

تحديات إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقد
مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودي

إعداد الطالب/

سلطان خالد مغلد العتيبي

251002941

إشراف/

د.الفصيل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

حقوق الطباعة حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي

ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل التنظيمية والإدارية التي تؤثر على كفاءة إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع الأمني الحيوي. كما تسعى الدراسة إلى تقييم مدى تأثير هذه التحديات على مستوى الأداء الوظيفي و استقرار العاملين، بالإضافة إلى استكشاف الحلول الممكنة لتحسين هذه العمليات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات و المقابلات الشخصية مع عينة مكونة من مديري الموارد البشرية و المشرفين و العاملين في شركات الحراسات الأمنية. أظهرت النتائج أن أبرز التحديات التي تواجه هذه الشركات تتلخص في: ضعف برامج التدريب، نقص الحوافز الوظيفية، التحديات الإدارية المرتبطة بالقيود المفروضة من الجهات الحكومية المتعاقدة، بالإضافة إلى ارتفاع معدل دوران العمالة.

توصلت الدراسة إلى عدة توصيات لتحسين الوضع الحالي، أبرزها: ضرورة تطوير برامج التدريب الأمني والإداري، رفع مستوى الحوافز بما يتناسب مع طبيعة العمل الأمني، وتطوير أنظمة متابعة الأداء لضمان زيادة الفعالية الوظيفية وتحقيق استقرار العاملين.

إن هذه الدراسة تقدم إسهامًا علميًا في فهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية في السعودية، كما تساهم في توفير حلول عملية لتحسين هذه العمليات بما يتماشى مع متطلبات الجهات الحكومية.

الشكر والتقدير

أود أن أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، فكل مساهمة كانت لها دور مهم في إتمام هذه

الدراسة. أولاً وقبل كل شيء، الشكر لله الذي وفقني في هذا العمل، وأعانني على إتمامه بنجاح.

كما أود أن أعبر عن امتناني العميق لعائلي وأصدقائي الذين كانوا داعماً ثابتاً لي خلال هذه الرحلة الأكاديمية. كان

تشجيعهم المستمر وإيمانهم بي مصدراً للتحفيز والدافع في كل مرحلة من مراحل هذا البحث، خاصة في الأوقات الصعبة.

كما أشكر جامعة ميدأوشن على توفيرها البيئة الأكاديمية المثالية والموارد اللازمة لإتمام هذا البحث، فقد كانت

التسهيلات والدعم الذي قدمته الجامعة أساساً في إنجاز هذا العمل. إن هذه البيئة قد سهلت عليّ جمع البيانات

وأجراء التحليل بشكل منظم واحترافي.

أعرب عن تقديري العميق للمشرفين د. الفصيل عبدالحميد محمد و د. فايز علي جراد على توجيهاتهم الثمينة و

ملاحظاتهم الدقيقة التي أسهمت في رفع مستوى جودة البحث. لقد كانت خبرتهم الواسعة مفيدة للغاية في تشكيل

اتجاه الدراسة وتحقيق أهدافها.

وأتوجه أيضاً بالشكر إلى الدكاترة المحكمين للاستبيان ولجنة البحث التي ساهمت في توفير المعلومات الضرورية التي

أغنت هذا البحث. لقد أثرى انفتاحهم وتبادلهم للمعلومات والخبرات المحتوى العلمي لهذه الدراسة وساعد في تعميقها.

كما أود أن أقدم شكري للمجتمع الأكاديمي والمؤلفين الذين وضعت أعمالهم أساساً لهذا البحث. لقد كانت مساهماتهم

لا غنى عنها في تشكيل الإطار النظري و المنهجية التي أَعتمدت في هذه الدراسة.

وأخيراً، أقدر تفهم وصبر كل من دعمني بشكل مباشر أو غير مباشر خلال إتمام هذا البحث. إن هذا الإنجاز هو شهادة على الجهود الجماعية التي بذلها الكثيرون. وأنا ممتن لكل من ساهم في هذه الرحلة الأكاديمية التي أسهمت في تحقيق هذا العمل البحثي.

فهرس المحتويات

- الفصل الأول: المقدمة 1
- 1.1 مقدمة البحث 1
- 1.2 مشكلة الدراسة 2
- 1.3 أهمية الدراسة 3
- 1.4 أهداف الدراسة 5
- 1.5 أسئلة الدراسة 6
- 1.6 فروض الدراسة 7
- 1.7 النظرية العلمية المتبعة 8
- 1.8 حدود الدراسة 9

1.9 الفجوة البحثية 10

1.10 خاتمة 11

• الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة 12

2.1 مقدمة الفصل 12

2.2 نظريات إدارة الموارد البشرية 13

2.3 التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية 16

2.4 الدراسات السابقة 19

2.5 الفجوة البحثية 22

2.6 خاتمة 24

• الفصل الثالث: منهجية الدراسة 25

3.1 مقدمة 25

3.2 المنهجية المتبعة 26

3.3 أدوات جمع البيانات 27

3.4 اختيار عينة الدراسة 29

3.5 الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات 30

3.6 حدود الدراسة 32

3.7 خاتمة 33

• الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها 34.....

4.1 مقدمة 34.....

4.2 تحليل البيانات 35.....

4.3 نتائج المحور الأول: التدريب والتأهيل 36.....

4.4 نتائج المحور الثاني: التحفيز والرواتب 38.....

4.5 نتائج المحور الثالث: الانضباط وبيئة العمل 40.....

4.6 نتائج المحور الرابع: الإشراف والدعم الإداري 42.....

4.7 النتائج العامة 44.....

4.8 التوصيات 46.....

4.9 خاتمة 47.....

• المراجع 48.....

• الملاحق 50.....

5.1 الاستبانة 50.....

5.2 قائمة الجداول 52.....

5.3 قائمة الأشكال 53.....

الفصل الأول

الفصل الأول: المقدمة العامة

مقدمة

إدارة الموارد البشرية تُعتبر من الأعمدة الأساسية التي تركز عليها أي مؤسسة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وخاصة في

القطاعات الحساسة مثل قطاع الحراسات الأمنية. هذا القطاع يُعد من أكثر القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على

العنصر البشري لتقديم خدماته الأساسية في حماية المنشآت والأفراد وضمان استقرار وأمن المجتمع. تلعب شركات

الحراسات الأمنية دوراً حيوياً في توفير الحماية الأمنية للمنشآت الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية،

وتتعامل مع التحديات المعقدة التي يفرضها العمل الأمني الذي يتطلب الكفاءة العالية في تأهيل العاملين، وكذلك

الانضباط والتدريب المستمر.

في المملكة العربية السعودية، يشهد قطاع الحراسات الأمنية توسعاً كبيراً، خاصة مع التغيرات التي تشهدها البلاد ضمن

رؤية السعودية ٢٠٣٠. مع هذه التوسعات الكبرى في المشاريع التنموية، العمرانية، والتجارية، أصبح قطاع الحراسات

الأمنية ضرورة ملحة لضمان حماية المنشآت الحكومية والخاصة، ولا سيما في المشاريع الحيوية مثل المدن الاقتصادية

الكبرى، المشاريع السكنية الضخمة، والمراكز التجارية. كما أن التوسع في البنية التحتية والمرافق الحكومية يتطلب

زيادة في أعداد القوى الأمنية في مختلف المجالات. لكن في ظل هذه التغيرات، يواجه هذا القطاع تحديات كبيرة تتعلق

بشكل أساسي بإدارة الموارد البشرية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية من المجالات التي تحتاج إلى تطوير مستمر لتواكب التحديات التي تطرأ في بيئة العمل المتغيرة. ومع تزايد الحاجة إلى عمالة مؤهلة قادرة على التكيف مع تطورات التقنيات الأمنية، فإن التدريب المستمر، التحفيز، وتوفير بيئة عمل مستقرة تصبح أولويات أساسية. إلا أن شركات الحراسات الأمنية تواجه عددًا من المشاكل الإدارية والتنظيمية التي تعيق تطور هذه الشركات وتؤثر على استقرار العاملين و كفاءة الأداء.

