

الكفايات الإدارية وأثرها على الشعور بالأمن النفسي لدى المديرين العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

د . عيبر جبار داود

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الكفايات الإدارية على الشعور من خلال عينة من المدراء في دواوين الأوقاف في بغداد، ولهذا الغرض فإن الباحثة استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد اعتمدت الباحثة عينة عشوائية قوامها (284) مفردة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمت معالجة البيانات بواسطة حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ للثبات.

وقد تضمنت الدراسة فرضيات رئيسية لتحديد أثر الكفايات الإدارية على الرضا الوظيفي من خلال فرضيات فرعية تحدد العلاقة بين (الكفايات الذاتية والإنسانية، كفايات الاتصال، كفايات صنع القرار، كفايات إدارة الموارد المالية والمادية، كفايات إدارة الوقت والاجتماعات، كفايات التعاون مع المجتمع المحلي، والكفايات التكنولوجية) وبين الرضا الوظيفي من جهة أخرى، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي وان الكفايات الإدارية تؤثر في الشعور بالأمن النفسي بنسبة (54.5%).

وخلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها؛ الحرص على توفير شروط الأمن والسلامة في المؤسسة وجميع فروعها بما يضمن أمن وسلامة العاملين لتعزيز الشعور بالأمن النفسي، والعمل على كسب ود واهتمام ابناء المجتمع المحلي بأنشطتهم المستمرة لضمان الشعور بالأمن النفسي للعاملين بالمؤسسة، والعمل على تحديد المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي والتعامل معها بحدية والتنسيق مع المؤسسات الأخرى من أجل وضع الحلول التي تحد من وقوع هذه المشكلات وتقليل الإجراءات الروتينية بالمؤسسة والاعتماد على إجراءات تعتمد التكنولوجيا الحديثة.

المقدمة :

سعت دول العالم مع التحولات العالمية التي يشهدها القرن الواحد والعشرين إلى استشراف جاد لمستقبل هذا القرن، ومواكبة ما يسمى " بصناعة المدراء"، حيث تنبئ الإرهاسات الملموسة على المستوى العالمي بأن " صناعة المدراء" أو القيادات الإدارية هي سمة العصر الحالي، وهي الشغل الشاغل لرواد المؤسسات التي تسعى إلى حجز مكانتها في صفوف المستقبل. وكثيراً ما يكون إخفاق المنظمات راجعاً لافتقار قيادة ذات كفاءة عالية؛ لأن نمط السلوك القيادي يؤثر تأثيراً جوهرياً على أداء الأفراد ورضاهم. (1)

وقد شغل كثير من الباحثين في علم النفس الاجتماعي وعلوم الإدارة بدراسة ظاهرة الكفايات الإدارية، سواء من حيث الأساليب القيادية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات أو من حيث وضع نظريات أو مداخل لتفسير ظاهرة الكفايات الإدارية والوصول إلى النموذج الفعال لها نظراً للأهمية التي تقوم عليها الكفايات الإدارية والتي تفرض على شاغلها مسؤولية عظيمة، لإنجاح أهداف المؤسسة وأهداف العاملين فيها، من خلال قدرة القائد الإداري على إثارة اهتمام مرؤوسيه ودفعهم إلى الحرص على تحقيق الأداء الجيد بكامل رغبتهم.

ولئن كانت الشخصية الإنسانية متعددة باختلاف البيئة والثقافة، فمن الطبيعي أن تتنوع حاجات الأفراد العاملين ورغباتهم، ومن ثم، "تقع على عاتق القيادات الإدارية مهمة توحيد اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات وتنمية الولاء نحوها، وهنا تظهر مهارة الكفايات الإدارية في اختيار النمط المناسب لإنجاح العملية الإدارية" (2)

هذا وبرغم اختلاف الباحثين حول تحديد العناصر التفصيلية للإدارة إلا أنه يمكن إجمالها في عنصرين؛ العنصر التنظيمي والعنصر البشري. فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفاعلية وأكثر ملائمة للظروف البيئية المتغيرة والمتطورة. أما العنصر البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق عوامل مستمرة منها التدريب المستمر للمدراء والإداريين، وإكسابهم المهارات المناسبة لطبيعة عملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس وتحفيزهم وزيادة ولائهم للعمل. بالإضافة إلى تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم من خلال المؤسسة والتي من شأنها أن تعزز من أواصر الألفة والانتماء عند العاملين نحو مؤسساتهم، وهو ما ينسجم ويتوافق مع الهدف الأساسي الذي من أجله وجدت الإدارة.

أولاً- مشكلة الدراسة:

يبقى بلوغ النجاح مطمح كل منظمة ولا يتم ذلك الا بنجاح الكفايات الإدارية والتي تثمر بتحقيق الشعور بالأمن النفسي الذي تحدده مجموعة من الأسباب تحمل في مجملها مجموعة من الأبعاد الأساسية كالشعور بالانتماء للجماعة والشعور بالسلامة، التي تعد الركيزة الأساسية في المنظمة التي تعمل على رفع أداء وكفاءة الفرد. والشعور بالأمن النفسي أمر بالغ الأهمية، لأنه مفتاح النجاح في عالم الأعمال في أي منظمة في الوقت الحالي.

إن الحاجة إلى الأمن النفسي مستمرة وخاصة في الحياة العصرية التي نعيشه اليوم نظراً لاستمرار أحداث الحياة السريعة والمتغيرة، وضغوطها النفسية المتتالية، التي قد يفقد فيها الأمن والطمأنينة وتتعدد فيها مصادر التهديد، فعلى الرغم من التقدم المادي والاكتشافات العلمية والثورة المعلوماتية وتوفر العديد من سبل الرفاهية، إلا أنها لم تمكننا من توفير الحياة الآمنة الهادئة.

وفي ضوء ما سبق؛ تتبلور مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الآتي:
ما أثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء في دواوين الأوقاف في بغداد؟

ثانياً: أهمية الدراسة :

1. موضوع الكفايات الإدارية يثير اهتمام مختلف فئات المجتمع لما تشيده مختلف المؤسسات من فشل وركود، ونظراً للإخفاقات المتكررة داخل المؤسسات من تكرار سماعنا لتغيير القيادات والمسؤولين من أجل الإصلاح والنهوض بهذه المؤسسات.

2. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال محاولتنا الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي ومستوى الشعور بالأمن النفسي في المؤسسات.

3. إثراء المعلومات وزيادة المعارف في مجال نجاح الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي اللذان يعتبران من أهم مواضيع التنمية الإدارية في بيئة العمل، ولفت انتباه الباحثين والمسؤولين في مجال إدارة المنظمات لأهمية هذا من الدراسة.

ثالثاً أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

1. التعريف بمفاهيم متغيرات الدراسة (نجاح الكفايات الإدارية والأمن النفسي).

2. معرفة العلاقة بين النجاح في الكفايات الإدارية والأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

3. تحديد اثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي.

