

أثر الشعور بالأمن الوظيفي على اداء العاملين من خلال ثقافة المنظمة كمتغير وسيط دراسة ميدانية على الشركات العاملة بالنسيج في المناطق الصناعية الاردنية

THE IMPACT OF A SENSE OF JOB SECURITY ON THE PERFORMANCE OF WORKERS THROUGH THE CULTURE OF THE ORGANIZATION AS MEDIATOR: EMPIRICAL STUDY ON TEXTILE COMPANIES IN THE JORDANIAN INDUSTRIAL AREAS

بلال هاشم النسور

كلية الاعمال- قسم تخطيط وادارة المشاريع –جامعة البلقاء

سامراء زياد العقيلي

اكاديمية البلقاء الالكترونية –جامعة البلقاء التطبيقية

الأردن

belal@bau.edu.jo

المؤلف المرسل: الاسم الكامل، الإيميل: belal@bau.edu.jo

تاريخ الاستلام: 2020/06/16 تاريخ القبول: 2020/06/23 تاريخ النشر: 2020/07/21

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر الشعور بالأمن الوظيفي في اداء العاملين بشقيه الكفاءة والإنتاجية ، وتحديد فيما إذا كان متغير ثقافة المنظمة يتوسط هذه العلاقة أم لا. وذلك من خلال اجراء بحث نوعي و دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (450) وحدة تحليل من العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ومنها : أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط وتحليل المسار. بينت النتائج أن الشعور بالأمن الوظيفي يؤثر في كل من الكفاءة والإنتاجية للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة كما أوضحت النتائج أيضا أن متغير ثقافة المنظمة يتوسط العلاقة بين الشعور بالأمن الوظيفي وكل من الكفاءة والإنتاجية ويعدل هذه العلاقة .

الكلمات الدالة: الشعور بالأمن الوظيفية، ثقافة المنظمة، الأداء الوظيفي: الكفاءة والإنتاجية.

1. المقدمة

يعد الامن الوظيفي واحد من اهم عوامل نجاح ادارة الموارد البشرية وخاصة في بيئة الاعمال المضطربة من الناحية السياسية والاقتصادية ، وعامل مهم في رفع سوية كفاءتها وتحسين كفاءة عملياتها الانتاجية والخدمية ، ويرتبط الشعور بالأمن الوظيفي بنشر الراحة والأمن النفسي التي تعد عاملا اساسيا في تحسين مستويات الثقة وتقليل مستويات المعاناة والخوف والترقب والقلق ، وزيادة مستويات الالتزام وتطوير مستويات التفاني في اداء العمليات الادارية ، وبما يضمن تقليل مستويات الدوران والتسرب الوظيفي وتعزيز اسس العدالة وزيادة الشعور بالثقة بالسياسات والاجراءات وتقدير الانجاز في العمل وبالتالي لا يتحقق للمنظمة هذه المتطلبات الا بتعزيز كلا من الشعور بالأمن الوظيفي ومن خلال نشر ثقافة المنظمة وبما يمكن من تحسين الاداء (Alina & Rob,2008)، ولما كانت المنظمات الحديثة تسعى الى مواكبة التطور والتغيير في منظومة القيم الادارية السائدة وتعزيز الاعتماد على التكنولوجيا وطى الفجوات المعرفية ؛ لتعزيز كفاءة اداء اعمالها وزيادة قدراتها التنافسية وتحسين بيئة العمل لمواكبة و محاكاة متطلبات مستقبلها، وعليه أيضا يتوقف تحقيق عوامل نجاحها واستمراريتها في تحقيق أهدافها بكفاءة ، ولذا فقد أصبحت المنظمات على اختلاف اعمالها الانتاجية والخدمية تعتبر الاستثمار في المورد البشري عاملا رئيسا في تحقيق اهدافها الاستراتيجية والتكتيكية ومتطلب رئيس لتعزيز قدراتها التنافسية وتقدمها وازدهارها (Alec and Alexis,2017).

يعد اداء العاملين واحدا من الموضوعات الادارية الرئيسة من حيث البحث والتطوير المستمر في ادوات واساليب القياس والتحليل ؛ لقدرته على تقييم وقياس مقدرات وامكانيات ومهارات موردها البشري في المنظمة ، والذي يقيس كلا من الكفاءة والإنتاجية وهما اداة اساسية للقياس والرقابة لتقييم برامج التعليم والتدريب و البحث والتطوير في المنظمة ، حيث يعد اداء العاملين محورا اساسا يمكن متخذي القرار من تحسين اداء المورد البشري بكفاءة وفق متطلبات الوظيفة ومواصفتها، ويمكن من خلاله تقييم اداء العاملين تحليل مكان من كلا من مكان القوة والضعف في استراتيجية الموارد البشرية والتي تمكن من خلالها من بناء سياسيات تخلق الدافعية لديهم ، كما يعتبر قياس اداء العاملين في المنظمة عاملا اساسيا في تحفيز المنافسة وتحسين بدائلها في التخطيط لبداائل موردها البشري (Wantao et. (Minwir,1999) (Peter,2018) al, 2018)

وعليه، فقد ركزت الاتجاهات الإدارية المعاصرة وخاصة علم السلوك الاداري على ضرورة الاهتمام بالجانب الادراكي والسلوكي لتفهم حاجات ومتطلبات موردها البشري واولوياتها ، ولذا فقد حظي موضوع الشعور بالأمن الوظيفي خاصة في بيئة الاعمال المضطربة باهتمام بالغ من

قبل الباحثين، وشهدت بحوثاً متتالية بهدف توفير حلول ابداعية للمشكلات المتعلقة بضبابية بمؤشرات وادوات تقييم الاداء والتي هي اساس عمليات التطوير الاداري كعملية دورية ذات استمرارية ترتبط بالمواطنة التنظيمية وهي وسيلة لتحسين الاداء بما ينعكس على اداء المنظمة ككل. (Novikov,2012)(Vijay,2018)

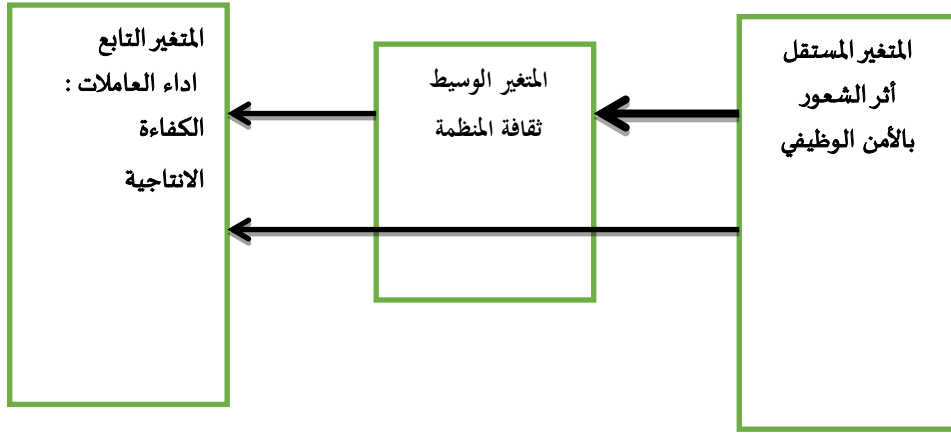
وفي الواقع، فإن اداء العاملين يمثل ظاهرة متداخلة تمتاز بالتعقيد بسبب تعدد منظورات التقييم من اصحاب المصالح وصعوبة توافقهم على معايير واحدة سواء الكفاءة والإنتاجية او الحكمية ، وصعوبة التوافق على ادوات تقييم كيفية الأداء للوظيفة وفقا للمعايير كأساس (Peter and Julie,2010). وهذه الدراسة تنقسم إلى نوعين رئيسيين، هما: الكفاءة والانتاجية

و يقصد بذلك الأداء الذي يشمل أنماطا من السلوك الانتاجي والتي تسهم مباشرة في إنتاج السلع والخدمات أو الأنشطة التي تدعم زيادة مستويات الاداء وهو اهم عنصر في التقييم لارتباطه بالمقدرة والرغبة في العمل والرضا الوظيفي بصورة مباشرة والذي يتحقق من خلال الشعور بالأمن الوظيفي وتحقيق التوافق بين الاداء الذي ينبثق من عنصر العمل وسيكولوجيته وخاصة الاحساس بالأمن الوظيفي (Gordon and Roger.2013). في حين يعتبر (Anker) ان الكفاءة تعتمد على بناء توفير قواعد موضوعية للاستخدام الموارد المتاحة من خلال استثمار المهارات الفردية من خلال الكفاءة العملية المرتبطة بتنفيذ اعمال الوظيفة وكفاءة وظيفية ترتبط بكفاءة العلاقات الوظيفية وكفاءة هيكلية ترتبط بالسياسيات والاجراءات والتي تعكس المعارف الرئيسية والقدرات على التأقلم والتحكم والابداع وهي ترتبط بالجانب الاداري والذكاء المنظمي بما يشكل كفاءة فردية وكفاءة جماعية تشكل في النهاية كفاءة المنظمة التي يمكنها ان تنعكس على الاداء (Anker,2004). في حين يشير (Sylvie) الدور الرئيس لثقافة المنظمة والتي هي مجموعة من الاسس والقواعد والسلوكيات او القيم الاخلاقية التي ترتبط بتشكيل سلوك عاملين في بيئة عمل مشتركة بمنظمة ذات طبيعة عمل مشترك ترتقي الى قيم تخص المنظمة تتفاعل معا لتشكيل دليل واضح لجميع المستويات الادارية لعمليات اتخاذ القرار وهي وسيلة اساسية للاستقطاب المورد البشري في المنظمة. (Sylvie,2016)

وفي ضوء ما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى وبشكل رئيس نحو رصد أثر شعور مفردات العينة بالأمن الوظيفي على مستوى أدائهم الوظيفي بشقيه: الكفاءة والإنتاجية ، وتحديد فيما إذا كان ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل هذا الأثر أم لا، وذلك لعينة من العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية . وفيما يلي النموذج المستخدم في الدراسة الحالية.

تم تطوير هذا النموذج لقياس أثر الشعورية بالأمن الوظيفي (كمتغير مستقل) على اداء العاملين بشقيه: ووالانتاجية (كمتغيرين تابعين)، وتحديد فيما إذا كان ثقافة المنظمة في الوظيفة كمتغير وسيط يتوسط هذه العلاقة أم لا.

