

أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص دراسة تطبيقية على مؤسسة امنه
للمقاولات

**The impact of labor law on job security in the private sector, an
applied study on Amna Contracting Corporation**

قدم هذا المشروع البحثي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالب : امنه محمد علي النعمي

إشراف الدكتور : د / الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الجامعي

2024

- المقدمة:

قال الله تعالى:

الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون) ..

الآية 82 - سورة الأنعام

(فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف) ..

الآية 4 - سورة قريش

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

(مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ، مُعَافًى فِي جَسَدِهِ، عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَوْمِهِ، فَكَأَنَّمَا حِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا) ..

رواه البخاري والترمذي

وقال مؤسس هذه البلاد الطاهرة الملك عبد العزيز آل سعود - رحمه الله -

(إن البلاد لا يصلحها غير الأمن والسكون ...)

الأمن هو شعور الفرد أو الجماعة بالطمأنينة، وإشاعة الثقة والمحبة بينهم، بعدم خيانة

الأفراد لبعضهم البعض، والقضاء على الفساد، بإزالة كل ما يهدد استقرارهم وعيشهم، وتلبية

متطلباتهم الجسدية والنفسية لضمان قدرتهم على الاستمرار في الحياة بسلام وأمان وهو حجر

الزاوية لنهضة الأمم لذلك تسعى الأمم إلى توطيد الأمن ولا يكون ذلك إلا بالعدالة والعدالة تأتي من إقامة النظام بالشكل الصحيح وعلى الجميع دون التفريق بينهم، والفرد يستشعر الأمن في كل أمور حياته وفي مهنته أو وظيفته أو عمله خاصةً وذلك الأمن يعطيه الدافع للبذل والعطاء. والأمان الوظيفي قضية أزلية منذ بدء التاريخ حيث أن الناس يستخدمون بعضهم البعض لإنجاز المهام التي تصعب عليهم أو لا يملكون الخبرة أو الوقت الكافي لأدائها وقد تكون أحياناً مهام بالوكالة ولا تستوجب أن يكون الشخص المستخدم موظفاً لدى صاحب العمل ويعمل تحت إشرافه، في حين أن الكثير من الأعمال تكون تحت إشراف صاحب العمل وهي ما سيتم استعراضها وتبسيط الضوء عليها خاصةً وأنها باتت تشكل الجزء الأكبر من سوق العمل في العالم أجمع وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص.

كما أن نظام العمل (قانون العمل) قد وضع لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وهو الذي يحفظ حقوق كل طرف لدى الآخر ويضمن استمرارية العلاقة بين الطرفين حتى تصل المنشأة في القطاع الخاص لأهدافها التي تكون غالباً ربحية، وأن إقامة العدل بموجب هذا القانون يضمن لطرفين كافة حقوقهم ويوضح التزاماتهم وبذلك يكون قد أعطى الأثر اللازم ليأمن الموظف في وظيفته وصاحب العمل على أعماله وأمواله وتعم الفائدة على الطرفين.

- مشكلة البحث:

نتناول من خلال هذا البحث القضية الأزلية القديمة المتجددة للأمان الوظيفي ونراجع فيها مدى تأثير نظام العمل على الأمان الوظيفي وتمكنه من جعل بيئة العمل بيئة صحية وبيئة أفضل لممارسة الأعمال وازدهارها مع حفظ الحقوق لطرفي العلاقة التعاقدية العمالية ويعد الأمان الوظيفي جل ما يبحث عنه وينشده الموظف بشكل عام وجميع موظفي القطاع الخاص بشكل خاص حيث يكافح من أجل البقاء على رأس العمل وتطوير نفسه بما يضمن استمراره وتطوره وترقيته في عمله ليأمن على نفسه وأسرته وفي المقابل تبحث أغلب منشآت القطاع الخاص عن الاستقرار على مواردها البشرية بمنحهم ما يرجونه من أمان وظيفي شرط تقيدهم بتوجهات وسياسات ولوائح وتعليمات وطرق الإدارة في المنشأة، ولذلك فإنه من المهم ويتحتم على طرفي العلاقة والمهتمون من إدارتي الموارد البشرية والشؤون القانونية وعامة منسوبي القطاع الخاص على وجه التحديد فهم أثر نظام العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص وتحديد العوامل التي تسهم في نجاحه أو فشله والمضي قدماً بمنشأة ذات بيئة صحية آمنة تحقق أهدافها وتطلعاتها سواء كانت ربحية أو غير ربحية لتكون في مصاف المنشآت المميزة في سوق العمل .