رابعاً- فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في الفرضية الرئيسية الآتية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

الفرضية الفرعية الأولى : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الذاتية والانسانية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات الاتصال على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات صنع القرار على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات إدارة الموارد المالية والمادية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف.

الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات التعاون مع المجتمع المحلي على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف .

الفرضية الفرعية السابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات التكنولوجية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

خامساً — منهج الدراسة :

من أجل القيام بالدراسة وفق الأسس العلمية والتي من شأنها إظهار الحقائق التي تفسر العلاقة بين متغيرات الدراسة فقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف الظاهرة محلّ الدراسة وهي الكفايات الإدارية وصولاً إلى الشعور بالأمن النفسي .

أما الجانب التحليلي فسيتم من خلال تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية أي العلاقة بين الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي، حيث سيتم المسح الإحصائي التحليلي للبيانات والمعلومات والجدول والأرقام المتحصل عليها من الدراسة الميدانية عن طريق الاستبيان وهو الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، وإخراجها على هيئة أشكال وداول ورسومات بيانية للوصول إلى أدق النتائج والتوصيات التي تخدم الدراسة .
وأيضاً الاعتماد في الجانب النظري على المعلومات والبيانات من المصادر والمراجع العلمية المتمثلة في الكتب والمجلات والرسائل العلمية والدراسات السابقة وبعض المواقع على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

سادساً — حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: دراسة اثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي.
الحدود البشرية: المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.
الحدود الزمانية: العام الجامعي 2020- 2021.
الحدود المكانية : دواوين الأوقاف في بغداد (ديوان الوقف السني).

سابعاً — مصطلحات الدراسة:

الكفايات الإدارية

التعريف الاصطلاحي : عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك، وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على إنجاز عمل معين، لذلك فالقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الإذعان، أو قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامر. (3)

التعريف الإجرائي: هي عملية يقوم بها شخص يتمتع بصفات خاصة تؤهله الكفايات الإدارية من أجل تحريك الفاعلين نحو هدف محدد مسبقاً.

الأمن النفسي :

التعريف الاصطلاحي: بأنه هو " شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة والراحة النفسية داخلياً وخارجياً وذلك من خلال رضاه عن نفسه وتقبلها والقناعة بما كتبه الله وقدرته على اشباع حاجاته لفسولوجية والنفسية والاجتماعية بنفسه، وقدرت الفرد على التكيف والتوافق مع الحياة التي يعيشها وقدرته على حل مشكلاته، وعدم شعوره بالآلام والأحزان." (4)

التعريف الإجرائي: شعور العامل بالرضا والسلام والسعادة والطمأنينة والراحة النفسية، والاستقرار والتوازن والتوافق النفسي الاجتماعي مع نفسه وفي محيط أسرته وداخل بيئة العمل

ثامناً — متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل : ويتمثل بالكفايات الإدارية

المتغير التابع : ويتمثل بالشعور بالأمن النفسي.

مفهوم الكفايات: يعد توافر الكفايات الإدارية من المتطلبات الأساسية لإتمام عمل المدير ونجاحه في تحقيق أهدافه ، كما أصبحت من الشروط اللازمة التي تعينه في مهمته، ونظراً لأن المدير يتعامل مع مواقف تتسم بالتعقيد والتشابك وتعدد العوامل والمتغيرات ذات التأثير، لذا فقد أصبح من الضروري أن يتوافر لقادة المؤسسات مجموعة من الكفايات تؤهلهم للقيام بأدوارهم، فلا معنى لتطوير المؤسسات دون إحداث تغييرات حقيقية في اتجاهات وقيم ومعارف قادة التغيير، ولكي يمارس المدير وظائفه، ويصل إلى أهدافه يجب عليه استخدام مجموعة من الكفايات. ويمكن للكفاية أن تكون مدخلاً يمكن استخدامه لتطوير أداء المديرين، وتمكنهم من أداء مسؤولياتهم ومهامهم. وبالتالي التأثير في أداء العاملين معهم.

هناك آراء كثيرة ومتنوعة حول مصطلح الكفاية ، ويرجع هذا التنوع إلى الأسباب

الآتية :

- تعدد الباحثين الذين تناولوه كل حسب عرض بحثه وأهداف دراسته.
 - حداثة هذا المصطلح وتداخله مع مصطلحات أخرى كالكفاءة والفاعلية وغيرها.
- ولكي يتم تحديد مفهوم الكفاية الإدارية، كان لابد من التعرض أولاً بشيء من التحليل لكل من المعنى اللغوي والاصطلاحي للكفاية حتى يتم التوصل إلى مفهوم إجرائي للكفاية تتبناه هذه الدراسة.

مفهوم الكفاية الإدارية : اهتمت الدول المتقدمة بتدعيم الكفايات الإدارية للقادة " مديري المؤسسات " وتنميتها؛ ليكونوا قادرين على مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات، وعلى ممارسة العمل القيادي بما تتطلبه الوظيفة من مهام ومسؤوليات، وبما يساعدهم على التقدم في مسارهم الوظيفي والمهني. وإن المستقبل يحمل في طياته متطلبات جديدة من هذه القيادات، وهو ما يفسر تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالكفايات الإدارية للقيادات(5)

وتتزايد الحاجة إلى إيجاد نظام إداري معتمد على القيادات أكثر من اعتماده على المديرين، فحين لا يعرف القائد دوره في التنمية المجتمعية، فإنه يؤديه بصفته مديراً وليس قائداً، بمعنى أن كل قائد مدير، ولكن ليس بالضرورة أن يكون كل مدير قائداً، لأن القائد يبتكر والمدير ينفذ. والقائد ينطلق في عمله من رؤية منفتحة بعيدة المدى، في الوقت الذي يظل فيه المدير مقولباً حول الوصف الوظيفي والمهام الرسمية التي تمنح له من الرؤساء. والمدير يقنع بالحد الأدنى أو المقبول من الإنجاز وغايته رضا المسؤولين عنه بغض النظر عن جودة العمل، بينما يبحث القائد عن الحد الأعلى من الأداء والإنجاز.

لذا؛ فإن الاهتمام بالقيادة لم يأت اعتباراً؛ فهي سرّ النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف، شريطة أن تتوفر في القائد مجموعة سمات، ومنها: النزاهة، والعمل بروح تقدير قيمة الفرد والثقة فيه، وامتلاكه مؤهلات ثقافية وعقلية لازمة، ومن الأهمية بمكان أن يكون لديه ولاء لمهنته، ونزوع لنمو مهني متواصل مستجيب للتجديد والتطوير، فالقائد الناجح هو الذي يتجاوز الدور التقليدي للمدير ويمدّ مؤسسته بعوامل القوة والحيوية والتقدم، ويطور أهدافها باستمرار، ويبثّ فيها عوامل الخلق والإبداع والتجديد، بما يضمن تطورها من خلال مواكبة التجديدات بمختلف جوانبها، وبما يحقق الترابط بينها وبين مجتمعها المحيط الذي تعمل فيه، في سبيل ديمومتها ونجاحها (6)

وقد صنّف العجمي (2008)؛ الكفايات الواجب توافرها لدى القائد باعتبارها كفايات إدارية قيادية، وكفايات إنسانية واجتماعية، معتبراً الكفايات أسلحة المدير في الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة، إذ قسم هذه الكفايات وفق النحو الآتي:-

أ. **كفايات إدارية وقيادية؛ وتشمل:** كفاية تحليل المشكلات وصياغة القرارات الجديدة، وكفاية إدارة الوقت، وكفاية إدارة الاجتماعات، وكفاية إدارة المعلومات، وكفاية صياغة التقارير الإدارية، وكفاية التعامل مع المتغيرات، وكفاية القيادة الاستراتيجية للمؤسسة.