الشكل (1) النموذج المستخدم في الدراسة الحالية



مشكلة الدراسة

من خلال ما قام به الباحث من زيارات استطلاعية ومقابلات مهيكله مع عدد من العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ـ يمكن لها الوقوف على العديد من المشكلات التي تعاني منها هذه الفئة، والتي تمثل أهمها فيما يلي:

1. عدم وجود معايير واقعية وموضوعية لتقييم الأداء.
2. تراجع وضعف مستوى الأجور والمكافئات المالية والمعنوية مقارنة بالجهود المبذولة
3. عدم توافر مقومات ملائمة لبيئة العمل من حيث اوقات العمل وقلة فترات الاستراحة الكافية
4. عدم ادراك إدارة المنظمة لحاجات العاملات وخاصة فيما يتعلق بحاجاتهن .
5. احجام العاملات عن العمل خارج اوقات العمل الرسمي سواء(التعويضي او الاضافي).
6. اهمال الادارة للعاملات محور الدراسة من قبل الادارات القائمة وسوء التعامل معهن .

وفي الواقع فإن هذه المشكلات قد تؤدي ترجع في جانب كبير تراجع مستوى شعور العاملات محور الدراسة بالأمن الوظيفي في مؤسساتهن ، فضلاً عن تدنى مستوى ثقافة المنظمة للعاملات نحو طبيعة اعمالهن ، وهو ما أدى إلى تدنى مستوى أدائهن الوظيفي. ، وبناء على ما

سبق يعتقد الباحث أن تنمية مستوى شعور بالأمن الوظيفي ربما يزيد من مستوى أدائهم الوظيفي، وذلك وفقا لما ذكره (Gordon and Roger,2013)(Dan and (G. Coates,1996) James,2002)، فإن شعور العاملة بالأمن الوظيفي نحو مخرجات اعماله سيشكل دافعا إلى تطوير مستوى إنتاجيته وكفاءة أداء الاعمال سواء على المستوى الفردي او الجماعي . كما أن زيادة مستوى الالتزام بسلوكيات ثقافة المنظمة لربما يدعم مستوى أدائهم الوظيفي، وقد أشار . (Suharno et al.2017)(Maryam et al,2017) إلى وجود علاقة ايجابية ما بين ثقافة المنظمة والأداء الوظيفي. وهذا ما حدا بالباحث في دراسته الحالية إلى تركيز اهتمامه ومحور دراسته وبشكل رئيس على رصد أثر الاحساس بالأمن الوظيفي على أدائهم الوظيفي، وتحديد فيما إذا كان ثقافة المنظمة يتوسط هذا الأثر أم لا، وذلك لعينة من العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية .

اسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن تساؤل رئيس ينص على : إلى أي مدى يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في أداء العاملات لوحدة تحليل مكان الدراسة؟ وهل يعدل متغير ثقافة المنظمة من هذا الأثر أم لا؟ وقد تم تقسيم هذا التساؤل الرئيس إلى عدة تساؤلات فرعية:

1. هل يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في أداء العاملات مكان الدراسة لطبيعة الاعمال التي يكلفن بها؟
2. هل يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في الانتاجية والكفاءة لوحدة تحليل مكان الدراسة؟
3. هل يعدل متغير ثقافة المنظمة من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من الكفاءة و الانتاجية للعينة مكان الدراسة؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدد من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

- أنها ستتناول بالبحث و التحليل الأثرين بين ثلاثة متغيرات تعد جميعها من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي، **إلا وهي**: الشعور بالأمن الوظيفي وثقافة المنظمة والأداء الوظيفي، بشقيه: الكفاءة والانتاجية ، والتي قد حظيت جميعا باهتمام الباحثين وخاصة في بيئة الاعمال التي تتسم بالتغير والتنوع والاضطراب ، وبالتالي فإنها تسير التطوير والتغيير الإداري المنشود خاصة في ظل حاجة المكتبة العربية لمثل هذا النوع من الدراسات.

- على الرغم من أهمية ودور قياس أداء العاملات وحيازته على اهتمام الدارسين خاصة في بيئة الاعمال العربية ، إلا أنه لم يعط الجهد البحثي الكافي وهناك عدم توافق على مؤشرات قياسه، وهو ما يبرز أهمية الدراسة الحالية.
- أن تحليل وتفسير اثر الشعور بالأمن الوظيفي والدور الوسيط لثقافة المنظمة لربما يسهم في صياغة سياسات واستراتيجيات في المنظمة تدعم وتحسن مستوى اداء العاملات في الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية .
- ومما عزز من أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها، ألا وهو العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ، حيث تلعب هذه الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية دوراً مهماً في توفير فرص العمل كشركات اجنبية ذات ثقافة منظميه خاصة في بيئة الاعمال الاردنية .

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية وبشكل أساس نحو رصد اثر الشعور بالأمن الوظيفي على اداء العاملين بشقيه (الكفاءة والانتاجية) وتحديد ما إذا كان ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يتوسط هذا الأثر أم لا، وذلك لعينة من العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية . ولتحقيق هذا الهدف الرئيس، قام الباحث بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية تمثلت فيما يلي:

- تحليل وكشف أثر الشعور بالأمن الوظيفي على مستوى الكفاءة التي تكلف بها العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة.
- تحليل ودراسة أثر الشعور بالأمن الوظيفي على مستوى الكفاءة والانتاجية الذي تعمل ضمنه العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة.
- التحليل والكشف على ما إذا كان ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من الاداء للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة.
- ومن اهم اهداف هذه الدراسة محاولة هادفة للتعرف وتحليل المساهمات العلمية والمعرفية لخصائص ومتغيرات الدراسة من خلال الدراسات السابقة لكشف العلاقة بين المتغيرات مكان الدراسة.
- الافادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة لإعادة بناء سياسات واستراتيجيات خطط الموارد البشرية في إدارة الشركات النسيجية العاملة .

فرضيات الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، فقد أمكن صياغة الفروض التالية:

الفرضية الأولى: لا يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي على أداء العاملين في الشركات العاملة بالصناعات النسيجية في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة. وقد تم تقسيماً هذا الفرضية الرئيسية إلى فرضين فرعيين، هما:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي على الكفاءة للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي على الانتاجية للعاملات في الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة.

الفرضية الثانية: لا تعدل ثقافة المنظمة كمتغير وسيط من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من الكفاءة والانتاجية للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة.

2. الجانب النظري

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

فيما يلي يقدم الباحث عدد من التعريفات الاجرائية بكل من الشعور بالأمن الوظيفي وثقافة المنظمة والأداء الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

• الشعور بالأمن الوظيفي Sense of Job satisfaction

اعتبرت الادبيات الادارية ان موضوع الشعور بالأمن الوظيفي من المواضيع التي اهتم بها علم النفس الاداري والتي تشكل مزيج معقد من التوقعات والسلوك الدافع نحو تحسين الاداء في العمل وقد افرد العديد من الكتاب والباحثين اهمية للأمن الوظيفي سواء ماسلو بنظرية التدرج الهرمي وهرزبرج بنظرية العاملين ونظرية بورتر ونظرية الدرر الذين تناولوا هذا المتغير بالبحث والدراسة من حيث ان العوامل السلوكية من اكثر العوامل لتحفيز الأداء وتحسين مستويات الانتاجية والكفاءة (Judge and Lanen,2001). كما أن الشعور بالأمن الوظيفي ارتبط بالإحساس بالطمأنينة لمصدر الدخل في المستقبل وان هناك علاقة ذات دلالة بين التوقعات من الوظيفة وقياس الرضا الوظيفي (Judge and Bono,2001)، في حين نظرية الدرر او نظرية الحاجات المعدلة والتي تتفق مع ماسلو ان تفسير الرضا الوظيفي يكون في مرتبط بحاجات والتي تشمل الحاجة للبقاء والانتماء والنمو والتقدم ، وبالتالي يصبحون أكثر اهتماماً بالأداء المثالي للمهام الموكلة إليهم ويرتفع لديهم مستوى الرضا الوظيفي (Shajahan and Shajahan,2004). وفي هذا

الصدد أيضا، أكد كلا من (Steyn and Vawda) على ان الرضا الوظيفي ارتبط بسمات الوظيفة والتي منها تعدد ودور مهارات الوظيفة واهميتها والاستقلال الوظيفي والتي ستعكس على تشكل بيئة عمل الوظيفة و الحد من الدوران الوظيفي وزيادة مستويات الالتزام وزيادة الدافعية للعمل والكفاءة بما ينعكس على السلوكيات الايجابية للعاملين كونها تثير لدى هؤلاء العاملين الشعور بالأمن الوظيفية. (Steyn and Vawda,2014)

هذا، ويقصد بالشعور بالأمن الوظيفي أنها "حالة من الاحساس الايجابي والقبول الوجداني و الإدراكي نحو الوظيفة والانتماء لمنظمتها والشعور بالعدالة والامان المستقبلي من خلال توفير حافز للعمل والانتماء والامن المستمر بما يحقق المسؤولية الوظيفية (Scott and Lori,2018) وجدير بالذكر، أن مفهوم الشعور بالأمن الوظيفي يستخدم هنا للدلالة على مدى إدراك او الاحساس او التأثير على العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة للشعور بالاستقرار وتحقيق اشباع للحاجات المالية والعينية لهن وتوفير الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي من خلال تقليل الدوران وتحقيق اهداف المنظمات (Mehmet,2015)، جاءت دراسة (Elizabeth and Zakkariya,2015) تؤكد ان الامن الوظيفي حالة سيكولوجية تفرز احساس بالأمان المادي وتجنب توتر والحد من الصراعات ببيئة العمل , وان الامن يرتبط أساساً بالبيئة الملائمة للعاملين ومدى قدرة المنظمة على توفير متطلبات بيئة العمل المناسبة بما يمكن من تحسين ادائهم وتطوير قدراتهم (Malgorzata and Beata,2015). أما دراسة Bakotic فقد بينت ان الاحساس بالأمن الوظيفي يرتبط بتطوير المسار والوظيفي وتحسين الاداء وتطوير القدرات وزيادة مستوى اداء الاعمال وتوفير دخل مادي مناسب يتوافق مع قدراتهم وانتاجيتهم (Bakotic and Babic,2013) في حين بينت دراسة (Courtney and Youn,2017) ان الاحساس بالامن يرتبط بتوفير ثقافة في المنظمة تضمن احساس العامل وعائلته بالامن من خلال ضمان استمراريته بالعمل وعدم الاحساس بالتوتر المرتبط ببيئة العمل المحيطة . في حين جاءت دراسة (Suharno et al.2017) لتؤكد ان الاحساس بالامن يرتبط بصورة قوية بين توفير قيادة تمكن من الاحساس بالامن بالمنظمة والرغبة في الاستمرار بالعمل فيها وتوفير ثقافة داخل المنظمة ترتبط بين الاحساس بالامن ومستوى انتاجيته وكفاءته .