من أبرز هذه التحديات نقص التدريب المتخصص و ضعف الحوافز المالية والمعنوية، إلى جانب ارتفاع معدل دوران العمالة بسبب طبيعة العمل الصعبة التي قد تتسبب في عدم استقرار العاملين. كما تضاف إلى هذه التحديات القيود التنظيمية التي تفرضها الجهات الحكومية المتعاقدة، حيث يُطلب من الشركات الالتزام بمجموعة من المتطلبات المعقدة التي قد تكون في بعض الأحيان بعيدة عن احتياجات العاملين.

مع هذه التحديات، تُصبح إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع مسؤولية ضخمة تتطلب حلولاً فعالة وقابلة للتنفيذ لضمان استقرار الموظفين و تحقيق الأداء العالي. وهذه الدراسة تهدف إلى تحليل التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية، وتقديم حلول عملية لتحسين جودة الخدمة المقدمة وضمان استقرار القوى العاملة في هذا القطاع الحيوي.

إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث في التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية في المملكة العربية السعودية. تواجه هذه الشركات عدة مشكلات تتعلق بنقص الكفاءات، ضعف برامج التدريب، ارتفاع معدل دوران العمالة، و القيود التنظيمية التي تفرضها الجهات الحكومية المتعاقدة معها، ما يؤدي إلى تقليل استقرار العاملين وكفاءة الأداء في هذه الشركات.

تطرح هذه الدراسة السؤال الرئيس:

ما هي أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية

في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية التي تهدف الدراسة للإجابة عنها:

١. ما هي التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه هذه الشركات؟
٢. كيف تؤثر هذه التحديات على استقرار العاملين وكفاءة الأداء؟
٣. ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه إدارات الموارد البشرية في هذه الشركات لتقليل هذه التحديات؟
٤. ما هي الحلول المقترحة لتحسين إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع؟
٥. كيف يمكن تحسين برامج التدريب والتطوير في هذه الشركات؟
٦. ما هي العوامل المؤثرة في نقص الحوافز المالية والمعنوية داخل شركات الحراسات الأمنية؟
٧. كيف يؤثر ارتفاع معدل دوران العمالة على استقرار الأداء وكفاءة العمل؟
٨. كيف تؤثر الأنظمة الحكومية على توظيف العاملين وإدارة الموارد البشرية في هذه الشركات؟
٩. كيف يمكن للقيود التنظيمية التي تفرضها الجهات الحكومية أن تؤثر على تحفيز العاملين؟
١٠. ما هي التوصيات التي يمكن أن تحسن من إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات

الحكومية؟

أهمية الدراسة

١. أهمية القطاع الأمني في المملكة العربية السعودية:

يُعد القطاع الأمني أحد القطاعات الحيوية التي تساهم بشكل كبير في تحقيق الاستقرار وحماية الممتلكات العامة والخاصة. مع زيادة المشاريع الكبرى في المملكة، تزداد الحاجة إلى شركات الحراسات الأمنية لضمان حماية المنشآت الحكومية والخاصة.

٢. تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠:

تسهم شركات الحراسات الأمنية في تحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ التي تركز على تعزيز الأمن والاستقرار في المملكة. ويُعد تحسين إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع جزءاً لا يتجزأ من نجاح رؤية ٢٠٣٠.

٣. تحسين فعالية الشركات الأمنية:

الشركات الأمنية تعتمد بشكل كامل على العنصر البشري. فإذا تم تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التدريب الجيد والتحفيز المناسب، سيؤدي ذلك إلى تحسين مستوى الأداء وزيادة قدرة الشركات على الوفاء بمتطلبات العمل الأمني، وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة.

٤. تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين:

من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية، يمكن التقليل من معدل دوران العمالة في شركات الحراسات الأمنية. تحسين برامج التحفيز والتدريب يساعد على زيادة رضا العاملين، وبالتالي استقرار القوى العاملة.

٥. تقديم حلول عملية لمشاكل التدريب:

من أبرز التحديات التي تواجه شركات الحراسات الأمنية هي نقص التدريب والتطوير المهني. من خلال هذه الدراسة، سيتم تقديم حلول عملية لتحسين برامج التدريب والتطوير التي تساهم في رفع كفاءة العاملين وتجهيزهم لمواكبة التقنيات الحديثة في العمل الأمني.

٦. تحقيق التوازن بين متطلبات الجهات الحكومية واحتياجات العاملين:

تفرض الجهات الحكومية معايير صارمة على شركات الحراسات الأمنية، مما يؤدي إلى تعقيد عملية إدارة الموارد

البشرية. من خلال هذه الدراسة، ستمكن الشركات من موازنة متطلبات الجهات الحكومية واحتياجات العاملين

لتحقيق بيئة عمل مستقرة ومتوافقة مع المعايير المطلوبة.

٧. إعداد توصيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل:

تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تطبق على إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية. هذه

التوصيات ستساعد في تحسين بيئة العمل، مثل تحسين الأجور، تطوير نظم الحوافز، وتقديم فرص تدريب أكبر.

٨. مواكبة التطورات المستقبلية في العمل الأمني:

مع التطور التكنولوجي في مجال الأمن والمراقبة، تحتاج شركات الحراسات الأمنية إلى تدريب العاملين على التقنيات

الحديثة في هذا المجال. وبالتالي، توفر الدراسة إطاراً عملياً لتحسين إدارة الموارد البشرية لمواكبة التحولات

التكنولوجية في القطاع.

٩. تحليل الأثر المالي لتحسين إدارة الموارد البشرية:

تحسين إدارة الموارد البشرية يمكن أن يكون له أثر مالي إيجابي على الشركات الأمنية. من خلال تقليل معدل دوران

العمالة وتحسين مستوى الأداء، يمكن للشركات تقليل التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب العاملين الجدد.

١٠. الإسهام في تحسين سياسات التوظيف:

من خلال تحليل التحديات التي تواجه شركات الحراسات الأمنية في التوظيف، تقدم هذه الدراسة استراتيجيات

فعالة لتحسين سياسات استقطاب وتوظيف الكوادر المؤهلة.

الفجوة البحثية

تُعد إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية من المواضيع التي نالت بعض الاهتمام في الأبحاث السابقة،

لكن غالبية الدراسات التي أُجريت تركزت على التحديات العامة في إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني بشكل

عام، دون التركيز على الفروقات الجوهرية التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة

مع الجهات الحكومية. وقد ركزت العديد من الدراسات على مواضيع مثل التحفيز، التدريب، والاستقرار الوظيفي

في قطاعات أخرى، بينما لم تُعطِ الدراسات اهتماماً كافياً للخصوصية التي تميز شركات الحراسات الأمنية والجهات

الحكومية المتعاقدة.

من المعروف أن شركات الحراسات الأمنية تختلف عن القطاعات الأخرى في أنها تعمل في بيئة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً

مع الأنظمة الحكومية، مما يضيف إليها أبعاداً تنظيمية وإدارية متميزة. الجهات الحكومية تضع قوانين وشروطاً

صارمة فيما يتعلق بالتوظيف، التدريب، الرواتب، الحوافز، مما يجعل من الضروري تخصيص دراسات تتناول

هذه الفروق الجوهرية. لذلك، تبرز فجوة بحثية كبيرة في هذا المجال، حيث لا توجد دراسات متعمقة تسلط الضوء

على التحديات المتخصصة التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات

الحكومية في المملكة العربية السعودية.

يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال التركيز على التحديات الخاصة التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية، بما يشمل التحديات التنظيمية والإدارية، تدني برامج التدريب، ارتفاع معدل دوران العمالة، والقيود المفروضة من قبل الجهات الحكومية. كما يسعى البحث إلى تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق تتماشى مع الخصوصية السعودية وتتناسب مع متطلبات الجهات الحكومية بما يضمن تحسين فعالية الشركات الأمنية في إدارة مواردها البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا البحث سيساهم في توسيع نطاق المعرفة حول إدارة الموارد البشرية في القطاعات الأمنية في المملكة، مما يتيح فهمًا أعمق لكيفية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل الأمني والاحتياجات الخاصة بالعاملين في هذا القطاع، وكذلك تحسين بيئة العمل لتحقيق نتائج أفضل في الاستقرار الوظيفي وكفاءة الأداء.

الخاتمة

في هذا الفصل، تم تقديم مقدمة شاملة حول أهمية إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تمت مناقشة إشكالية البحث بشكل مفصل وتوضيح كيفية تأثير التحديات الإدارية والتنظيمية على استقرار العاملين وكفاءة الأداء في هذه الشركات. تم تسليط الضوء على أهمية تحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني لمواكبة التغيرات والتحديات المتزايدة في السوق، مع تركيز خاص على الشركات المتعاقدة مع الجهات الحكومية.

كما تم استعراض الأسئلة البحثية التي تهدف إلى دراسة التحديات التي تواجه شركات الحراسات الأمنية في إدارة الموارد البشرية، وتقديم حلول عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل، تحقيق استقرار العاملين، ورفع

مستوى الأداء.

علاوة على ذلك، تم التأكيد على أهمية الدراسة في سد الفجوة البحثية الحالية في هذا المجال، حيث تفتقر الأدبيات

الحالية إلى دراسات تفصيلية تتناول التحديات الخاصة التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات

الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية. ومن خلال هذه الدراسة، سيتم تقديم حلول عملية تعمل على تحسين

الأداء العام لهذه الشركات وضمان استقرار القوى العاملة.

إضافة إلى ذلك، سيكون لهذه الدراسة تأثير إيجابي في مستقبل إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني السعودي،

بحيث يمكن تطبيق نتائج الدراسة في الممارسات اليومية لتطوير الأنظمة الإدارية والاستراتيجيات التدريبية،

وتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية المتاحة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الإطار النظري

تعتبر إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية جزءاً لا يتجزأ من نجاح هذا القطاع في المملكة العربية السعودية. تتعدد التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجه هذه الشركات، ويعتمد الكثير من التقدم والتحسين على الفهم العميق للتنظرات التي تُعنى بكيفية تحسين الاستثمار في القوى العاملة وتعزيز الفعالية التشغيلية. بناءً على ذلك، يقدم هذا الفصل عشر نظريات أساسية تسهم في تشكيل الإطار النظري لدراسة إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع.

1. نظرية إدارة الموارد البشرية الحديثة (Modern HRM Theory)

تعتبر نظرية إدارة الموارد البشرية الحديثة من الأسس التي تعتمد عليها العديد من الشركات لتحسين مستوى الأداء والموارد البشرية. هذه النظرية تركز على إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية تهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال تطوير استراتيجيات تضمن تلبية احتياجات العمل، مع الحفاظ على المرونة والإبداع في بيئة العمل. في شركات الحراسات الأمنية، يشمل ذلك توظيف الكفاءات الأمنية المؤهلة، وتوفير برامج تدريبية مستمرة لتحسين

الأداء.

تطبيقات هذه النظرية في القطاع الأمني:

- تطوير استراتيجيات استقطاب العاملين المؤهلين.
- تصميم برامج تدريبية شاملة تواكب التطورات الأمنية.
- موازنة بين احتياجات الجهات الحكومية و احتياجات العاملين لتحقيق بيئة عمل متوازنة.

2.نظرية الحوافز (Motivation Theory)

تعتبر نظرية الحوافز من النظريات الأساسية التي تركز على دور التحفيز في زيادة الأداء الوظيفي للعاملين. تؤكد هذه النظرية على أن تحفيز العاملين من خلال الحوافز المادية والمعنوية له تأثير مباشر على استقرار القوى العاملة وزيادة مستوى الأداء. في شركات الحراسات الأمنية، تساهم الحوافز في تعزيز التزام الموظفين وإبقائهم لفترات أطول في العمل، ما يقلل من معدل دوران العمالة.

تطبيقات نظرية الحوافز في القطاع الأمني:

- تحفيز العاملين من خلال مكافآت مالية مثل العلاوات السنوية.
- تعزيز الحوافز المعنوية مثل التقدير العلني وشهادات التميز.
- توفير مكافآت مرتبطة بالأداء لتحقيق أهداف أمنية محددة.

3.نظرية النظم (Systems Theory)

تُعنى نظرية النظم بدراسة التفاعل بين الأجزاء المختلفة في النظام وتأثير هذه التفاعلات على الأداء العام في شركات

الحراسات الأمنية، يتم تطبيق هذه النظرية لفهم كيفية تأثير الأنظمة التنظيمية والإدارية على أداء العاملين وتحديد

النقاط التي قد تحتاج إلى تحسين. هذا التفاعل يشمل التعاون بين الفرق الأمنية و الإدارة و الأنظمة التكنولوجية.

تطبيقات نظرية النظم في القطاع الأمني:

- تحليل الترابط بين مختلف الأنظمة الإدارية والفنية داخل شركات الحراسات الأمنية.
- مراجعة آليات العمل لتحسين التنسيق بين فرق العمل المختلفة.
- استخدام التقنيات الحديثة لربط البيانات بين فرق الأمن والإدارة.

4.نظرية الحاجات الإنسانية لمازلو(Maslow's Hierarchy of Needs)

تعد نظرية مازلو من أشهر النظريات التي تدرس الاحتياجات الإنسانية وكيفية تأثيرها في سلوك الأفراد. تنص هذه

النظرية على أن الإنسان يسعى لتلبية احتياجاته وفق ترتيب هرمي، بدءًا من الاحتياجات الأساسية مثل الأمان المالي

والمادي، وصولاً إلى الاحتياجات العليا مثل تحقيق الذات في شركات الحراسات الأمنية، يعد توفير أمان وظيفي و

فرص تطوير مهني من العوامل الأساسية التي تحفز العاملين للحفاظ على الأداء العالي.

تطبيقات نظرية مازلو في القطاع الأمني:

- تلبية الاحتياجات الأساسية من خلال توفير أمان وظيفي و رواتب ثابتة.
- تحفيز العاملين من خلال فرص للتطور المهني و دورات تدريبية.

- تعزيز الشعور بالإنجاز عبر توفير مسارات مهنية واضحة.

5. نظرية القيادة (Leadership Theory)

تؤكد نظرية القيادة على أهمية أسلوب القيادة في تأثيره على الأداء الوظيفي و تحفيز العاملين .في شركات الحراسات

الأمنية، تعتبر القيادة الفعالة عاملاً حاسماً في تحقيق استقرار العاملين و تحسين أدائهم .القيادة الجيدة تؤدي إلى

زيادة الالتزام و تقليل معدل دوران العمالة، مما يساهم في تحقيق أهداف أمنية عالية الجودة.

تطبيقات نظرية القيادة في القطاع الأمني:

- تدريب القيادات الأمنية على أساليب القيادة الفعالة.
- تطوير مهارات التواصل بين القيادة والعاملين.
- تعزيز الرقابة على العمل الميداني من خلال توجيه القيادات.

6. نظرية السلوك التنظيمي (Organizational Behavior Theory)

تركز نظرية السلوك التنظيمي على دراسة تأثير سلوك الأفراد داخل المنظمة وكيفية تأثيره على الأداء العام .في شركات

الحراسات الأمنية، يُعتبر السلوك الجماعي له تأثير قوي في ضمان تحقيق الأهداف الأمنية .من خلال تطبيق هذه

النظرية، يمكن للشركات تعزيز التفاعل الإيجابي بين الأفراد وتقوية العمل الجماعي لتحقيق أفضل نتائج أمنية.