ب. **كفايات إنسانية واجتماعية؛ وتشمل:** كفاية تنمية المساعدين وتوجيههم، وكفاية المساندة، وتحفيز العاملين، وتشجيعهم، وكفاية الاتصال، وكفاية تفويض السلطة، وكفاية الإقناع والمفاوضة، وكفاية الاستماع، وكفاية بناء فرق العمل المتعاونة، وكفاية تفعيل المساعدين، وكفاية إقامة علاقات عامة ناجحة.

وفي ضوء ذلك يمكن للباحثة تحديد مفهوم الكفاية المهنية إجرائياً بما يتناسب مع أهداف البحث بأنها " المقدرة الأدائية الناتجة عن جملة من السلوكيات المنبثقة عن

المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء مهمة ما، وذلك لتحقيق النتائج المرغوبة بدرجة عالية وميسورة".

مفهوم الأمن النفسي :

تختلف وجهات النظر لمفهوم الأمن النفسي باختلاف المدارس المختلفة في علم النفس، بل وأحياناً وجد الخلاف حتى بين أتباع المدرسة الواحدة، وفيما يلي عرض موجز لبعض منها:-

يعتبر (ماسلو Maslow) واحداً من أصحاب المدرسة الإنسانية في علم النفس، ويعد من أكثر الباحثين النفسيين اهتماماً بالأمن النفسي وإشباع الحاجات، وتكاد لا تخلو دراسة تهتم بالحاجات النفسية "ومنها الحاجة إلى الأمن" من إشارة إلى إسهاماته ودراساته الميدانية في هذا المجال، وقد وضع (ماسلو) الحاجة إلى الأمن في المرتبة الثانية في هرمه الشهير للحاجات، وهي تلي الحاجات الفسيولوجية الأساسية وقد أشار إلى الأمن النفسي بأنه "شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، له مكانة بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة، غير محبطة، ويشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق".

ويعد الأمن النفسي من المفاهيم الرئيسية في علم النفس، وتوصل إلى تحديده (ماسلو Maslow) عن طريق البحوث العيادية، وهو من الحاجات الأساسية التي يعد إشباعها مطلباً رئيساً لتوافق الفرد، في حين عدم إشباعها يشكل مصدراً لقلقه وسوء توافقه.

ويرى (ماسلو) أن الطمأنينة الانفعالية أو الأمن النفسي يعني شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، له مكانة بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق. (7)

ويقال للأمن النفسي أيضاً الأمن الانفعالي، والأمن الشخصي، والأمن الخاص، والسلم الشخصي، وهناك ترابط بين الأمن النفسي والأمن الاجتماعي والصحة النفسية. (8)

أبعاد الأمن النفسي :

يتضمن الأمن النفسي الثقة والهدوء والطمأنينة نتيجة للشعور بعدم الخوف من أي خطر يهدده، ويكون الإنسان آمناً حين تتوافر له الطمأنينة على حاجاته الفسيولوجية، وإلى العدل والحرية والمساواة والكرامة، وبغير هذا الأمن يظل الإنسان قلقاً، خائفاً، لا يستقر على أرض، ولا يطمئن إلى حياة. (9)

أبعاد الأمن متعددة يمكن تقسيمها إلى أبعاد أساسية وأخرى فرعية كما وضعها (ماسلو) كالآتي: (10)

الأبعاد الأساسية للأمن النفسي :

- الشعور بالتقبل والحب وعلاقات الدفء والمودة مع الآخرين، ومن مظاهر ذلك الاستقرار والزواج وهو أمن ومودة، ولرحمة وألفة وإشباع حاجات والديه ورعاية الأولاد وتربيتهم.
- الشعور بالانتماء إلى الجماعة والمكانة فيها وتحقيق الذات والعمل الذي يدر دخلاً يكفي لحياة كريمة في الحاضر والمستقبل.
- الشعور بالسلامة والسلام، وغياب مهددات الأمن كالخطر والعدوان والجوع والخوف.

الدراسة الميدانية:

سيتم تقديم عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية بهدف التعرف على علاقة الكفايات الإدارية بالشعور بالأمن النفسي، كما ويشمل هذا الفصل أداة جمع البيانات وطرق إعدادها والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها ومجتمع وعينة الدراسة.

أداة الدراسة :

استخدمت الباحثة الاستبيان لغرض تحقيق أهداف الدراسة فقامت بتصميم استمارة الاستبيان، واشتملت على البيانات الشخصية عن المبحوثين والمتمثلة بالجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، والمسمى الوظيفي . كما أشتمل الاستبيان على متغيرين كالآتي:

أولاً - المتغير المستقل (الكفايات الإدارية)، ويشمل (7) محاور، مكونة من (100) فقرة.

ثانياً - المتغير التابع ، ويتمثل بالشعور بالأمن النفسي، وتكون المحور من (16) فقرة.

وتكون الاستبيان من (96) فقرة، ما عدا البيانات الشخصية.

وقد استخدمت الباحثة الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (غير موافق تماماً) ودرجتان للإجابة (غير موافق) وثلاث درجات للإجابة (موافق إلى حد ما) وأربع

درجات للإجابة (موافق) وخمس درجات للإجابة (موافق تماماً)، وقد تم استخدام متوسط القياس (3) وهو متوسط القيم (1، 2، 3، 4، 5) للإجابات الخمسة، كنقطة مقارنة لتحديد مستوى إجمالي كل محور من محاور الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لقد تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها؛ لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية⁽¹⁾ وذلك للتحقق من فرضياتها بمستوى معنوية (0.05)، ولأجل ذلك نحتاج لبعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس، مقاييس النزعة المركزية المتمثلة بالمتوسط الحسابي ومقاييس التشتت المتمثلة بالانحراف المعياري، كما تم استخدام اختبار (One Sample T-Test) لتحديد معنوية الفرق بين متوسط الاستجابة الفعلي ومتوسط القياس بالمقياس الخماسي (3)، ومعامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط لإيجاد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجماليه وتباين الانحدار لتحديد اثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. **صدق فقرات الاستبانة**، وتم ذلك من خلال الآتي:

أولاً - صدق المحكمين : حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لكل محور من محاور الدراسة