وجدير بالذكر، انه لقياس مدى شعور العاملات العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة بالأمن الوظيفي الذين يقمن برعايتهم، فقد اعتمد الباحث على المقياس الذي صممه والذي يشمل (5) عبارات مبينة بالقسم الأول من الاستبانة.

• ثقافة المنظمة organizational culture

ان ثقافة المنظمة هي مزيج من العوامل الثقافية و السلوكيات المكتسبة من ثقافة وتوقعات وقيم واطر عمل والسياسات التنظيمية والثقافات الجزئية التي يكتسبها العاملين نتيجة التفاعل بين العاملين والتي ارتبطت بمزيج من عوامل البيئة الخارجية و الداخلية للأعمال ، بحيث يتم ادراك العوامل المؤثرة في أداء المنظمة بحيث تزداد قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها . ويقصد بثقافة المنظمة مجموعة من الافتراضات الرئيسة من قبل مجموعة عمل تتمثل بالقيم والمعتقدات والقواعد والمعايير والمؤثرات والتوجهات المشتركة التي يتم التوافق عليها لخلق احساس بالرضا الوظيفي إن ثقافة المنظمة يمثل المحدد الرئيسي للعديد من الاستجابات للعادات والتقاليد والمثل في المنظمة ورموز المنظمة وافكارها المشتركة وقيمها والتي يمكن من خلالها خلق ثقافة خاصة تدعم تبني سلوك ذا طابع يميز أداء المنظمة (Sahat et al,2018).

توصلت دراسة إلى أن الشعور بالأمن الوظيفي ترتبط بالعديد من العوامل منها الثقافة المنظمة كما بينت دراسات اخرى الدور المحوري للثقافة التنظيمية على أداء العاملين ، كما أشار إلى أن تدنى مستوى ثقافة المنظمة لدى العاملين يترتب عليه ارتفاع مستوى الضغوط النفسية وفقد الاحساس بالرضا ، في حين أن ارتفاع مستواه لدى العاملين يترتب عليه العديد من النواتج الايجابية، مثل: مواجهة ضغوط العمل وزيادة مستويات الانتاجية وتقليل الفشل الوظيفي وزيادة عوامل نجاح المنظمة (Courtney and Youn,2017)

بينت دراسة (Baek ,2010) إن ثقافة المنظمة محور رئيس لعمليات التطوير والتغيير في المنظمة وهي انعكاس لكلا من ثقافة المجتمع وسلوكياته وقيمة وهي محرك ودافع رئيس للأداء . تبين (Su) في دراسته ان قيم وثقافة المنظمة ترتبط بنوع الصناعة وانعكاس لثقافة الادارة العليا وهي تعكس مجموعة من قيم الاعمال للقطاع مثل دقة الانتاج وسرعته ومستوى الجودة وسلوكيات التعامل بما يخلق اختلافا يميز أداء المنظمة. وان ثقافة المنظمة ترتبط بقيم واعتقادات ورموز طقوس وممارسات تصبح سمة خاصة لمنظمة تشكل اعرف مشتركة تدمج فرضيات مشتركة مع العاملين. (Su and Ming,2007)

اكدت دراسة (Lee) ان ثقافة المنظمة تخلق دافعا للعمل وهناك علاقة بينها وبين تطوير هيكل داعم للأداء وتعزز قدرتها على مواجهة تحديات البيئة وتخلق الولاء وتمكن من توجيه سلوك العاملين بهدف التنبؤ بأدائهم . ان لكل منظمة ثقافة تميزها تعكس النمط اقيادي لها وان اهم خصائص ثقافة المنظمة التي على الادارة دعمها الثقافة الابداعية ، وبناء روح الفريق ، وتعزيز قيم العمل التنظيمية التي ترتبط بالأمن الوظيفي و تطوير الاداء (Lee and Kamarul,20019)

أكدت دراسة كلاً من (Mehmet) ان من اهم مكونات التي ترتبط بثقافة المنظمة الامن الوظيفي ومشاركة العاملين والتكيف واللامركزية والتخطيط والمنافسة وتحقيق الاهداف التي تؤثر بكلا من الكفاءة والانتاجية وتنعكس على اداء المنظمة ككل (Mehmet,2015) وفي ضوء ما سبق، يمكن القول أن ثقافة المنظمة يشير إلى: معتقدات العاملين بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة هي عمل جماعي للعاملات بصورة تندمج من خلالها قيم وتوجهات العاملين مع بيئة وقيم المنظمة لتحقيق اهدافها التي تمثل قيم العمل ومعاييرها وعلاقاتها وارتباطاته من خلال بناء منظومة توازنه بين تفعيل مشاركة العاملين في اشباع حاجاتهم وتحقيق متطلبات قيم ومعايير المنظمة. هذا، ولقياس مستوى ثقافة المنظمة لدى العاملين مكان الدراسة فقد اعتمد الباحث على المقياس الذي الدراسات التي تم استعراضها وتحقق من مصداقيته ، ان هذا المقياس مكون من (5) عبارات مبنية بالقسم الثانية من الاستبانة.

• اداء العاملين Job performance

بشكل عام، يمثل موضوع اداء العاملين أحد الموضوعات الاساسية في المنظمات الحديثة كمؤشر رئيس للقياس ضمن مدى زمني دوري مستمر بما فيها سلوكياتهم واعمالهم الادارية وبما يتوافق مع معايير قياس الاداء للوقوف على محاور القوة وتعزيزها والضعف والسيطرة عليها وعلى الرغم من حساسية العلاقة ودورها المؤثر على اداء العاملين خاصة ثقافة المنظمة والاحساس بالامن الوظيفي الا انه من اكثر المحاور طلبا للبحث للأهمية المستمرة باختلاف انواع المنظمات وصناعاتها. (Livia et al, 2015)

ويقصد باداء العاملين مجموعة من السلوكيات والمسئوليات والأنشطة الادارية والمهام للعمل الذي يجب انجازة ضمن جودة انتاجية متفق وحجم عمل محدد يمكن للعامل المتعلم والمدرّب انجازها . وهو ينقسم إلى نوعين رئيسيين، هما: الكفاءة والانتاجية (Chunyan,2016)، ويرى (Alan) ان الاداء يرتبط بإجراءات مراجعة مدى قيام العاملين بوظائفهم الانتاجية من خلال دراسة كفاءتهم وتحديد عناصر الاداء في ضوء طبيعة عمل الشركة التي تتطلب طبيعتها سلوكا اداريا خاصا (Alan,1996)وقد بينت دراسة (Wantao) ان محور التنافس يركز على قياس الاداء وان اهم محاور الاداء جاءت للأغراض هذه الدراسة كلا من مستوى الكفاءة والانتاجية كمعيارين للأداء ، في حين ان الاداء هي سلوكيات قد ترتبط بكميات الانتاج او جودة الانتاج وحسن استثمار الموارد بصورة مثالية التي تتمثل بالكفاءة او سلوكيات التعامل مع الزبائن والبحث والتطوير. (Wantao et al,2018)

ولما كانت الانتاجية هي المنظمة من خلال العاملين على تحقيق مخرجات ذات قيمة من مدخلات محددة وهي وهنا يقاس الاداء بحجم العمل المنجز بحيث تتوافق انتاجية العامل مع قدراته وخبرته وتدريبه وتعليمه وعليه، تؤكد دراسة ان من اهم طرق قياس الانتاجية متوسط الانتاجية وهناك مقياس فيشر ومقياس تورننست (Eric and David,2017) في حين ينظر (Muhammet) للكفاءة بأهمية بالغة، نظرا لأنها تشكل أداء الأعمال بصورة مثالية من خلال الاستخدام الكفاء للموارد الاقتصادية للإنجاز مستويات من متفق عليها من خلال تحقيق الغايات باقل الكلف وبمهارة عالية وتحقيق الانجازات المخطط لها والاستخدام الامثل للموارد الاقتصادية والتكنولوجية ضمن الخطة الزمنية المجدولة وضمن مفهوم الكلفة الفعالة التي تعكس القيمة (Muhammet et al, 2016) بينت دراسة (Sanna)(Stefan) ان الكفاءة تعزى لأداء الأعمال بصورة مثالية والتي تعكس كفاءة الإدارة فالمقياس يقيس كلا من الإدارة والعاملين ونتاجيتهم وهي استخدام اساليب عمل ذكية من خلال ادارة استراتيجية لموارد المنظمة والتي تعكس الكفاءة الفردية والجماعية لفرق العمل من خلال قياس توفير معارف محددة وتكنولوجيا من خلال خطط عمل وتنظيم مرن للمنظمة ونظم رقابة ومتابعة ذات كفاءة عالية من خلال اهداف محددة ومعرفة بصورة مسبقة (Stefan,2005)(Sanna et al,2016)

وجدير بالذكر، أنه لقياس مستوى أداء العاملين العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة، فقد اعتمد الباحث على مقياس مكون من (12) عبارة موضح بالقسم الثالث من الاستبانة، وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالي:

- الكفاءة: وتم قياسه باستخدام (6) عبارات، وتشمل العبارات من (1-6) وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تحققت من مصداقيته ((وذلك لقياس مستويات الأداء المرتبطة بالوظيفة.

- الانتاجية : وتم قياسه باستخدام (6) عبارات ، وهي تتضمن العبارات من (7-12) وذلك بالاعتماد على المقاييس الواردة في كل من (.) وتحقق من مصداقيتها (.) وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالي:

3- الدراسات السابقة

تعرض الباحث فيما يلي لعدد من الدراسات السابقة المتعلقة بكل من: الشعور بالأمن الوظيفي وثقافة المنظمة وأداء العاملين وأخيرا التعليق العام عليها، وذلك على النحو التالي:

1- الدراسات المتعلقة بالشعور بالأمن الوظيفية:

دراسة (Maria Etal,2017) هدفت هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتطلبات الوظيفة ونظام الرقابة والمناخ الوظيفي النفسي من منظور معرفي وحللت بياناتها من خلال

3587 مفردة لتحليل وتصميم الوظيفة ومستوى الرضا بعيداً عن السياق التنظيمي وقد افترض الباحث ان الاستقلالية والكفاءة تزيد من الرضا الوظيفي وقد توصلت الدراسة الى ضرورة ضمان متطلبات تصميم الوظيفة وتوفير مناخ نفسي ملائم لضمان الرضا الوظيفي . دراسة (Shilpi and Sarat , 2018)هدفت هذه الدراسة لدراسة العلاقة بين الالتزام الرضا الوظيفي وتحليل الدور الوسيط لثقافة المنظمة وقد طبق الباحث دراسته على عينة من 712 عاملاً في المؤسسات العامة الهندية من خلال استبانته صممت لهذا الغرض وتوصلت الدراسة ان دور ثقافة المنظمة ساهمت مع وجود الرضا الوظيفي في تعزيز الابتكار والإبداع لدى العاملين وعززت من مستوى الالتزام بأعمال شركائهم

دراسة (Kamaral and Sajjad, 2018) هدفت الدراسة لتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والبيئة التنظيمية وأخذت مجموعة من السمات الشخصية كمتغير وسيط وهي دراسة تطبيقية في ماليزيا استخدم الباحث منهجية تحليل الانحدار الهرمي وتوصلت الدراسة الى ان للسمات الشخصية تأثير واضح على العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي وقدمت الدراسة قيمة للمدريين أوضحت من خلالها ان ادارة الموارد البشري بكفاءة يحتاج الى توفير عنصر اساسي يتضمن الرضا الوظيفي ضمن بيئة توفر متطلباتها تحضير العاملين للعمل بكفاءة وزيادة انتاجهم .