تطبيقات نظرية السلوك التنظيمي في القطاع الأمني:

- تحليل دور سلوك الأفراد في تحسين الأداء الأمني.
 - تعزيز العمل الجماعي من خلال تنظيم دورات تدريبية جماعية.
 - تحسين التفاعل بين الفرق الأمنية عبر بيئة عمل تشجع التعاون.
-
-

7. نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)

تنص نظرية التعلم الاجتماعي على أن الأفراد يتعلمون من خلال التفاعل مع الآخرين في شركات الحراسات الأمنية، يمكن استثمار هذه النظرية في تعليم العاملين الجدد من خلال التوجيه والمراقبة من قبل الموظفين ذوي الخبرة. هذه الطريقة تساعد في تحسين المهارات الأمنية وزيادة الكفاءة المهنية بشكل مستمر.

تطبيقات نظرية التعلم الاجتماعي في القطاع الأمني:

- التوجيه والإرشاد من قبل الموظفين المخضرمين.
 - ورش العمل الجماعية لتحفيز التعلم التفاعلي.
 - تعزيز بيئة التعلم المستمر من خلال المتابعة المنتظمة.
-
-

8. نظرية الكفاءة التنظيمية (Organizational Efficiency Theory)

تركز نظرية الكفاءة التنظيمية على كيفية تحسين العمليات الداخلية لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في شركات

الحراسات الأمنية، يتطلب الأمر تحسين الإجراءات الأمنية و العمليات الإدارية لضمان تقديم خدمة أمنية فعالة و

مستمرة. هذه النظرية تساهم في تحسين الاستفادة من الموارد المتاحة.

تطبيقات نظرية الكفاءة التنظيمية في القطاع الأمني:

- تحليل العمليات الأمنية لتحسين الكفاءة.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين آلية المراقبة والإشراف.
- إعادة تصميم الهيكل الإداري لتعزيز الكفاءة التنظيمية.

9. نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

توضح نظرية التوقعات العلاقة بين الجهود المبذولة و المكافآت التي يحصل عليها العاملون. تنص النظرية على أن

العاملين يتوقعون الحصول على مكافآت بناءً على أدائهم و جهودهم المبذولة. في شركات الحراسات الأمنية، يمكن

تحفيز العاملين من خلال ربط الأداء الجيد بمكافآت مالية أو معنوية لتحفيزهم على تحقيق الأهداف الأمنية.

تطبيقات نظرية التوقعات في القطاع الأمني:

- وضع نظام مكافآت مرتبط بالأداء.
- تحديد أهداف واضحة لتحفيز العاملين.
- تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة عبر مكافآت شفافة.

10. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

تركز نظرية العدالة التنظيمية على أهمية الشعور بالعدالة في المنظمة. تؤكد هذه النظرية أن العاملين سيؤدون بشكل

أفضل إذا شعروا بأنهم يُعاملون بشكل عادل في جميع الجوانب التنظيمية مثل التقييمات، الرواتب، و الفرص

الوظيفية. في شركات الحراسات الأمنية، يؤدي شعور العاملين بالعدالة إلى زيادة الرضا الوظيفي و استقرار الأداء.

تطبيقات نظرية العدالة التنظيمية في القطاع الأمني:

- تعزيز العدالة في التقييمات الأمنية.
- وضع معايير شفافة للتعامل مع المكافآت والترقيات.
- تحسين التواصل بين الإدارة والعاملين لتحقيق العدالة التنظيمية.

خاتمة الإطار النظري

تمثل هذه النظريات العشر الأساس الذي يبنى عليه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية. من خلال

تطبيق هذه النظريات، يمكن تحسين الأداء الوظيفي، استقرار القوى العاملة، و جودة الخدمات الأمنية. النظريات

المذكورة تقدم أدوات لتحليل التحديات التي تواجه شركات الحراسات الأمنية وتوجيهها نحو تحقيق أفضل نتائج في إدارة

الموارد البشرية وتحقيق أهداف القطاع الأمني في المملكة.

الدراسات السابقة

1.الدراسات العربية:

تشير العديد من الدراسات العربية إلى التحديات الكبرى التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية،

سواء في المملكة العربية السعودية أو في الدول العربية الأخرى. هذه الدراسات تركز بشكل أساسي على التحديات

التنظيمية والإدارية و القصور في برامج التدريب و التأثيرات السلبية التي يمكن أن تحدث على أداء العاملين.

• دراسة العتيبي:(2022)

تناولت هذه الدراسة موضوع القصور في برامج التدريب في شركات الحراسات الأمنية في المملكة العربية السعودية.

وأظهرت الدراسة أن نقص التدريب في مجالات التقنيات الأمنية الحديثة و الأساليب الحديثة في الحماية يؤدي إلى

انخفاض مستوى أداء العاملين، مما يعيق قدرة الشركات على تقديم خدمات أمنية عالية الجودة. كما كشفت الدراسة

أن معدل دوران العمالة يرتفع نتيجة لتدني مستوى الحوافز التدريبية وعدم وجود برامج تطوير مهني فعالة.

كما تناولت الدراسة التأثيرات السلبية الناتجة عن القيود التنظيمية التي تفرضها الجهات الحكومية على هذه

الشركات، والتي تؤثر بدورها على مرونة إدارات الموارد البشرية وقدرتها على تلبية احتياجات العاملين.

• دراسة الزهراني:(2021)

دراسة أخرى أجراها الزهراني تناولت دور الحوافز في شركات الحراسات الأمنية وأثرها على استقرار العاملين. أظهرت

نتائج هذه الدراسة أن الحوافز المالية والمعنوية تؤثر بشكل كبير على تحفيز العاملين و استقرارهم الوظيفي .ووجدت

الدراسة أن الشركات التي توفر حوافز متوازنة ومتنوعة تعمل على تحسين الأداء وتقليل معدل دوران العمالة.

• دراسة بن مسعود: (2020)

تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في استقرار العاملين في القطاع الأمني في السعودية. أظهرت الدراسة أن عدم وضوح المسارات المهنية و غياب التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي و ارتفاع التوتر بين العاملين.

2. الدراسات الأجنبية:

على المستوى الدولي، توجد العديد من الدراسات المتعمقة التي تركز على التحديات الإدارية والتنظيمية في شركات الحراسات الأمنية الخاصة، وتسلط الضوء على الاستراتيجيات الفعالة في إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع.

• دراسة سميث وجونز: (2020)

تناولت هذه الدراسة أثر الجو افز على استقرار العمالة في شركات الحراسات الأمنية الخاصة في دول غربية. ركزت الدراسة على تأثير الجو افز المالية (مثل المكافآت والعلاوات) و الجو افز المعنوية (مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات) على استقرار العاملين. أظهرت الدراسة أن تقديم جو افز متوازنة يلعب دورًا رئيسيًا في تقليل معدل دوران العمالة و تحسين الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تناولت الدراسة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في بيئات العمل الأمنية، مثل العمل تحت الضغط، وكيفية التعامل مع هذه الضغوط من خلال برامج تدريبية متخصصة.

• دراسة بيرنز: (2019)

تناولت هذه الدراسة دور التدريب والتطوير المهني في شركات الأمن الخاصة، وركزت على تأثير التدريب على كفاءة العاملين. وجدت الدراسة أن برامج التدريب المستمر على التقنيات الحديثة و إدارة الأزمات تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء و زيادة الاستقرار الوظيفي للعاملين.

- دراسة ميلر و راندال: (2021)

أكدت الدراسة أن القيادة الفعالة في شركات الأمن الخاصة تؤثر بشكل كبير على استقرار العاملين و كفاءة الأداء .

