

عنوان البحث: إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي
"دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة"

محمد حسن أبو شعير- (رسالة ماجستير غير منشورة- ٢٠١٦)
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

مقدمة

سنحاول تقديم نقد لهذه الرسالة من خلال فرض عدد من الأسئلة التي تفرض نفسها بقوة، وسنحاول الإجابة عليها بشيء من التفصيل.

١. هل عرف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بشكل موجز؟

هنا يمكن القول: نعم الباحث قدم موضوع الرسالة بشكل واضح حيث تناول "إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي" مع التركيز على مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية في غزة.

ولكن في ذات الوقت لم يتم الإشارة بشكل مباشر إلى أهمية المشكلة البحثية في الحياة العملية وهل توجد فجوات بحثية محددة قبل بدء الدراسة؟، هذا كان سيسهم في إيضاح أهمية البحث بشكل أعمق.

٢. هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة؟

بداية يمكن الإجابة بنعم حيث أن الباحث قد أوضح أن الموضوع ذو أهمية كبيرة في ظل الظروف التي تمر بها السلطة الوطنية الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية من شح الموارد المالية والمساعدات، مما يؤثر على إدارة الموارد البشرية في هذين القطاعين.

ولكن كان من الأفضل للباحث أن يوضح العلاقة بين هذه الصعوبات والفجوات في الأداء الإداري للعاملين بشكل أكثر تفصيلاً.

٣. هل تم ذكر أهمية الدراسة؟

بداية كإجابة سريعة يمكن القول نعم ذكر الباحث الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة ولكن دون أن يضع البعد العملي لها، لذلك كان من الأفضل توضيح الأبعاد العملية لهذه الأهمية بشكل أعمق فعلى سبيل المثال كيف يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تحسين السياسات الإدارية في المدارس الحكومية ووكالة الغوث؟

٤. هل كان هناك ذكر لمجتمع الدراسة والمحددات؟

- نعم ذكر الباحث أن الدراسة تقتصر على الموظفين العاملين في المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية في غزة.
- تم تحديد الحدود الزمانية والمكانية بوضوح أيضاً (العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ م وقطاع غزة) كل هذا يعتبر جيداً، ولكنه كان بحاجة إلى توضيح أكثر لماذا تم اختيار هذين القطاعين تحديداً؟ وما الذي يميز هذه العينة في السياق المحلي؟ الإجابة على هذه الأسئلة كان ستمنح الدراسة عمقاً وبعداً آخر.

٥. هل تم تعريف متغيرات الدراسة؟

نعم تم تحديد المتغير التابع (الأمن الوظيفي) والمتغيرات المستقلة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية (مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، ...). ولكن على الرغم من هذا التوضيح الذي ذكره الباحث وهو مطلوب فعلاً ولكن كان من الأفضل تفصيل كيفية ضبط هذه المتغيرات؟ وكيفية قياسها في الدراسة؟، كما كان يمكن للباحث أن يوضح الأدوات والأساليب التي سيتم استخدامها للتحكم في هذه المتغيرات بشكل أكثر دقة.

٦. هل تم إعطاء لمحة موجزة عن أهمية الدراسة؟

نعم تم إيضاح الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة بشكل عام وهو أمر جيد ولكنه ليس ممتازاً، لأنه كان من الممكن إضافة تفاصيل إضافية حول كيف سيعزز البحث الفهم العام لعملية إدارة الموارد البشرية في السياقات المحلية؟ وكيف سيقدم حلولاً قابلة للتطبيق لتحسين مستوى الأمن الوظيفي.

عليه يمكن القول بشكل عام:

- كان يمكن للباحث إضافة تفاصيل أكثر حول كيف يمكن أن تسهم الدراسة في تحسين الأداء الإداري في القطاعين المستهدفين.
- كانت الدراسة بحاجة أكثر لتوضيح الفجوات البحثية التي دفعت الباحث لاختيار هذا الموضوع.

- تحسين عرض العلاقة بين المتغيرات وتوضيح الأساليب المستخدمة في قياس هذه المتغيرات.

- بشكل عام فإن المقدمة تحتوي على المعلومات الأساسية المطلوبة ولكنها لم تكن عميقة بما يكفي، لذلك كان يمكن للباحث أن يضيف بعض التفصيل لبعض النقاط لضمان شمولية ووضوح الطرح بشكل أكبر.

