

عنوان البحث

دور فقدان الأمان الوظيفي على أداء العاملين

إعداد الطالب/

العنود عبد العزيز بن حسن التميمي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

## ملخص البحث

إن مفهوم الأمن الوظيفي ليس بالأمر الواضح في كثير من مؤسسات القطاع العام على وجه الخصوص. إلا أنه نظرًا لتوافق متطلبات النجاح مع مقتضيات هذا الأمن الوظيفي فإنه عادة ما يكون مطبقًا ولو بصورة نسبية وغير مباشرة في مؤسسات العمل المختلفة.

ويعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة، إلا وكان الأمن الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها. والعكس لا يأتي إلا بالعكس. إذ أن عدم تحقق الأمن الوظيفي وتدني درجته في المؤسسة دائمًا ما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها، حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مجال عملها.

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على

ذلك المستقبل. مما ينتج عنه استحواد أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، وعدم انشغال تلك الطاقة بأية أمور أخرى تنقص من الانشغال الأول، وتشكل معوقات لنتائجه.

فمع نقص الطاقة الفكرية الموجهة لأعمال الوظيفة، دائماً ما يكون لتلك المعوقات الفكرية دور سلبي على متطلبات تلك الوظيفة. فمعها لا ترتفع درجة الإخلاص في العمل، ولا يتحقق معها تفاني الموظف في أداء مهماته الوظيفية. كما أنه غالباً ما يكون في حالة بحث عن جهات أخرى للعمل، مما يشكل منفذاً تتسرب منه الطاقات والكفاءات العاملة

ومن أهم مفوضات الأمن الوظيفي عدم اكتراث المسؤولين بالإنتاجية، والتقليل من أهمية العمل المنجز واستسهال عملية إنجازه. وعدم متابعة وإدراك واقع الإنتاج الوظيفي وسبله ومنها التداخل في الاختصاص، والتقليل من قيمة المقترحات المتخصصة.

ونتائج التحيز والمحابة كحجب المكافآت والترقيات والتعيينات عن مستحقيها، وانصرافها إلى من لا يستحقها، أو إلى الأقل استحقاقاً والمبالغة أو التحيز لأعمال بما لا تستدعيه من تقييمات. كما يعد من مقوضات الأمن الوظيفي في مؤسسة العمل، الخلل في النظام الإداري وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة، وانعدام المعايير العامة أو الخلل في تطبيقاتها. فالموظف في مثل تلك الأوضاع، ومهما بلغت درجة كفاءته وقدرته على متطلبات وظيفته، لن يتأتى له الوضع الوظيفي المناسب لإعمال تلك الكفاءة والقدرة ولن يحقق إنتاجية في عمله تتناسب مع علو كفاءته وقدرته.

ومن هذا المفهوم نجد أن الأمن الوظيفي يشكل البيئة السليمة والمناسبة لإنتاجية جميع الطاقات الوظيفية، والشرط اللازم لتحقيق أعلى إنتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة.

## مقدمة:

تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول التي تسعى لتحقيق التطور في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل الالتحاق بالركب التكنولوجي، ومسايرة عجلة التنمية والتطورات التي شهدتها العالم خاصة في مجال الصناعة باعتبارها المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني، فكل مؤسسة تحتاج إلى مورد بشري لأداء الأعمال ، وكل عامل لديه حقوق وواجبات ، فمن واجباته أن يؤدي العمل الذي يكلف به بإتقان ، ويبذل في ذلك قصارى جهده، ومن حقوقه أن يعامل معاملة حسنة تليق به ، وأن يحصل على الأجر الذي يستحقه، ومن حقوق العامل أيضا أن يشعر بالأمان على وظيفته، وأنها لن تسلب منه، فالأمن الوظيفي هو الذي يشعر العامل بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي، ويوفر له كل ما يلزمه لتطوير نفسه وتحسين أدائه ، وإن أكثر ما يخشاه العامل هو الفصل من الوظيفة التي يشغلها، إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش منه، حيث