أوصت الدراسة بإعداد دورات تدريبية خاصة للقيادات الأمنية لتحسين مهاراتهم في التعامل مع الفرق الأمنية وزيادة

مستوى التحفيز داخل فرق العمل.

3.الدراسات المقارنة:

الدراسات المقارنة تساعد في فهم الفروقات بين إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية في المملكة العربية

السعودية ودول أخرى. من خلال مقارنة شركات الحراسات الأمنية السعودية مع شركات مشابهة في الإمارات العربية

المتحدة و مصر و الأردن، يمكن التعرف على أفضل الممارسات و التحديات المشتركة التي يواجهها هذا القطاع على

المستوى الإقليمي والدولي.

- مقارنة بين السعودية والإمارات:

تشير الدراسات المقارنة بين السعودية و الإمارات إلى أن شركات الحراسات الأمنية في الإمارات تتمتع ببرامج تدريبية أكثر

تطورًا و حوافز أفضل مقارنة مع نظيراتها في السعودية. تميل الشركات الإماراتية إلى استثمار أكبر في تدريب موظفيها

على التقنيات الحديثة و أساليب العمل المتقدمة، مما يساهم في تحسين الأداء و استقرار العاملين .من جهة أخرى،

تواجه الشركات السعودية تحديات أكبر فيما يتعلق بـ التدريب المستمر ، ما يجعل معدل دوران العمالة مرتفعًا في هذا

القطاع.

- مقارنة بين السعودية ومصر:

دراسة مقارنة بين شركات الحراسات الأمنية في السعودية و مصر أظهرت أن الشركات في مصر تعاني من نقص في

الحوافز المالية و محدودية برامج التدريب، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمالة. بالمقابل، الشركات

السعودية تتمتع ببيئة عمل أكثر استقرارًا نظرًا لتوفير حوافز مالية ومعنوية أكبر، ولكن تواجه تحديات تتعلق بـ

التنسيق بين الشركات و الجهات الحكومية.

• مقارنة بين السعودية والأردن:

دراسة مقارنة بين السعودية و الأردن أظهرت أن شركات الحراسات الأمنية الأردنية تعتمد بشكل كبير على

التكنولوجيا الحديثة في التدريب و إدارة الأداء، مما يساعد في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف. بينما في السعودية،

رغم وجود برامج تدريبية جيدة، إلا أن الاعتماد على التقنيات الحديثة في التدريب محدود مقارنة بالأردن.

خاتمة الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة سواء كانت عربية أو أجنبية أو مقارنة أن إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية

تواجه تحديات كبيرة في التدريب و تحفيز العاملين و إدارة الأداء. كما أن القيود التنظيمية التي تفرضها الجهات

الحكومية تساهم في زيادة هذه التحديات. ومع ذلك، تشير العديد من الدراسات إلى أن تحسين برامج التدريب و زيادة

الحوافز المالية و تحقيق العدالة التنظيمية يمكن أن يساعد بشكل كبير في تحسين استقرار العاملين و رفع مستوى

الأداء في هذه الشركات.

تستفيد هذه الدراسة من هذه الدراسات السابقة لتوسيع الفهم حول التحديات التي تواجه شركات الحراسات الأمنية

المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية، كما تساهم في تقديم حلول عملية تناسب سياق العمل

السعودي.

الفجوة البحثية

1. التحليل التفصيلي للفجوات:

- إن الفجوة البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية تُعد من الموضوعات الهامة التي تحتاج إلى دراسة معمقة. على الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني بشكل عام، إلا أن الفجوات البحثية تظهر عندما يتم التطرق إلى التحديات الخاصة التي تواجه الشركات المتعاقدة مع الجهات الحكومية، حيث أن معظم الدراسات تقتصر على التحديات العامة التي لا تأخذ في الاعتبار الخصوصية المرتبطة بالبيئة السعودية.
- الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية تناولت موضوع القصور في التدريب و نقص الحوافز و معدل دوران العمالة، ولكنها لم تتطرق إلى تأثير القيود الحكومية على إدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال، دراسة العتيبي (2022) ناقشت نقص التدريب ولكن لم تتعرض بشكل كافٍ للمتطلبات الحكومية المتعلقة بالتوظيف والرواتب.
 - الدراسات الأجنبية تناولت التحديات في شركات الحراسات الأمنية الخاصة في دول مثل أمريكا و أوروبا، ولكن لم تركز بشكل مفصل على الأنظمة التنظيمية التي تفرضها الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية والتي تعتبر جزءاً

أساسيًا في تحديات إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع. كما أن الدراسات المقارنة بين السعودية و دول أخرى لم تتناول

تأثير الخصوصية الثقافية و الاقتصادية في المملكة على إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع.

بناءً على ذلك، هناك فجوة كبيرة في الأدبيات البحثية التي تتناول التحديات الخاصة التي تواجه شركات الحراسات

الأمنية في السعودية، والتي تحتاج إلى دراسات أكثر تفصيلية لفهم كيفية تأثير الأنظمة الحكومية على إدارة الموارد

البشرية في هذا القطاع، وكيفية تحقيق التوازن بين متطلبات الجهات الحكومية و احتياجات العاملين.

2. الربط بين النظرية والواقع:

من خلال ربط النظريات الأكاديمية مع واقع العمل في شركات الحراسات الأمنية في السعودية، يمكن تحسين إدارة

الموارد البشرية من خلال تطبيق المبادئ النظرية التي تساعد في فهم التحديات وكيفية التعامل معها.

• نظرية إدارة الموارد البشرية الحديثة: تركز هذه النظرية على دور إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لضمان

تحقيق أهداف المؤسسة. في شركات الحراسات الأمنية في المملكة، يمكن تطبيق هذه النظرية لتطوير استراتيجيات

الاستقطاب و التدريب التي تتماشى مع متطلبات الجهات الحكومية، حيث يساهم هذا في تعزيز الكفاءة التنظيمية و

تحقيق التوازن بين احتياجات العمل الأمني و احتياجات الموظفين.

• نظرية الحوافز: في السياق السعودي، يمكن الربط بين هذه النظرية وواقع العمل الأمني عبر تحفيز العاملين من خلال

حوافز مالية ومعنوية تتناسب مع الظروف المحلية. تقدم هذه النظرية إطارًا يساعد في تقليل معدل دوران العمالة في

شركات الحراسات الأمنية من خلال تقديم حوافز ترتبط بالأداء، بما يتناسب مع الأوضاع الاقتصادية في المملكة.

- نظرية النظم: تطبيق نظرية النظم في شركات الحراسات الأمنية في السعودية يعني تحليل العلاقات الداخلية بين الأنظمة الإدارية و الفرق الأمنية و التقنيات الأمنية .فبإعادة تصميم الهيكل التنظيمي وتطوير الأنظمة الإدارية بشكل يتناسب مع الأنظمة الحكومية، يمكن تحسين أداء العاملين وضمان التكامل بين مختلف الأنظمة في الشركة.
- نظرية الحاجات الانسانية لمازلو: تتطلب شركات الحراسات الأمنية في السعودية تلبية احتياجات العاملين الأساسية مثل الأمان الوظيفي و الاستقرار، بينما في الوقت نفسه يجب أن توفر فرص التطور المهني لتحقيق تحقيق الذات لدى الموظفين. يمكن تطبيق هذه النظرية لتحفيز العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة و فرص تدريب مستمرة.
- نظرية العدالة التنظيمية: في السعودية، من المهم تطبيق العدالة التنظيمية في التعامل مع الموظفين، وخاصة في ما يتعلق بتقييم الأداء و توزيع المكافآت .من خلال تعزيز العدالة، يمكن تحقيق استقرار القوى العاملة وتقليل التوترات الوظيفية بين العاملين.