الانتقاد الذي يوجه لهذه الرسالة:

لتحديد أوجه القصور في المقدمة يمكن أن نركز على عدة جوانب على النحو التالي:

١. عدم وضوح المشكلة البحثية بشكل كافٍ:

- على الرغم من أن الباحث ذكر مشكلة الدراسة بشكل عام إلا أنه لم يعمل على تفصيل المشكلة بشكل أكبر، وبالتالي فيمكن القول إنه كان بحاجة إلى مزيد من التفصيل لجعل المشكلة أكثر وضوحاً وبالطبع فإن ذلك كان سيسهم في وضوح السياق.
- كان الباحث بحاجة أن يشرح الأسباب المباشرة للمشكلة وكيف يؤثر الوضع المالي والاقتصادي على إدارة الموارد البشرية بدلاً من مجرد ذكر الظروف السياسية، كما كان يمكن للباحث ذكر الأمثلة الواقعية أو التحديات اليومية التي يواجهها الموظفون بشكل واضح.

عدم وجود توضيح كافٍ لأهمية الدراسة:

- الباحث ذكر أهمية الدراسة بشكل عام في الجوانب العلمية والعملية، ولكنه أغفل بعض التفاصيل المهمة التي كانت كان ستفيد الدراسة بالتوسع في شرح أهمية الدراسة في حل المشكلات العملية في قطاع التعليم في غزة.

- كان الباحث بحاجة أكثر إلحاحاً إلى ذكر كيف يمكن أن تساعد النتائج في تحسين السياسات الإدارية الحالية؟ وكيف يمكن أن تساهم في تحسين الأمن الوظيفي للموظفين بشكل ملموس؟.

٣. محدودية المجتمع والعينة:

- الباحث حدد مجتمع الدراسة بشكل واضح (موظفو المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية في غزة) ولكنه أهمل ذكر سبب اختيار هذين القطاعين تحديداً، لذلك كان من المفيد لهذه الدراسة أن توضح لماذا تم اختيار هذين القطاعين (هل لأنهما يمثلان أغلب الوظائف في قطاع التعليم؟ هل هناك معايير أخرى؟).

- كذلك كان يمكن توضيح محددات العينة بشكل أكثر تفصيلاً، مثل هل تم تمثيل جميع الفئات الوظيفية؟ وكيف تم اختيار العينة؟ (عشوائياً؟ أم بطريقة أخرى؟).

٤. مفهوم الأمن الوظيفي:

- الباحث ذكر تعريفاً للأمن الوظيفي ولكنه كان تعريفاً عاماً إلى حد ما، لذلك يمكن القول إنه كان من الأفضل توضيح مكونات الأمن الوظيفي بعمق أكثر في السياقين الحكومي والدولي بغزة.
- كذلك كانت الدراسة بحاجة إلى الإجابة على سؤالين بديهيين يتمثلان في **كيف يمكن أن تتأثر هذه المكونات بالعوامل الاقتصادية والسياسية؟ وكيف تتفاوت تلك المكونات في الواقع بين المؤسستين؟** الإجابة على هذين السؤالين كانت ستعطي الدراسة بعداً آخر.

٥. ضعف شرح المتغيرات الدراسية:

- على الرغم من أن الباحث قد ذكر المتغيرات بشكل عام (إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي)، إلا أنه تغافل عن التوضيح الكافي حول **كيفية قياس هذه المتغيرات؟ وكيفية التحقق من علاقتها في الدراسة؟**، كانت الدراسة بحاجة إلى تقديم شرحاً وافياً عن أدوات القياس التي ستستخدم في الدراسة.

٦. غياب تفصيل في القيود البحثية:

- من خلال الدراسة نجد أن الباحث ذكر بعض المحددات الزمنية والمكانية للدراسة، ولكنه لم يتطرق إلى المحددات المنهجية التي قد تؤثر في الدراسة، فعلى سبيل المثال **هل هناك معوقات تتعلق بالبيانات؟ هل سيتم استخدام أساليب معينة لتحليل البيانات؟** هذه التفاصيل تساعد على معرفة مدى قدرة الدراسة على تطبيق نتائجها في سياقات أخرى.

٧. عدم توضيح أبعاد إدارة الموارد البشرية:

- من خلال الدراسة كذلك نجد أن الباحث ذكر بعض الأبعاد لإدارة الموارد البشرية ولكنه لم يتوسع في شرح **كيف سيتم تطبيق هذه الأبعاد بشكل مفصل في الدراسة؟، وهل سيتم تحليل كيفية تنفيذ استراتيجيات معينة في كل مؤسسة؟ ما هو دور كل بُعد في تعزيز أو تقليص الأمن الوظيفي؟** الإجابة على هذه الأسئلة كانت ستضيف بعداً مختلفاً للدراسة، كما أنها كانت ستسهم في تعميق التفاصيل وإعطائها طابعاً أكثر واقعية.