جدول (1) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	الكفايات الذاتية والإنسانية	20	**0.766	0.000
2	كفايات الاتصال	10	**0.764	0.000
3	كفايات صنع القرار	10	**0.774	0.000
4	كفايات إدارة الموارد المالية والمادية	10	**0.702	0.000

5	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	10	**0.745	0.000
6	كفايات التعاون مع المجتمع المحلي	10	**0.728	0.000
7	الكفايات التكنولوجية	10	**0.698	0.000
9	الشعور بالأمن النفسي	16	**0.8	0.000

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)

لقد بينت النتائج في الجدول (1) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان وتثبت صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

النتائج:

وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون منخفضة (Uma Sekaran, 2003, P311)، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البالغ عددها (284) استمارة، وقد تراوحت قيم معال ألفا ما بين (0.861) إلى (0.95)، وبلغ معامل الثبات لإجمالي الاستبيان (0.978)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

الجدول (2) معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	إجمالي الاستبيان	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	الكفايات الذاتية والإنسانية	20	0.907
2	كفايات الاتصال	10	0.861
3	كفايات صنع القرار	10	0.87
4	كفايات إدارة الموارد المالية والمادية	10	0.926
5	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	10	0.912
6	كفايات التعاون مع المجتمع المحلي	10	0.926
7	الكفايات التكنولوجية	10	0.95
9	الشعور بالأمن النفسي	16	0.919
	إجمالي الاستبيان	96	0.978

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء العامين ومعاونيهم والخبراء ومدراء الأقسام ورؤساء الشعب بالوقف السنوي، والبالغ عددهم (972) فرداً، وقد اعتمدت الباحثة عينة عشوائية وتم حسابها من معادلة كريسي الرياضية التالية (Robert V. Krejcie, P607):

$$n = \frac{X^2 N P(1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)}$$
$$\frac{3.841 * 972 * 0.5(1-0.5)}{0.05^2 (972-1) + 3.841 * 0.5(1-0.5)} \cong 276$$

حيث إن n يمثل حجم العينة، X^2 قيمة كاسي الجدولية لمستوى المعنوية، N حجم مجتمع الدراسة الكامل، P ترمز إلى تقدير نسبة أفراد المجتمع الذين يملكون الخاصية المدروسة، d الدقة المطلوبة للنسبة.

أي أن حجم العينة المطلوب لا يقل عن (276) مفردة، وقامت الباحثة بنشر الاستبانة الكترونياً لمدة (20) يوماً وجمعت (284) استمارة صالحة للتحليل.
الوصف الإحصائي لمحاوَر الدراسة وفق إجابات المبحوثين:

ولتحديد درجة الاتفاق على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى إجمالي كل محور من محاور الاستبيان، تم استخدام اختبار (One Sample T-Test)، فتكون الدرجة مرتفعة (أفراد العينة متفقين على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وتكون الدرجة منخفضة (أفراد العينة غير متفقين على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أقل من قيمة متوسط القياس (3) وتكون الدرجة متوسطة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 بغض النظر عن قيمة متوسط الاستجابة.

أولاً - المتغير المستقل (الكفايات الإدارية)

أ. الكفايات الذاتية والإنسانية

جدول (3) التحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمحور الكفايات الذاتية والإنسانية

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تسعى لخلق روح الإبداع لدى العاملين بالمؤسسة	3.81	0.703	0.000	مرتفعة
2	لديك القدرة والقابلية في التأثير على الآخرين	3.67	0.754	0.000	مرتفعة
3	تستمع لما يقوله الآخرين بجدية	3.74	0.807	0.000	مرتفعة
4	تعمل على غرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية عند العاملين بالمؤسسة	3.91	0.672	0.000	مرتفعة
5	لديك القابلية على تحمل ضغوط العمل بالمؤسسة	3.76	0.856	0.000	مرتفعة
6	تتعامل مع جميع العاملين بالمؤسسة بعدالة	3.91	0.810	0.000	مرتفعة
7	تتحلى بالصبر عند حدوث المواقف المحرجة بالمؤسسة	3.74	0.796	0.000	مرتفعة
8	تراعي الفروق الفردية عند تعاملك مع العاملين بالمؤسسة	3.77	0.781	0.000	مرتفعة
9	تتمتع بالثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين بالمؤسسة	4.05	0.714	0.000	مرتفعة
10	علاقاتك طيبة وهادفة مع جميع العاملين بالمؤسسة	4.10	0.731	0.000	مرتفعة
11	تعمل على تنمية مهارات أساليب الإدارة الحديثة عند العاملين بالمؤسسة	3.69	0.800	0.000	مرتفعة
12	تحرص على تقليل الإجراءات الروتينية بالمؤسسة	3.77	0.862	0.000	مرتفعة
13	لا تمنع في تفويض بعض من صلاحياتك للمعاونين والعاملين ذوي الخبرة	3.63	0.875	0.000	مرتفعة
14	لديك القدرة على تحمل المسؤولية في العمل	4.02	0.742	0.000	مرتفعة
15	تملك القدرة على مواجهة الظروف الطارئة التي تحدث أثناء العمل	3.94	0.817	0.000	مرتفعة
16	تحرص على ممارسة السلوك الديمقراطي أثناء العمل	3.87	0.701	0.000	مرتفعة
17	تعمل على إثارة الدافعية عند العاملين بالمؤسسة	3.77	0.811	0.000	مرتفعة

18	تحرص على الإفصاح عن التغييرات التي سيتم تنفيذها بالمؤسسة	3.43	0.861	0.000	مرتفعة
19	تحرص كثيراً على تطبيق اللوائح والقوانين والأنظمة	3.81	0.882	0.000	مرتفعة
20	تشجع العاملين بالمؤسسة على مناقشة القضايا التي تخص المؤسسة بموضوعية	3.83	0.751	0.000	مرتفعة
	إجمالي الكفايات الذاتية والإنسانية	3.81	0.48	0.000	مرتفع

من الجدول رقم (3) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور الكفايات الذاتية والإنسانية، تراوحت ما بين (3.43) إلى (4.1)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها أقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور الكفايات الذاتية والنفسية، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.81) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى الكفايات الذاتية والإنسانية كان مرتفعاً.