2- الدراسات السابقة المتعلقة بثقافة المنظمة :

دراسة (Korner Etal , 2015) هدفت الدراسة لتحليل العلاقة بين كلاً من ثقافة المنظمة وفرق العمل والرضا الوظيفي وقد استخدم الباحث نموذج المدخلات والمخرجات لتحليل العلاقة من خلال توزيع استبانة على 272 عاملاً في المانيا وتوصلت الدراسة الى ان الثقافة التنظيمية بمكوناتها ساهمت في زيادة مستويات الرضا الوظيفي لفرق العمل وانها ذات تأثير واضح من خلال متغيرها الوسيط ومستوى تعاون فرق العمل حيث عزز من العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي .

دراسة (Llyas et al , 2016) هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين متغيرات ثقافة المنظمة والقيادة والرضا الوظيفي حيث طبقت الدراسة على القطاع التعليمي اجريت دراسة ميدانية تمت على عينة من العاملين بماليزيا .وقد استخدمت الدراسة تحليل المسار والارتباطات للاختبار فرضياتها وبينت نتائج الدراسة ان القيادة لها دور تأثيري مباشر على الرضا الوظيفي وان المؤثر الاكثر وضوحاً كان ثقافة المنظمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن ثقافة المنظمة يرتبط مباشرة بمستوى عال من الرضا وخاصة الجانب العاطفي ، .

دراسة (Courtney and youn., 2017): تمحورت هذه الدراسة تحليل ثقافة المنظمة واثرها على الشعور بالرضا الوظيفي من خلال تحليل الدوران الوظيفي وقد تم اختبار الرضا الوظيفي كمتغير يتوسط العلاقة بين ثقافة المنظمة ودوران العمل وقد استخدم الباحث منهجية تحليل الانحدار المتعدد المراحل في حين استخدم الباحث ثلاثة مستويات من التحليل المشروط في تحليل فرضيات الدراسة في الجيش بالولايات المتحدة الأمريكية ،توصلت الدراسة الى وجود اثر ايجابي وذا دلالة احصائية بين ثقافة المنظمة وتطوير اداء بيئة العمل وقد بينت الدراسة ان لتغيير مكان العمل دور واضح في بناء ثقافة المنظمة كما توصلت الا ان الفروق في سمات العينة تنعكس على الرضا الوظيفي بين الرجال والنساء كما توصلت الا ان نمط القيادة يلعب دورا محوريا في تعزيز ثقافة المنظمة مما يعزز من الرضا الوظيفي .

دراسة (Sahat et al , 2016): اهتمت هذه الدراسة بتناول العلاقة جانب القيادة الداعمة للعوائد وثقافة المنظمة واداء العاملين حيث اعتمد الباحثين على التحليل النوعي والكمي لتحليل العلاقة بين النمط القيادي الداعم للمكافئات وثقافة المنظمة وقد اعد الباحث نموذج للدراسة بين من خلالها ان من اهم العوامل التي تقيس من خلالها الانتاجية والكفاءة وان هناك علاقة ذات دلالة احصائية وايجابية بين اداء العاملين وثقافة المنظمة والرضا الوظيفي وقد توصلت الدراسة ان من اهم مكونات الرضا الجانب المادي المرتبط بالعوائد المالية كما ان الوظيفة ذاتها من اهم عوامل الرضا الوظيفي وطبيعة المسؤوليات الموكلة للفرد في المنظمة .

3- الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي:

دراسة (Fakhar, 2014): هدفت هذه الدراسة إلى توضيح ورصد اثر ثقافة المنظمة على اداء وظائف العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في الباكستان وقد اوضحت الدراسة الاثر المباشر وغير المباشر للاداء العاملين حيث عمل الباحث على اخذ عينة تم توزيع الاستبانة عليها كما اعتمدت الدراسة على اجراء مجموعة من المقابلات الهيكلية وغير الهيكلية وقد اعتمدت الدراسة منهجية التحليل الاحصائي الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار وتبين ان هناك علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين ثقافة المنظمة واداء الاعمال في المنظمة وخاصة من حيث كفاءة اداء المهام ومستويات الانتاجية .

دراسة (Pooja and Renu,2006): اهتمت هذه الدراسة بدراسة وتحليل المحاور التي ترتبط بعملية تصميم الوظائف والية تقييم اداء العاملين بنوعيه الكفاءة والانتاجية , وقد توصلت الدراسة الى ان اهم عامل في قياس الأداء هو الإنتاجية والتطور المستقبلي والكفاءة ولا يمكن تحقيق هذا الا من خلال تصميم جديد للوظائف يضمن تفهم لتكليف الوظائف بما يتوافق مع اهداف المنظمة وكفاءتها ونتاجيتها. وقد استخدمت الدراسة اسلوب تحليل المحتوى لتفسير

تطوير دافعية الاداء وتوصلت الدراسة إلى رسم اطار عام للوظائف يمكن من تحسين مستويات عديدة للأداء للوظائف.

دراسة (Chams et al,2018): دارت هذه الدراسة حول تفسير مكونات الاداء والتي من اهمها الانتاجية والكفاءة في اداء الاعمال من خلال تحليل وتفسير الادبيات التي تبين اهميتها في تقييم الاداء وزيادة الفهم والتعمق في فهم ادواتها واليات قياسها من خلال دراسة متعمقة امتدت لثلاثون عاما جرى خلالها تحليل الجانبي النظري والتطبيقي وتوصلت الدراسة الى ان كلا من الانتاجية والاداء هما من افضل ادوات ومؤشرات قياس الاداء من وانهما تعكسان الربحية .

• التعليق العام على الدراسات السابقة:

- 1- تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط، تتمثل فيما يلي:
 - اتجاهها لقياس اثر متغير على الظاهرة المدروسة (وبمعنى آخر: قياس اثر متغير مستقل على آخر تابع) ويتمثل بقياس اثر الشعور بالرضا الوظيفي على اداء العاملين.
 - اتجاهها لقياس اثر الدور الوسيط ' لمُتغير ما على العلاقة بين متغيرين وتتمثل بدراسة اثر ثقافة المنظمة في تعديل العلاقة بين اثر الشعور بالرضا واداء العاملين
 - التركيز على تناول اداء العاملين عبر بعدين رئيسيين، ألا وهما: و الكفاءة والانتاجية والتي بينت الدراسات السابقة انهما من اكثر العوامل التي قاست الاداء ,
- ومن ناحية أخرى، فان الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة بشكل عام في توجيهها نحو قياس اثر الشعور بالأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي، وتحديد فيما إذا كان ثقافة المنظمة يتوسط هذه الأثر أم لا، وعلى ذلك فان الدراسة الحالية تسعى إلى الربط بين متغيرات عدة قليلا ما قام البحوث والدراسات السابقة بالربط بينها خاصة في بيئة الاعمال الاردنية التي تعاني العاملات في شركاتها من مشاكل عدة .

منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في منهجية الدراسة الحالية على مرحلتين رئيسيتين، هما: مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التحليلي ، وتهدف المرحلة الأولى منهما إلى توضيح بعض المفاهيم والتعرف على ما توصل إليه الآخرون من خلال الدراسات السابقة والمقابلات التي اجراها الباحث في تعريف واعادة تعريف مشكلة الدراسة ومراجعة الادبيات و الدراسات النظرية وصياغة المشكلة واستخلاص فرضيات الدراسة ، مع استخدام المسح الميداني للحصول على المعلومات من العينة باستخدام الاستقصاء، أما المرحلة الثانية فهي ذات طبيعة تفسيرية توضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة وتوضيح وتفسير العلاقات السببية بينهما.

وعلى ذلك، فسوف ينطوي إطار الدراسة الميدانية الحالية على ما يلي:

* بيانات الدراسة وطرق جمعها ومعالجتها * مجتمع الدراسة وعينتها ووحدة المعاينة .

* ادوات جمع البيانات الاولية والثانوية * ثبات مقاييس الدراسة وصدقها.

* أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

أساليب جمع البيانات:

تقوم الدراسة الحالية على الجمع بين نوعين من أنواع البيانات، هما:

البيانات الثانوية

اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الثانوية في تغطية الجانب النظري لكل من الامن الوظيفي وثقافة المنظمة والأداء الوظيفي، وذلك بالاعتماد على المراجع باللغتين العربية والأجنبية والرسائل الجامعية والدراسات والبحوث العلمية التي تدعم محاور الدراسة من جوانبه المتعددة والمعلومات المتوفرة في السجلات عن أعدادعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة وذلك بهدف تكوين الإطار النظري والأكاديمي للدراسة الحالية.

البيانات الأولية

اعتمد الباحث في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية على أسلوب الاستقصاء من خلال المقابلة والملاحظة وذلك لكونه الأسلوب الأكثر في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في الشركات النسيجية العاملة بالصناعات النسيجية في المناطق الصناعية الأردنية والبالغ عددها تسعة الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية مدينة الملك عبدالله الثاني الصناعية ومدينة الموقر الصناعية). هذا، وتتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية والبالغ عددهن (2617) عامله، دون التطرق لغيرهن من العاملين من الفئات الأخرى من الأطباء والفنيين والعاملين في الوظائف المكتبية والإدارية. ونظراً لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية نظراً لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات وذلك باستخدام المعادلة التالية (Sekran, 2006):

$$X^2N P (1-P)$$

n =

$$D^2 (N-1) + X^2P (1-P)$$

حيث [(*):

$n =$ حجم العينة.

$N =$ إجمالي عدد العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ويساوي 2826 عامله.