- أسئلة الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الإجابة على أسئلة البحث التالية:

- ما هو تأثير نظام العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص؟

- ما هي العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيق نظام العمل؟
- ما هي التحديات التي تواجهها منشآت القطاع الخاص عند تطبيق نظام العمل بحذافيره ؟
- ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص والحفاظ على الموارد البشرية للمنشأة؟

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لاستكشاف أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص لتحديد العوامل التي تسهم في نجاح أو فشل تطبيق القانون بحذافيره فيما يتعلق بالأمان الوظيفي لموظفي القطاع الخاص، وفحص التحديات التي تواجهها المنشآت عند السير في تطبيق الأنظمة وما يتعارض مع مصالحها وتأمين بيئة عمل آمنة ذات إنتاجية عالية.

ومن خلال مشكلة الدراسة يأتي الهدف الرئيسي وهو التعرف على أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص وهناك عدة أهداف فرعية:

- ✓ توضيح مفهوم الأمان الوظيفي.
- ✓ توضيح مفهوم قانون العمل.
- ✓ معرفة الرابط بين قانون العمل والأمان الوظيفي.
- ✓ تحديد مقومات نجاح تطبيق النظام.
- ✓ توضيح أثر تطبيق النظام على بيئة العمل.

✓ وضع نموذج تفسيري متعدد الأبعاد يحاول تقديم إجابة على تساؤلات البحث.

✓ معرفة مدى تقيد المنشآت الخاصة باللوائح والأنظمة.

- أهمية الدراسة:

هذه الدراسة مهمة لعدة أسباب:

أولاً: الإسهام في الأدبيات الموجودة حول أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص.

ثانياً: تحديد العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيق قانون العمل ويلقي بظلاله على الأمان الوظيفي.

ثالثاً: تقديم توصيات للمنشآت لتحسين فعالية قانون العمل ولوائحه التنفيذية على نجاح خططهم لبيئة عمل آمنة وظيفياً وتحسين أداء المنشأة والوصول لأهدافها.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي يتمتع بها قانون العمل والاهتمام المتزايد للمنشآت بإقامة أقسام أو إدارات للشؤون القانونية ذات الاختصاصات العديدة وعلى وجه الخصوص النظر في المخالفات الخاصة بنظام العمل ولوائحه التنفيذية سواء من الموظف أو المنشأة للوصول إلى صورة واضحة وإبعاد كل ما يعكر إتمام أهداف المنشأة وتبرز أهميته أيضاً في سعي المنظمة الدؤوب والدائم نحو التقدم ورفع مستواها بتطوير أدائها وإضفاء الرسمية والنظامية على جميع تعاملاتها.

- حدود الدراسة

سوف تتناول الباحثة موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية: -

- ✓ الحدود المكانية: دولة المملكة العربية السعودية
- ✓ الحدود الزمنية: تقتصر عملية جمع البيانات على الفترة (2023).
- ✓ الحدود الموضوعية: أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص.