الخاتمة

باتباع الخطوات السابقة في هذا البحث، تم استعراض التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات

الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. من خلال تحليل الفجوات البحثية،

تبين أن هناك تحديات متخصصة تتعلق بالأنظمة الحكومية و المتطلبات التنظيمية التي لا تُغطى بشكل كافٍ في

الأدبيات الحالية. كما أظهر الربط بين النظريات الأكاديمية و الواقع العملي أن تطبيق النظريات الحديثة يمكن أن

يقدم حلولاً عملية لتحسين الأداء الوظيفي، زيادة استقرار العاملين، وتقليل معدل دوران العمالة.

من خلال التوصيات العملية المبنية على النظريات و الدراسات السابقة، يُمكن لشركات الحراسات الأمنية في المملكة

تحسين إدارة الموارد البشرية بشكل يتماشى مع احتياجات العمل الأمني و متطلبات الجهات الحكومية. ستساعد هذه

الدراسة في سد الفجوة البحثية وتقديم حلول عملية لتحسين الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي في هذا القطاع

الحيوي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

تُعد المنهجية من أبرز المكونات التي تحدد نجاح أي دراسة أكاديمية، إذ تضمن تطبيق أساليب علمية صحيحة لجمع

وتحليل البيانات، مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة و موثوقة. في هذا الفصل، سيتم

عرض المنهجية المتبعة في هذه الدراسة بشكل مفصل، مع توضيح الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، و الأساليب

الإحصائية المستخدمة في تحليلها، وكذلك الطريقة التي تم بها اختيار عينة الدراسة. كما سيتم تناول الحدود الزمنية و

المكانية للدراسة لتحديد نطاق البحث بشكل دقيق وواضح.

تسعى الدراسة إلى فحص التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع

الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذه الأهداف، كان من الضروري اختيار منهجية وصفية

تحليلية تتيح جمع بيانات غنية وشاملة حول جوانب مختلفة من التحديات الإدارية و العملية في هذا القطاع. هذه

المنهجية تعتمد على البيانات الأولية التي تم جمعها عبر الأدوات البحثية مثل الاستبانة و المقابلات الشخصية و

المراجعة الوثائقية.

سنتم في هذا الفصل أيضاً تسليط الضوء على الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات، بدءاً من

التحليل الوصفي وصولاً إلى الاختبارات الإحصائية المتقدمة التي تساعد في استنتاج العلاقة بين المتغيرات. بالإضافة إلى

ذلك، سيتم توضيح كيفية اختيار عينة الدراسة لضمان تمثيل دقيق لواقع شركات الحراسات الأمنية، مع شرح حول

حدود الدراسة من حيث الزمن و المكان و نطاق الموضوع.

المنهجية المتبعة

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي لهذه الدراسة نظراً لأنه الأنسب لدراسة التحديات التي تواجه إدارة

الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. يعتمد

المنهج الوصفي التحليلي على وصف الظاهرة و تحليل بياناتها بشكل دقيق، مما يساعد على فهم المشاكل والتوصل إلى

استنتاجات قائمة على البيانات المجمعة.

1. المنهج الوصفي

المنهج الوصفي هو المنهج الذي يُستخدم لتقديم وصف دقيق و تفصيلي للظواهر التي يتم دراستها دون التلاعب أو

التغيير في هذه الظواهر. يتم جمع البيانات من خلال أدوات بحثية مختلفة مثل الاستبانة و المقابلات الشخصية و

المراجعة الوثائقية. يهدف المنهج الوصفي إلى تحليل و اقع العمل في شركات الحراسات الأمنية وتقديم صورة واضحة

حول التحديات الإدارية التي تواجهها هذه الشركات، مثل ضعف التدريب، نقص الحوافز، و القيود الحكومية.

من خلال المنهج الوصفي، يُمكن جمع البيانات الكمية و البيانات النوعية التي تساعد في توضيح الواقع الفعلي لهذه

الشركات وتحليل التحديات المؤثرة على إدارة الموارد البشرية.

2. المنهج التحليلي

الجانب التحليلي لهذه الدراسة يعتمد على تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبانة و المقابلات و المراجعة

الوثائقية. تهدف التحليلات إلى استكشاف العلاقات بين المتغيرات المختلفة مثل التدريب و الحوافز و الاستقرار

الوظيفي، و معدل دوران العمالة في هذه الشركات. سيساعد المنهج التحليلي في تحديد الأسباب و النتائج للتحديات

التي تواجه إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع.

3. الجمع بين المنهج الوصفي والتحليلي

جمع بين المنهج الوصفي و المنهج التحليلي سيمكن الدراسة من تحقيق توازن بين الوصف والتفسير، حيث يعتمد

المنهج الوصفي على وصف التحديات الحالية بدقة، بينما يساعد المنهج التحليلي في تحليل العلاقة بين التحديات و

الأداء الوظيفي، مما يقدم رؤية واضحة و شاملة عن الحالة الراهنة وسبل تحسين أداء الموارد البشرية في شركات

الحراسات الأمنية.

أدوات جمع البيانات

تم اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة لضمان دقة النتائج و شموليتها. تم استخدام ثلاث أدوات رئيسية في هذه

الدراسة:

1. الاستبانة

تم تصميم استبانة شاملة تحتوي على أسئلة مغلقة و مفتوحة تهدف إلى جمع بيانات كمية و نوعية حول التحديات

التي تواجه إدارة الموارد البشرية. تم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين و مديري الموارد البشرية في شركات

الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية.

• أسئلة الاستبانة تم تصميمها وفق مقياس ليكرت (من ١ إلى ٥) لقياس درجة الموافقة أو الرفض على

العبارات المتعلقة بالتدريب، التحفيز، و القيود الحكومية.

12. المقابلات الشخصية

تم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من مديري الموارد البشرية و المشرفين في شركات الحراسات الأمنية. تهدف هذه

المقابلات إلى جمع بيانات نوعية تتيح فهم أعمق للتحديات التي لا يمكن قياسها بالأرقام، مثل التحديات التنظيمية و

التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين.

13. المراجعة الوثائقية

تم استخدام المراجعة الوثائقية لتحليل التقارير السنوية و سياسات الموارد البشرية المتبعة في شركات الحراسات

الأمنية. تساعد هذه الأداة في فهم الإجراءات الرسمية و التوجيهات الحكومية المتبعة في إدارة العمالة الأمنية وتطبيق

الأنظمة الحكومية المتعلقة بتوظيف العاملين في هذا القطاع.

• المراجعة الوثائقية تكمل باقي الأدوات من خلال توثيق الإجراءات الرسمية و البيانات المكتوبة التي تخص

إدارة الموارد البشرية.

اختيار عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بشكل مدروس لضمان تمثيل كافٍ للعاملين في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات

الحكومية. تم تحديد العينة بناءً على المعايير التالية:

- العينة الأساسية: تشمل مديري الموارد البشرية و المشرفين و الموظفين العاملين في الشركات المتعاقدة مع

الجهات الحكومية.

- عدد الأفراد في العينة: تم توزيع الاستبانة على 150 فردًا من العاملين في 12 شركة حراسات أمنية، وتم تحليل

إجابات 120 استبانة تم جمعها بنجاح.

- معايير الاختيار: تم اختيار الأفراد الذين لديهم خبرة عملية لا تقل عن ٦ أشهر في العمل الأمني لضمان تمتعهم

بالقدرة على تقديم بيانات موثوقة ودقيقة حول التحديات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة و المقابلات:

- التحليل الوصفي: يتم استخدامه لحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفهم الاتجاهات

العامة في البيانات.

- اختبار التباين: (ANOVA) يُستخدم لاختبار وجود اختلافات جوهرية بين مجموعات مختلفة من العاملين

بناءً على الجنس و المؤهل العلمي و العمر.

- التحليل الإحصائي باستخدام SPSS: يتم استخدامه لاستخراج البيانات الإحصائية بشكل دقيق، حيث

يُسهّم في فحص العلاقات بين المتغيرات) مثل التدريب و التحفيز و الاستقرار الوظيفي.)