ب. كفايات الاتصال

جدول (4) والتحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمحور كفايات الاتصال

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تحرص على تطوير وتحديث نظام الاتصال بالمؤسسة	3.76	0.881	0.000	مرتفعة
2	تعميماتكم الإدارية تصل إلى جميع العاملين (عبر قنوات الاتصال) بسرعة	3.34	0.885	0.000	مرتفعة
3	توفر وسائل الاتصال المستخدمة بالمؤسسة الوقت والجهد المبذول من قبل العاملين بالمؤسسة	3.49	0.808	0.000	مرتفعة
4	تحرص على إقامة الدورات التدريبية من أجل تدريب العاملين على وسائل الاتصال الحديثة	3.75	0.749	0.000	مرتفعة
5	تهتم بتحديد الاحتياجات من تقنيات الاتصال الحديثة	3.79	0.768	0.000	مرتفعة
6	نتق كثيراً بقدرة المرؤوسين على استخدام تقنيات الاتصال الحديثة	3.29	0.925	0.000	مرتفعة
7	تعمل على توفير الامكانيات الفنية اللازمة لاستخدام تقنيات الاتصال	3.65	0.811	0.000	مرتفعة
8	تهتم بتوفير البرامج التدريبية اللازمة لتنمية مهارات العاملين على استخدام تقنيات الاتصال	3.68	0.806	0.000	مرتفعة
9	تحرص على إجراء الصيانة الدورية لوسائل الاتصال بالمؤسسة	3.69	0.795	0.000	مرتفعة

مرتفعة	0.000	0.686	3.79	تهتم بالدعم الفني للاتصال في جميع إدارات فروع المؤسسة	10
مرتفع	0.000	0.543	3.62	إجمالي كفايات الاتصال	

من الجدول رقم (4) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور كفايات الاتصال، تراوحت ما بين (3.29) إلى (3.79)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها أقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور كفايات الاتصال، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.62) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى كفايات الاتصال كان مرتفعاً.

ج. كفايات صنع القرار

جدول (5) التحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمحور كفايات صنع القرار

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	يتم اتخاذ القرارات وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها	3.54	0.838	0.000	مرتفعة
2	ساهمت القرارات التي تم اتخاذها في تحسين فاعلية المؤسسة	3.45	0.870	0.000	مرتفعة
3	تتابع باستمرار وبدقة القرارات التي تم اتخاذها	3.71	0.784	0.000	مرتفعة
4	تتخذ القرارات بتأني بعد دراسة معمقة للموقف	3.28	0.713	0.000	مرتفعة
5	تؤمن بإشراك العاملين وخاصة ذوي الخبرة في صنع القرارات	4.02	0.804	0.000	مرتفعة
6	تضع البدائل المناسبة للقرارات موضع التنفيذ	3.92	0.731	0.000	مرتفعة
7	يشعر العاملون بالمؤسسة بسلامة القرارات الصادرة من المديرين	3.24	0.828	0.000	مرتفعة
8	تتقبل الانتقاد في عملية صنع القرار	3.52	0.813	0.000	مرتفعة
9	تأخذ بنظر الاعتبار السياسات الاقتصادية التي تتبعها الدولة عند اتخاذ القرارات بالمؤسسة	3.60	0.667	0.000	مرتفعة
10	تحرص عند اتخاذ القرارات على الابتعاد عن الضغوط الداخلية والخارجية	3.67	0.855	0.000	مرتفعة
إجمالي كفايات صنع القرار					مرتفعة

من الجدول رقم (5) تبين إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور كفايات الاتصال، تراوحت ما بين (3.24) إلى (4.02)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها

اقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور كفايات صنع القرار، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.65) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي اقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى كفايات صنع القرار كان مرتفعاً.

د. كفايات إدارة الموارد المالية والمادية

جدول (6) التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لمحور كفايات إدارة الموارد المالية والمادية

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تتبع الأساليب العلمية في حل المشكلات أثناء العمل بالمؤسسة	3.72	0.711	0.000	مرتفعة
2	تعمل على توزيع الميزانية المالية حسب الأولويات	3.80	0.774	0.000	مرتفعة
3	تحرص على تلبية احتياجات المؤسسة حسب الأولويات	3.75	0.788	0.000	مرتفعة
4	تهتم باستثمار إمكانيات البيئة المحلية من أجل دعم المؤسسة	3.65	0.847	0.000	مرتفعة
5	توظف التغذية الراجعة لتحسين وتطوير عملية التخطيط المستقبلي	3.61	0.912	0.000	مرتفعة
6	تحرص كثيراً من أجل الحفاظ على موارد المؤسسة	3.87	0.801	0.000	مرتفعة
7	تحرص على توظيف الموارد المالية والمادية لتحقيق أهداف المؤسسة	3.86	0.750	0.000	مرتفعة
8	تعمل على توفير المعلومات والبيانات الدقيقة عن المؤسسة	3.89	0.719	0.000	مرتفعة
9	تعمل على توزيع الموارد المالية على الأنشطة والفعاليات بالمؤسسة	3.76	0.789	0.000	مرتفعة
10	تحرص على توزيع الموارد المالية على فروع المؤسسة بشكل متوازن	3.76	0.761	0.000	مرتفعة
	إجمالي كفايات إدارة الموارد المالية والمادية	3.77	0.61	0.000	مرتفع

أظهرت البيانات في الجدول رقم (6) إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور كفايات إدارة الموارد المالية والمادية، تراوحت ما بين (3.61) إلى (3.89)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها اقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور كفايات إدارة الموارد المالية والمادية، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.77) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن

قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى كفايات إدارة الموارد المالية والمادية كان مرتفعاً.

هـ. كفايات إدارة الوقت والاجتماعات

جدول (7) التحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمحور كفايات إدارة الوقت والاجتماعات

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تحرص على انجاز الأعمال والمهام في وقتها وبدون تأخير	3.96	0.860	0.000	مرتفعة
2	تلتزم بوقت الدوام الرسمي بدقة	3.70	0.856	0.000	مرتفعة
3	لديك القابلية على التخلص من مضيعات الوقت بطرق ذكية	3.67	0.755	0.000	مرتفعة
4	تحرص على توضيح أهمية اللقاءات بالعاملين بصورة مستمرة	3.73	0.825	0.000	مرتفعة
5	تحرص على إعداد جداول أعمال تتضمن الموضوعات التي سيتم تناولها بالاجتماعات	3.80	0.827	0.000	مرتفعة
6	تتمكن من إدارة الوقت بكفاءة عالية	3.70	0.759	0.000	مرتفعة
7	تلتزم دائماً بالأوقات المحددة للاجتماعات	3.83	0.840	0.000	مرتفعة
8	تتقن مهارات الاتصال الفعال أثناء إدارتهم للاجتماعات	3.75	0.649	0.000	مرتفعة
9	تحرص على ترشيد الوقت دائماً	3.68	0.827	0.000	مرتفعة
10	تعمل على اختيار الوقت المناسب للاتصال بالعاملين بالمؤسسة	3.76	0.729	0.000	مرتفعة
	إجمالي كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	3.76	0.593	0.000	مرتفع

أوضحت البيانات في الجدول رقم (7) إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور كفايات إدارة الوقت والاجتماعات، تراوحت ما بين (3.67) إلى (3.96)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها أقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور كفايات إدارة الوقت والاجتماعات، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.76) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى كفايات إدارة الوقت والاجتماعات كان مرتفعاً.