أن الكثير من المؤسسات تحرص على توفير الشعور بالاستقرار لكل عامل، وأيضاً فإن كل المؤسسات تسعى إلى دفع العامل لتأدية عمله على أكمل وجه، أي يجب على كل عامل القيام بواجبه دون تقصير ولا تهاون، ولهذا حتى يكون الأداء جيد يجب الشعور بالاستقرار ، فالعامل أثناء قيامه بعمله يتعامل مع زملائه ومع المشرفين والرؤساء، لذلك يجب أن يحصل على حصانة تقنية من تسلط الرؤساء وسوء معاملة زملائه له، وهو ما يؤثر بشكل إيجابي على أداء العامل، ولكي تتجح أي مؤسسة لا بد لها من تحقيق التوازن بين احتياجات العاملين من تدريب وترقية ورفع الأجور، وتوفير الأمن الوظيفي لهم وغيرها بما يتماشى مع متطلباتها المتمثلة في زيادة الإنتاجية، والابتكار والتطوير في جميع المجالات من أجل تحقيق التنافس على مستوى سوق العمل ومواجهة التحديات الحاصلة، وهذا ما يجعل عملية تحسين الأداء مرتبطة بمدى توفير الأمن الوظيفي داخل المؤسسة.

وسنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على أهمية الأمن الوظيفي داخل المؤسسة ودرجة تأثيره على أداء العامل، حيث

تطرقنا في الجانب النظري إلى خطة اشتملت على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة، الفصل الأول يتعلق بالجانب التمهيدي والذي يحتوي على الإشكالية والفرضيات ، تحديد المفاهيم ، كذلك الدراسات السابقة، وأهمية وأهداف الدراسة، أما الفصل الثاني فيتمحور حول الأمان الوظيفي ، فتناولنا فيه مفهوم الأمان الوظيفي وأهميته وابعاده ، أما فيما يخص الفصل الثالث فيتمثل في فقدان الأمان الوظيفي ، وتناولنا فيه مظاهر انعدام الأمان الوظيفي ومتطلبات تحقيقه ، أما بالنسبة للفصل الرابع فتناولنا فيه مفهوم الاداء الوظيفي وعناصر ومحددات الاداء إضافة الي العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي وتقييم تحسين الأداء.

## مشكلة الدراسة:

المؤسسة عبارة عن نسق أو بناء اجتماعي يتكون من عدة عناصر مادية وبشرية، تعد الركيزة الأساسية لها، فهي تحتوي على مباني وآلات وتجهيزات وتشمل العنصر البشري من أفراد وجماعات يتفاعلون مع بعضهم لأداء الوظائف اللازمة لبقاء واستمرار المؤسسة، وذلك لا يكون إلا من خلال توفير الأمن الوظيفي للعامل، والذي يتمثل في مختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية، حيث أن هذه الأمور من شأنها أن تخلق استقرارا نفسيا وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء، فالفرد عندما يلتحق بوظيفة أو عمل معين في مؤسسة ما فإنه يتوقع من هذه الوظيفة أن تحقق طموحاته وكذا الشعور بالأمان في المستقبل، عن طريق استمراره في ذلك التنظيم ، فهناك بعض العمال يحتاجون إلى مزيد من الأمن الوظيفي في بيئته ، وليس المقصود هنا بالأمن الوظيفي مجرد الفصل من الوظيفة

ومعنى هذا كله أن نجاح أي مؤسسة مرتبط بأداء العمال فيها وتحقيق الفعالية الإنتاجية يتوقف على أحد عناصرها الأساسية والمتمثلة في الأمن الوظيفي، وبشكل عام يؤدي بالمؤسسة إلى السير الحسن، ويمكن الحكم على الأداء الجيد للعامل من خلال درجة تحقق الأمن الوظيفي داخل المؤسسة، فهي تسعى لتحقيق الفعالية من خلال أداء العمال فيها، ذلك أن كفاءتها مرتبطة بكفاءة العامل، وهذا يقتضي تطور مستمر في الأداء وتحسينه، فجميع الأمور المتعلقة بالأمن الوظيفي قد تكون لها آثار إيجابية على المؤسسات الاقتصادية من خلال انعكاسها على أداء العاملين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في الوقت الذي يعول فيه كثيرا على الدور الذي تلعبه المؤسسات على المستوى الاقتصادي.