$P =$ نسبة عدد المفردات التي تتوافر بها الخصائص موضوع الدراسة، ويفترض أن هذه النسبة تساوي 50% على أساس انه أكبر احتمال للحصول على أكبر حجم ممكن للعينة.

$D =$ درجة الدقة المطلوبة أو حجم الخطأ المسموح به (ويساوي في الدراسة الحالية 6% وذلك لزيادة حجم العينة، ومن ثم زيادة حجم تمثيلها لمجتمع الدراسة.

$X =$ قيمة اختبار مربع كاي عند درجة حرية (1) ومستوى ثقة (0.05) وهي تساوي 3.78 درجة وبتطبيق المعادلة السابقة يكون لدينا حجم العينة يساوي (694) عامله.

هذا، وقد بلغ العدد الإجمالي للاستبانات الواردة (582) استبانة بنسبة 83.8% من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد أن قام الباحث بفرز ومراجعة الاستبانات الواردة تم استبعاد 55 استبانة منه - لعدم صلاحيتها للتحليل - وبالتالي أصبح عدد الاستبانات التي تم معالجتها وتحليلها (450) مفردة بنسبة 77.3% من إجمالي الاستبانات المرسله، ويعتبر معدل الاستجابة هذا من المعدلات العالية باعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها والتي تتراوح بين 10%، 75%. ولعل الارتفاع النسبي للردود يمكن إيعازه إلى المتابعة المستمرة من جانب الباحث لمفردات العينة للحصول على إجاباتهم عن الاستبانات.

أداة جمع البيانات

تتمثل أداة جمع البيانات التي اعتمد عليها الباحث في الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية في: قائمة استقصاء تم إعدادها وتطويرها بناء على الاستعانة بالمقاييس التي وضعها الباحثون لقياس كل من الشعور بالأمن الوظيفي وثقافة المنظمة وأداء العاملين ، وتم توزيعها على العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ، وقد قام الباحث بنفسها بتوزيع استمارات الاستقصاء على مفردات العينة والرد على استفساراتهن وتجميعها منهن.

وجدير بالذكر، أنه قد تم تصميم قائمة الاستقصاء على اساس مقياس ليكرث الخماسي، حيث تتراوح القياسات بين "موافق جداً" و"غير موافق على الإطلاق" مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات التالية وعلى التوالي: موافق جداً = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2 وغير موافق = 1.

اختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة:

اختبارات صدق قائمة الاستقصاء

بشكل عام، يمثل صدق أسلوب الاستقصاء الداخلي وثباته إحدى الركائز الأساسية التي يقوم عليها تصميم أداة جمع البيانات وذلك لمواجهة عقبات قياس متغيرات الدراسة، ويقصد بصدق المقياس: تحديد إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله. وللتحقق من صدق المقياس، فقد اعتمد الباحث على الصدق الظاهري فعلى الرغم من أن كافة المقاييس التي تضمنتها أسلوب الاستقصاء قد تم تأسيسها على مقاييس طورت واستخدمت في دراسات سابقة ، إلا أن اختلاف البيئة الأردنية عن البيئات التي تمت فيها تلك الدراسات دعا الباحث إلى استخدام أسلوب شمولية محتوى الأسلوب في تقدير درجة صدق أداة القياس، وفي هذا الصدد، قام الباحث بعرض مسودة أداة القياس على مجموعة من المحكمين من الأكاديميين من مدرسي الجامعات والمختصين في مجال إدارة الأعمال وعلم النفس بهدف مراجعة المقاييس التي تشتمل عليها أداة القياس وذلك للتحقق من صدق مضمونها، وقد أسفر هذا التعديل عن إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتأخذ الأداة شكلها النهائي الذي شكل توافقاً بين ملاحظات الأكاديميين والمختصين وبين منظورات الباحثين في الدراسات السابقة .

اختبار ثبات قائمة الاستقصاء

من الصفات الأساسية التي ينبغي توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات، وهي تشير إلى درجة خلو المقياس من الأخطاء، وبصفة خاصة الأخطاء العشوائية. وتكمن أهمية قياس درجة ثبات المقياس في ضرورة الحصول على نتائج صحيحة كلما تم استخدامها، فالمقياس المتذبذب لا يمكن الاعتماد عليه ولا الاعتماد على نتائجه، ولقد اعتمد الباحث في تقييم ثبات أداة القياس، وما تتضمنه من مقاييس على الأسلوبين التاليين:

أسلوب التجزئة النصفية: ومن خلاله تقوم الباحث بتقسيم فقرات الاختبار إلى نصفين (إحدهما فردي والآخر زوجي) لاستخراج العلاقات الارتباطية بينها لتلافي عيوب طريقة إعادة الاختبار ، وفي هذا الصدد، فقد اعتمد الباحث على معامل جوتمان للتجزئة النصفية في تقييم العلاقات الارتباطية بين شطري الاختبار تم حساب معامل الارتباط بين تصفى الاختبار ثم عمل تعديل باستخدام معادلة سيبرمان براون والافتراض عند استخدام هذه المعادلة تساوى تباين الدرجات على نصفى الاختبار – أي تجانس التباين وهذا شرط من شروط التكافؤ) إذا لم يتحقق هذا الافتراض تستخدم معادلة بديلة تأخذ بالاعتبار اختلاف التباين اختلافاً جوهرياً وهي معادلة جوتمان

أسلوب الاتساق الداخلي: ويعتمد أساسا على استخراج مصفوفة الارتباط التي تقيم العلاقات الارتباطية بين كل عبارة وأخرى، وذلك لملاحظة مدى الاتساق بينها، وقد اعتمد الباحث أيضا على معامل ألفا كرونباخ في وصف درجة تجانس المقياس بشكل عام. ويخص الجدول رقم (1) النتائج المجمعَة لاختبار ثبات أداة جمع البيانات الأولية اعتمادا على الأسلوبين السابقين على النحو التالي:

الجدول (1) نتائج اختبار الثبات المجمعَة لأداة جمع البيانات الأولية

عدد الحالات	معامل جوتمان	نتائج اختبارات الثبات				معامل الفا كرونباخ	معامل الارتباط	متغيرات الدراسة
		عدد العبارات		معامل الفا				
		الجزء الأول	الجزء الثاني	الجزء الأول	الجزء الثاني			
80	0.770	0.894	0.540	2	2	0.809	0.651	المتغيرات المستقلة: الشعور بالأمن الوظيفية
80	0.830	10.847		1	2	0.836	0.864	المتغير الوسيط: ثقافة المنظمة
80	0.780	10.721		3	4	0.834	0.638	المتغيرات التابعة: الكفاءة
80	0.791	0.786	0.757	6	6	0.845	0.668	والانتاجية

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي. وباستقراء بيانات الجدول (1)، يمكن تقييم ثبات أداة جمع البيانات الأولية على مستوى متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

بالنسبة للمتغيرات المستقلة: اعتمد الباحث على أسلوبين لتقييم الثبات بالنسبة لهذه المتغيرات، يتمثل الأول منها في أسلوب التجزئة النصفية، حيث أشارت قيمة معامل جوتمان إلى ارتفاع مستوى التجانس بين شطري المقياس، حيث بلغت 0.741 لتبرهن بذلك على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المقياس. وفيما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لهذه المتغيرات، حيث بلغت 0.809 لتبرهن

بذلك أيضا على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذه المقاييس، وبشكل عام، فإن نتائج اختبار الثبات للمتغير المستقل تبعث على الاطمئنان على إمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية للدراسة.

بالنسبة للمتغير الوسيط: اعتمد الباحث أيضا على الأسلوبين السابقين معا في تقييم ثبات المتغير الوسيط، حيث أكدت قيمة معامل جوتمان على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير، حيث بلغت قيمته 0.856 لتؤكد بذلك على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير. وفيما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لهذا المتغير، حيث بلغت قيمته 0.836، الأمر الذي يعطى صورة عامة حول جودة الاتساق الداخلي لهذا المتغير.

بالنسبة للمتغيرين التابعين: فقد اعتمد الباحث أيضا على الأسلوبين السابقين معا في تقييم ثبات المتغيرين التابعين، حيث أكدت قيمة معامل جوتمان على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير، حيث بلغت قيمتي معامل جوتمان 0.784، 0.775 لتؤكد بذلك على ارتفاع درجة الثبات الداخلي لهذا المتغير. وفيما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي، فقد أشارت قيمتي معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لهذا المتغير، حيث بلغت قيمته 0.887 و0.845، الأمر الذي يعطى صورة عامة حول جودة الاتساق الداخلي لهذا المتغير.

وفي ضوء ما سبق، فإن نتائج اختبارات الصدق والثبات السابقة ترجح إمكانية الاطمئنان إلى جودة الجوانب السيكمترية لمقاييس الدراسة، بما يدعم الثقة في الأداة البحثية، وبالتالي إمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات على مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي التي تضمنها البرنامج الإحصائي الجاهز SPSS Version 20 وأيضاً البرنامج الإحصائي الجاهز Amos Version 22 وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

- تحليل الثبات، والذي في معظمه علاقات ارتبط وفقاً لاختباري ألفا كرونباخ التي تدرس الاتساق الداخلي ومعامل جوتمان في تحليل لحساب اختلاف التباين كبديل لمعادلة دلة سبيرمان براون التي تقوم على تساوي تباين الدرجات على نصفى الاختبار: وذلك للتحقق من معامل ثبات أداة الدراسة.

- أسلوب الانحدار الخطي البسيط: هو تقدير للقيمة المستقبلية بين متغيرين في وصف العلاقة الخطية بينهما وتحدد شكل العلاقة رياضيا وبيانيا، أحدهما يؤثر في الآخر، ويسمى بالمتغير المستقل، ويؤثر على المتغير التابع

وقد اعتمد الباحث على هذا الأسلوب للتعرف على أثر الشعور بالأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي.

- أسلوب التحليل المساري: Path analysis وذلك للتعرف وتحليل ما اذا كان ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من ووالانتاجية لدى العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة.

تحليل النتائج واختبار فروض الدراسة

سيقوم الباحث فيما يلي بإجراء تحليلاً للنتائج التي توصلت إليها المعالجة الإحصائية للبيانات واختبار فروض الدراسة وذلك لتحديد مدى صحة هذه الفروض، وذلك على النحو التالي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تقوم هذه الفرضية على أنه "لا يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في الكفاءة التي تقاس بها أداء لعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة".

