي من طاقته ووقته بعد اشباعه لاحتياجاته الاساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسته للأنشطة السياسية والاجتماعية والفكرية (الحازمي،٨٤,٢٠١٠)

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

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

ت- البعد الاجتماعي: ان وجود نظام يقوم على العدالة في توزيع الرواتب ، والارباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ان يؤدي الى ترسيخ الامن الوظيفي ، وزيادة فاعلية ودافعية العاملين نحو العمل في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز ، او ضعها في مراكز وظيفية متدنية ، او عدم منحها الراتب المناسب الى فقدان الامن الوظيفي(الحازمي،٢٠١٠:٨٦)

ث- **البعد الايديولوجي:** يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات ،والقيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة وغير المناسبة التي تشكل وتؤثر على الطريقة التي يتصرف في ضوؤها اعضاء المنظمة من خلال ارساء ودعم قواعد سلوكية تقضي بان يكون الموظفين مبدعين ومبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما ، وزرع في نفوسهم قيم واخلاق تقتضي بموجبها على ضرورة التحاور والتشاور فيما بينهم عند اتخاذ القرارات المهمة والمناسبة التي تخدم غايات واهداف المنظمة بمعنى ارساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة 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، وجاريت ٦٥١,٢٠٠١)

المبحث الثاني- الاطار الميداني

اولا: وصف مجتمع الدراسة وعينتها: 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 مساحتها٣٢٧ دونم ، ويحتوي مقرها على مصنع أدوية نينوى البالغة مساحته (٢٠٠٠٠) متر مربع والوحدة الريادية لإنتاج الادوية المضادة للسرطان بالإضافة الى بنايات أخرى للإدارة العامة والسيطرة النوعية والمخازن ، ويتكون من الأقسام الإنتاجية التالية (قسم الحبوب ، قسم الكبسولات، قسم الشراب ، قسم المراهيم والتحاميل، قسم قطرات العيون ،قسم البخاخات، قسم المضادات الحيوية، قسم الامبولات) ، وقد وزعت الاستمارة بمعدل (٦٠) استبانه وكما موضح في الجدول الآتي:

الجدول (١)- توزيع الاستمارة على عينة الدراسة

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

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

ثانيا: خصائص عينة الدراسة: فيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفقا" للبيانات التي قدمها الإفراد العاملين من خلال إجابتهم .

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

الجدول (٢) – توزيع الإفراد المبحوثين حسب العمر

العمر	التكرار	%
٣٠ سنة فاقل	١٦	٣٢
٣١- ٤٠سنة	١٤	٢٨
٤١- ٥٠سنة	١٧	٣٤
٥١ سنة فاكثر	٣	٦
المجموع	٥٠	%١٠٠

٢ - **الجنس** : بخصوص الجنس يبين الجدول (٣) إن نسبة الاناث هي الأكثر ، حيث بلغت (٦٠%) من الأفراد المبحوثين مقارنة بنسبة الذكور التي بلغت (40 %) من الأفراد المبحوثين ، وهذا يبين تقارب النسب بين الذكور والإناث .

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 والبالغة (30%) أما اخرى 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
اخرى	٣	٦
المجموع	٥٠	%١٠٠

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

الجدول (٥)- توزيع الأفراد المبحثين بحسب مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	%
10-5سنة	٢٢	٤٤
16-11 سنة	١٧	٣٤
22-17 سنة	٦	١٢
23سنة فاكثر	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 الرئيسة 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

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

N=50 *P≤ 0.05

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 ا 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 بوصفها أحد 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.

واتساقا مع ما تقدم تقبل الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة 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 بوصفه متغيرا معتمدا 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 داخلة في أنموذج 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 الرئيسة الثانية التي تنص على: يوجد تأثير معنوي للقدرات المنظمية في الامن الوظيفي .

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

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	القدرات المنظمية			F	
	β0	β1	R^2	المحسوبة	الجدولية
الامن الوظيفي	١.٠٧٢	٠.٨١٣ (٩.٦٧٢)	٠.٦٦١	٩٣.٥٥٤	٤.٠٤

