

دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان

مطر بن سلوم مسلم الجنيبي

قسم الإدارة- كلية التجارة والعلوم الإدارية

جامعة ظفار- سلطنة عُمان

mattar099@yahoo.com

معاوية أحمد حسين

أستاذ مساعد في قسم المالية والاقتصاد

كلية التجارة والعلوم الإدارية- جامعة ظفار- سلطنة عُمان

m_hussein@du.edu.om

قبول البحث: 2021/12/13

مراجعة البحث: 2021 /12/6

استلام البحث: 2021 /11/22

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.1.1>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان

معاوية أحمد حسين

أستاذ مساعد في قسم المالية والاقتصاد- كلية التجارة والعلوم الإدارية- جامعة ظفار- سلطنة عُمان
m_hussein@du.edu.om

مطر بن سلوم مسلم الجنيبي

قسم الإدارة- كلية التجارة والعلوم الإدارية- جامعة ظفار- سلطنة عُمان
mattar099@yahoo.com

استلام البحث: 2021/11/22 مراجعة البحث: 2021/12/6 قبول البحث: 2021/12/13 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.1.1>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (45) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (210) مفردة. وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، ومنها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أولاً: وجود أثر ذو دلالة معنوية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي كمتغير وسيط، ووجود تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي، وتوسط الأمن الوظيفي العلاقة بصورة جزئية عند مستوى (0.01) في الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان. ثانياً: وجود أثر ذو دلالة معنوية للمعرفة البشرية، للقدرات البشرية، للمهارات البشرية وللسلوكيات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي عند مستوى (0.01) للشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان وقد أوصت الدراسة بما يلي: أولاً: مساعدة العاملين في الشركة على تطبيق الخطط الموضوعية بشكل متقن من خلال مشاركتهم في وضع الخطط والأهداف المستقبلية. ثانياً: العمل على تنمية الثقة والمودة بين الشركة والعاملين من خلال مساعدتهم على إبراز مواهبهم وتقديم الأفكار والمقترحات لتشجيعهم على أداء العمل في الوقت المحدد. ثالثاً: المحافظة على مستويات الأمن الوظيفي في الشركات المبحوثة من خلال تحسين علاقات العمل الرسمية بين الموظفين وتبادل التقدير والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي؛ الكفاءات البشرية؛ التميز المؤسسي؛ الشركات الصناعية؛ سلطنة عُمان.

1. المقدمة:

المؤسسة عبارة عن نسق أو بناء اجتماعي يتكون من عدة عناصر مادية وبشرية التي تعد الركيزة الأساسية لها، فهي تحتوي على مباني وآلات وتجهيزات وتشمل العنصر البشري من أفراد وجماعات يتفاعلون مع بعضهم لأداء الوظائف اللازمة لبقاء واستمرار المؤسسة، وذلك لا يكون إلا من خلال توفير الأمن الوظيفي للعامل، الذي من شأنه أن يخلق استقراراً نفسياً ويساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، ويؤدي إلى تحسين الأداء، فالفرد عندما يلتحق بوظيفة أو عمل معين في مؤسسة ما فإنه يتوقع من هذه الوظيفة أن تحقق طموحاته وكذا الشعور بالأمان في المستقبل، عن طريق استمراره في ذلك التنظيم، فهناك بعض العمال يحتاجون إلى مزيد من الأمن الوظيفي في بيئته، والأمن الوظيفي ليس مجرد البقاء في الوظيفة، ولكن

المراد به هو تطبيق السياسات والقوانين في المؤسسة التي من شأنها أن تحقق حاجات العمال الوقائية، فهناك أمور قد تعترض العامل في أثناء ممارسته لوظيفته، فتحدث عنده نوع من القلق، مما قد يؤثر على أدائه داخل المؤسسة. فالأمن الوظيفي يدعم رضا العاملين عن العمل وتنمية مستويات الانتماء الوظيفي ورفع أدائه وتحسين الصحة النفسية للموظف وتحويله إلى شخص ناضج كما يؤدي إلى الاستقرار في العمل والاستمرار فيه وتقوية ولائه وانتمائه للمؤسسة. (الرشيدي، 2019)

1.1. مشكلة الدراسة:

تنفق العديد من المؤسسات على تطوير كفاءات مواردها البشرية وذلك لكونها هي الوحيدة التي لها القدرة على مواجهة التحولات والتحديات الاستراتيجية التي تواجه المنظمات لذلك أصبح من الضروري أن تكون قادرة على مواكبة تلك التحديات من خلال توفير بيئة عمل داخلية مناسبة لتحفيز الأفراد على استخدامهم لقدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم مع شعور العاملين بالأمن الوظيفي مما يؤدي إلى التميز المؤسسي، وبالرغم من أن تطوير الكفاءات البشرية يكون في صالح المؤسسة ولكن هناك بعض المؤسسات لا تهتم بتطوير كفاءاتها البشرية لذا يشعر العاملون بعدم الأمن الوظيفي في المؤسسة مما يؤدي إلى عدم قدرة المؤسسة على التنافس مع المؤسسات الأخرى (صرصور، 2015)، كما تحتاج الشركات في المنطقة الوسطى من سلطنة عمان إلى التأكيد على أهمية التميز المؤسسي والريادة للمؤسسة، بالإضافة إلى حاجتها لإيجاد مناخ ملائم يشجع على التميز للمؤسسة والعاملين فيها، ولتحقيق ذلك فإن الشركات مطالبة بتبني مفاهيم إدارية تحفز على التميز وتعتبره إحدى وسائل البناء والريادة وذلك من خلال توفير الأمن الوظيفي وبناء الكفاءات البشرية. وقد بينت الملاحظات وبعضاً من الدراسات أن الشركات في سلطنة عمان تعاني تحديداً من محدودية توافر عوامل التميز المؤسسي لدى العاملين فيها (النونو 2004؛ أبو عامر 2008) ولذلك لابد من العمل على تنمية روح التنافس بين المؤسسات والعمل على تطوير الأداء ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة والمتمثلة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى؟
ويتفرع منها:

- ما مستويات الأمن الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى؟
- ما مستويات الكفاءات البشرية في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى؟
- ما مستويات التميز المؤسسي في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى؟

2.1. أهمية الدراسة:

إن تناول موضوع دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى، سيؤدي إلى التعرف على المفاهيم والأسس التي تبرز العلاقة بين الكفاءات البشرية وكل من التميز المؤسسي والأمن الوظيفي كما تتمثل أهمية الدراسة أيضاً فيما طرحته من توصيات للاهتمام بالكفاءات البشرية ورعايتها والتي تعتبر من أهم العوامل التي تشغل بال جميع المسؤولين في المنظمات والمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء في وقتنا الحاضر ويرجع ذلك إلى كون الكفاءات البشرية تمثل عنصراً مهماً من عناصر الإنتاج وبدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة لا يمكن تحقيق التميز المؤسسي بالإضافة إلى أنه ومن خلال هذه الدراسة تستطيع الشركات بمحافظة الوسطى:

- التوصل إلى تصور لتفعيل العلاقة بين الممارسات الحديثة إدارة الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي في الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان.
- توضيح مدى مساهمة ممارسات الكفاءات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي وذلك من خلال الأمن الوظيفي في الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان.
- التعرف على جوانب القصور والضعف التي تحول دون الوصول إلى التميز المؤسسي، مما يمكن الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان من وضع السياسات وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتطوير هذه الشركات.
- معرفة مستوى إمتلاكهم لأبعاد التميز المؤسسي من وجهة نظر الإداريين في هذه الشركات.
- معرفة مستوى دعمهم للعنصر البشري وتنبيه إدارة الشركات إلى أهمية ممارسة التميز المؤسسي لما له من أثر في تمكين العاملين والارتقاء بمكانة الشركات على المستوى المحلي.
- من خلال نتائج الدراسة الميدانية تستطيع الشركات التعرف على جوانب القصور في تطبيق التميز المؤسسي.

3.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على الدور الوسيط للأمن الوظيفي على العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى.
- التعرف على مستويات الأمن الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى.

- التعرف على مستويات الكفاءات البشرية في الشركات الصناعية بمحاظفة الوسطى.
- التعرف على مستويات التميز المؤسسي في الشركات الصناعية بمحاظفة الوسطى.

