

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 هذه الدراسة من خلال التركيز على أهداف الدراسة- فرضيات الدراسة- مصطلحات ومفاهيم الدراسة، وسنتبع طريقة وضع عدد من الأسئلة ومن ثم نحاول أن نسترسل في الإجابة عليها وذلك على النحو التالي:

١. هل تم تحديد أهداف الدراسة بكل دقة؟ أم كان هنالك غموض؟

- الأهداف العامة للدراسة كانت واضحة إلى حد ما ولكن هناك بعض الغموض في صياغتها، على سبيل المثال الهدف: "التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية" هو هدف عام جداً ولا يحدد الجوانب المحددة التي سيتم التعرف عليها ضمن "واقع إدارة الموارد البشرية".

- كذلك هدف: "معرفة مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي" يتطلب توضيح أكثر حول كيفية قياس هذا "المستوى" وما هي الأدوات والوسائل التي سيتم استخدامها لتحقيق هذا الهدف.

- الأهداف الفرعية موزعة بطريقة منهجية ومنطقية حيث تم تحديد كل هدف فرعي بما يتناسب مع الأبعاد المختلفة للمشكلة البحثية (مثل واقع إدارة الموارد البشرية، مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي، معوقات إدارة الموارد البشرية، وغيرها) وهذا بالتأكيد يساعد في تقويم مختلف جوانب البحث.
- كذلك نجد أن الأهداف تتمحور حول قياس وتحليل عدة متغيرات مرتبطة بالأمن الوظيفي وإدارة الموارد البشرية مما يوفر إطاراً منهجياً يساعد في تحليل القضية من جوانب متعددة.

٢. هل كانت الأهداف مرتبة ومنسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟

➤ من خلال القراءة المتأنية للبحث نلاحظ أن الأهداف تبدو مرتبة ومبنية بشكل يتماشى مع المنهجية البحثية حيث تم تقسيم الهدف الرئيس إلى أهداف فرعية تستشعر للوهلة الأولى أنها قابلة للتحقيق.

➤ أيضاً نلاحظ من خلال القراءة المتأنية أن ترتيب أهداف البحث كان بحاجة إلى مزيد من التحديد والتنظيم، فعلى سبيل المثال الهدف الثالث: "بيان العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإحساس بالأمن الوظيفي" يأتي بعد الهدف الأول والثاني مما قد يخلق نوعاً من الغموض في تحديد ما إذا كانت الدراسة ستركز على تحديد "الواقع" أولاً أم على "العلاقة" بين المتغيرات.

٣. هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟

➤ من خلال قراءة البحث نجد أن بعض أهداف البحث يمكن أن تكون قابلة للقياس مثل "معرفة مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي" والتي يمكن قياسها عبر استبيانات أو ملاحظات قابلة للتحليل الكمي.

➤ أما الأهداف الأخرى مثل "التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية" فنجد أنها غير قابلة للقياس بشكل دقيق إذا لم يتم تحديد معايير قياس واضحة أو أدوات محددة، وهو ما لم يبينه الباحث خلال هذه الدراسة.

٤. هل تتماشى الأهداف مع مشكلة الدراسة؟

➤ الأهداف بشكل عام تتماشى مع المشكلة البحثية المطروحة ولكن هناك بعض النقاط التي كان يمكن تحسينها في البحث، فعلى سبيل المثال إذا كانت المشكلة تتعلق بتأثير إدارة الموارد البشرية على الأمن الوظيفي، فإن الأهداف يجب أن تركز بشكل أكبر على العوامل التي يمكن أن تساهم في تحسين هذا التأثير.

➤ عليه يمكن القول أن الدراسة كانت بحاجة إلى توضيح أكثر حول العلاقة المحددة بين المتغيرات (إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي) بشكل أكثر تحديداً.

٥. هل ترتبط الأهداف بشكل مباشر بالمشكلة المطروحة؟

- مبدئياً يمكن أن نقول نعم الأهداف تتماشى مع المشكلة المطروحة بشكل عام، حيث تسعى الدراسة لفحص العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي.
- لكن كان على الباحث أن يعمل بشكل أكثر عمقاً بحيث يجعل من الأهداف أكثر تركيزاً على العلاقة بين المتغيرات المحددة في المشكلة بشكل مباشر.