٨. فجوة في الأدبيات السابقة:

- على الرغم من أن الباحث أشار إلى العديد من الدراسات السابقة، إلا أنه كان من المفيد ربط هذه الدراسات بشكل أعمق بمشكلة البحث.
- كما أنه بحاجة للإجابة على سؤال **كيف يمكن أن تساهم هذه الدراسات في إثراء البحث؟ وهل هناك فجوة لم يتم تناولها في الأدبيات السابقة ويمكن أن يملأها البحث الحالي؟ الإجابة على** هذه الأسئلة كان يمكن أن يعزز من أهمية البحث بشكل أكبر.

٩. عدم تحديد نطاق البحث بشكل واضح:

- كذلك وعلى الرغم من أن الباحث ذكر حدود الدراسة (الحد المكاني، الزمني، الموضوعي، والبشري)، إلا أن النطاق الزمني لم يُحدد بدقة، حيث تم ذكر أن الدراسة أجريت خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٥، لكن لم يتم تحديد مدة جمع البيانات بشكل دقيق (هل استمرت فترة الدراسة عدة شهور أو عدة أسابيع؟). هذا يعد غامضاً في سياق البحث وكان بحاجة إلى توضيح.

١٠. الغموض في العلاقة بين المتغيرات:

- الباحث قدم قائمة من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي)، لكنه لم يتم توضيح العلاقة بين هذه المتغيرات بشكل واضح في المقدمة، حيث كان من المفترض أن يتم شرح كيفية تأثير كل عنصر من عناصر إدارة الموارد البشرية (مثل الاستقطاب، التوظيف، التدريب) في تحقيق الأمن الوظيفي، فعلى سبيل المثال **كيف يمكن أن يؤثر "تقييم الأداء" في الطابع الأمني للوظيفة؟** هذا يعد غائباً بشكل جزئي.

١١. الإشارة إلى الدراسات السابقة دون تفسير كافٍ:

- أيضاً وعلى الرغم من أن الباحث أشار إلى عدة دراسات سابقة ولكن لم يتم تحليل تلك الدراسات بشكل معمق، لذلك كان الأفضل مناقشة كيفية ارتباط هذه الدراسات بمشكلة البحث الحالية، فعلى سبيل المثال: **كيف يمكن لدراسة الغامدي (٢٠١٥) أن تدعم أو تعارض فرضيات هذا البحث؟ كيف يمكن الاستفادة من نتائج دراسة هاززي (٢٠١٥)؟** كان يمكن أن يُظهر الباحث كيفية بناء الفرضيات من خلال نقد الأدبيات السابقة وربطها بشكل مباشر بالدراسة الحالية.

٢١. التكرار في الكتابة:

- من خلال قراءة الدراسة نلاحظ أن هناك تكراراً في بعض النقاط التي تم الإشارة إليها في المقدمة، فعلى سبيل المثال التكرار في ذكر معوقات إدارة الموارد البشرية حيث نجد أنها تم ذكرها في سياقات مختلفة دون إضافة مزيد من التفاصيل حول كيفية تأثير هذه المعوقات على الأبعاد المختلفة للأمن الوظيفي!، لذلك كان من المفيد لهذه الدراسة إذا تم دمج هذه الفقرات بشكل أكثر ترتيباً وتنسيقاً.

٣١. التركيز على التوصيف أكثر من التحليل:

- أيضاً من خلال قراءة الدراسة نجد أن المقدمة مليئة بالتوصيفات العامة حول "واقع إدارة الموارد البشرية" و"الظروف الاقتصادية"، والتي تفتقر إلى التحليل النقدي، لذلك يمكن القول إنه كان من المفيد أن يقوم الباحث بتحليل تأثير هذه العوامل بشكل أدق، مثل كيف تؤثر الأوضاع الاقتصادية على مستوى التدريب أو التوظيف في كل من القطاعين الحكومي ووكالة الغوث؟ هذا التحليل كان سيساعد في بناء تساؤلات أكاديمية صحيحة.

٤١. الربط الضعيف بين الأمن الوظيفي والبيئة السياسية والاقتصادية:

- الباحث ذكر أن الأوضاع الاقتصادية والسياسية في غزة قد تؤثر على الأمن الوظيفي، ولكنه أغفل ربط هذه العوامل بموضوع الدراسة!، فعلى سبيل المثال لا الحصر **كيف تؤثر هذه العوامل على الأمن الوظيفي بشكل ملموس؟ هل هناك أبحاث سابقة تدرس هذا التأثير بشكل أكثر تخصصاً في السياق الفلسطيني؟ كيف يمكن للباحث أن يتجاوز الصعوبات السياسية أو الاقتصادية لتقديم حلول عملية؟** كانت الدراسة بحاجة ملحة إلى أن يكون هناك ترابط أكبر بين الجانب الاقتصادي والسياسي وبين تجربة الموظفين في هذين القطاعين.