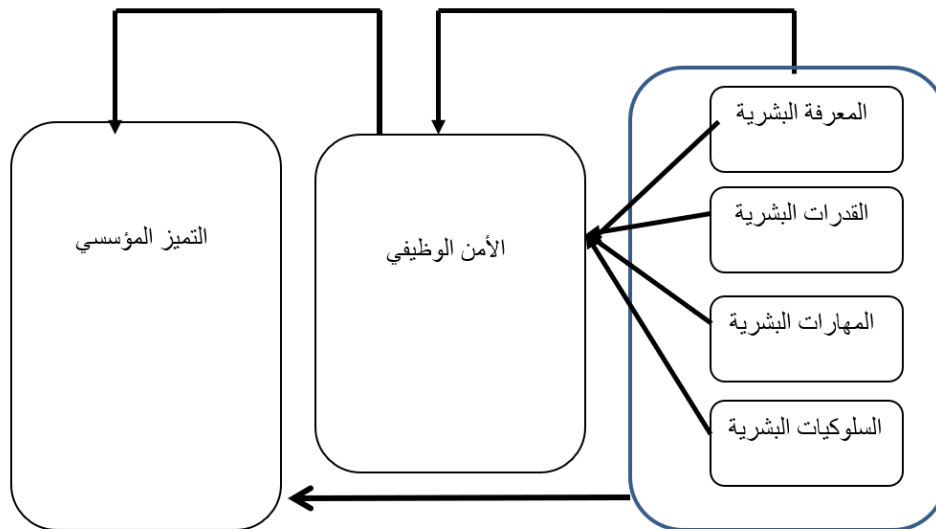
4.1. فرضيات الدراسة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى بسلطنة عُمان.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة البشرية في تحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوكيات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى.

5.1. مصطلحات الدراسة:

- الكفاءات البشرية: "هي قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج وكلما كانت كفاءة الإنتاجية عالية دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة والتنوعية الجيدة". (كافي، 2014، 50)
- المعرفة البشرية: هي مجموعة من المعلومات المستوعبة والمهيكلية والمدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة أنشطتها والعمل في إطار خاص، وهي مجموعة المعارف المهنية الضرورية لممارسة الوظيفة وهي معلومات قابلة للنقل من شخص لآخر. (المقادمة، 2013)
- المهارات البشرية: هي القدرة على التصرف بصفة ملموسة وهذا حسب الأهداف المحدد مسبقاً حيث تعبر عن مجموع المفاهيم المكتسبة عن طريق الاستعمال والأنشطة والإجراءات وغيرها وتختلف هذه المهارات من مستوى إداري إلى آخر حسب طبيعة المهام التي تمارس فيه. (أسية، 2010)
- القدرات البشرية: تتمثل في مجموعة من المواقف والسمات الشخصية المرتبطة بالموظف والمطلوبة عند ممارسة النشاط المحدد، فهي مجموعة من الصفات الشخصية كالترتيب والدقة وروح المبادرة والثقافة العامة، وسواء كان سلوك الإنسان في علاقته بالمؤسسة إيجابياً حيث يتفق مع توجهات المؤسسة ويساعد على تحقيق أهدافها، أو سلبياً أي يكون عكس توجهات المؤسسة أو محايداً. (أبو القاسم، 2004)
- الأمن الوظيفي: هو الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من أشباعات. (مخير، 2008)
- التميز المؤسسي: "هو قدرة المنظمات على المساهمة والمنافسة بشكل استراتيجي عبر التفوق في أدائها، وحل مشكلاتها، ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات". (الضالعين، 2010، 71)

6.1. نموذج الدراسة:



شكل (1): نموذج الدراسة

نموذج البحث بالاعتماد على (الرشيدي، 2019)، (البحيصي، 2014)

7.1. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

- دراسة الصرايرة (2009) بعنوان: "الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام" هدفت الدراسة الى التعرف على درجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقه على رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم 314 حيث استخدم استبانة الاحساس بالأمن واستبانة الأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: درجة الاحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة. ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كاف مرتفعاً.
- دراسة المقادمة (2013) بعنوان: دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة الإسلامية، إذ تعتبر الكفاءات البشرية من أهم العناصر التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية حيث تأتي هذه الدراسة كدراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة إنطلاقاً من أن الجامعة الإسلامية حققت نجاحات كبيرة ومراكز متقدمة على المستوى الفلسطيني والعربي وفق لمعايير الجودة والنوعية لمؤسسات التعليم العالي ومحاولة إبراز واقع الكفاءات البشرية في الجامعة الإسلامية، ومدى مساهمتها في تحقيق القدرة التنافسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة والمكون من الإدارة العليا ومدراء الدوائر ورؤساء الأقسام في الجامعات الإسلامية والذين بلغ عددهم 172 موظف، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مستوى توفر الكفاءات البشرية لدى العاملين في الجامعة الإسلامية مرتفع، وبالنسبة لتحقيق الميزة التنافسية أيضاً كانت متوفرة بنسبة مرتفعة، وهناك علاقة ارتباط قوية بين توفر الكفاءات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية وأيضاً هناك علاقة ارتباط قوية بين توفر المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية وتوفر القدرات والمهارات والسلوكيات وتحقيق الميزة التنافسية.
- دراسة البحيصي (2014) بعنوان: دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة ميدانية على الكليات التقنية في محافظات قطاع غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في الكليات التقنية في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتكونت عينة الدراسة من (205) فرداً من موظفي الكميات التقنية في قطاع غزة وقام الباحث باستخدام العينة العشوائية التطبيقية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أفراد العينة المبحوثة يوافقون على توفر التمكين الإداري في كلياتهم حيث احتل بعد فرق العمل المرتبة الأولى، تلاه بعد تفويض السلطة، والمشاركة بالمعلومات، وبعد الثقافة التنظيمية في المرتبة الأخيرة. وأفراد العينة المبحوثة في الكليات التقنية قيد الدراسة يوافقون على توفر التميز المؤسسي بجميع أبعاده (القيادي، والبشري، والخدمي) بدرجة كبيرة. وتأتي على التوالي، التميز القيادي، والتميز البشري، والتميز الخدماتي. وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والتفويض الإداري والمشاركة بالمعلومات وفرق العمل من جهة وبين التميز القيادي والبشري والخدمي من جهة أخرى. كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في دور التمكين في تحقيق التميز المؤسسي يعزى للمتغيرات التالية: (الكلية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخدمة، والعمر) كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين في تحقيق التميز المؤسسي يعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور
- دراسة صرصور (2015) بعنوان: دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسموك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة، وتحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن فروق في آراء المبحوثين تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد. تم توزيع الاستبانة على 216 من أفراد العينة واسترداد 204 منياً. وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي: مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض. وأكثر ما يشعر الموظف بالأمن الوظيفي أنه متأكد من أنه لن يتعرض للفصل دون مبرر. وأكثر ما يقلق أفراد العينة على أمنهم الوظيفي هو عدم حصولهم على الترقبات بناء على ما يقدمونه من عمل.
- دراسة جبريل (2016) بعنوان: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي وهي دراسة ميدانية أجريت على الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتم استخدام العينة العشوائية التطبيقية وشملت العينة (عميد ونائب عميد ومدير ومساعد مدير، ورؤساء أقسام وشعب) حيث شملت الدراسة الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الأقصى، الجامعة الإسلامية) حيث تم توزيع (174) استبانة ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها مايلي: وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي المتمثل في الابعاد التالية (البعد النفسي، والبعد المادي، وبعد العلاقات، والعبء الوظيفي) والأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ولا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مجال الأمن الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول مجال الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية .

- **دراسة خلقي (2017) بعنوان: دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي.** هدفت الدراسة إلى التأكيد على دور عمليات تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي؛ ومعرفة واقع تنمية الكفاءات بالمؤسسة محل الدراسة والوقوف على أهم مجالات التميز في الأداء بالمؤسسة محل الدراسة التي يمكن إحرازها من خلال عمليات تنمية الكفاءات، اشتمل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة بالمؤسسة المذكورة، وقد تم توزيع 150 استبانة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات والأداء المتميز؛ وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات تنمية الكفاءات وتميز كفاءات مؤسسات التعليم العالي؛ وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمليات تنمية الكفاءات وأبعاد الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي؛ وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس مال بشري وتميز كفاءات مؤسسات التعليم العالي؛ وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري وأبعاد الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي؛ وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تسيير المعارف وتميز كفاءات مؤسسات التعليم العالي.
- **دراسة الشهراني (2017) بعنوان: دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد.** هدف البحث إلى التعرف على دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد، من خلال التعرف على دور الاستقطاب والحوافز والتعاقب والاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي في الجامعة، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للبحث، وطبقت الأداة على 410 عميداً، ووكيلاً، ورئيس قسم، وعضو تدريس بجامعة الملك خالد. وأظهرت النتائج أن: دور إدارة الكفاءات جاء بدرجة موافقة كبيرة، حيث جاء دور الاستقطاب بدرجة موافقة كبيرة، ودور التعاقب الوظيفي جاء بدرجة موافقة كبيرة. ودور الحوافز جاء بدرجة موافقة كبيرة، وكذلك دور الاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية جاء بدرجة موافقة كبيرة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة على جميع محاور أداة البحث تبعاً لمتغيرات البحث ما عدا محور دور الحوافز في تحقيق التميز التنظيمي؛ حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية على هذا المحور تعزى للرتبة العلمية، ولصالح رتبة أستاذ مساعد.
- **دراسة العمري (2017) بعنوان: أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي.** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي، بالتطبيق على عينة تمثل الموظفين في القطاع الخاص السعودي بمدينة الرياض والبالغ عددهم (368) موظفاً. كما إن مشكلة الدراسة تتجسد بصورة رئيسة في الإجابة على السؤال الرئيس المتعلق بمتغيرات الدراسة وهو: ما أثر التغيير التنظيمي في تحقيق التميز التنظيمي في القطاع الخاص السعودي؟ واستندت الدراسة إلى منهجية البحث الوصفي التحليلي الذي يتضمن أسلوب المسح المكتبي والميداني لجمع البيانات بواسطة الاستبانة التي تمثل أداة الدراسة مصدر معلوماتها الأولى. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي باستثناء عامل (الهيكل التنظيمي). كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابة المبحوثين للدراسة حول طبيعة عوامل التغيير التنظيمي تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية). وأخيراً توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة المبحوثين للدراسة حول طبيعة أبعاد التميز التنظيمي وفقاً للعوامل الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).
- **دراسة السعيدية (2018) بعنوان: درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان.** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان والكشف عن تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية مثل النوع والجنسية ولقياس ذلك تم بناء استبانة أحتوت على أربعة أبعاد هي (الأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة- والأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة – والأمن المرتبط بالعناية بالموظف والأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية) وقد تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من (324) معلم ومعلمة بالمدارس الخاصة بسلطنة عمان، وقد توصلت الدراسة على أن درجة توافر الأمن الوظيفي تتراوح بين متوسطة ومرتفعة في محاور الدراسة، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الاناث في تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الأمن الوظيفي في محوري الأمن المرتبط بالعناية بالموظف والأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية لصالح العمانيين في تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الأمن الوظيفي في محوري الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة والأمن المرتبط بالعناية بالموظف.
- **دراسة الغامدي (2018) بعنوان: التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات.** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس الباحة من وجهة نظر المعلمات وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من (4146) معلمة وتكونت العينة من (345) معلمة، تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي: أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التميز التنظيمي لدى قائدات المدارس جاءت بدرجة كبيرة، وظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات

استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة المتوسطة، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابة أفراد العينة لصالح فئة الدراسات العليا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الدورات التدريبية.

- **دراسة الرشدي (2019) بعنوان: دور الكفاءات البشرية في إدارة الأزمات بالمستشفيات الحكومية الكويتية.** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الكفاءات البشرية في إدارة الأزمات بالمستشفيات الحكومية الكويتية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة وزعت على عينة الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من المستشفيات الحكومية الكويتية وعددها (9) وقد تم توزيع (180) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن العوامل المستقلة المتمثلة في (المعرفة البشرية- القدرة البشرية- المهارة البشرية- السلوكيات البشرية) تؤثر تأثيراً إيجابياً ومباشراً بدلالة معنوية في إدارة الأزمات في المستشفيات الحكومية الكويتية.
- **دراسة سليمان (2020) بعنوان: الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة.** هدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة والكشف عن الفروق في استجاباتهم حول درجة الأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغيري الوظيفة وعدد سنوات الخبرة ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وأداته الاستبانة لجمع البيانات ويتكون مجتمع الدراسة من (301) عضواً وتكونت عينة الدراسة من (185) عضواً. وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: جاء المتوسط العام للأمن الوظيفي ككل بدرجة تقدير متوسطة، جاء المتوسط العام للأداء الأكاديمي بدرجة تقدير عالية، وجدت علاقة ارتباطية طردية قوي دالة إحصائياً بين درجة الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- **دراسة رفيع (2020) بعنوان: تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية في ضوء المنظمة المتعلمة.** هدفت الدراسة إلى التعرف على ملامح منظمات التعلم في الفكر الإداري المعاصر من حيث مفهومها وأهميتها وأبرز خصائصها وأبعادها والتعرف على الأسس النظرية للتميز المؤسسي من حيث مفهوم التميز وأهميته وأبرز خصائصه وأبعاده ومبررات توجه الجامعات نحو التميز المؤسسي ومتطلبات تحقيقه وتقديم بعض التوصيات والمقترحات الإجرائية للجامعات المصرية من أجل تحقيق تميزها المؤسسي في ضوء أبعاد منظمات التعلم وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة وتوصل في نتائجها إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية للجامعات المصرية من أجل تحقيق تميزها المؤسسي ومنها زيادة الاهتمام بأبعاد منظمات التعلم وخاصة بعد تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة وفرق التعلم وربط المنظمة ببيتها وذلك لدورها الأساسي في الارتقاء بالمستوى وتحقيق التوازن بين مصلحة الجامعة والمستفيدين منها.
- **دراسة الرشيدان (2020) بعنوان: الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي.** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي التعليم الخاص ومعلماته في محافظة إربد، والكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر المديرين والبحث في العلاقة بينهما. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي فقد استخدمت استبانة الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي والتي وزعت على عينة مكونة من (165) مديراً ومديرة اختبروا عشوائياً، وتم التحقق من صدق الأدوات وثباتهما باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في الأردن كان مرتفعاً، كما بينت أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطاً من وجهة نظر المديرين. وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وغير دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين.

ثانياً: الدراسات باللغة الإنجليزية:

- **دراسة (Akintayo, 2010) بعنوان:**

Job Security and Labor Relations Management and Productivity Observed for Workers in Industrial Organizations: The Impact of Technological Innovation.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الابتداع التكنولوجي على الأمن الوظيفي في المنظمات الصناعية في نيجيريا، وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توزيع استبانات على عينة قدرها (321) من الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الابتداع التكنولوجي يؤثر سلباً على الأمن الوظيفي بينما عززت العلاقات المتنامية بين العمال والإدارة بشكل إيجابي على زيادة الإنتاجية وعملت الابتداعات التكنولوجية على تقليص وخفض النفقات ودوران العمل مما أدى إلى انعدام الأمن الوظيفي.

- **دراسة (Moshoeu, 2011) بعنوان:**

"Lack of Job Security, Organizational Commitment, Work Engagement Among staff in Higher Education Institutions."

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل في مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة مكونة من (260) موظف من موظفي التعليم العالي في جنوب أفريقيا، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج منها: هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين كل من الالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل وبشعر العاملون في مؤسسات التعليم العالي بانعدام الأمن الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنهم يعبرون عن التزامهم واخلاصهم لمؤسساتهم من خلال تحمل المسؤولية في العمل.

• دراسة (Murat Yashoglu, 2013) بعنوان:

An Empirical Study on the relationship Between Job Insecurity, and Stress-Related Jobs and Job Satisfaction in the Logistics Industry

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة انعدام الأمن الوظيفي والوظائف المرتبطة بالتوتر وبين الرضا الوظيفي في تركيا وتحديد في قطاع الخدمات اللوجستية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع أستاذة على عينة مكونة من (19) عامل في شركات النقل الدولية في تركيا. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن انعدام الأمن الوظيفي والوظائف المرتبطة بالتوتر لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي الذي يعد عنصراً هاماً في أداء المؤسسات لأنه يمكن أن يؤدي إلى فقدان ميزة تنافسية خاصة في الصناعات التي تتطلب جهداً جسدياً وعقلياً.

• دراسة (Farid Mohammad Qawasmeh, et al, 2013) بعنوان:

The Role of Organization Culture in Achieving Organizational Excellence: Jadara University as a Case Study.

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة في تحقيق التميز التنظيمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات حيث تم تطبيق الاستبانة على (450) من الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أبعاد المناخ التنظيمي الداعم للتميز التنظيمي توافرت في الجامعة بمستوى متوسط.

• دراسة (Katawneh, 2014) بعنوان:

The Impact of Core Competencis in Improving the Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الكفاءات الأساسية (جوهر الوظائف الإدارية- الأدوار الإدارية ومهارات الاتصال والتطوير الذاتي) في تحسين التزام المنظمة (الالتزام المعياري- الالتزام العاطفي- الالتزام المستمر) في جامعة مؤتة في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع استبيان لجمع البيانات كانت العينة مكونة من (329) من العاملين في الجامعة ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك تأثير على الكفاءات الأساسية في تحسين التزام المنظمة وجامعة مؤتة في الأردن وكانت تصورات موظفي جامعة مؤتة نحو الكفاءات الأساسية على مستوى متوسط وكان التزام المنظمة على مستوى عالي.

• دراسة (Ma, et al, 2016) بعنوان:

Job Security and Work Performance in Chinese Employees the Mediating Role of Organizational Identification International.

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت الهوية التنظيمية تتوسط تأثيرات الأمن الوظيفي على سلوك الدور وسلوك الدور الإضافي وكيف تختلف آليات التوسط هذه وفقاً للنوع، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي مجموعة النقل الجوي الصينية بالصين واشتملت عينة الدراسة على 253 موظف وأظهرت الدراسة العديد من النتائج كان من أهمها أن الأمن الوظيفي يتعلق بشكل إيجابي بالهوية التنظيمية وسلوك الدور وسلوك الدور الإضافي حيث أن تصورات الموظفين عن الأمن الوظيفي قد تطور هويتهم التنظيمية وبالتالي تسهم في زيادة سلوك الدور وسلوك الدور الإضافي وأن النوع يحدد التأثير غير المباشر للأمان الوظيفي على سلوك الدور الوظيفي خلال الهوية التنظيمية ومثل هذا الأمن الوظيفي يؤدي إلى مستويات عالية من الهوية التنظيمية للذكور أكثر من الإناث وكذلك أن الأمن الوظيفي يؤثر على كل من سلوك الدور وسلوك الدور الإضافي للإناث بشكل كبير ولكنه يؤثر فقط على سلوك الدور الإضافي للذكور بشكل كبير وتفسير هذه النتيجة هو أن للذكور عامة لديهم إمكانية تنقل مهني أعلى من الإناث.