أوجه القصور في أهداف الدراسة:

➤ عدم وضوح الأهداف: على الرغم من أن الأهداف العامة للدراسة تبدو واضحة إلا أنه عند التدقيق فيها بشيء من التفصيل يظهر أنها بحاجة إلى إعادة صياغة فعلى سبيل المثال الهدف: "التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث" غير محدد بشكل دقيق! فما الذي يقصده الباحث بـ "الواقع" هنا؟ هل يقصد عمليات التوظيف، التدريب، التقييم، الحوافز، أم جملة هذه العوامل؟ غياب هذا التحديد قد يؤدي إلى جمع بيانات غير منسقة وصعوبة في تحقيق الهدف.

➤ عدم التحديد الكمي: الأهداف لا تحتوي على معايير كمية يمكن قياسها بشكل محدد فمثلاً الهدف المتعلق "بمعرفة مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي" يفتقر إلى أدوات قياس واضحة مثل المقاييس أو الاستبيانات التي يمكن استخدامها لتقييم بدقة.

➤ الازدواجية في الأهداف: يوجد تداخل بين الأهداف التي تتعلق بـ "واقع إدارة الموارد البشرية" و "مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي"، حيث كان من الممكن للباحث دمج هذين الهدفين بطريقة أكثر تنسيقاً إذ يمكن اعتبار "الإحساس بالأمن الوظيفي" بمثابة نتيجة مباشرة لـ "إدارة الموارد البشرية" فهذا التفريق بين الأهداف قد يؤدي إلى تكرار غير مبرر في الإجراءات البحثية.

➤ غياب الأهداف التفصيلية: الأهداف لا تتناول تفاصيل معينة مثل: "كيف يمكن تحسين إدارة الموارد البشرية في المدارس الحكومية؟" أو "ما هي السياسات المحددة التي تساهم في تحسين الأمن الوظيفي؟"، دراسة الأهداف بشكل أعمق كانت ستعطي نتائج أكثر تطبيقية وتوجيهاً للباحثين والممارسين.

➤ غياب الربط الوثيق بين الأهداف والمشكلة: على الرغم من أن الأهداف ترتبط بشكل عام بمشكلة الدراسة، إلا أن الربط بينهما لا يظهر بشكل جلي فالمشكلة تتحدث عن التحديات التي يواجهها الموظفون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث، ولكن الأهداف تركز على جوانب عامة، مما يؤدي إلى غياب الدقة في التعامل مع جوانب المشكلة الميدانية التي طرحها الباحث.

٦. هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس؟

➤ الفرضيات التي تم صياغتها في الدراسة تبدو دقيقة إلى حد ما ولكن هناك بعض اللبس في الصياغة! فعلى سبيل المثال عندما افترض الباحث في دراسته: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية " $(\alpha \leq 0.05)$ " هنا نجد أن هذه الفرضية قد صيغت بشكل معقد لأنها تحتوي على مصطلحات إحصائية قد تكون صعبة الفهم للقارئ غير المتخصص، وكان من الأفضل تبسيطها وتوضيح العلاقة بين المتغيرات بشكل أكثر مباشرة.

➤ إضافةً إلى ذلك كان من الأفضل تقديم فرضيات تربط بين الأبعاد المحددة لإدارة الموارد البشرية (التخطيط، الاستقطاب، التدريب، إلخ) والأمن الوظيفي بشكل أكثر تفصيلاً.

٧. هل تتماشى الفرضيات مع جميع أجزاء الدراسة؟

➤ الفرضيات تتماشى مع الدراسة بشكل عام حيث تنطلق من الفرضية الأساسية التي تبحث في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي.

➤ على الرغم من هذه الإيجابية إلا أنه كان من الأفضل للباحث تضمين فرضيات فرعية تتناول العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل تقييم الأداء، التدريب، التعويضات) والأمن الوظيفي بشكل أكثر تفصيلاً.