d.F(1,48) **N=50** ***P ≤ 0.05**

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

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

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

d.F (5,44) **N=50** ***P ≤ 0.05**

( ) تشير الى قيمة T المحسوبة

ويتضح من الجدول (٨) وجود تأثير معنوي موجب لكل عنصر من ابعاد القدرات المنظمية مجتمعة باعتبارها متغيرات مستقلة في الامن الوظيفي باعتباره متغير مستقل ويدعم هذا التأثير قيمة (F) والبالغة (372.06) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.53) عند درجتي حرية **(5,44)**.وقد بلغ معامل التحديد (R^2)(0.982) وهذا يعني ان(98.2%) من الاختلافات المفسرة في الامن الوظيفي تفسرها ابعاد القدرات المنظمية ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلة 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 (β1) (0.448)، يليه بالدرجة الثانية بالتأثير عنصر القدرة على الابداع اذ بلغت قيمة (β2) (0.248)، وجاء تأثير عنصر قدرات الموارد البشرية بالمرتبة الثالثة اذ بلغت قيمة (β3)(0.193)،وجاء تأثير عنصر الحوكمة بالمرتبة الرابعة اذ بلغت قيمة (β4)(0.169) ،وجاء تأثير عنصر القدرة على اداء الكادر في المرتبة الخامسة اذ بلغت قيمة (β5)(0.029). ويمكن توضيح تأثير كل عنصر من ابعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي وكالاتي :

١- تأثير عنصر القدرات القيادية كأحد ابعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: :يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثيرا معنويا لبعد القدرات القيادية بوصفه متغيرا مستقلا في الامن الوظيفي كمتغير معتمد ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر قيمتها الجدولية والبالغة (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 المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: :يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثيرا معنويا لعنصر القدرة على الابداع بوصفه متغيرا مستقلا في الامن الوظيفي بوصفه متغيرا معتمدا 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 (5.96) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).

٣- تأثير عنصر قدرات الموارد البشرية ابعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: :يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر قدرات الموارد البشرية بوصفه متغيرا مستقلا في الامن الوظيفي بوصفه متغيرا معتمدا 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 (5.97) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).

٤- تأثير عنصر الحوكمة ابعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: :يبين الجدول(٨) ان هنالك تاثير معنوي لعنصر الحوكمة بوصفه متغيرا مستقلا في الامن الوظيفي بوصفه متغيرا معتمدا 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 أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684).

٥- تأثير عنصر القدرة على اداء الكادر ابعاد القدرات المنظمية في الامن الوظيفي في المنظمة المبحوثة: :يبين الجدول(٨) ان هنالك تأثير معنوي لعنصر القدرة على اداء الكادر بوصفه متغيرا مستقلا في الامن الوظيفي بوصفه متغيرا معتمدا ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة (372.06) وهي قيمة معنوية واكبر من الجدولية والبالغة (2.53) عند مستوى معنوية (0.05).وقد بلغت قيمة T المحسوبة (3.16) وهي قيمة معنوية أيضا واكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684)، واتساقا مع ما ذكر اعلاه يمكن قبول الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.

المحور الثالث– الاستنتاجات والتوصيات

يهدف المحور إلى عرض الاستنتاجات وما يتوجب عليها لاحقا من توصيات وضمن الفقرتين الآتيتين.

أولا: الاستنتاجات: بعد أن تمت معالجة مشكلة البحث ضمن إطارين نظري وميداني، تم التوصل إلى جملة استنتاجات :

١– وضحت نتائج الدراسة الخاصة بالقدرات المنظمية انها تتحمل المسؤولية من اجل ان تحقق الاهداف المرسومة للمنظمة هذا مما يمكنها استغلال الفرص وتعمل على تفادي التهديدات التي تواجه منظمتها.

٢– بينت نتائج الدراسة ان الآمن الوظيفي ضرورة اساسية لبناء بيئة سليمة 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 يؤكد اهتمام القيادة الادارية بتعزيز الحاجات الدافعة والوقائية التي اكدت عليها نظرية هيرزبيرج.

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

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

٦- وجود اقل 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

ثانيا: 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 بلورة الآمن لدى الافراد العاملين في منظماتهم .

٢- مراعاة الآمن الوظيفي من خلال تخويل الصلاحيات 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 شانها تعزيز مفاهيم الامن الوظيفي من خلال قياداتها.

المصادر :

القران الكريم

١- ابراهيم، نضال سمير نايف ، ٢٠٠٣، الآمن 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- البجاري ، 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- الخرب، محمد عبدالله(٢٠٠٦) الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الامن الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

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- 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.

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

٨- 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.

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

٣. 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)،ص١-٣٦**

الكتب:-

٤. الحازمي، خليل عبيد، (٢٠١٠)، **الحوار الوطني ودوره في تعزيز الامن الوطني،** للملكة العربية السعودية ،ط٣،الرياض : مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.

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

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

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

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

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

١. 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

٢. 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

٣. -Bernadin,H.john,2003,Human Resouce Management ,3ed ,MC-Graw-Hill companies.

٤. 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,Introducation 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