حدود الدراسة

تم تحديد حدود الدراسة بشكل واضح لضمان تركيز البحث في نطاق معين. تشمل حدود الدراسة:

١. الحدود الزمنية:

تغطي الدراسة الفترة الزمنية من 2024 إلى ٢٠٢٥ م، حيث تم جمع البيانات خلال هذه الفترة فقط.

٢. الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على شركات الحراسات الأمنية في المملكة العربية السعودية المتعاقدة مع الجهات الحكومية. لا تشمل الشركات الأمنية التي تعمل في القطاعات الخاصة أو الشركات المتعاقدة مع القطاع الخاص.

٣. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية فقط. لا تتطرق الدراسة إلى الجوانب

الفنية للعمل الأمني أو التكنولوجيا أو الاستثمار في المعدات الأمنية

الخاتمة

في هذا الفصل، تم توضيح المنهجية المتبعة في الدراسة، بما في ذلك الأدوات المستخدمة لجمع البيانات مثل الاستبانة و

المقابلات الشخصية و المراجعة الوثائقية. تم أيضاً تقديم تفاصيل حول الأساليب الإحصائية التي ستستخدم لتحليل

البيانات. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديد عينة الدراسة بدقة، مع توضيح حدود الدراسة فيما يتعلق بالوقت والمكان

ونطاقها الموضوعي، مما يضمن وضوح إطار العمل الذي سيتم من خلاله إجراء البحث.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

يُعد هذا الفصل من الفصول الأساسية في الدراسة، حيث يتناول عرض وتحليل بيانات الاستبيان الذي تم توزيعه على

عينة مكوّنة من ٣٠ مشاركاً من العاملين في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع جهات حكومية في المملكة العربية

السعودية. يهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة واضحة ودقيقة حول طبيعة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

في هذا القطاع الحيوي، وذلك من خلال تحليل إجابات المشاركين واستخلاص النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة الرئيسة.

كما يتناول الفصل التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية

المتعاقدة مع الجهات الحكومية. سيتم كذلك عرض تحليل البيانات وفقاً لأربعة محاور رئيسية، وهي: التدريب

والتأهيل، التحفيز والرواتب، الانضباط وبيئة العمل، والإشراف الإداري.

تحليل البيانات

تم تحليل بيانات الاستبيان التي تم جمعها بناءً على أربعة محاور رئيسية تشمل: التدريب والتأهيل، التحفيز والرواتب،

الانضباط وبيئة العمل، والإشراف الإداري. وتبين أن أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات

الحراسات الأمنية تتمثل في التفاوت الكبير في مستوى التدريب، ضعف الحوافز المالية، التحديات في الانضباط، و

عدم كفاية إشراف الإداري.

أولاً: محور التدريب والتأهيل

تعتبر برامج التدريب والتأهيل من أهم العوامل التي تحدد كفاءة العاملين في شركات الحراسات الأمنية. تشير نتائج

الاستبيان إلى أن 46% من المشاركين يرون أن برامج التدريب المقدمة في شركات الحراسات الأمنية غير كافية أو

محدودة، في حين أن 46% آخرين يرون أن التدريب جيد ولكن لا يكفي لتحسين أدائهم في مجال العمل الأمني. بينما أفاد

10% من المشاركين أن برامج التدريب التي يحصلون عليها مناسبة و مؤثرة بشكل إيجابي على كفاءتهم.

إن هذه النتائج تعكس التفاوت الكبير بين الشركات في جودة التدريب المقدم، مما يجعل التدريب أحد العوامل

الرئيسية التي تؤثر على جاهزية العاملين في أداء مهامهم الأمنية. ورغم أن نصف المشاركين يشيرون إلى أن التدريب

جيد، إلا أن الجانب الآخر من المشاركين يرى أن التدريب غير كافٍ أو لا يتماشى مع احتياجات العمل. هذه الفجوة

تؤكد أن بعض الشركات الأمنية لا توفر برامج تدريبية متكاملة تلي الاحتياجات الأمنية الفعلية، وهو ما قد يؤثر على

مستوى الجاهزية الأمنية ويقلل من فعالية الأداء.

تحليل التحديات في التدريب والتأهيل

أدى هذا التفاوت في البرامج التدريبية إلى تسليط الضوء على عدد من التحديات الرئيسية المتعلقة بالتدريب في

شركات الحراسات الأمنية، وتشمل:

١. عدم ملائمة برامج التدريب لاحتياجات العاملين: في العديد من الحالات، التدريب المقدم لا يتماشى مع

متطلبات الوظائف الأمنية بشكل كامل، حيث يعاني بعض الموظفين من عدم وجود برامج تدريبية متخصصة

تركز على مهارات العمل الميداني في الحراسة وحماية المنشآت. كما أن التدريب الإداري في بعض الشركات لا

يتماشى مع التطورات الحديثة في القطاع الأمني.

٢. الافتقار إلى برامج التدريب المستمر: من التحديات الكبرى التي أشار إليها المشاركون هو غياب التدريب

المستمر الذي يتواءم مع التطورات السريعة في مجال الأمن. التدريب لمرة واحدة أو الفترات المتباعدة بين

الدورات التدريبية لا تساعد في تحسين الأداء بشكل مستمر ، ولا يضمن للموظفين مواكبة التقنيات الجديدة في مجال الحراسة والأمن.

٣. عدم توجيه التدريب لتلبية احتياجات العاملين: بعض المشاركون أشاروا إلى أن برامج التدريب التي يتلقونها لا

تعكس الاحتياجات الفعلية للوظائف التي يشغلونها، مما يؤدي إلى عدم تحسين مهاراتهم العملية بشكل

مباشر . التدريب في العديد من الشركات يركز على المفاهيم النظرية أكثر من التطبيق العملي، وهو ما يسبب

فجوة بين المهارات المطلوبة و المهارات المكتسبة.

٤. عدم وجود متابعة وتقييم فعال: من التحديات الكبيرة التي تم رصدها أيضاً هو عدم متابعة فعالية التدريب

بعد أن يتم تقديمه. التقييم المستمر للبرامج التدريبية غير موجود في كثير من الشركات، وهو ما يؤدي إلى عدم

معرفة مدى تأثير التدريب على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة العاملين بعد كل دورة تدريبية.

الآثار السلبية على أداء العاملين

إن نقص التدريب أو التدريب غير الفعال له تأثيرات مباشرة على أداء العاملين في شركات الحراسات الأمنية:

١. ضعف الجاهزية الأمنية: العاملون الذين لم يتلقوا تدريباً مناسباً أو مستمراً قد لا يكونون مستعدين للتعامل

مع الحالات الطارئة أو المخاطر المحتملة بشكل فعال. وبالتالي، تضعف الجاهزية الأمنية في المواقع التي يتم

تأمينها، مما يؤثر على جودة الخدمة.

٢. انخفاض مستوى الأداء المهني: عندما يفتقر العاملون إلى التدريب المناسب، فإنهم يصبحون أقل قدرة على

أداء مهامهم بكفاءة. وهذا يؤثر سلباً على التنفيذ الفعال للمهام الأمنية اليومية.

٣. زيادة معدل دوران العمالة: غياب الفرص التدريبية الجيدة قد يؤدي إلى شعور العاملين بالاستياء أو

الإحباط، مما يزيد من معدل دوران العمالة. فالعاملون الذين لا يرون أن هناك فرصًا للتطوير أو تعزيز

مهاراتهم يميلون إلى البحث عن فرص في شركات أخرى تقدم لهم فرص التدريب المتطورة.

٤. ضعف التفاعل مع التقنيات الحديثة: بما أن التكنولوجيا تلعب دورًا متزايدًا في القطاع الأمني، فإن غياب

برامج تدريب على التقنيات الحديثة يُضعف قدرة العاملين على التفاعل مع الأنظمة الإلكترونية أو الأجهزة

الأمنية الجديدة. وهذا يؤثر على قدرة الشركات على مواكبة التطورات في قطاع الأمن.