٨. هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟

- المتغيرات المستقلة والتابعة تم تحديدها بشكل عام مثل إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل والأمن الوظيفي كمتغير تابع.
- على الرغم من هذه الاشارة إلا أنه كان يمكن للباحث أن يكون أكثر تحديداً لبعض المتغيرات الأخرى مثل أبعاد إدارة الموارد البشرية (مثل الاستقطاب، التقييم، التدريب) وأبعاد الأمن الوظيفي، فعلى سبيل المثال: مستوى الطمأنينة، الاستقرار الوظيفي، وغيرها من الجوانب.

أوجه القصور في فرضيات الدراسة:

➤ فرضيات غير قابلة للاختبار بدقة: تتسم العديد من الفرضيات بالعمومية مثل: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط والاستقطاب والأمن الوظيفي"، فهذه الفرضية تظهر علاقة عامة جداً ولا تحدد العوامل المسببة بشكل دقيق فما هي طرق التخطيط والاستقطاب التي تشير إليها الدراسة؟ وكيف ستؤثر هذه العمليات على الأبعاد المختلفة للأمن الوظيفي؟.

➤ عدم تحديد نوع العلاقة: الفرضيات تتحدث عن وجود علاقة طردية أو عكسية، لكنها لا تحدد نوع العلاقة بشكل تفصيلي فعلى سبيل المثال هل الفرضية تتعلق بتأثير السياسات التوظيفية فقط على الأمن الوظيفي، أم تأثير كل من التوظيف، التقييم، والتنمية؟

➤ عدم التعمق في فحص الفروق بين الفئات المختلفة: على الرغم من أن الفرضيات تتناول العلاقة بين المتغيرات المستقلة (إدارة الموارد البشرية) والأمن الوظيفي، إلا أنها تفتقر إلى فرضيات محددة تختبر تأثير الفروق في الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي فهذه الفروقات قد تكون حاسمة في دراسة التباين بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث.

➤ عدم تغطية العوامل المدمجة: تفتقر الفرضيات إلى دراسة التأثيرات غير المباشرة للعوامل مثل الثقافة التنظيمية، أو تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي قد تسهم في تحسين أو تقليص الأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ووكالة الغوث حيث لم يتم اختبار الفرضيات بشكل كافٍ لتشمل هذه العوامل المؤثرة بشكل غير مباشر.

٩. هل جاء تعريف مصطلحات الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي؟

➤ التعريفات المقدمة في الدراسة قد تكون بحاجة إلى مزيد من الدقة فعلى سبيل المثال تعريف "إدارة الموارد البشرية" جاء بشكل عام جداً ولا يتناول تفاصيل محددة حول كيفية تطبيق هذه الإدارة في السياقات التي تركز عليها الدراسة (المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية).

➤ كان من الأفضل تحديد المصطلحات بشكل أكثر تخصصاً لتوضيح كيفية ارتباط كل جزء من إدارة الموارد البشرية بالأمن الوظيفي في السياق المدرسي.

٩. هل المصطلحات تتماشى مع اتجاهات البحث؟

➤ المصطلحات تتماشى إلى حد ما مع الاتجاهات البحثية في حقل إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي ولكن كانت بحاجة إلى تخصيص أكثر لتوضيح الفروقات الدقيقة بين السياقات المختلفة التي تمت دراستها (المدارس الحكومية مقابل مدارس وكالة الغوث الدولية).

أوجه القصور في مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

- تعريفات عامة وغير دقيقة: تعريف "إدارة الموارد البشرية" المقدم في الدراسة على أنه "مجموعة الوظائف الإدارية والقواعد والأساليب المنظمة" هو تعريف عام جداً إذا كان الهدف هو دراسة واقع إدارة الموارد البشرية في السياق الفلسطيني أو في سياق وكالة الغوث، حيث كان من الأفضل أن يشمل التعريف تفاصيل حول السياسات المحلية المتبعة، مثل سياسات التوظيف، الترقيات، العلاوات، والحقوق الوظيفية المحددة في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- من المهم أيضاً توضيح ما إذا كانت هذه السياسات تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على الأمن الوظيفي.

➤ الأمن الوظيفي: التعريف المقدم للأمن الوظيفي الذي يقتصر على "مستوى الشعور بالراحة والطمأنينة" يعد تعريفاً سطحياً وغير شامل حيث كان من الأفضل أن يتناول التعريف أبعاداً متعددة للأمن الوظيفي مثل: الاستقرار الوظيفي (وجود فرص استمرارية العمل) وغيرها من العوامل التي تؤثر في شعور الموظف بالأمان في عمله مثل الأمان المالي (العوائد المالية، الرواتب والمكافآت).