• دراسة (Hyunkang, H & James L. P (2020) بعنوان:

Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment, SAGE Journals, Vol 40, Issue 4, 2020

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير قواعد الأمن الوظيفي المختلفة على الالتزام التنظيمي للموظفين الفيدراليين من خلال النظر في آثار التغييرات في وزارة الأمن الداخلي، والتي أدخلت الأمن الوظيفي في عام 2005. وهناك بعض القواعد في الأمن الوظيفي قللت من الأمن الوظيفي للموظفين، مما أضعف بدوره الالتزام التنظيمي. ووجدت الدراسة أن الإلغاء اللاحق لقواعد الأمن الوظيفي في عام 2007 عزز الالتزام التنظيمي بين العاملين في وزارة الأمن الوطني بما يصل إلى 10 نقاط مئوية. مجتمعة، نتائج تحليل الفروق في الفروق لقواعد الأمن الوظيفي الجديدة في الفترة 2005-2006 والإلغاء اللاحق لقواعد الأمن الوظيفي في الفترة 2007-2010 تشير إلى أن التزام الموظفين بالوزارة الأمن الداخلي في الولايات المتحدة كان أكثر موثوقية بعد إلغاء قواعد الأمن الوظيفي مقارنة بما كانت عليه قبل إصلاحات 2005.

2. منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء العاملين في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الحالية الإجابة عليها والفرضيات المراد اختبارها، يمكن اعتبار هذه الدراسة وصفية تحليلية تبحث في وصف وتحليل "دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية و تحقيق التميز المؤسسي". فالمنهج الوصفي يختص بمحاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة ما أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أدق وأفضل تصور الواقع الاجتماعي للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة أو الظاهرة المعينة، وعليه فقد استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي الذي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات ويعد أنسب الأساليب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية وهو ما ينطبق على هذه الدراسة.

1.2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركتين صناعيتين بمحافظة الوسطى (شركة الغالي العالمية للهندسة- شركة دليل للنفط) وعددهم (490) موظف وقد أختار الباحث عينة عشوائية ميسرة مكونة من (230) موظف وقد استخدم الباحث الاستبانة الإلكترونية للحصول على الاستجابات، وقد تحصل الباحث على (210) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وتمثل هذه العينة حوالي 43% من جملة مجتمع الدراسة وتعتبر ممثلة بصورة كبيرة لمجتمع الدراسة جدول رقم (1).

جدول (1): الاستبانات الموزعة والمستردة في الشركات المبحوثة

اسم الشركة	عدد الموظفين	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	نسبة الاسترداد
شركة الغالي العالمية للهندسة	278	115	109	94.8%
شركة دليل للنفط	212	115	101	87.8%
المجموع	490	230	210	91.3%

المصدر: عمل الباحث

2.2. التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

جدول (2): التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

رقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكر	198	94,3
		أنثى	12	5,7
		المجموع	210	100.0
2	العمر	أقل من 30 سنة	47	22,2
		من 30 – أقل من 40 سنة	131	62,4
		من 40 – أقل من 50 سنة	30	14,3
		50 سنة فأكثر	2	1,0
		المجموع	210	100.0
3	المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	55	26,2
		دبلوم	61	29,0
		بكالوريوس	68	32,4
		دراسات عليا	26	12,4
		المجموع	210	100.0
4	الوظيفة	مدير	13	16,8
		نائب مدير	8	3,8
		مشرف	33	15,7
		موظف	156	74,3
		المجموع	210	100.0
5	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	50	23,8
		من 5 – 10 سنوات	81	38,6
		10 سنوات فأكثر	79	37,6
		المجموع	210	100.0

ضمت عينة الدراسة (210) فرداً من العاملين في الشركات بمحافظة الوسطى، وتبين من الجدول رقم (2) أن نسبة أفراد العينة من الذكور كانت الأعلى وبلغت (94,3%)، فيما بلغت نسبة الإناث في العينة (5,7%). ويرجع هذا لأن معظم الشركات تعمل في المناطق الصناعية البعيدة والتي لا تستطيع الإناث العمل فيها

وتبين نتائج الجدول أن الفئة العمرية (من 30 – 40 سنة) تضم أعلى نسبة من أفراد العينة بلغت (62,4%)، فيما ضمت الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) ما نسبته (1%). ويرجع هذا إلى أن معظم العاملين في الشركات يكونوا بهذه الفئة العمرية لقدرتهم على العمل والعطاء.

وفي إطار المؤهلات العلمية فإن أعلى نسب في المؤهلات العلمية قد تواجدت في فئتي البكالوريوس والدبلوم وبلغتا توالياً (32,4%) و (29%) فيما تواجدت أدنى نسب في حملة الدراسات العليا وبلغت (12,4%). النسبة الكبرى من التعليم في سلطنة عُمان تكون للحاصلين على البكالوريوس والدبلوم ولذا فقد ظهر من خلال التحليل أن نسبة الحاصلين على الدبلوم والبكالوريوس هي الأعلى.

وأشارت نتائج الجدول كذلك إلى أن نسبة الموظفين في العينة هم الأعلى وبلغت (74,3%) فيما كانت نسبة نواب المدراء في العينة هي الأدنى وبلغت (3,8%).

وكانت نسبة أفراد العينة في فئة سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) هي الأعلى وبلغت (38,6%) من مجمل أفراد عينة الدراسة، فيما كانت نسبة أفراد العينة في فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) هي الأدنى وبلغت (23,8%). ويرجع هذا لعمر الشركات التي تعمل في المناطق الصناعية حيث أن أعمار هذه الشركات تصل إلى 20 عاماً وتعمل الشركات على الاحتفاظ بموظفيها الكفاء ولذا فإن سنوات الخبرة تصل إلى 10 سنوات. ويتضح من نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية للمستجيبين من أفراد عينة الدراسة أن المتغيرات الديموغرافية كان لها أثر كبير في فهم أفراد العينة لأسئلة الاستبانة والإجابة عليها بموضوعية.

3.2. أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة لجمع البيانات في الاستبانة التي تمت الاستعانة بها من دراسة (الرشيدي، 2019)، (البحيصي، 2014) وقد اشتملت الاستبانة على الفقرات التي تعكس مشكلة الدراسة وأسئلتها للإجابة عليها من قبل المبحوثين، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وقد اشتملت الاستبانة صورتها النهائية على أربعة أقسام رئيسية وهي:

- الجزء الأول: الذي اختص بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
 - الجزء الثاني: والذي اشتمل على المتغير المستقل الكفاءات البشرية، والذي اشتمل على أربعة أبعاد وهي: (الرشيدي، 2019)
 - أ. المعرفة البشرية، والذي اشتمل على (6) فقرات.
 - ب. القدرات البشرية، والذي اشتمل على (6) فقرات.
 - ج. المهارات البشرية، والذي اشتمل على (7) فقرات.
 - د. السلوكيات البشرية، والذي اشتمل على (8) فقرات.
 - الجزء الثالث: والذي اشتمل على المتغير التابع التميز المؤسسي، والذي اشتمل على (10) فقرات. (البحيصي، 2014)
 - الجزء الرابع: والذي اشتمل على المتغير الوسيط الأمن الوظيفي، والذي اشتمل على (8) فقرات. (الصرايرة، 2009)
- وقد جاءت الاستبانة في إجمالي فقرات بلغ (45) فقرة، ولتحديد مستوى الإستجابات تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وذلك على النحو التالي:

جدول (3): مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة الإيجابية وتعبيراتها اللفظية وتقديراتها الكمية					
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التقدير الكمي	5	4	3	2	1

4.2. اختبار صدق وثبات الاستبانة:

- الصدق الظاهري: تم الاعتماد في قياس الصدق الظاهري لمقياس الاستبانة على صدق المحكمين، حيث عرضت أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من أساتذة كلية التجارة والعلوم الإدارية بجامعة ظفار (ملحق رقم 2) للاستفادة من مخزونهم العلمي والمعرفي في التحقق من صدق مقياس أداة الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة، وتم التصديق على الاستبانة بشكلها النهائي بعد التعديلات.
- ثبات أداة الدراسة:

تم اختبار معامل ثبات الاستبانة من خلال اختبار معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل، للتأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها ويعتبر معامل ألفا (0.600) مقبولاً من وجهة نظر الإحصائيين (موسى، 2007)، كما يوضح الجدول التالي:

جدول (4): معامل الثبات الداخلي لأبعاد الاستبانة			
رقم	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	المعرفة البشرية	6	.893
2	القدرات البشرية	6	.921
3	المهارات البشرية	7	.896
4	السلوكيات البشرية	8	.904
5	الكفاءات البشرية	27	0.965
6	التميز المؤسسي	10	.944
7	الأمن الوظيفي	8	.897
	إجمالي الاستبانة	45	.978

بينت النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نتائج تحليل الثبات الداخلي للاستبانة حيث تراوحت معاملات الثبات الداخلية للاستبانة بين (.893) في حدها الأدنى و(.944) في حدها الأعلى، فيما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (.978)، وتشير هذه النتائج إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة وبقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

5.2. الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن خلاله قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية بغرض التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عن طريق أداة الدراسة (الاستبانة):

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص عينة الدراسة في ضوء خصائصهم الديموغرافية
- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية.
- تحليل الانحدار المتعدد لإختبار فرضيات الدراسة.