ولإثبات مدى صحة الفرضية ، قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، نظراً لما يمتاز به هذا الأسلوب من قدرة واضحة لدى الاحصائيين على بيان أثر متغير مستقل على آخر تابع، وفيما يلي يوضح الجدول التالي رقم (2) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الشعور بالأمن الوظيفي على الكفاءة، وذلك على النحو التالي:

الجدول (2) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الشعور بالأمن الوظيفي على الكفاءة

المتغيرات	معامل الانحدار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	معامل التحديد (R2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (α)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	5.998	-	-	11.986	558.0	0.000	-
الشعور بالأمن الوظيفي	1.298	2.71	0.77	29.201		0.000	معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط R = 0.745 قيمة F المحسوبة = 580.662 قيمة T الجدولية = 1.86 الوسط الحسابي ل= 2.61 بانحراف معياري= 0.64 مستوى المعنوية = 0.01						

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

أشارت نتائج الجدول (2) إلى أن المتوسط الحسابي لشعور المفردات مكان الدراسة بالأمن الوظيفي جاء متدنياً جداً، حيث بلغ (2.71) درجة بانحراف معياري قدره (0.77) وهو يدل على أن شعور مفردات العينة بالأمن الوظيفي متدنياً جداً، كما أشارت النتائج أيضاً إلى تدنى مستوى أداء العاملات مكان الدراسة للمهام التي يكلفن بها، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.61) درجة بانحراف معياري قدره (0.77) درجة. - وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (1.298) وبلغ مستوى المعنوية ($P = 0.000$) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (29.201) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير - الامن الوظيفي - قادر على التنبؤ وبشكل رئيسي على الكفاءة التي تكلف بها العاملات مكان الدراسة، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y = 5.998 + 1.298 x$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن العلاقة بين الامن الوظيفي وهي علاقة طردية وأنه في حال زيادة أو تقوية مستوى شعور مفردات العينة للشعور بالأمن الوظيفي بمقدار درجة واحدة، فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى الكفاءة للعمال التي يكلفن بها في المتوسط بمقدار (298.1) درجة تقريباً والعكس صحيح.

- أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يوضح اثر الشعور الامن الوظيفي على توضيحها ملائماً وأن هذا الأثر هو اثر معنوي.
- أشارت النتائج السابقة أيضاً إلى أن معامل الارتباط R (والذي يهتم غالباً بتوضيح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة) قد بلغت قيمته (0.745) درجة مبيّنتا بذلك أن العلاقة بين شعور مفردات العينة بالأمن الوظيفي وأدائهن التي يكلفن بها في العمل هي علاقة ايجابية وذات دلالة قوية .

- أما معامل التحديد (R^2) فيشير إلى أن الامن الوظيفي (كمتغير مستقل) تفسر (55.8%) من التباين الحاصل في المتغير التابع وأما باقي هذه النسبة (44.2%) فتبين أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالمعادلة التنظيمية أو القيادة الابداعية والتعلم النظري أو الدعم التنظيمي) لم ترد في النموذج - أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي - تؤثر في مستوى الكفاءة لمفردات العينة - بخلاف الاحساس بالأمن الوظيفي - وهو إن دل على شيء، فإنما يدل على أن تراجع مستوى الكفاءة للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة تعزى ونسبة 55.8% إلى تدنى مستوى شعورهن بالأمن الوظيفي نحو وظائفهن. وفي ضوء ما

سبق، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة للدراسة والذي ينص على أنه " يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في الكفاءة التي تقوم بها العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة".

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الصفرية على أنه "لا يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في الكفاءة والانتاجية الذي تعمل في إطاره العاملات بالشركات الصناعية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة".

ولإثبات هذا الفرضية من عدمه، قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط والذي توضح نتائج بيانات الجدول (3).

الجدول (3) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الامن الوظيفي على والانتاجية

المتغيرات	معامل الانحدار	T المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	القيمة المقابلة لمستوى الدلالة الإحصائية	معنوية
المقدار الثابت	16.578	22.302	0.523	0.000	معنوية
الشعور بالأمن الوظيفي	1.692	22.163		0.000	
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط $R = 0.694$ قيمة F المحسوبة $= 585.526$ قيمة T الجدولية $= 1.96$ الوسط الحسابي للأداء $= 2.83$ بانحراف معياري $= 0.62$ مستوى المعنوية $= 0.01$				

المصدر: من إعداد الباحث اعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

أشارت النتائج الإحصائية الواردة بالجدول (3) إلى انخفاض مستوى الكفاءة والانتاجية لدى العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.83) درجة، بانحراف معياري قدره (0.62).

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذا دلالة احصائية ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.506) درجة وبلغ المستوى المعنوي ($P = 0.000$) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (22.163) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير – الامن الوظيفي –

قادر على التنبؤ وبشكل رئيسي بكلا من الكفاءة والانتاجية ، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y = 15.963 + 1.692X$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن العلاقة بين الامن الوظيفي و كلا من الكفاءة والانتاجية هي علاقة طردية وأنه في حال زيادة أو تقوية إدراك عينة الدراسة للشعور بالأمن الوظيفي بمقدار درجة واحدة فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم في العمل في المتوسط بمقدار (1.692) درجة تقريباً والعكس صحيح، وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في الفرضي الأولى نجد أنه كلما ازداد شعور العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية بالأمن الوظيفي فإنه يزيد من مستوى أدائهن للمهام التي يكلفن بها بمقدار (0.617) درجة، كما يزيد من مستوى أدائهن بدرجة أقل تصل إلى (0.506) درجة تقريباً. وتؤكد هذه النتيجة أن مستوى شعور مفردات العينة بالأمن الوظيفي نحو وظائفهن والمؤثرات السيئة المرتبطة بالأمن الوظيفي والمتعلقة في اغلب الأمر ببيئة العمل وتطوير معايير الامن الوظيفي التي تلائم حاجاتهم ومتطلباتهم فان هذا له دورا مهما في إعطاء في تعزيز كلا من الكفاءة والانتاجية .

- أشارت الدلالة الاحصائية لمعامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يوضح اثر الشعور بالأمن الوظيفي على الكفاءة والانتاجية توضيحا ملائماً وأن هذا الأثر هو اثر معنوي.

- أشارت النتائج الاحصائية في نتائج الاختبار إلى أن معامل الارتباط R والذي يبرز وضوح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة قد بلغت قيمته (0.694) درجة، مشيراً بذلك إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية وقوية بين المنظورات الايجابية للعاملات ومدى الإدراك العينة للشعور بالأمن الوظيفي و مستوى أدائهن في العمل، وبمقارنة هذه النتيجة بما تم التوصل إليه في الفرضية الأولى نجد أن الارتباط بين الامن الوظيفي وأقوى من الارتباط مع الكفاءة والانتاجية وهو ما يدعم التفسير السابق.

- أما معامل التحديد (R²) فيشير إلى أن الامن الوظيفي (كمتغير مستقل) تفسر (52.3%) من التباين الحادث في مستوى الكفاءة والانتاجية (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (47.7%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كعدالة الأجور ونمط الإشارة وثقافة المنظمة والرضا الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج، أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي- تؤثر في مستوى الكفاءة والانتاجية بخلاف متغير الشعور بالأمن الوظيفي. وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في الفرضية الأولى نجد أن الامن الوظيفي تفسر التباين الحادث في مستوى كلا من الكفاءة والانتاجية . وبالتالي، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة للدراسة والتي تنص على أنه "يؤثر الشعور بالأمن الوظيفي في

الكفاءة والانتاجية لدى العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة". وفي ضوء ما سبق في كل من الفرضين الفرعيتين الأول والثانية للدراسة، يثبت صحة الفرضية الرئيس الأول للدراسة والقائل: "أن الشعور بالأمن الوظيفي يؤثر معنوياً في اداء العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية."

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص هذه الفرضية على أنه "لا يعدل مستوى ثقافة المنظمة على العاملات كمتغير وسيط من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من الكفاءة والانتاجية للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة".

ولإثبات مدى صحة هذه الفرضية ، تم استخدام التحليل تحليل المسار والذي يستخدم لدراسة احتمالات العلاقات السببية في البيانات الفئوية وهي ليست طريقة للكشف عن العوامل السببية وانما للاختبار نموذج علاقة معينة يوضح العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين نموذج الدراسة المتمثل بمدى ادراك عينة الدراسة للشعور بالأمن الوظيفي ومستوى كل من أدائهم لوظائفهم ممثلة بالكفاءة والانتاجية من خلال تأثرهن بثقافة المنظمة. وفيما يلي يوضح الجدول رقم (4) نتائج تحليل المسار للعلاقة بين الشعور الامن الوظيفي وكلا من الكفاءة والانتاجية من خلال ثقافة المنظمة وذلك على النحو التالي:

وباستقراء البيانات الواردة بالجدول (4) يتضح وجود اثر معنوي للشعور بالأمن الوظيفي على مستوى الأداء ممثلاً بكلا من الكفاءة والانتاجية وذلك من خلال ثقافة المنظمة ، حيث جاء الأثر معنوياً عند مستوى معنوية 0.05 وكان معامل المسار يساوي 0.698، وجاء أثر متغير ثقافة المنظمة على معنوياً وسالبا، حيث بلغ معامل المسار -0.178 وبذلك تصبح قيمة المسار غير المباشر بين كل من الشعور بالأمن الوظيفي وتقديره $(0.178 \times 0.698) = -0.124$ وهو ما يعني أن الأثر غير المباشر بين الشعور بالأمن الوظيفي والكفاءة أضعف من الأثر المباشر بينهما والذي بلغ (0.836) وهو ما يعني أن ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل من الأثر المباشر للشعور بالأمن الوظيفي على الكفاءة للعاملات.