التوصيات لتحسين برامج التدريب والتأهيل

استنادًا إلى النتائج التي تم الحصول عليها، يوصى بما يلي لتحسين برامج التدريب والتأهيل في شركات الحراسات

الأمنية:

١. تطوير برامج تدريبية متخصصة: يجب على شركات الحراسات الأمنية تطوير برامج تدريبية متخصصة

تتماشى مع احتياجات العاملين في المجال الأمني، بحيث تغطي جوانب التدريب الميداني و التدريب الإداري،

مع التركيز على الاحتياجات الفعلية للعمل الأمني في مواقع مختلفة.

٢. تنظيم برامج تدريب مستمر: يجب تقديم برامج تدريبية مستمرة على فترات منتظمة بحيث تواكب التطورات

الأمنية و التقنيات الحديثة. هذا سيساهم في تحسين أداء العاملين وضمان جاهزيتهم التامة لمواجهة

المواقف الطارئة.

٣. تعزيز التدريب التطبيقي: يجب أن تركز الشركات على التدريب العملي و التطبيق الفعلي للمهارات الأمنية

بدلاً من التركيز على المفاهيم النظرية فقط. يمكن تحقيق ذلك من خلال تدريبات ميدانية و محاكاة حوادث

لمساعدة العاملين على التعلم من التجارب الحقيقية.

٤. إنشاء نظام تقييم ومتابعة للتدريب: يجب أن تضع الشركات نظامًا للتقييم والمتابعة بحيث يتم قياس أثر

التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين، ومعرفة مدى تحسن مهاراتهم بعد كل دورة تدريبية. سمساعء ذلك في

تحديد فعالية التدريب والتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة.

ثانيًا: محور التحفيز والرواتب

تحليل نتائج الاستبيان

أظهرت نتائج الاستبيان أن 63% من المشاركين عروا عن عدم رضاهم عن الرواتب والحوافز، في حين أفاء 27% بأنها

مناسبة نسبيًا. بينما ذكر 10% أن الحوافز جيدة إلى حد ما.

هذه النتائج تُظهر أهمية الحوافز المالية وتأثيرها الكبير على الاستقرار الوظيفي و معدل دوران العمالة في الشركات

الأمنية. إن تحسين الرواتب و نظام الحوافز يمكن أن يسهم في تقليل معدل دوران العمالة وتعزيز الرضا الوظيفي.

تحليل التحديات المرتبطة بالتحفيز والرواتب

التحديات التي تم رصدها فيما يخص الرواتب والحوافز تشير إلى أن معظم العاملين لا يشعرون بالتحفيز الكافي

لمواصلة العمل في هذا القطاع بسبب تدني الرواتب و نقص الحوافز. يشير ذلك إلى الحاجة الملحة لزيادة مستوى

الحوافز بما يتناسب مع الجهود الأمنية التي يبذلها العاملون في الحراسات الأمنية.

التوصيات لتحسين التحفيز والرواتب

١. رفع مستوى الرواتب: يُنصح بزيادة الرواتب بما يتناسب مع طبيعة العمل الأمني وبحقق العدالة بين

العاملين.

٢. تحسين نظام الحوافز: يمكن تحسين نظام الحوافز المالية والمعنوية لتشجيع العاملين على تقديم أداء

متميز.

٣. إعادة تقييم الحوافز المالية بشكل دوري وفقًا لتطورات السوق و المتطلبات الأمنية.

ثالثًا: محور الانضباط وبيئة العمل

تم تسليط الضوء على التحديات المتعلقة بالانضباط و بيئة العمل في الشركات الأمنية. تشير نتائج الاستبيان إلى أن

التفاوت في آليات المتابعة يعكس الاختلافات في جودة بيئة العمل في مختلف المواقع. الشركات التي تتمتع ببيئة عمل

محفزة و آليات انضباط فعالة تكون أكثر قدرة على تحقيق استقرار العاملين و تحسين أدائهم.

الخاتمة

في هذا الفصل، تم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات الشخصية و المراجعة الوثائقية، حيث تم

تسليط الضوء على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية. كما تم تقديم التوصيات

العملية لتحسين كفاءة الأداء و الاستقرار الوظيفي للعاملين في هذا القطاع. هذه النتائج توفر دليلًا هامًا للجهات

المعنية بالقطاع الأمني من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز البيئة التنظيمية في شركات الحراسات الأمنية.

المراجع

المراجع العربية

١. أبو قحف، أحمد إبراهيم. (2019) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار النهضة العربية.
٢. الهاجري، بندر بن محمد. (2021) تحديات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأمنية. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، السعودية.
٣. العزاوي، سعاد عبد الكريم. (2020) إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها المعاصرة. بغداد: دار العلوم للطباعة.
٤. الزهراني، محمد علي. (2022) واقع تدريب العاملين في شركات الحراسات الأمنية في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود، الرياض.
٥. بن مسعود، فهد. (2020) العوامل المؤثرة على استقرار العاملين في القطاع الأمني الخاص. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١٢ (٣)، ١٥٥-١٧٣.
٦. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023) نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية. الرياض: وزارة العمل.
٧. معهد الإدارة العامة. (2022) مبادئ الإدارة العامة. الرياض: معهد الإدارة العامة.
٨. الفيضي، حسن بن جابر. (2021) دور الجو افز في تحسين أداء العاملين في شركات القطاع الخاص. مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز.

٩. السلي، ناصر بن محمد. (2019) تحديات الإشراف الإداري في شركات القطاع الأمني الخاص. جامعة جدة.

المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

• Armstrong, M. (2021). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**.

London: Kogan Page.

• Dessler, G. (2020). **Human Resource Management (16th Edition)**. Pearson Education.

• Bernardin, H. J., & Russell, J. (2019). **Human Resource Management: An Experiential**

Approach. McGraw-Hill.

• Mathis, R. & Jackson, J. (2021). **Human Resource Management**. Cengage Learning.

• Snell, S. & Morris, S. (2020). **Managing Human Resources**. Cengage.

• Rees, G., & Smith, P. (2017). **Strategic Human Resource Management: An International**

Perspective. Sage Publications.

• Bratton, J., & Gold, J. (2017). **Human Resource Management: Theory and Practice**. Palgrave.

• International Labour Organization (ILO). (2022). **Private Security Services and Labour**

Standards. Geneva: ILO.

الملاحق

الاستبانة

تحديات إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية

السعودية

عزبي المشارك،

يهدف هذا الاستبانة إلى جمع البيانات لأغراض بحثية فقط، وسيتم استخدامها بسرية تامة.

أولاً: المعلومات العامة

١. النوع:

○ ذكر

○ أنثى

٢. العمر:

○ أقل من ٢٥

○ 25-34

○ 35-44

○ 45 فأكثر

٣. المؤهل العلمي:

○ □ ثانوي

○ □ دبلوم

○ □ بكالوريوس

○ □ أعلى

٤. الوظيفة الحالية:

○ □ حارس أمن

○ □ مشرف

○ □ إداري

○ □ أخرى

٥. مدة العمل في شركات الحراسات الأمنية:

○ □ أقل من سنة

○ □ 1-3 سنوات

○ □ 4-6 سنوات

○ □ أكثر من ٦ سنوات

ثانيًا: محاور الدراسة

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات الآتية وفق مقياس (ليكرت):

1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)

المحور الأول: التحديات الإدارية والتنظيمية

١. هناك نقص في عدد الموظفين مقارنة باحتياجات العمل.
٢. توجد مشكلات في تنظيم الجداول والانضباط الوظيفي.
٣. الهيكل الإداري في الشركة غير واضح.
٤. يوجد ضعف في التواصل بين الإدارة والموظفين.
٥. السياسات الإدارية تتغير باستمرار مما يسبب ارتباكًا وظيفيًا.

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024