3. اختبار فرضيات الدراسة

تحليل أسئلة الدراسة:

تم استخدام مجموعة من الإحصاءات الوصفية والمتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية على مستوى الفقرة في جميع المتغيرات وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1.3. السؤال الأول: نص السؤال الأول على: "ما مستويات الكفاءات البشرية في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى؟"

- البعد الأول: المعرفة البشرية:

جدول (5): التحليل الوصفي ل فقرات بعد المعرفة البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
2	لدى العاملين الاطلاع الكافي على المعايير القياسية المعدة لأداء المهام في المؤسسة	4.07	.729	مرتفعة	1
6	يشارك العاملون في تطوير الأعمال بالمؤسسة	4.02	.875	مرتفعة	2
5	يستثمر العاملون المعرفة بتطوير الأعمال الموكلة لهم	4.01	.824	مرتفعة	3
1	يملك العاملون في الشركة المعارف المهنية الكاملة	3.92	.817	مرتفعة	4
4	تقوم المؤسسة بتوثيق خبرات العاملين وتجارهم في قواعد البيانات من أجل الرجوع إليها عند الحاجة	3.90	.944	مرتفعة	5
3	تعمل المؤسسة على تطوير معارف العاملين على كافة المستويات من خلال عقد الدورات التدريبية المتخصصة.	3.89	.945	مرتفعة	6
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.97	.856	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (5) التحليل الوصفي لبعد المعرفة البشرية، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (3.97) بانحراف معياري (856). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة. وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (4.07) والتي أشارت إلى أنه "لدى العاملين الاطلاع الكافي على المعايير القياسية المعدة لأداء المهام في المؤسسة".

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي بلغ (4.02) والتي أشارت إلى "مشاركة العاملون في تطوير الأعمال بالمؤسسة". فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) بمتوسط حسابي بلغ (3.89) والتي أشارت إلى أنه "تعمل المؤسسة على تطوير معارف العاملين على كافة المستويات من خلال عقد الدورات التدريبية المتخصصة".

- البعد الثاني: القدرات البشرية:

جدول (6): التحليل الوصفي لفقرات بعد القدرات البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
8	لدى العاملين القدرة على التطبيق العملي للمعارف التي يمتلكونها	4.08	.827	مرتفعة	1
11	يملك العاملون في المؤسسة القدرة على الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة مشكلات العمل	4.04	.823	مرتفعة	2
7	يملك العاملون في المؤسسة القدرة على إدارة الوقت واستثماره بالشكل الأمثل	4.04	.880	مرتفعة	3
9	يملك العاملون القدرة على تفعيل استراتيجيات العمل لمواجهة مشكلات العمل	4.02	.815	مرتفعة	4
12	يملك العاملون في المؤسسة القدرة على التقييم السليم لمشاكل العمل	3.98	.806	مرتفعة	5
10	يطبق العاملون في المؤسسة الأنظمة والخطط الموضوعية بشكل متقن	3.94	.859	مرتفعة	6
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		4.02	.835	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (6) التحليل الوصفي لبعده القدرات البشرية، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (4.02) بإنحراف معياري (835). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة.

وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي بلغ (4.08) والتي أشارت إلى أنه "لدى العاملين القدرة على التطبيق العملي للمعارف التي يمتلكونها".

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي بلغ (4.04) بإنحراف معياري قدره (823). والتي أشارت إلى "امتلاك العاملون في المؤسسة القدرة على الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة مشكلات العمل". فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (10) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) والتي أشارت إلى "تطبيق العاملون في المؤسسة الأنظمة والخطط الموضوعية بشكل متقن".

• البعد الثالث: المهارات البشرية:

جدول (7): التحليل الوصفي لفقرات بعد المهارات البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
15	يملك العاملون في المؤسسة حسن التعامل مع الرؤساء.	4.19	.846	مرتفعة	1
14	يملك العاملون المهارات اللازمة في الإتصال والتواصل مع المراجعين في المؤسسة	4.09	.851	مرتفعة	2
19	يقوم العاملون في المؤسسة بأداء مهامهم الوظيفية الموكلة إليهم بشكل سريع ومتقن.	4.01	.844	مرتفعة	3
13	يملك العاملون المهارات اللازمة من اجل التعامل مع البرامج والتطبيقات المستخدمة في المؤسسة	3.96	.797	مرتفعة	4
18	يسعى العاملون لزيادة مهاراتهم الوظيفية من خلال إستخدام الوقت بكل كفاءة ممكنة من أجل إنجاز الأعمال	3.91	.905	مرتفعة	5
17	تسعى المؤسسة إلى عقد برامج تدريبية لزيادة المهارات لدى العاملين لديها	3.90	.974	مرتفعة	6
16	تقوم المؤسسة بتحليل مستويات مهارات العاملين من أجل تحديد نقاط القوة والضعف لديهم	3.82	1.019	مرتفعة	7
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.98	.891	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (7) التحليل الوصفي لبعده المهارات البشرية، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (3.98) بإنحراف معياري (891). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة.

وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (15) بمتوسط حسابي بلغ (4.19) والتي أشارت إلى "امتلاك العاملون في المؤسسة حسن التعامل مع الرؤساء".

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (14) بمتوسط حسابي بلغ (4.09) والتي أشارت إلى "امتلاك العاملون المهارات اللازمة في الإتصال والتواصل مع المراجعين في المؤسسة".

فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (16) بمتوسط حسابي بلغ (3.82) والتي أشارت إلى "قيام المؤسسة بتحليل مستويات مهارات العاملين من أجل تحديد نقاط القوة والضعف لديهم".

• البعد الرابع: السلوكيات البشرية:

جدول (8): التحليل الوصفي لفقرات بعد السلوكيات البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
20	يتحلى العاملون في المؤسسة بسلوكيات وأخلاقيات العمل	4.21	.845	مرتفعة جداً	1
22	يلتزم العاملون في المؤسسة باتباع قواعد العمل في إنجازهم لأعمالهم	4.14	.709	مرتفعة	2
26	ينجز العاملون في المؤسسة مهامهم بكل كفاءة	4.12	.773	مرتفعة	3
23	يتمتع العاملون في المؤسسة بمهارات الاتصال المباشر مع رؤسائهم	4.10	.870	مرتفعة	4
21	تتفق سلوكيات العاملين مع الأهداف العامة للمؤسسة	4.05	.831	مرتفعة	5
24	يقوم العاملون بإيصال آرائهم وأفكارهم بطريقة مهنية في الاجتماعات.	3.94	.964	مرتفعة	6
25	تنمي المؤسسة المودة والثقة بينها وبين العاملين.	3.91	.911	مرتفعة	7
27	يقوم العاملون بإعمال إضافية في العمل بكل سرور	3.90	.907	مرتفعة	8
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	4.05	.851	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (8) التحليل الوصفي لبعد السلوكيات البشرية، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (4.05) بانحراف معياري (0.851). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة. وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (20) بمتوسط حسابي بلغ (4.21) والتي أشارت إلى "تحلي العاملون في المؤسسة بسلوكيات وأخلاقيات العمل".

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (22) بمتوسط حسابي بلغ (4.14) والتي أشارت إلى "التزام العاملون في المؤسسة باتباع قواعد العمل في إنجازهم لأعمالهم".

فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (27) بمتوسط حسابي بلغ (3.90) والتي أشارت إلى "قيام العاملون بأعمال إضافية في العمل بكل سرور".