لكن غياب الأمن الوظيفي سواء بعدم تحقيق حاجات العمال المادية منها والمعنوية وقلة القوانين التي تحمي العامل من القرارات الجائرة التي يتخذها الرؤساء وغيرها، تدفع إلى عدم الاتزان والاضطراب داخل المؤسسات اليوم كإهمال الواجبات،

وسوء العلاقة بين العمال من جهة والعمال والمشرفين من جهة أخرى، تصل في بعض الأحيان إلى ترك العمل بهذه المؤسسات، ولذلك فإن العامل يحتاج إلى الكثير من الأمور التي تدفعه إلى بذل جهد كبير من أجر وترقية وتدريب وغيرها من الأمور المحفزة على الأداء الجيد، ومن خلال هذا الطرح يمكن الوصول إلى التساؤل التالي:

ما هو أثر الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة؟

وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي يمكن طرح التساؤلات التالية:

1- هل تؤثر العدالة في الأجر على أداء العامل داخل المؤسسة؟

2- هل يؤثر الاستقرار في الوظيفة على أداء العامل داخل

المؤسسة؟

## أهمية الدراسة:

تبرز أهمية دراستنا من أهمية كل من المتغيرين الأمن الوظيفي وأداء العامل وأهمية العلاقة بينهما.

فالأمن الوظيفي له أهمية في أي مؤسسة من خلال دوره الفعال في تحقيق طلبات العمال وتوجيههم نحو أداء أعمالهم لتحقيق أهداف الدراسة.

أما الأداء فهو أحد العناصر المهمة التي تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق الجودة في الإنتاج والتمكن من منافسة المؤسسات الأخرى، إضافة إلى هذا فالأمن الوظيفي مرتبط مباشرة بالأداء، والعامل الذي لا يتوفر له الأمن الوظيفي داخل المؤسسة يكون لديه استعداد لترك العمل لأي سبب كان.

## أهداف الدراسة:

- 1- إبراز أهمية الأمن الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.
- 2- التعرف على العلاقة الموجودة بين الأمن الوظيفي والأداء.
- 3- إبراز الطرق والوسائل التي يمكن استخدامها من أجل تحقيق الأمن الوظيفي داخل المؤسسات السعودية
- 4- محاولة الوصول إلى الأسباب الكامنة وراء الأمن الوظيفي وأداء العامل داخل المؤسسة

## تساؤلات الدراسة:

إن اختيار الباحث لمشكلة ما دون غيرها من المشكلات التي تحتاج إلى الدراسة والمعالجة، له في ذلك مبرراته وأسبابه المختلفة ويمكن حصر بعض هذه الأسباب فيما يلي:

- 1- الرغبة في دراسة الموضوع داخل المؤسسة الصناعية.
- 2- جدية الموضوع نسبيا وذلك لقلّة الدراسات التي تهتم بتوفير الأمن الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.
- 3- أصبح الأمن الوظيفي من أهم متطلبات العمال داخل المؤسسة لأداء عملهم بنجاح.

## فروض الدراسة:

الفرضية العامة:

هل يؤثر الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة؟

الفرضيات الجزئية:

هل تؤثر العدالة في الأجر على أداء العامل داخل المؤسسة؟

هل يؤثر الاستقرار في الوظيفة على أداء العامل داخل المؤسسة؟

## الدراسات السابقة:

1. دراسة (صرصور، 2015) بعنوان : " دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة" .

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة، وكذلك تحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق

المواطنة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت العينة العشوائية، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها (216) مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج: أن مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين العاملين في جامعة الأقصى منخفض (41.60%) بينما كان مستوى الموافقة على سلوك المواطنة التنظيمية لديهم (70.71%) وكان أكثر ما يشعر الموظف بالأمن الوظيفي انه لن يتعرض للفصل دون مبرر وأكثر ما يقلق الموظف هو عدم حصوله على الترقيات بناء على ما يقدمه من عمل.

2. دراسة (الهزاري، 2015) بعنوان: " تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين بوزارة الصناعة والتجارة برياض ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة تخطيط الموارد البشرية بالأمن الوظيفي بوزارة الصناعة والتجارة برياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة التجارة والصناعة برياض

ويبلغ عددهم 310 فردا من مديري إدارة ورئيس قسم وموظف قام الباحث باستخدام عينة عشوائية بسيطة ومن خلال المعادلة الإحصائية توصلت إلى 172 فردا.

وتوصلت إلى أهم النتائج: موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع تخطيط الموارد البشرية بوزارة الصناعة والتجارة بمتوسط حسابي قدره 4.05 وموافقة أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات الأمن الوظيفي بمتوسط حسابي قدره 3.35 وأظهرت كذلك من أهم الأمن الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة التداخل المهام التخطيط بمهام الأقسام الأخرى، وأنه توجد علاقة بين تخطيط الموارد البشرية والأمن الوظيفي في وزارة الصناعة والتجارة بالرياض.