و. كفايات التعاون مع المجتمع المحلي

جدول (8) التحليل الوصفي واختبار (T-Test) لمحور كفايات التعاون مع المجتمع المحلي

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تحرص على كسب ود واهتمام أبناء المجتمع المحلي بأنشطتهم المستمرة	3.66	0.788	0.000	مرتفعة
2	تعمل على بناء علاقات ودية مع قادة المجتمع المحلي	3.67	0.883	0.000	مرتفعة
3	تحرص على توضيح أهداف المؤسسة للمجتمع المحلي	3.60	0.845	0.000	مرتفعة
4	تقوم بتشجيع العاملين بالمؤسسة على العمل التطوعي لخدمة المجتمع المحلي	3.61	0.844	0.000	مرتفعة
5	تعمل على استثمار طاقات وإمكانات البيئة المحلية في دعم المؤسسة	3.62	0.821	0.000	مرتفعة
6	تتعاون مع المؤسسات الأخرى للارتقاء بالخدمة المقدمة للبيئة المحلية	3.75	0.873	0.000	مرتفعة
7	تحرص على رفع مستوى الوعي الديني عند المجتمع المحلي	3.59	0.804	0.000	مرتفعة
8	تساهم مساهمة فاعلة في تحديد المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي والتعامل معها بالتنسيق مع مؤسسات هذا المجتمع	3.51	0.899	0.000	مرتفعة
9	تهتم بالمساهمة في تفادي وقوع المشكلات التي يمكن أن تواجه المجتمع المحلي	3.60	0.845	0.000	مرتفعة
10	تحرص على إحياء المناسبات العامة كيوم الأرض ويوم المرور ويوم الصحة	3.15	1.042	0.013	مرتفعة
	إجمالي كفايات التعاون مع المجتمع المحلي	3.56	0.672	0.000	مرتفع

أظهرت البيانات في الجدول رقم (8) إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور كفايات التعاون مع المجتمع المحلي، تراوحت ما بين (3.15) إلى (3.75)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها أقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور كفايات التعاون مع المجتمع المحلي، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.56) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى كفايات التعاون مع المجتمع المحلي كان مرتفعاً.

ز. الكفايات التكنولوجية

جدول (9) التحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمحور الكفايات التكنولوجية

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	تعمل على إقامة الدورات التدريبية للعاملين بالمؤسسة على استخدام التكنولوجيا الحديثة بالمؤسسة	3.57	0.823	0.000	مرتفعة
2	تحرص على مواكبة التغيرات التكنولوجية من أجل استثمارها بالمؤسسة	3.77	0.789	0.000	مرتفعة
3	توظف التكنولوجيا الحديثة في إدارة المؤسسة	3.74	0.805	0.000	مرتفعة
4	تعمل على حث العاملين على استخدام الأجهزة التقنية الحديثة بدل الوسائل التقليدية	3.73	0.833	0.000	مرتفعة
5	تستخدم التكنولوجيا الحديثة بالمؤسسة ساهم في تحقيق أهدافها	3.69	0.759	0.000	مرتفعة
6	تحرص على تشجيع استخدام المكتبة الإلكترونية	3.73	0.710	0.000	مرتفعة
7	تشجع العاملين بالمؤسسة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في أعمالهم	3.83	0.778	0.000	مرتفعة
8	توظف تكنولوجيا المعلومات لتوفير الوقت والحد من ضياعه	3.90	0.748	0.000	مرتفعة
9	تستخدم التكنولوجيا الحديثة بالمؤسسة ساهم في التواصل والتعاون مع المؤسسات الأخرى	3.88	0.745	0.000	مرتفعة
10	استخدامك للتكنولوجيا الحديثة بالمؤسسة ساهم في التوسع في تقديم الخدمات الإلكترونية	3.71	0.756	0.013	مرتفعة
	إجمالي الكفايات التكنولوجية	3.75	0.644	0.000	مرتفع

أوضحت البيانات في الجدول رقم (9) إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور الكفايات التكنولوجية، تراوحت ما بين (3.57) إلى (3.9)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية للاختبار جميعها أقل من (0.05)، لذا فإن درجة الاتفاق كانت مرتفعة على جميع فقرات محور الكفايات التكنولوجية، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.75) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى الكفايات التكنولوجية كان مرتفعاً.

إجمالي الكفايات الإدارية

الكفايات الإدارية وأثرها على الشعور بالأمن النفسي لدى المديرين العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد
جدول رقم (10) نتائج التحليل الوصفي واختبار (One Sample T-Test) لإجمالي متغير الكفايات الإدارية

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	مستوى الكفايات الإدارية
الكفايات الإدارية	3.72	0.72	0.447	مرتفع

ولتحديد مستوى الكفايات الإدارية (الكفايات الذاتية والإنسانية، كفايات الاتصال، كفايات صنع القرار، كفايات إدارة الموارد المالية والمادية، كفايات إدارة الوقت والاجتماعات، كفايات التعاون مع المجتمع المحلي، الكفايات التكنولوجية)، فإن النتائج في الجدول رقم (10) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المتغير يساوي (3.72)، وهي أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05)، لذا فإن مستوى الكفايات الإدارية كان مرتفعاً.
ثانياً: المتغير التابع (الشعور بالأمن النفسي)

جدول (11) التحليل الوصفي ونتائج اختبار (T-Test) لمتغير الشعور بالأمن النفسي

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	درجة الموافقة
1	وجودك مع زملائك بالعمل يشعرك بالأمن النفسي	3.46	0.871	0.000	مرتفعة
2	يتجاوب معك زملائك بالعمل عند طلب العون منهم	3.53	0.930	0.000	مرتفعة
3	لا تشعر بالقلق تجاه عملك المستقبلي بالمؤسسة	3.11	1.022	0.073	متوسطة
4	يتناسب العمل المكلف به بالعمل في المؤسسة مع تخصصك وميولك وأهدافك	3.25	1.056	0.000	مرتفعة
5	تتمتع بثقة عالية بنفسك عند مواجهة الآخرين	3.86	0.770	0.000	مرتفعة
6	لا تباي باي همس بين زملاء العمل بالمؤسسة	3.65	0.933	0.000	مرتفعة
7	تشعر بالتقدير والاحترام والمودة من قبل العاملين بالمؤسسة	3.88	0.821	0.000	مرتفعة
8	لا يمانع أي من العاملين بالمؤسسة بقبول صداقتك	3.77	0.858	0.000	مرتفعة
9	تلقى أرائك التقدير والاحترام والقبول من زملائك بالعمل	3.27	0.786	0.000	مرتفعة
10	تشعر بأنك محبوب من قبل الآخرين بالعمل	3.71	0.837	0.000	مرتفعة

مرتفعة	0.000	0.873	3.34	تمتلك القدرة على السيطرة على غضبك عندما تتعرض للمضايقة من زملاء العمل أو من المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة	11
مرتفعة	0.000	1.046	3.32	تميل الى مصاحبة الملتزمين دينياً بالعمل	12
مرتفعة	0.000	0.998	3.40	لا يسخر زملائك منك عند وقوع أي خطأ	13
مرتفعة	0.000	0.913	3.70	لا تزعجني كثرة الصداقات بالمؤسسة	14
مرتفعة	0.000	0.912	3.42	تشعر دائماً بأنك سعيد في حياتك العملية	15
مرتفعة	0.000	0.812	3.77	تتقبل برحابة صدر النقد من الآخرين	16
مرتفع	0.000	0.609	3.56	إجمالي الشعور بالأمن النفسي	

أوضحت البيانات في الجدول رقم (11) إن متوسطات الاستجابة لفقرات محور الشعور بالأمن النفسي، تراوحت ما بين (3.11) إلى (3.88)، وكانت درجة الموافقة مرتفعة على (15) فقرة من فقرات محور الشعور بالأمن النفسي، ومتوسطة على فقرة واحدة، وتبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.56) وهو أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، وإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وهذا يشير إلى إن مستوى الشعور بالأمن النفسي كان مرتفعاً.