جدول (9): ترتيب أبعاد الكفاءات البشرية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الأبعاد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
المعرفة البشرية	3.97	.856
المهارات البشرية	3.98	.891
القدرات البشرية	4.02	.835
السلوكيات البشرية	4.05	.851

2.3. السؤال الثاني: نص السؤال الثاني على: "ما مستوى التميز المؤسسي في الشركات الصناعية بمحافظه الوسطى؟"

جدول (10): التحليل الوصفي لفقرات متغير التميز المؤسسي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
28	تشجع الشركة الموظفين نحو تقديم أفكار متميزة جديدة	3.95	.829	مرتفعة	1
29	توفر الشركة الترتيبات اللازمة بهدف تقديم أداء متميز	3.94	.787	مرتفعة	2
31	توفر الشركة للموظفين أدوات حديثة تساعدهم على القيام بإعمالهم بجودة عالية.	3.94	.868	مرتفعة	3
32	تستخدم الشركة برنامجاً فعالاً لدمج الموظفين الجدد في العمل	3.91	.926	مرتفعة	4
34	تعتمد الشركة على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم منتجاتها.	3.91	.931	مرتفعة	5
35	تتميز إجراءات تقديم المنتجات والخدمات بالسرعة	3.88	.872	مرتفعة	6
36	تقوم الشركة بالرقابة بشكل مستمر على العاملين لتحسين آلية تقديم المنتجات والخدمات	3.87	.868	مرتفعة	7
37	تشجع الشركة التغذية الراجعة من الموظفين للارتقاء بمستوى الخدمات والمنتجات	3.85	.900	مرتفعة	8
30	تخصص الشركة موازنة مناسبة لتقديم أداء متميز	3.83	.867	مرتفعة	9
33	تقوم الشركة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات عملائها المتنوعة	3.78	.978	مرتفعة	10
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.89	.883	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (10) التحليل الوصفي لمتغير التميز المؤسسي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (3.89) بانحراف معياري (883). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة. وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (28) بمتوسط حسابي بلغ (3.95) والتي أشارت إلى "تشجيع الشركة الموظفين نحو تقديم أفكار متميزة جديدة".

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (29) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) بانحراف معياري قدره (787). والتي أشارت إلى "توفير الشركة الترتيبات اللازمة بهدف تقديم أداء متميز".

فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (33) بمتوسط حسابي بلغ (3.78) والتي أشارت إلى "قيام الشركة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات عملائها المتنوعة".

3.3. السؤال الثالث: نص السؤال الثالث على: "ما مستوى الأمن الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى؟"

جدول (11): التحليل الوصفي ل فقرات متغير الأمن الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة
42	تلتزم الشركة بدفع رواتب الموظفين بانتظام	4.26	.832	مرتفعة جداً	1
43	تهتم الشركة بتحسين علاقات العمل الرسمية بين الموظفين أثناء تأدية مهامهم	4.07	.850	مرتفعة	2
44	يسود التقدير والاحترام بين الرؤساء والموظفين في الشركة	4.04	.866	مرتفعة	3
40	تتوفر الثقة بين الموظفين في الشركة أثناء تأدية مهامهم	3.91	.865	مرتفعة	4
39	تعمل الشركة على حفظ المكانة الوظيفية للموظف	3.90	.894	مرتفعة	5
41	تتبنى الشركة أنظمة حوافز ثابتة ومعروفة للموظفين	3.85	.921	مرتفعة	6
38	تسعى الشركة إلى تخفيف القلق لدى الموظفين تجاه مستقبلهم الوظيفي	3.79	.937	مرتفعة	7
45	يوجد مساواة في الاعباء في المهام الوظيفية مقارنة مع زملاء العمل في نفس المستوى	3.70	1.093	مرتفعة	8
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.94	.907	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (11) التحليل الوصفي لمتغير الأمن الوظيفي، حيث أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على هذا البعد، وفقاً للمتوسط الحسابي العام البالغ (3.94) بانحراف معياري (907). وذلك بناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة. وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (42) بمتوسط حسابي بلغ (4.26) والتي أشارت إلى "إلتزام الشركة بدفع رواتب الموظفين بانتظام". وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (43) بمتوسط حسابي بلغ (4.07) والتي أشارت إلى "اهتمام الشركة بتحسين علاقات العمل الرسمية بين الموظفين أثناء تأدية مهامهم". فيما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (45) بمتوسط حسابي بلغ (3.70) والتي أشارت إلى "وجود مساواة في الاعباء في المهام الوظيفية مقارنة مع زملاء العمل في نفس المستوى".

اختبار فرضيات الدراسة:

قام الباحث باختبار فرضيات الدراسة وذلك على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية و تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى".

استخدم الباحث إختبار (بارون - كيني 1986) للوساطة والذي يتم وفق الخطوات أو الشروط التالية:

أولاً: وجود تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الكفاءات البشرية) على المتغير التابع (تحقيق التميز المؤسسي).

تم استخدام تحليل الانحدار الثنائي البسيط للتأكد من الشرط الأول وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (12): نموذج العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي

النموذج	معامل الارتباط	مربع الارتباط	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
1	.819	.671	.669	.41524

يبين الجدول رقم (12) أن معامل الارتباط بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي قد بلغ (819). وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي، وتفسر الكفاءات البشرية ما نسبته (66.9%) من التباين في تحقيق التميز المؤسسي.

جدول (13): تحليل التباين الأحادي

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
72.998	1	72.998	423.366	.000
35.864	208	.172		
108.863	209			
المجموع				

يبين الجدول رقم (13) أن قيمة (F) للانحدار قد بلغت (423.366) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000). عند مستوى معنوية (0.01) وهو ما يشير إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي.

جدول (14): معامل انحدار الكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي

معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة (ت)	الدلالة	
B	Std. Error	Beta		
.132	.185	.714	.476	الثابت
.937	.046	.819	20.576	الكفاءات البشرية

يبين الجدول رقم (14) أن معامل الانحدار للكفاءات البشرية قد بلغ (937)، كما بلغت قيمة (T) لمعامل انحدار الكفاءات البشرية قد بلغت (20.576)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000). عند مستوى معنوية (0.01) ووفقاً لهذه النتيجة فقد تحقق الشرط الأول من قانون (بارون - كيني 1986).

ثانياً: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الكفاءات البشرية) على المتغير الوسيط (الأمن الوظيفي).
تم استخدام تحليل الانحدار الثنائي البسيط للتأكد من الشرط الثاني وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (15): نموذج العلاقة بين الكفاءات البشرية والأمن الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط	مربع الارتباط	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
1	.829	.688	.686	.38842

يبين الجدول رقم (15) أن معامل الارتباط بين الكفاءات البشرية والأمن الوظيفي قد بلغ (829). وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين الكفاءات البشرية والأمن الوظيفي، وتفسر الكفاءات البشرية ما نسبته (68.6%) من التباين في تحقيق الأمن الوظيفي.

جدول (16): تحليل التباين الأحادي

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
69.157	1	69.157	458.397	.000
31.380	208	.151		
100.537	209			
المجموع				

يبين الجدول رقم (16) أن قيمة (F) للانحدار قد بلغت (458.397) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000). عند مستوى معنوية (0.01) وهو ما يشير إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على الأمن الوظيفي.

جدول (17): معامل انحدار الكفاءات البشرية على الأمن الوظيفي

معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة (ت)	الدلالة	
B	Std. Error	Beta		
.286	.173	1.655	.100	الثابت
.912	.043	.829	21.410	الكفاءات البشرية

يبين الجدول رقم (17) أن معامل الانحدار للكفاءات البشرية قد بلغ (912)، كما بلغت قيمة (T) لمعامل انحدار الكفاءات البشرية قد بلغت (21.410)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000). عند مستوى معنوية (0.01)، ووفقاً لهذه النتيجة فقد تحقق الشرط الثاني من قانون (بارون - كيني 1986).

ثالثاً: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الكفاءات البشرية) على المتغير التابع (تحقيق التميز المؤسسي) في وجود المتغير الوسيط (الأمن الوظيفي).

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتأكد من الشرط الثالث وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (18): نموذج العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي

النموذج	معامل الارتباط	مربع الارتباط	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
1	.849	.720	.717	.38362

يبين الجدول رقم (18) أن معامل الارتباط بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي قد بلغ (849). وهو ما يشير إلى وجود علاقة إرتباط طردية قوية بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي، وتفسر الكفاءات البشرية ما نسبته (71.7%) من التباين في تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي.

جدول (19): تحليل التباين الأحادي

الدالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحدار
		39.200	2	78.400	
.000	266.370	.147	207	30.463	البواقي
			209	108.863	المجموع

يبين الجدول رقم (19) أن قيمة (F) للانحدار قد بلغت (266.370) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000) عند مستوى معنوية (0.01). وهو ما يشير إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي.