3. دراسة (الهويش، 2015) بعنوان: الفعالية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي: دراسة مقارنة بين إمارة منطقة الرياض وشركة سابك".

هدفت الدراسة التعرف على فعالية التخطيط الموارد البشرية وتحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين في إمارة منطقة الرياض

وشركة سابك، واستخدمت هذه الدراسة المنهج المقارن وطبق الاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها (756) مفردة من العاملين السعوديين في إمارة منطقة الرياض وشركة سابك بمدينة الرياض.

## المنطلقات النظرية للدراسة:

الإطار النظري للبحث

الفصل الأول: خطة البحث

الفصل الثاني: الأمان الوظيفي

- المبحث الأول: مفهوم الأمان الوظيفي
- المبحث الثاني: أهمية الأمان الوظيفي
- المبحث الثالث: أبعاد الأمان الوظيفي
- المبحث الرابع: العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي
- المبحث الخامس: النظريات المرتبطة بالأمان الوظيفي

الفصل الثالث: فقدان الأمان الوظيفي

- المبحث الأول: معوقات الأمان الوظيفي
- المبحث الثاني: فقدان الأمان الوظيفي
- المبحث الثالث: مظاهر انعدام الأمان الوظيفي
- المبحث الرابع: متطلبات تحقيق الأمان الوظيفي

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

- المبحث الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

- المبحث الثاني: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي
- المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
- المبحث الرابع: أنواع الأداء وأهميته
- المبحث الخامس: تقييم وتحسين الأداء

#### الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- المبحث الأول: الحلول والعمليات
- المبحث الثاني: نتائج الدراسة
- المبحث الثالث: التوصيات

## المنهجية وطرق البحث:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقة ويعبر عنها تعبيراً كيفية وكمية، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. ولقد اتجهت إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

## أدوات الدراسة:

ستعتمد هذه الدراسة على الاستبانة والمراجع كأدوات لتجميع المعلومات والبيانات التي تخص البحث.

## حدود الدراسة:

سيناقش البحث أثر فقدان الأمان الوظيفي على أداء العاملين مقتصرًا على هذا الجانب فقط دون مناقشة التأثير على الوزارات وغيرها من منشآت الدولة.

أيضًا تتمثل الحدود الزمانية لهذا البحث في دراسة الأبحاث المتعلقة بأثر فقدان الأمان الوظيفي على أداء العاملين المنشورة في عام ٢٠١٨ م وما سبقه من الأعوام دون التطرق لأي أبحاث نشرت بعد هذا العام

## المراجع:

- ابن منظور، جمال الدين. (2005). " لسان العرب ". دار لسان العرب للنشر والتوزيع، بيروت.
- أبو شامة، عباس عبد الحمود. (1999). " القيادة في المجال الأمني " 0 جامعة نايف للعلوم العربية الأمنية، الرياض.
- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان) (2012)، النزاهة والشفافية والمساءلة في قطاع التعليم العالي في قطاع غزة.
- أبو شرخ، نادر حامد. (2010). " تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين ". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو شيخة، نادر أحمد. (2000). "إدارة الموارد البشرية ". دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الأسمرى، سلطان فالح. (2014). "مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي " من وجهة نظر موظفي شركة أول لتقنية المعلومات والاتصالات العاملين في تشغيل مشروع تقنية المعلومات والاتصالات بوزارة الخارجية في الرياض.
- السكران، ناصر محمد. (2004). " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على قطاع ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة

الرياض". رسالة ماجستير، منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

• سلطان، محمد سعيد أنور. (2004). "السلوك التنظيمي". دار الجامعة الجديدة الطبعة الثانية، الإسكندرية. مصر.

• السلمي، علي. (1983). "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية". مكتبة غريب القاهرة. مصر.

• سمسم، لمياء حسن. (2004). "الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة" (الواقع - المعوقات - المقترحات). رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية بمكة المكرمة.

• شارلز هل وجونز، جريث. (2001). "الإدارة الإستراتيجية: كدخل متكامل" ترجمة رفاعي محمد رفاعي ومحمد سيد أحمد عبد المتعال). دار المريخ الرياض.

• شاهين، ماجد إبراهيم. (2010). "مدى فعالية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية": دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية والأزهر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسلامية، غزة.

• شاويش، مصطفى نجيب. (2005). "إدارة الموارد البشرية". دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

• الشريف، ريم بنت عمر. (2013). "دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي" دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة

الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك عبد  
العزيز بجدة. المملكة العربية السعودية.