اختبار الفرضيات :

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، ولتحديد أثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد.

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

الكفايات الإدارية وأثرها على الشعور بالأمن النفسي لدى المديرين العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الذاتية والانسانية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الاوقاف في بغداد.

جدول (12) نتائج أثر الكفايات الذاتية والإنسانية على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	الكفايات الذاتية والإنسانية				
المعامل	0.701	0.000	30.5%	0.305	0.553

قيمة F المحسوبة = 124.017 درجات الحرية (1 ، 282) ، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الذاتية والإنسانية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.553)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بالكفايات الذاتية والإنسانية يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر الكفايات الذاتية والإنسانية على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (124.017) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.305) وهي تشير إلى أن ما نسبته (30.5%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى الكفايات الذاتية والنفسية ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات الاتصال على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الاوقاف في بغداد

جدول (13) نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر كفايات الاتصال على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	كفايات الاتصال				
المعامل	0.56	0.000	25%	0.25	0.5

قيمة F المحسوبة = 93.793 درجات الحرية (1 ، 282) ، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات الاتصال و الشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.5)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بكفايات الاتصال يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر كفايات الاتصال على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (93.793) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.25) وهي تشير إلى أن ما نسبته (25%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى كفايات الاتصال ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات صنع القرار على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.
جدول (14) نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر كفايات صنع القرار على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	كفايات صنع القرار				
المعامل	المعامل	0.000	22.8%	0.228	0.477
1.582	0.54				

قيمة F المحسوبة = 83.285 درجات الحرية (1، 282) ، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات صنع القرار و الشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.477)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بكفايات صنع القرار يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر كفايات صنع القرار على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (83.285) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل

الكفايات الإدارية وأثرها على الشعور بالأمن النفسي لدى المديرين العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

التحديد (0.228) وهي تشير إلى أن ما نسبته (22.8%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى كفايات صنع القرار ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات إدارة الموارد المالية والمادية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

جدول (15) تباين الانحدار لتحديد أثر كفايات إدارة الموارد المالية على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط
الثابت	كفايات إدارة الموارد المالية والمادية				
المعامل	المعامل	0.000	14.5%	0.145	0.381

قيمة F المحسوبة = 47.89 درجات الحرية (1، 282)، قيمة F الجدولية = 3.842

أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات إدارة الموارد المالية والمادية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.381)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بكفايات إدارة الموارد المالية والمادية يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر كفايات إدارة الموارد المالية والمادية على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (47.89) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.145) وهي تشير إلى أن ما نسبته (14.5%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى كفايات إدارة الموارد المالية والمادية ما لم يؤثر مؤثر آخر، وتشير إلى معنوية هذا الأثر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

جدول (16) نتائج أثر كفايات إدارة الوقت والاجتماعات على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	الثابت				
0.681	المعامل	0.000	%44	0.44	0.664

قيمة F المحسوبة = 221.825 درجات الحرية (1 ، 282) ، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (16) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات إدارة الوقت والاجتماعات والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.664)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بكفايات إدارة الوقت والاجتماعات يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر كفايات إدارة الوقت والاجتماعات على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (221.825) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.44) وهي تشير إلى أن ما نسبته (44%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى كفايات إدارة الوقت والاجتماعات ما لم يؤثر مؤثر آخر، وتشير إلى معنوية هذا الأثر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.

الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات التعاون مع المجتمع المحلي على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

جدول (17) تبين الانحدار لتحديد أثر كفايات التعاون مع المجتمع على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
كفايات التعاون مع المجتمع	الثابت				
0.38	المعامل	0.000	%17.6	0.176	0.419

قيمة F المحسوبة = 60.047 درجات الحرية (1 ، 282) ، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (17) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات التعاون مع المجتمع المحلي والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.419)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بكفايات التعاون مع المجتمع المحلي يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر كفايات التعاون مع المجتمع المحلي على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (60.047) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.176) وهي تشير إلى أن ما نسبته (17.6%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى كفايات التعاون مع المجتمع المحلي ما لم يؤثر مؤثر آخر، وتشير إلى معنوية هذا الأثر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة.

الفرضية الفرعية السابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات التكنولوجية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

جدول (18) نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر الكفايات التكنولوجية على الشعور بالأمن النفسي

معاملات الانحدار				قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت		الكفايات التكنولوجية					
0.57	المعامل	1.416	المعامل	0.000	%36.4	0.364	0.603

قيمة F المحسوبة = 161.327 درجات الحرية (1، 282)، قيمة F الجدولية = 3.842 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (18) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التكنولوجية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.603)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بالكفايات التكنولوجية يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر الكفايات التكنولوجية على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (161.327) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.842)، وكانت قيمة

الكفايات الإدارية وأثرها على الشعور بالأمن النفسي لدى المديرين العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد

الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.364) وهي تشير إلى أن ما نسبته (36.4%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى الكفايات التكنولوجية ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية السابعة.

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد.

جدول (19) نتائج تبين الانحدار المتعدد لتحديد أثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي

0.738	معامل الارتباط	
0.545	معامل التحديد (R^2)	
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
%54.5	نسبة الأثر	
0.119	الثابت	معاملات الانحدار
0.269	الكفايات الذاتية والانسانية	
0.122	كفايات الاتصال	
0.03	كفايات صنع القرار	
0.18 -	كفايات الموارد المالية والمادية	
0.341	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	
0.035	كفايات التعاون مع المجتمع المحلي	
0.302	الكفايات التكنولوجية	

قيمة F المحسوبة = 47.231 درجات الحرية (7، 276)، قيمة F الجدولية = 2.0096 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (19) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.738)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاهتمام بالكفايات الإدارية يسهم في رفع مستوى الشعور بالأمن النفسي.

ولتحديد أثر الكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي، فإن قيمة F تساوي (47.231) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.0096)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل

التحديد (0.545) وهي تشير إلى أن ما نسبته (54.5%) من التغيرات في الشعور بالأمن النفسي يعود إلى الكفايات الإدارية ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم قبول الفرضية الرئيسية " توجد علاقة ارتباطية بين الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي لدى المدراء العاملين في دواوين الأوقاف في بغداد".