الجدول (4) نتائج تحليل المسار لأثر الشعور بالأمن الوظيفي وقياس الاداء ممثلا بالكفاءة والانتاجية من خلال ثقافة المنظمة

المسار	المعامل	مستوى المعنوية
الأثر غير المباشر بين الشعور بالأمن الوظيفي والكفاءة الامن الوظيفي -ثقافة المنظمة . ثقافة المنظمة- الكفاءة.	0.698 -0.178	**0.000 **0.000
الأثر المباشر بين الشعور بالأمن الوظيفي والكفاءة الامن الوظيفي - الكفاءة	0.836	**0.000
الأثر غير المباشر بين الشعور بالأمن الوظيفي و الانتاجية ثقافة المنظمة- والانتاجية	0.398	**0.000
الأثر المباشر بين الشعور بالأمن الوظيفي و الانتاجية الامن الوظيفي - والانتاجية	0.496	**0.000
كا2 للنموذج = 28.947 ** دال عند مستوى معنوية 0.05		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وأشارت النتائج أيضاً إلى أنه يوجد اثر معنوي للشعور بالأمن الوظيفي على كل اداء العاملين ممثلا بالكفاءة والانتاجية وذلك من خلال متغير ثقافة المنظمة ، حيث كان اثر ثقافة المنظمة على الشعور بالأمن الوظيفي اثراً موجبا ومعنوياً عند مستوى معنوية 0.05 وكان معامل المسار يساوي 0.698، وكان أيضاً اثر ثقافة المنظمة على الانتاجية اثراً معنوياً ايجابياً، حيث بلغ معامل المسار 0.398 وبذلك تصبح قيمة المسار غير المباشر بين كل من الشعور بالأمن الوظيفي و الانتاجية تقدر بـ $(0.698 \times 0.398) = 0.277$ مما يعني أن الأثر غير المباشر بين الشعور بالامن الوظيفي والانتاجية أضعف من الأثر المباشر بينها والذي بلغ (0.496) وهو ما يعني أن ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل من الأثر المباشر للشعور بالأمن الوظيفي والانتاجية . وبالنظر إلى النموذج السابق في الجدول رقم (4) يلاحظ أن كا2 تساوي 28.947 وهي معنوية عند مستوى دلالة 0.05 مما يدل على وجود توافقات ذات دلالة بين المتغيرات داخل النموذج. وفي ضوء ما سبق يتم رفض فرض العدم وقبول الفرضية البديلة للدراسة والقائلة انه " يعدل مستوى ثقافة المنظمة كمتغير وسيط من اثر الشعور بالأمن الوظيفي على كل من الكفاءة والانتاجية على العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة".

نتائج الدراسة وتوصياتها

تعرض الباحث فيما يلي لعدد من نتائج وتوصيات الدراسة التي أمكن استخلاصها من الدراسة الميدانية على النحو التالي:

نتائج الدراسة:

انتهت الباحث من دراستها إلى النتائج التالية:

1/1- أشارت نتائج الدراسة إلى أن شعور العاملات الممثلة لعينة الدراسة للشعور بالأمن الوظيفي يؤثر معنوياً في مستوى الاداء ممثلاً بالكفاءة والانتاجية في العمل، وأن متغير الشعور بالأمن الوظيفي قادر على تفسير نسبة (58.5%) من التباين الحادث في مستوى الكفاءة، وأما باقي هذه النسبة فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (مثل: كالعادلة التنظيمية أو القيادة الابداعية والتعلم النظمي أو الدعم التنظيمي وغيرها) وغيرها من المتغيرات التي لم تدرس في النموذج – أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي وغالبا ما تتم ملاحظته بصورة غير مباشرة – تؤثر في مفردات العينة، بخلاف الشعور بالأمن الوظيفي نحو منظماتهم .

1/2- أفادت نتائج الدراسة أن الشعور بالأمن الوظيفي يؤثر معنوياً في مستوى الكفاءة والانتاجية للعاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة، حيث أفادت النتائج أن الشعور بالأمن الوظيفي يفسر نسبة (52.3%) من التباين الحادث في مستوى الكفاءة والانتاجية ، وأما باقي هذه النسبة فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (مثل: كالعادلة التنظيمية أو القيادة الابداعية والتعلم النظمي أو الدعم التنظيمي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو قد تعود إلى الخطأ العشوائي التي تؤثر في مستوى الكفاءة والانتاجية بخلاف متغير الشعور بالأمن الوظيفي نحو منظماتهم .

1/3- أوضحت نتائج الدراسة أن متغير ثقافة المنظمة يتوسط العلاقة ما بين الامن الوظيفي والكفاءة وأون الأثر غير المباشر بين الامن الوظيفي والكفاءة ومستوى أضعف من الأثر المباشر بينهما كنتيجة لإدخال هذا المتغير الوسيط.

1/4- أكدت نتائج الدراسة على أنه يوجد تأثير معنوي للشعور بالأمن الوظيفي على مستوى الانتاجية وذلك من خلال توسط متغير ثقافة المنظمة وأن الأثر غير المباشرة بينهما أضعف من الأثر المباشر بينهما، وهو ما يعني أن متغير ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يعدل من الأثر المباشر بينهما.

1/5 – أوضحت نتائج الدراسة أن شعور مفردات العينة بالأمن الوظيفي جاء متدنياً بدرجة كبيرة، حيث بلغ (2.67) درجة بانحراف معياري قدره (0.78) درجة، كما أشارت النتائج

الإحصائية أيضاً إلى تدنى مستوى والكفاءة والانتاجية لهن، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهما (2.57)، (2.83) على التوالي كما بلغت الانحرافات المعيارية لهما (0.67)، (0.62) على التوالي.

2- مناقشة النتائج وتفسيرها

بصفة عامة، يلاحظ أن هناك قدراً كبيراً من الاهتمام بمتغيرات الأمن الوظيفي وأداء العاملين وثقافة المنظمة في الآونة الأخيرة، وخاصة بين الأكاديميين والمديرين وأصحاب المصالح. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات والبحوث المتعلقة بأهمية الأمن الوظيفي وثقافة المنظمة وأداء العاملين والعديد من النواتج الأخرى، إلا أن أياً منها لم يحاول الجمع بين المتغيرات الثلاثة في نموذج واحد ومحاولة دراسة العلاقة بينهم. وبالتالي كان هدف الدراسة ومحور اهتمامها هو دراسة الأثر الوسيط لثقافة المنظمة على العلاقة بين الشعور بالأمن الوظيفي وأداء العاملين بشقيه: الكفاءة والانتاجية. وبناء على ما سبق، فإن هذه الدراسة تعد واحدة من الدراسات الميدانية الجديدة (في حدود علم الباحث) التي تسعى إلى فحص العلاقة بين المتغيرات الثلاثة المذكورة، فضلاً عن محاولة الإسهام في هذا المجال الجديد والناشئ، وذلك على النحو التالي:

1. افترضت هذه الدراسة أن أداء العاملين يتعلق بأداء العاملات في الشركات العاملة في المناطق الصناعية من حيث الكفاءة والانتاجية على حد سواء، مستفيدة من دراسات كلا من () التي تناولت أداء العاملين عبر شقين كحورين هما: الكفاءة والانتاجية .

2. أوضحت نتائج هذه الدراسة أن متغير الشعور بالأمن الوظيفي يؤثر معنوياً في مستوى أداء العاملين وأنه قادر على تفسير مستوى التباين الحادث فيه. وتعني هذه النتيجة أن شعور العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية للشعور بالأمن الوظيفي نحو وظائفهن يزيد من مستوى أدائهن، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤكد أن تدنى مستوى الاداء لعينة الدراسة يعود إلى تدنى مستوى شعورهم بالأمن الوظيفي نحو وظائفهن، وأنه في حال العمل على زيادة الشعور بالأمن الوظيفي لدى هؤلاء العاملات فإن ذلك يقود إلى زيادة وتحسين مستوى أدائهن الوظيفي(الكفاءة والانتاجية). ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن الشعور بالأمن الوظيفي يخلق الدافع نحو الاهتمام ببيئة العمل بالشكل الأمثل، مما ينعكس على الاداء بصورة فعالة .

3. أشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير الشعور الأمن الوظيفي كمتغير تابع يؤثر معنوياً في مستوى الكفاءة والانتاجية وأنه قادر على تفسير مستوى التباين الحاصل، بمعنى أن شعور العاملات بالأمن الوظيفي يعزز من مستوى أدائهن، وتعزو الباحث هذه النتيجة

إلى أن الشعور بالأمن الوظيفي يدفع العاملات مكان الدراسة إلى بذل كافة الجهود الفردية. وبمقارنة هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه سابقاً نجد أن الشعور الامن الوظيفي تؤثر في مستوى الكفاءة بدرجة أكبر من مستوى الانتاجية وربما يكون راجعاً إلى أن اهتمام العاملات غالباً ما يكون مركزاً بدرجة اكبر على أداء المهام وفق ما خطط لها .

4. أكدت هذه الدراسة أن متغير ثقافة المنظمة يتوسط العلاقة بين الشعور الامن الوظيفي واداء العاملين (بشقيه: الكفاءة والانتاجية). وتعني هذه النتيجة أن شعور العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة بثقافة المنظمة في وظائفهن يؤثر في العلاقة ما بين شعورهن بالأمن الوظيفي ومستوى أدائهن الوظيفي سواء أكان هذا الأداء : في الكفاءة أو الانتاجية . وتعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه حينما تعاني العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة من صعوبة في الاحساس بالأمن الوظيفي أو السماح لهن بالمشاركة في القرار المرتبط بتوفير متطلبات هذه البيئة الأمنة المتعلقة بوظائفهن فان ذلك يقلل من شعورهن بالأمن الوظيفي كما ينعكس سلباً في مستوى أدائهن الوظيفي سواء أكان هذا الأداء ينعكس على بعد الكفاءة في الاداء أو الأداء الانتاجي.

5. أكدت الدراسة على دور الوسيط الذي يقوم به متغير ثقافة المنظمة في العلاقة بين الشعور بالأمن الوظيفي واداء العاملين و، وأضافت هذه الدراسة تحليل العلاقة بين الامن الوظيفي (كمتغير مستقل) وثقافة المنظمة(كمتغير وسيط)، حيث لم يجر اختبارهما من قبل في علاقتهما بالأداء الوظيفي، ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تضيق إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال،

6. أن نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود اثر لمتغير ثقافة المنظمة كمتغير وسيط يتوسط العلاقة بين متغيري الشعور بالأمن الوظيفي والأداء الوظيفي، ويعطي دلالة واضحة ان تعزيز اداء العاملين تتحقق من خلال المساعدة على تعزيز ثقافة المنظمة ، وبالرغم من أهمية الشعور بالأمن الوظيفي كمتغير مؤثر في الأداء الوظيفي، إلا أن اثره لن يعطي فاعلية حقيقية ما لم تدعم إدارة الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الاردنية مكان الدراسة ضرورة الاهتمام بتعزيز ادراك العاملات الدراسة بثقافة المنظمة.