➤ افتقار التعريفات إلى البُعد الثقافي أو الاجتماعي: على الرغم من أن الدراسة تتعامل مع قضايا تتعلق بالأمن الوظيفي في سياق فلسطيني، إلا أن المفاهيم المستخدمة لم تأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الثقافية أو الاجتماعية التي قد تؤثر في تعريف الأمن الوظيفي (مثل تأثير البيئة السياسية على الأمن الوظيفي).

➤ عدم دقة المصطلحات المتداخلة: بعض المصطلحات مثل "التخطيط"، "التوظيف"، "التقييم" تحتاج إلى توضيح بما يتناسب مع السياق الفلسطيني في المؤسسات التعليمية، فحتى إذا كان لدينا تعريفات إدارية لهذه المصطلحات على المستوى الأكاديمي إلا أن تطبيقها في السياق المحلي يحتاج إلى تفصيل أكبر حول السياسات والإجراءات المتبعة.

عليه يمكن القول:

➤ تتميز الدراسة بتركيزها على موضوع حيوي يتعلق بالأمن الوظيفي في قطاع التعليم في غزة، ولكنها تعاني من بعض أوجه القصور التي كان من الممكن تحسينها فعلى سبيل المثال كان التحديد الواضح والمفصل للأهداف، الفرضيات والمصطلحات سيساهم بشكل كبير في تعزيز بناء الدراسة وزيادة دقتها مما يسهل الوصول إلى نتائج قابلة للتطبيق في الواقع العملي.

➤ غياب التحديد الشامل للمفاهيم: في الدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية يُعتبر التحديد الكامل للمفاهيم أمراً أساسياً لضمان اتباع نهج علمي سليم في البحث كان من الضروري أن تقدم الدراسة تعاريف وتوضيحات شاملة ودقيقة لكل مصطلح رئيسي بما يتناسب مع أهداف البحث، فبدون هذا التحديد الدقيق للمفاهيم، قد يصبح التحليل غير متماسك أو مشوشاً.

- بناءً على التحليل النقدي للأهداف، الفرضيات، والمصطلحات المستخدمة في الدراسة يمكن الاستنتاج أن الدراسة تعاني من بعض القصور التي تؤثر على وضوح منهجيتها وفعاليتها نتائجها فيما يخص الأهداف يتضح وجود غموض في صياغتها وعدم تحديدها بدقة مما يؤدي إلى تداخل الأهداف الرئيسية مع بعضها البعض.
- بالإضافة إلى ذلك هناك غياب للأهداف التفصيلية التي تحدد آليات معالجة المشكلة بشكل دقيق.
- كما أن الأهداف لم تكن دائماً متوافقة تماماً مع المشكلة المطروحة مما يقلل من فاعليتها في توجيه الدراسة نحو حل المشكلات المستهدفة.
- أما بالنسبة للفرضيات فقد كانت صياغتها عامة ولم تتناول العلاقات بين المتغيرات بشكل كافٍ، كما أنها لم تكن قابلة للاختبار بدقة في بعض الحالات.
- لم تحدد الفرضيات نوع العلاقة بين المتغيرات بشكل دقيق مما قد يصعب من اختبارها وتقييم صحتها بشكل فعال.

- فيما يتعلق بالمصطلحات والمفاهيم فقد لوحظ أن التعريفات كانت سطحية وغير دقيقة في بعض الأحيان، مما قد يسبب لبساً في تفسير النتائج وتحليلها.
- كما أن المفاهيم لم تأخذ في الاعتبار الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع الفلسطيني وهي أحد الجوانب الأساسية لفهم واقع الدراسة.
- على الرغم من هذه الأوجه القصور فإن الدراسة لا تزال تسهم في فتح نقاش حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- ومع ذلك كانت الدراسة بحاجة إلى تحسين في صياغة الأهداف والفرضيات وتعريف المصطلحات بما يساهم في تعزيز دقتها ويضمن نتائج أكثر قابلية للتطبيق في الواقع.