٥١. نقص في التحليل الميداني:

- الباحث اعتمد على استبيانات لقياس الإدراك حول الأمن الوظيفي وإدارة الموارد البشرية، ولكنه لم يذكر **كيف يمكن أن تؤثر الظروف الميدانية (مثل الأزمة المالية أو ضغط العمل) على إجابات المشاركين؟، وكيف سيتم التحكم في متغيرات أخرى قد تؤثر في الرأي العام (مثل الوضع النفسي للمشاركين أو علاقتهم بالإدارة)؟** كان من الأهمية بمكان توضيح كيفية معالجة هذه المتغيرات الميدانية التي قد تؤثر على صحة البيانات.

٦١. محدودية الدراسات السابقة المتعلقة بالأمن الوظيفي في غزة:

- البحث يشير إلى عدة دراسات سابقة تتعلق بالأمن الوظيفي، لكن لم يتم التركيز على السياق المحلي (غزة) بشكل كافٍ!، والسؤال الذي يفرض نفسه على الساحة بقوة هل توجد دراسات سابقة تناولت الأمن الوظيفي في قطاع التعليم في غزة؟ أم أن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها؟ كان من المهم جداً الرجوع إلى الدراسات التي ترتبط بالبيئة التعليمية في غزة سواء في المدارس الحكومية أو مدارس وكالة الغوث، لأن هذا كان سيعزز من مصداقية وملاءمة البحث مع الوضع المحلي.

٧١. الاعتماد على بيانات استبيانات فقط:

- من خلال المقدمة نجد أن هناك غموض يتعلق بهل هناك أدوات بحثية متنوعة مثل المقابلات الشخصية أو تحليل الوثائق الرسمية التي تم استخدامها؟، وهذا قد حد من دقة المعلومات المستخلصة، لذلك كان من المفيد أن يُعطي الباحث لمحة عن مدى استخدامه للأساليب المختلطة لجعل النتائج أكثر شمولية.

٨١. التحديد الضيق لأهداف الدراسة:

- على الرغم من أن الباحث قدم أهدافاً واضحة إلا أن بعض الأهداف كانت عامة للغاية مثل "التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية"، فهذا يعتبر هدفاً عاماً غير محدد بشكل دقيق، لذلك كان من الأفضل أن يتم تحديد أبعاد أكثر دقة، مثل **ما الذي يعنيه "واقع إدارة الموارد البشرية" في هذا السياق؟ هل هو يتعلق بسياسات التوظيف، التقييمات، أو تطوير الموظفين؟** كل هذه الأمور يمكن أن تكون أهدافاً فرعية واضحة تسهم في تحقيق الهدف الرئيسي.

في الختام:

- من خلال قراءة متأنية لمقدمة الدراسة يمكن القول:
- إنها توفر فكرة عامة ومفيدة عن موضوع البحث، ولكنها كانت بحاجة إلى مزيد من العمق لضمان وضوح الرؤية وتعميق التحليل.
- على الرغم من أن الباحث قدم مجموعة من المعوقات والتحديات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في قطاع التعليم في غزة، إلا أن المقدمة كانت تفتقر إلى تحديد دقيق للنطاق الزمني والمكاني مما جعل فهم السياق البحثي أكثر صعوبة.
- أيضاً أغفل الباحث العلاقة بين المتغيرات المختلفة ولم يتم توضيحها بشكل كافٍ، مما يترك القارئ في حالة تساؤل دائم حول كيفية تأثير هذه المتغيرات على الأمن الوظيفي.

- كذلك نجد أن الدراسة قد أشارت إلى دراسات سابقة، ولكن لم يتم تحليل هذه الدراسات بشكل كافٍ أو ربطها بالمشكلة البحثية الحالية.
- التكرار في بعض الأفكار بالإضافة إلى نقص التحليل النقدي للأوضاع الاقتصادية والسياسية التي قد تؤثر على الأمن الوظيفي، يجعل المقدمة تبدو عامة بعض الشيء.
- على الرغم من أن الباحث قد أشار إلى استخدام الاستبيان كمصدر رئيسي للبيانات، إلا أنه كان من الأفضل إدراج أساليب بحثية متنوعة لضمان شمولية النتائج ودقتها.
- كانت الدراسة بحاجة إلى تحديد الأهداف البحثية بشكل أدق مع توضيح الأدوات البحثية التي سيتم استخدامها لقياس العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي بشكل أكثر وضوحاً.
- بشكل عام نجد أن المقدمة تمثل بداية جيدة للبحث، لكنها كانت بحاجة إعادة صياغة وترتيب لتكون أكثر دقة، بالإضافة إلى تعزيز التحليل النقدي للمتغيرات والعوامل المؤثرة في السياق المحلي.