نتائج الدراسة :

1. أظهرت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الذاتية والإنسانية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.553)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الذاتية والإنسانية على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (30.5%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويعود ذلك إلى تنمية مهارات أساليب الإدارة الحديثة بالمؤسسة وحرص القيادات على ممارسة السلوك الديمقراطي عند تسيير العمل وحرصهم على الإفصاح عن التغيرات التي سيتم تنفيذها بالمؤسسة إضافة إلى حرصهم على تطبيق اللوائح والقوانين والأنظمة.
2. أوضحت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات الاتصال والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.5)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات الاتصال على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (25%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، وهذا ناتج عن توفير الامكانيات الفنية اللازمة لاستخدام تقنيات الاتصال الحديثة وتوفير الدعم الفني لتقنيات الاتصال بجميع فروع المؤسسة.
3. بينت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات صنع القرار والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.477)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات صنع القرار على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (22.8%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويعزى ذلك إلى حرص القيادات على اتخاذ القرارات السليمة بعيداً عن الضغوط الداخلية والخارجية أخذين بنظر الاعتبار السياسات الاقتصادية التي تتبعها الدولة عند اتخاذ القرارات و- أيضاً - إلى تقبلهم للانتقادات فيما يخص صنع القرار.
4. أظهرت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات إدارة الموارد المالية والمادية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.381)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات

إدارة الموارد المالية والمادية على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (14.5%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويعود ذلك إلى حرص القيادات على التوزيع العادل للموارد المالية والمادية بين فروع المؤسسة وبشكل متوازن وحسب احتياجاتها وأنشطتها وفعاليتها إضافة إلى حرصهم الشديد على الحفاظ على موارد المؤسسة.

5. أوضحت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات إدارة الوقت والاجتماعات والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.664)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (44%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، وهذا ناتج عن حرص القيادات على ترشيد الوقت واختيار الأوقات المناسبة للاتصال بالعاملين بالمؤسسة والتزامهم بالأوقات المحددة للاجتماعات.

6. بينت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفايات التعاون مع المجتمع المحلي والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.419)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لكفايات التعاون مع المجتمع المحلي على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (17.6%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، وإن ذلك عائد إلى المساهمة الفاعلة في تحديد المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي ووضع الحلول الناجعة لها لضمان تفادي الوقوع بها مرة أخرى والحرص على إحياء المناسبات العامة وإقامة الندوات والمحاضرات وحلقات النقاش من أجل رفع مستوى الوعي الديني عند المجتمع المحلي.

7. أظهرت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التكنولوجية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.603)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات التكنولوجية على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (36.4%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويعود ذلك إلى التوسع الحادث في تقديم الخدمات الالكترونية نتيجة استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتوظيف تكنولوجيا الاتصال من أجل توفير الوقت وتشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

8. أوضحت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الإدارية والشعور بالأمن النفسي بالمؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

(0.738)، نتج عنها أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للكفايات الإدارية على الشعور بالأمن النفسي وان نسبة التأثير كانت (54.5%) ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويعود ذلك إلى ارتفاع مستوى كفايات إدارة الموارد المالية والمادية والتعاون مع المجتمع المحلي وبعض الكفايات الإدارية الأخرى.

ثانياً - التوصيات :

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها والوصول إلى استنتاجاتها، فإن الدراسة توصي بالآتي:

1. الحرص على توفير شروط الأمن والسلامة في المؤسسة وجميع فروعها بما يضمن أمن وسلامة العاملين لتعزيز الشعور بالأمن النفسي.
2. الحرص على كسب ود واهتمام ابناء المجتمع المحلي بأنشطتهم المستمرة لضمان الشعور بالأمن النفسي للعاملين بالمؤسسة، والعمل على تحديد المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي والتعامل معها بحدية والتنسيق مع المؤسسات الأخرى من أجل وضع الحلول التي تحد من وقوع هذه المشكلات
3. الحرص على تقليل الإجراءات الروتينية بالمؤسسة والاعتماد على إجراءات تعتمد التكنولوجيا الحديثة.
4. ضرورة تشجيع العاملين بالمؤسسة على المناقشة الموضوعية للقضايا التي تخص المؤسسة وفروعها من خلال توظيف السلوك الديموقراطي في العمل.
5. غرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية عند العاملين بالمؤسسة وتغليب المصلحة العامة على المصالح الخاصة.
6. المتابعة المستمرة للقرارات التي تم اتخاذها وملاحظة تأثيرها في تحسين فاعلية المؤسسة.
7. العمل على توزيع الموارد المالية والمادية على فروع المؤسسة بشكل متوازن.
8. متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة والعمل على تحديث الأجهزة والمعدات في المؤسسة وفروعها لضمان التوسع في تقديم الخدمات الالكترونية.
9. تفعيل نظام الحوافز بالمؤسسة من أجل تقديم الدعم للعاملين المتميزين بالمؤسسة لمساعدتهم في توفير احتياجاتهم اليومية ومكافئة العاملين المتميزين بالمؤسسة وكذلك العاملين المكلفين بأعمال إضافية.

الهوامش :

1. السيسي، شعبان (2003)، " أنماط السلوك القيادي وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المدير المصري"، مجلة البحوث الإداري، العدد الرابع.
2. حلواني، ابتسام عبد الرحمن (1999)، " الكفايات الإدارية و الجوهر المفقود : دراسة عن العلاقات الإنسانية في الإدارة ومدى توافرها في الأجهزة الحكومية في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك عبد العزيز.
3. طلعت إبراهيم لطفي (2007) : علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر والتوزيع، د-ط، القاهرة ، مصر.
4. القمحاني ، مها حسن الحسن (2015)، الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه في الفلسفة تخصص السكن وإدارة منزل، كلية التصاميم ، جامعة أم القرى.
5. العجمي، محمد حسنين (2008): الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان: الأردن.
6. حسن، ماهر محمد صالح (2004). القيادة : أساسيات ونظريات ومفاهيم. دار الكندي للنشر والتوزيع والطباعة، إربد: الاردن.
7. المفرجي ، سالم محمد عبد الله ، والشهري ، عبد الله علي أبو عرّاد (2008): الصلابة النفسية والأمن النفسي، مجلة (علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية)، العدد 19، جامعة المنيا -مصر، أكتوبر.
8. الجاجان ، 2015 ، 30.
9. اقرع، إياد محمد نادي (2005): الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات "لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية"، رسالة ماجستير منشورة في مجال الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية- نابلس، فلسطين.
10. عقل، وفاء علي سليمان (2009): الأمن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات "لدى المعاقين بصرياً"، رسالة ماجستير منشورة في مجال علم النفس، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
11. Uma Sekaran : **Research Methods For Business, A Skill - Building Approach**, Fourth Edition, Southern Illinois University at Carbondale, 2003.