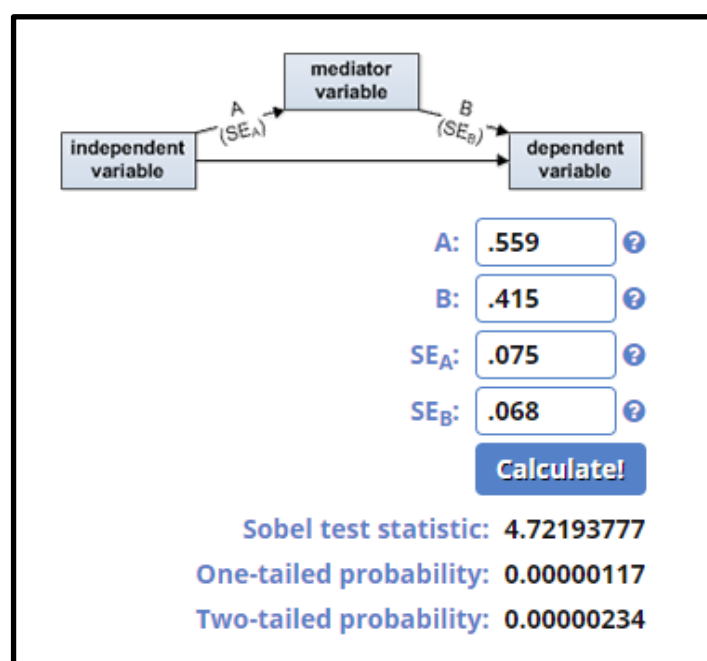
جدول (20): معامل انحدار الكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي

الدالة	قيمة (ت)	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية		
		Beta	Std. Error	B	
.938	.078		.172	.013	الثابت
.000	6.058	.399	.068	.415	الأمن الوظيفي
.000	7.418	.488	.075	.559	الكفاءات البشرية

يبين الجدول رقم (20) أن معامل انحدار الكفاءات البشرية في وجود الأمن الوظيفي قد بلغ (559)، كما بلغت قيمة (T) لمعامل انحدار الكفاءات البشرية قد بلغت (7.418)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وكان معامل انحدار الأمن الوظيفي قد بلغ (415)، كما بلغت قيمة (T) لمعامل انحدار الكفاءات البشرية قد بلغت (6.058)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها قد بلغت (0.000) عند مستوى معنوية (0.01)، ووفقاً لهذه النتيجة فقد تحقق الشرط الثالث من قانون (بارون - كيني 1986)، حيث تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي كمتغير وسيط.

إختبار سوبل:

تم استخدام اختبار سوبل لمعرفة ما إذا التأثير غير المباشر للمتغير المستقل (الكفاءات البشرية) على المتغير التابع (تحقيق التميز المؤسسي) ذو دلالة إحصائية في وجود المتغير الوسيط (الأمن الوظيفي) وذلك على النحو التالي:



شكل (2): إختبار قيم (T) الإحصائية لاختبار دلالة التأثير الغير مباشر أو (المتغير الوسيط)

4. الخاتمة:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل دور الأمن الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق التميز المؤسسي لدى الشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وسيستعرض هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها مع ما جاءت به الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، واستخلاص مجموعة من التوصيات التي ستسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات الصناعية بمحافظة الوسطى.

1.4. نتائج الدراسة:

بعد أن تم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية المختلفة على البيانات التي تم جمعها توصل الباحث إلى النتائج التالية:

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

- هنالك مستوى مرتفع من المعرفة البشرية بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن العاملين يشاركون في تطوير الأعمال ولديهم المعرفة التي تتعلق بمنتجات الشركة وجوانب العمل المختلفة، حيث تعمل هذه الشركات على تطوير معارف العاملين من خلال عقد الدورات التدريبية المتخصصة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (المقادمة، 2013).
- هنالك مستوى مرتفع من القدرات البشرية بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن العاملين في الشركة لديهم القدرة على الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة مشكلات العمل وأيضاً إدارة الوقت وأستثماره بالشكل الأمثل والقدرة على التقييم السليم لمشاكل العمل، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (خلفي، 2017).
- هنالك مستوى مرتفع من المهارات البشرية بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن العاملون في الشركات يؤدون مهامهم الوظيفية بشكل متقن ولديهم المهارات اللازمة من أجل التعامل مع البرامج والتطبيقات كما انهم يسعون لزيادة مهاراتهم الوظيفية من خلال أستخدام الوقت بكفاءة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرشيدي، 2019).
- هنالك مستوى مرتفع من السلوكيات البشرية بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن العاملين يلتزمون بأخلاقيات وسلوكيات العمل ويتبعون قواعد العمل في انجاز أعمالهم، وهناك روح من المودة والثقة بين العاملين والشركات وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرشيدي، 2019).
- هنالك مستوى مرتفع للتميز المؤسسي بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن الشركات تشجع العاملين على تقديم الافكار الجديدة والمتميزة وتوفر لهم الأدوات والمعدات التي تساعد على أداء عملهم بجودة عالية، كما تشجع الشركات التغذية الراجعة مما يؤدي الى التميز المؤسسي، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغامدي، 2018).
- هنالك مستوى مرتفع للأمن الوظيفي بالشركات الصناعية في محافظة الوسطى، وترجع هذه النتيجة إلى أن الشركات يسودها التقدير والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين وتتوفر الثقة بين العاملين أثناء تأدية مهامهم وتسعى الشركات جاهدة لتخفيف القلق لدى الموظفين تجاه مستقبلهم الوظيفي كما ان هنالك مساواة بين الموظفين في الأعباء والمهام، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (السعيدية، 2018).

نتائج التحليل الإحصائي لفرضية الدراسة:

- تبين للباحث وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية على تحقيق التميز المؤسسي من خلال الأمن الوظيفي كمتغير وسيط، وترجع هذه النتيجة إلى أن العاملين يشاركون في تطوير الأعمال ويمتلكون المعارف المهنية الكاملة بالإضافة أن لديهم القدرة على الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة مشكلات العمل والقدرة على التقييم السليم لمشاكل العمل، كما أن هنالك حسن تعامل بين القيادات والمرؤوسين بالشركة ولديهم المهارات اللازمة التي تساعد على التعامل مع الأجهزة والمعدات في الشركة ويستخدمون الوقت بكفاءة عالية ويلتزم العاملون في الشركة بسلوكيات وأخلاقيات وقواعد العمل، وتبنى الشركة أنظمة الحوافز الثابتة مما يساعد على زيادة شعور الموظفين بالأطمئنان وهذا يؤثر على التميز المؤسسي، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرشيدي، 2019) و(السعيدية، 2018).

2.4. التوصيات:

- العمل على تعزيز وتطوير معارف العاملين على كافة المستويات الإدارية بالشركة من خلال التدريب والتأهيل.
- العمل على تنمية الثقة والمودة بين الشركة والعاملين من خلال مساعدتهم على إبراز مواهبهم وتقديم الأفكار والمقترحات لتشجيعهم على أداء العمل في الوقت المحدد.
- تشجيع التغذية الراجعة بين الإدارة والموظفين للارتقاء بمستوى المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركة.
- تشجيع العاملين على الحفاظ بما لديهم من قدرات ومحاولة تمهيتها وتعزيزها وتحسينها بالدورات التدريبية المتطورة والحديثة لمواكبة المستجدات التي تفرضها ظروف اقتصادية معينة على المستوى المحلي أو الوطني.
- تنمية مهارات الاتصال المباشر بين العاملين والإدارة العليا من خلال مشاركتهم في الاجتماعات والندوات.

- توفير الأدوات والمعدات والأجهزة الحديثة التي تساعد العاملين على أداء عملهم بكفاءة.
- المحافظة على دفع رواتب الموظفين بانتظام لدوره الفعال في رفع مستويات الأداء والولاء.
- العمل على أن تكون نظم الحوافز في الشركة عادلة ومعروفة للجميع.
- المحافظة على مستويات الأمن الوظيفي في الشركات المبحوثة من خلال تحسين علاقات العمل الرسمية بين الموظفين وتبادل التقدير والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. آسية، رحيل. (2010). دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية. مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.
2. البحيصي، عبد المعطي محمود. (2014). دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة ميدانية على الكليات التقنية في محافظات قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
3. خلفي، مريم حسناء. (2017). دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي.
4. الرشدان، هنادي صديقي. (2020). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. المجلة التربوية الأردنية: 5(4).
5. الرشدي، صلاح علي جديان. (2019). دور الكفاءات البشرية في إدارة الامات بالمستشفيات الحكومية الكويتية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
6. أبو عامر. (2008). واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره. رسالة ماجستير (غير منشورة)، الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. رفيع، ديمة عبد الله يوسف. (2020). تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية في ضوء المنظمة المتعلمة. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس، (21).
8. السعيدية، فاطمة خصيب حميد. (2018). درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس.
9. سليمان، هالة عبد المنعم. (2020). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة، المجلة التربوية: كلية التربية، جامعة سوهاج، (72).
10. سيزلاقي، اندرو (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد) (2002). السلوك التنظيمي والاداء. معهد الإدارة العامة.
11. الشهراني، نورة عبد الله حزام. (2017). دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد. رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد.
12. الصرايرة، خالد. (2009). الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: 3(2)، 1-36.
13. صرصور، آية عبد القادر. (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الاقصى في قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.
14. الضلعين، علي. (2010). أثر التمكين الإداري في التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية. دراسات: 37(1)، 64-92.
15. طيبي، عمار. (2012). دور تسيير الكفاءات البشرية في تنافسية المؤسسات الإعلامية. رسالة ماجستير في العلوم التجارية، مدرسة الدراسات العليا التجارية.
16. العمري، محمد سعيد. (2017). أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للإدارة: 37(4).
17. الغامدي، ريم أحمد. (2018). التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: 3(2) 317-333.
18. أبو القاسم، حمدي. (2004). تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

19. المقادمة، عبد الرحمن. (2013). دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
20. النونو. (2004). سياسات تقييم أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Akintayo, A. (2010). *Job security, labor relations and productivity management note for workers in industrial organizations*. the impact of technological innovation.
2. Dehaghan, Z. A. (2014). A study on effective factors on organizational excellence based on Booneh and Johnson model: case study Medical Science University of Yasuj. *WALIA Journal*, 30(S2), 141-146.
3. Hyunkang, H & James L. P (2020). Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 641- 668. <https://doi.org/10.1177/0734371x19842622>
4. Katawneh, A. I (2014). The Impact of Core Competencis in improving the organization commitment of employees in Mutah university in Jordan. *International Journal of academic research in business and social sciences*, 4(8), 376. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i8/1109>
5. Lodewyk, K.R., & Winne, P.H., (2005). Relation Among the Structure of Learning Tasks, Achievement, and Changes in Self-Efficacy in Secondary Students. *Journal of Educational Psychology*, 97 (1), 3-12. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.97.1.3>
6. Ma, Bing, Liu, S (2016). Job Security and work Performance in Ghinese Employees, The Mediating Role of Organizational Identification. *International Journal of Psychology*, 51(2), 123- 129. <https://doi.org/10.1002/ijop.12137>
7. Moshoeu, Abigail (2011). *Job Insecurity, Organizational Commitment and Work Engagement amongst staff in tertiary institution*. Unpublished master thesis. University of south Africa.
8. Qawasmehet, F. M, al (2013). *The Role of Rganization Culture in Achieving Organizational Excellence*. Jadara university as a case study.