توصيات الدراسة

في ضوء ما أمكن التوصل إليه من نتائج، أمكن للباحث التقدم بالتوصيات التالية:
4/1- نظراً لما أشارت إليه نتائج الدراسة من أن الامن الوظيفي تؤثر معنوياً وإيجابياً في أداء العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة، لذا توصي الدراسة بما يلي:

- فيما يتعلق بالشعور بالأمن الوظيفي توصي الدراسة بضرورة اعطاء إدارة الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة اولوية بالعمل على تعزيز شعور هؤلاء العاملات بالأمن الوظيفي نحو بيئة عملهن ، فانه إذا لم يتوافر لديهن الشعور بالأمن الوظيفي فلن يكون هناك أي اهتمام بأداء اعمال ذات كفاءة ونتاجية عالية ، وذلك ربما يتحقق من خلال ما يلي:
- العمل على نشر وغرس قيم واخلاقيات العمل التي تدعو إلى الاهتمام بأداء بتطوير بيئة العمل وأهمية العمل التي تؤديه في منظماتهم وتعزيز احترامهن وإنسانيتهن والشعور بالمساواة وتقليل القلق من خلال تعزيز الوضع المالي الضعيف وحمايتهن من تقليل حجم العمالة ..
- إذا ما حدثت هناك مستويات اجهاد جسدي الذي ينعكس على الصحة الجسدية والذي يؤدي الى التعثر الذهني والاهتمام بالعناصر الوقائية للشعور بالأمن الوظيفي من طعام وشراب وراحه ومساكن ملائمة ، فلا بد لقيادة الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة من احتساب هذا الاجهاد والسيطرة عليه وعدم التهاون في هذا الجانب الذي سيؤدي الى حصول ضعف في الاداء تكلف الشركة الكثير من المال مما ينعكس على ربحيتها
- وفيما يتعلق بأداء العاملين مكان الدراسة توصي الباحث إدارة الشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة بضرورة تحفيز العاملات بالشركات النسيجية العاملة في المناطق الصناعية الأردنية مكان الدراسة على تحسين الكفاءة والانتاجية وذلك من خلال:
- توفير بيئة عمل ملائمة تتناسب مع ما يتطلب من بيئة مادية ومتطلبات لوجستية وعوائد مالية مناسبة لأداء اعمالهن ، إذ لا يمكن أن تؤدي عملها دون توفير هذه المتطلبات بكفاءة .
- اجراء استفتاء توضح اولويات الحاجات والمتطلبات لتعزيز العلاقة الترابطية بين الحاجات والمتطلبات وربطها بحافز للأداء ينعكس على كفاءة الاداء والانتاجية .

- العمل على خلق مناخ وظيفي مناسب تستطيع التعاملات من خلاله أداء الاعمال وفق مبادئ التحفيز والتحدي والتركيز على الاهداف وتوفير بيئة حاضنه ومحفزة للأبداع والابتكار وفق نظام حوافز مبني على الحاجات والمتطلبات .
- تقييم الأداء وفق معايير مناسبة لبيئة العمل عادلة وواضحة مع ضرورة إعلام العاملات بهذه الأساليب وأيضاً بتوفير تغذية راجعة لعمليات تقييم الأداء.
- دعم عمليات المشاركة في صنع القرار ودعم عمليات المساعدة في تصميم الوظائف والذي سيعزز الشعور بالأمن وينعكس على مستوى الاداء

المراجع

- Alan Stabler, (1996) "Productivity, Performance Measurement and Management in Logistics", Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Vol. 8 Issue: 2, pp.46-63, <https://doi.org/10.1108/eb010271>
- Alec Levenson, Alexis Fink, (2017) "Human capital analytics: too much data and analysis, not enough models and business insights", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 4 Issue: 2, pp.145-156
- Alina Ileana Petrescu, Rob Simmons, (2008) "Human resource management practices and workers' job satisfaction", International Journal of Manpower, Vol. 29 Issue: 7, pp.651-667, <https://doi.org/10.1108/01437720810908947>
- Anker Lund Vinding, (2004), HUMAN RESOURCES; ABSORPTIVE CAPACITY AND INNOVATIVE PERFORMANCE, in Jesper L. Christensen, Bengt-Ake Lundvall (ed.) Product Innovation, Interactive Learning and Economic Performance (Research on Technological Innovation, Management and Policy, Volume 8) Emerald Group Publishing Limited, pp.155 – 178
- Annachiara Scapolan, Fabrizio Montanari, Sara Bonesso, Fabrizio Gerli, Lorenzo Mizzau, (2017) "Behavioural competencies and organizational performance in Italian performing arts: An exploratory study", Academia Revista Latinoamericana de Administración, Vol. 30 Issue: 2, pp.192-214, <https://doi.org/10.1108/ARLA-09-2015-0264>
- Baek-Kyoo (Brian) Joo, Sunyoung Park, (2010) "Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 31 Issue: 6, pp.482-500, <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>

- Bakotic, D., & Babic, T. B. (2013, February). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2),206-213.
- Chunyan Yu , (2016), Airline Productivity and Efficiency: Concept, Measurement, and Applications, in John D. Bitzan , James H. Peoples , Wesley W. Wilson (ed.) *Airline Efficiency (Advances in Airline Economics, Volume 5)* Emerald Group Publishing Limited, pp.11 – 53
- Courtney Cronley, Youn kyoung Kim, (2017) "Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 Issue: 2, pp.194-209, <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>
- Dan Moshavi, James R. Terborg, (2002) "The job satisfaction and performance of contingent and regular customer service representatives: A human capital perspective", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 13 Issue: 4, pp.333-347, <https://doi.org/10.1108/09564230210445069>
- Elizabeth George, Zakkariya K.A., (2015) "Job related stress and job satisfaction: a comparative study among bank employees", *Journal of Management Development*, Vol. 34 Issue: 3, pp.316-329, <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Eric G. Harris, David E. Fleming, (2017) "The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance", *Journal of Services Marketing*, Vol. 31 Issue: 6, pp.499-511, <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Fakhar Shahzad, (2014) "Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 24 Issue: 3, pp.219-227, <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-004>
- G. Coates, (1996) "Performance appraisal and women's "performance" in a Trust hospital", *Health Manpower Management*, Vol. 22 Issue: 5, pp.2433, <https://doi.org/10.1108/09552069610129672>
- Gordon Abekah-Nkrumah, Roger Ayimbillah Atinga, (2013) "Exploring the link between organisational justice and job satisfaction and performance in Ghanaian hospitals: Do demographic factors play a mediating role?", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 6 Issue: 3, pp.189-204, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2011-0011>

- Judge, T.A. & Bono, J.E., 'Relationship of core self-evaluations traits- self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis', *Journal of Applied Psychology*, 86, 2001, pp. 80.
- Judge, T.A., & Lanen. R.J., 'Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 8, 6, 2001, pp. 6
- Lee Huey Yying, Kamarul Zaman Bin Ahmad, (2009) "The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 Issue: 1, pp.53-86, <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Livia L. Barakat, Melanie P Lorenz, Jase R. Ramsey, Sherban L Cretoiu, (2015) "Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. 10 Issue: 4, pp.781-800, <https://doi.org/10.1108/IJoEM-01-2014-0011>
- Malgorzata Rozkwitalska, Beata Aleksandra Basinska, (2015) "Job satisfaction in the multicultural environment of multinational corporations: Using the positive approach to empower organizational success", *Baltic Journal of Management*, Vol. 10 Issue: 3, pp.366-387, <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2014-0106>
- Maria Karanika-Murray, George Michaelides, Stephen J. Wood, (2017) "Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 4 Issue: 3, pp.238-255, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2017-0012>
- Maryam Al-Sada, Bader Al-Esmael, Mohd. Nishat Faisal, (2017) "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 12 Issue: 2, pp.163-188, <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Mehmet Yusuf Yahyagil, (2015) "Constructing a typology of culture in organizational behavior", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Issue: 4, pp.506-527, <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2013-0650>
- Mehmet Yusuf Yahyagil, (2015) "Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case", *Management Decision*, Vol. 53 Issue: 10, pp.2268-2286, <https://doi.org/10.1108/MD-10-2014-0609>

- Minwir Al-Shammari, (1999) "A multi-criteria data envelopment analysis model for measuring the productive efficiency of hospitals", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 19 Iss: 9, pp.879 –89
- Muhammet Enis Bulak, Ali Turkyilmaz, Metin Satir, Muhammad Shoaib, Muhammad Shahbaz, (2016) "Measuring the performance efficiency of Turkish electrical machinery manufacturing SMEs with frontier method", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 23 Issue: 7, pp.2004-2026.
- Novikov, M.M. 2012. Formation of personnel reserve in the system of human resource management of enterprises (including labor collective's expectations) O.N.Nekrasov. Series: Pedagogy. Psychology. Social work. Juvenology. Socio-kinetics, 18,4: 49-54
- Peter Omondi-Ochieng, (2018) "US Table Tennis Association: A case study of financial performance using effectiveness indicators and efficiency ratios", *Managerial Finance*, Vol. 44 Issue: 2, pp.189-206, <https://doi.org/10.1108/MF-10-2017-0393>
- Peter Prowse, Julie Prowse, (2010) "Whatever happened to human resource management performance?", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 59 Issue: 2, pp.145-162,
- Pooja Garg, Renu Rastogi, (2006) "New model of job design: motivating employees' performance", *Journal of Management Development*, Vol. 25 Issue: 6, pp.572-587, <https://doi.org/10.1108/02621710610670137> Permanent link to this document:
- Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mochammad Al Musadieq, Djamhur Hamied, Kusdi Rahardjo, (2018) "The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance", *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 Issue: 2, pp.505-516,
- Sanna Pekkola, Minna Saunila, Juhani Ukko, Tero Rantala, (2016) "The role of performance measurement in developing industrial services", *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, Vol. 22 Issue: 3, pp.264-276,
- Scott C. Bauer, Lori Silver, (2018) "The impact of job isolation on new principals' sense of efficacy, job satisfaction, burnout and

- persistence", *Journal of Educational Administration*, Vol. 56 Issue: 3, pp.315-331, <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2017-0078>
- Shajahan, D. S. & Shajahan, L (2004). *Organization behavior*. New Age International Publications.
- Shilpi Saha, Saraf Pavan Kumar, (2018) "Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 31 Issue: 2, pp.184-206, <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>
- Stefan Tangen, (2005) "Demystifying productivity and performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54 Issue: 1, pp.34-46,
- Steyn, R., & Vawda, N. (2014). Job characteristics: their relationship to job satisfaction, stress and depression. *Journal of Psychology in Africa (south of the Sahara, the Caribbean, and Afro-Latin America)*, 24(3), 281–284.
- Su-Chao Chang, Ming-Shing Lee, (2007) "A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *The Learning Organization*, Vol. 14 Issue: 2, pp.155-185,
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017) "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358,
- Sylvie Laforet, (2016) "Effects of organisational culture on organisational innovation performance in family firms", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 23 Issue: 2, pp.379-407, <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2015-0020>
- Vijay Edward Pereira, Rita Fontinha, Pawan Budhwar, Bimal Arora, (2018) "Human resource management and performance at the Indian Railways", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 Issue: 1, pp.47-61,
- Wantao Yu, Ramakrishnan Ramanathan, Xingyu Wang, Jiehui Yang, (2018) "Operations capability, productivity and business performance: The moderating effect of environmental dynamism", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 118 Issue: 1, pp.126-143, <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2017-0064>