

دراسات نقدية ٣

إشراف د: هرفهه هههه

اعداد الباحث

صادق حسن الصغار

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠١٥١٢

برنامج دكتوراه إدارة الأعمال.

الفصل الثاني - الثالث

**إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي
دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة**

الفصل الثاني / العرض الثالث

تحليل منهجية الدراسة ونقدها



منهجية الدراسة:

عرضت الدراسة المنهجية المستخدمة في البحث حيث اشار البحث الى استخدام منهجين الاول: **المنهج السببي المقارن**، ذلك فمنهج الدراسة المستخدم يحل ويقارن بين اراء كل من العاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية والعاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة حول موضوع الدراسة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها في تحقيق الامن الوظيفي. **بالإضافة للمنهج الوصفي التحليلي** الذي يمكن من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، العلاقة بين مكوناتها والاراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والاثار التي تحدثها

من خلال العرض الذي تناول فيه الباحث المنهج المستخدمة نلاحظ أنه وفق في اختيار المنهجين المتناسبين مع دراسته إلا إنه لم يقم باسنادها الى المراجع العلمية ولكن وضح استخدامها وملائمتها للدراسة الحالية

أدوات البحث :

أشار الباحث في دراسته الى انه سوف يتم استخدام لجمع البيانات الاولى استبانيتين وزع الاولى على عينة من المعلمين والمشرفين ومدراء المدارس ومساعدتهم، وقام بتوزيع الاخرى على العاملين في إدارة الموارد البشرية، بالإضافة للمقابلات الشخصية للحصول على المعلومات المكملة للدراسة.

أشار الباحث في بحثه الى استخدام الادوات المناسبة لبحثه وهي الاستبانيتين وقد قام بوصف الخطوات بكل تفاصيلها من المحاور والابعاد والفقرات وعدد الفقرات و أوضح الباحث معايير المقياس للاستمارات ، ومن خلال البحث نرى ان الباحث قد وفق في وصف الادوات المستخدمة في بحثه

مجتمع البحث

- ▶ قد اشار الباحث الى مجتمعة
- ▶ والذي تمثل في العاملين في التعليم باستثناء المستخدمين والاذنة والذي تكون من (٢٠٥١٠) موظفا والموزعه على مدارس حكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة وقد قسمهم ما بين مدير المدرسة ومساعد المدير ومشرف التخصص ، معلم
- ▶ اما عن العينية فتكونت من (٣٧٩)
- ▶ العينة الحكومية (٢١٧) ووكالة غوث (١٦١)

الاساليب الإحصائية

أشار البحث الى انه تمّ إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS_Statistics_24 وذلك على النحو الآتي:

- اختبار التوزيع الطبيعي Test Distribution Normality.

تم استخدام اختبار كولمغوروف- سمرنوف Test S-K لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه -النسب المئوية والتكرار) Percentages & Frequencies لوصف عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي

تم استخدام الانحراف المعياري

اختبار ألفا كرونباخ (Alpha s'Cronbach لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة والذي يكون مرتفعاً ٠.٧٠ فأكثر.

معامل ارتباط بيرسون Coefficient Correlation Pearson لقياس درجة الارتباط: لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة كذلك لدراسة العلاقة بين المجالات

اختبار تحليل التباين الاحادي واختبار (ت) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للشخصية والوظيفية للوصول إلى ما تبنيه هذه الدراسة للمتغيرات الأولية من فروق ذات دلالة إحصائية.

متغيرات الدراسة

▶ متغيرات الدراسة :

▶ اشار الباحث الى ان المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية وقد حدد الباحث ابعاد ادارة الموارد البشرية فيما يلي

١. الاستقطاب والتسكين (تحليل الوظائف، الاستقطاب وتخطيط الموارد البشرية، اختيار وتعين)

٢. إدارة التعويضات (الأجور والحوافز والمزايا والخدمات)

٣. تدريب وتنمية الموظفين (تدريب الموظفين إدارة المسار الوظيفي)

٤. علاقات العمل وبيئة العمل (علاقات النقابية والمساومة الجماعية، أمن وسلامة الموظفين، بيئة العمل)

٥. إدارة النظام التأديبي والانضباط.

٦. تقييم الأداء.

▶ المتغير التابع: : الأمن الوظيفي

▶ المتغير الوسيط : المتغيرات الديموغرافية

قد عرض الباحث المتغيرات المستقلة وابعادها بالتفصيل كما عرض الباحث المتغير التابع والمتغير الوسيط في هذه الدراسة ولم يضع الباحث ابعادا للأمن الوظيفي واكتفى بذكره في الاطار النظري ثم في صياغة العبارات في الاستثمارات

فرضيات البحث

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التخطيط والاستقطاب والتسكين للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.

٢. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الأداء للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.

٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تدريب وتنمية الموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.

٤. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التعويضات للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.

تابع فرضيات البحث

- ٥- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة السلامة المهنية والصحية وبيئة العمل للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- ٦- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين علاقات العمل والنقابات للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- ٧- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة النظام التأديبي والانضباط للموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين حول محاور الدراسة لاختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة المسمى الوظيفي (معلم ، مشرف التخصص، مساعد مدير، مدير)، مكان العمل) المدارس الحكومية ، مدارس وكالة الغوث)؟

تناول الباحث فرضيات البحث حيث اشار الى تفاصيل البحث بشكل واضح في الفصل الاول حيث عرض المتغيرات المستقلة والتابعة الوسيطة لم يقسم الباحث الفرضيات رئيسية واخرى فرعية وإنما قسم الباحث الفرضيات على انها رئيسية حيث تناول ابعاد ادارة الموارد البشرية على انها فرضيات رئيسية

من خلال الاطلاع على المنهجية البحثية للدراسة اتضح أن طبيعة المناهج المستخدمة في موضوع الدراسة تتناسب مع طبيعة الدراسة.

- وقد تم إجراءات استخدام المنهج أو المناهج بالمعايير العلمية المطلوبة.
- كما وامتت مناهج الدراسة المستخدمة مع أهداف البحث.