The Role of Job Security as a Mediating Variable in the Relationship between Human Competencies and Achieving Institutional Excellence for Industrial Companies in Al Wusta Governorate in the Sultanate of Oman

Muawya Ahmed Hussein

Assistant Professor in the Department of Finance and Economics, College of Commerce and Administrative Sciences, Dhofar University, Oman
m_hussein@du.edu.om

Mattar Salloum Musallam Al-Junaibi

Department of Management, College of Commerce and Administrative Sciences, Dhofar University, Oman
mattar099@yahoo.com

Received: 22/11/2021 Revised: 6/12/2021 Accepted: 13/12/2021 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.1.1>

Abstract: The study aimed to identify the role of job security as a mediating variable in the relationship between human competencies and achieving institutional excellence for industrial companies in the Al Wusta Governorate in the Sultanate of Oman. To achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire that included (45) questions to collect primary information from the study sample which consisted of (210) employees. Accordingly, data were collected and analyzed, and hypotheses were tested using the statistical package for social sciences (SPSS). Several statistical methods were used to achieve the objectives of the study, including simple and multiple regression analysis. The results obtained are as the following: 1. There is a significant effect of human competencies on achieving institutional excellence through job security as a mediating variable, the presence of an indirect, statistically significant effect of human competencies on achieving institutional excellence through job security, and job security mediated the relationship in partial at a level of (0.01) in industrial companies in Al Wusta Governorate in the Sultanate of Oman. 2. There is a significant effect of human knowledge, human capabilities, human skills, and human behaviors in achieving institutional excellence at the level of (0.01) for industrial companies in the Al Wusta Governorate in the Sultanate of Oman. The study recommended the following: 1. helping the company's employees to implement the plans laid down elaborately through their participation in setting future plans and goals. 2. Working on trust and affection between the company and its employees by helping them highlight their talents and presenting ideas and proposals to encourage them to perform work on time. 3. Maintaining levels of job security in the companies surveyed by improving official working relationships between employees and exchanging appreciation and respect between superiors and subordinates.

Keywords: job security; human competencies; institutional excellence; industrial companies; the Sultanate of Oman.

References:

1. Abw 'amr. (2008). Waq'e Aljwdh Aledaryh Fy Aljam'at Alflstynyh Mn Wjhh Nzh Aledareenn Wsbl Ttwerh. Rsalt Majstyr (Ghyr Mnshwrh), Aledarh Altrbwyyh, Klyt Altrbyh, Aljam'h Aleslamy, Ghzh.
2. Al'mry, Mhmd S'yd. (2017). Athr Altghyyr Altnzyzy 'la Altnzyz Altnzyzy: Drash Ttbyqy Fy Alqta' Alkhas Als'wdy. Almjhlh Al'rbyh Lledarh: 37(4).
3. Asyh, Rhyl. (2010). Dwr Alkfa'at Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh. Mdkrt Majstyr Fy 'lwm Altsyyr, Klyt Al'lwm Alaqtadyh W'lwm Altsyyr, Jam't Bwmrdas.
4. Albhysy, 'bd Alm'ty Mhmwd. (2014). Dwr Tmkyn Al'amlyn Fy Thqyq Altnzyz Alm'ssy "Drash Mydanyh 'la Alklyat Altnqnyh Fy Mhafzat Qta' Ghzh. Rsalt Majstyr, Jam't Alazhr, Ghzh.
5. Aldla'yn, 'ly. (2010). Athr Altmkyn Aledary Fy Altnzyz Altnzyzy: Drash Mydanyh Fy Shrkt Alatsalat Alardnyh. Drasat: 37(1), 64- 92.
6. Alghamdy, Rym Ahmd. (2018). Altnzyz Altnzyzy Lda Qa'dat Mdars Mntqh Albahh Mn Wjht Nzh Alm'lmat, Almjhlh Aldwlyh Lldrasat Altrbwyyh Walnfsy: 3(2) 317-333.

7. Khlfy, Mrym Hsna'. (2017). Dwr Tnmyt Alkfa'at Fy Thqyq Alada' Almtmyz Fy M'ssat Alt'lym Al'aly. Rsalt Majstyr, Jam't Am Albwaqy.
8. Almqadmh, 'bd Alrhmn. (2013). Dwr Alkfa'at Albshryh Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh, Drash Halt Aljam'h Alaslamyh Bghzh, Rsalt Majstyr, Aljam'h Alaslamyh, Ghzh.
9. Alnwnw. (2004). Syasat Tqyem Ada' Al'amlyn Fy M'ssat Alt'lym Al'aly Alhkwmyh Fy Qta' Ghzh. Rsalt Majstyr, Klyt Altjarh, Aljam'h Aleslamy, Ghzh.
10. Abw Alqasm, Hmdy. (2004). Tnmyh Kfa'at Alafrad Wdwrha Fy D'm Almyzh Altnafsyh Llm'ssat. Rsalt Majstyr, Klyt Al'lwm Alaqtadyh Wal'lwm Altjaryh W'lwm Altsyyr, Jam't Aljza'r.
11. Rfy', Dymh 'bd Allh Ywsf. (2020). Thqyq Altmyz Alm'ssy Baljam'at Almsryh Fy Dw' Almnzmh Almt'lmh. Mjlt Albhth Al'lmy Fy Altrbyh: Jam't 'yn Shms, (21).
12. Alrshdan, Hnady Sdqy. (2020). Alamn Alwzyfy Lda M'lmy Almdars Alkhash Fy Mhafzt Erbd W'laqth Bada'hm Alwzyfy. Almjhl Altrbwyh Alardnyh: 5(4).
13. Alrshdy, Slah 'ly Jdyan. (2019). Dwr Alkfa'at Albshryh Fy Edart Alamat Balmstshfyat Alhkwmyh Alkwytyh. Rsalt Majstyr, Jam't Al Alby, Alardn.
14. Als'ydyh, Fatmh Khsyb Hmyd. (2018). Drjt Twafr Alamn Alwzyfy Llm'lmy Almdars Alkhash Bsltnh 'man. Rsalt Majstyr, Jam't Alsltan Qabws.
15. Alshhrany, Nwrh 'bd Allh Hzam. (2017). Dwr Edart Alkfa'at Alakadymy Fy Thqyq Altmyz Altnzymy Bjam't Almlk Khalid. Rsalt Majstyr, Jam't Almlk Khalid.
16. Alsrayrh, Khalid. (2009). Alahsas Balamn Lda A'da' Alhy'at Altdrysyh Fy Aljam'at Alardnyh Alrsmiyh W'laqth Bada'hm Alwzyfy Mn Wjht Nyr R'sa' Aqsamhm. Almjhl Al'rbyh Ldman Jwdh Alt'lym Aljam'y: 3(2), 1-36.
17. Srsr, Ayh 'bd Alqadr. (2015). Dwr Alamn Alwzyfy Fy Thqyq Slwk Almwatnh Altnzymy Lda Almwzfyn Aledaryyn Bjam't Alaqsa Fy Qta' Ghzh. Rsalt Majstyr, Aljam'h Alaslamyh ,Ghzh.
18. Slyman, Halh 'bd Almn'em. (2020). Alamn Alwzyfy W'laqth Balada' Alakadymy Lda A'da' Hy't Altdrys Bklyt Altrbyh Jam't Alazhr, Alqahrh, Almjhl Altrbwyh: Klyt Altrbyh, Jam't Swhaj, (72).
19. Syzlaqy, Andrw (Trjmh J'fr Abw Alqasm Ahmd) (2002). Alslwk Altnzymy Walada'. M'hd Aledarh Al'amh.
20. Tyby, 'mar. (2012). Dwr Tsyyr Alkfa'at Albshryh Fy Tnafsyh Alm'ssat Ale'lamyh. Rsalt Majstyr Fy Al'lwm Altjaryh, Mdrsh Aldrasat Al'lya Altjaryh.