فرضيات الدراسة :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير معرفة الموظفين بنظام العمل بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ كفاءة إدارة الموارد البشرية بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير يقيس فاعلية تطبيق نظام العمل بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ كفاءة الإدارة القانونية بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل

الإطار النظري :

اكتسب الأمان الوظيفي شعبية كبيرة في الآونة الأخيرة في المنظمات في ظل البيئة الديناميكية والتغيرات التي تتسارع في عالم الأعمار وأصبح لا غنى عنه في قائمة أداء المنظمات وخاصة بسبب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية وتزايد معدل دوران العمل في المنظمات وعلى الصعيد العالمي حوالي 75% من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم فهذا يدل على ان الأمان الوظيفي لا يقل أهمية عن راتب الموظفين والرعاية والصحية لهم.

تعريف الأمان الوظيفي:

هو الحالة السائدة في منظمة ما، ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره في عمله وتضاءل احتمال انتهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله، وانتهاء جميع صور القلق.

يعرف James: الأمان الوظيفي بأنه ضمان في استمرارية وظيفة الموظف بسبب الظروف الاقتصادية العامة في البلاد فإنها تعني احتمال احتفاظ الموظف بوظيفته لأطول فترة زمنية في المنظمة.

وكتعريف اجرائي يمكن القول بان الأمان الوظيفي هو: تحرر الموظف من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي والثقة والانتماء للمنظمة.

وقد تغيرت معالم الأمان الوظيفي ما بين الماضي والحاضر حيث في الماضي كان مجرد البحث عن الولاء والانضباط والأداء الأفضل اما اليوم فهو يتمثل في البحث عن الاستعدادات للتطوير الوظيفي والبحث عن وظيفة اعلى.

اما عدم الأمان الوظيفي فعرفه اشفورد بأنه شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على استمراره في شغل وظيفة معينة.

اما هيني وهاوس اثبتوا عدم الشعور بالأمان الوظيفي ينتاب العاملين عندما يدركون ان هناك تهديداً محتملاً لإمكانية استمرارهم في العمل بالوظيفة الحالية.

ويتدرج الشعور بعدم الأمان الوظيفي ليبدأ في حده الأدنى من الاحتمال فقدان بعض المزايا والمكونات العامة في الوظيفة الحالية ليصل في حده الأقصى الى احتمال فقدان التام للوظيفة ويفسر البعض ما يحس به الفرد من مشاعر عدم الأمان الوظيفي من خلال فكرة العقد السيكولوجي الضمني المبرم بين الفرد والمنظمة والذي يتحدد بموجبه ما ينبغي على كل فرد ان يقدمه وما يمكنه ان يحصل عليه.

أهمية الأمان الوظيفي:

يحقق شعور العاملين بالأمان الوظيفي العديد من المزايا :

- توفير بيئة ملائمة ومناسبة للإبداع والتجديد
- غرس الثقة بين العاملين والإدارة.

- زيادة الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية.
 - الرغبة في بذل المزيد من الجهود لتطوير المنظمة
 - زيادة ارتباط الموظفين بمنظمتهم.
 - زيادة الإنتاجية
 - نقصان معدل الأخطاء في العمل والاهتمام بمعالجتها في وقتها
 - نقص الصراعات والمشاكل بين الموظفين داخل المنظمة.
- كما تبرز أهمية الأمان الوظيفي كذلك في الالتزام بتحقيق اهداف المنظمة بدل من تحقيق الأهداف الشخصية، وتساعد قدرة الموظفين على مواجهة تحديات العمل والتكيف مع المستجدات والمتغيرات في بيئة العمل بكفاءة وانخفاض نسبة الغياب والتأخير عن العمل وانخفاض معدل دوران العمالة بالإضافة الى حماس الموظفين واهتمامهم بعملهم والاحساس بالفخر والاعتزاز .

النواتج المترتبة لانعدام الأمان الوظيفي:

عندما يشعر الفرد بعدم الأمان الوظيفي فان ذلك يهدد التوازن المتوقع في علاقة الاخذ والعطاء المتبادلة مع الموظف والمنظمة وعندما تفشل المنظمات بالإمدادات بالمستويات المتوقعة من الأمان الوظيفي فان ذلك يقود الى العديد من النواتج الصحية والسلوكية والاتجاهية.

أبعاد الأمان الوظيفي:

من أهم الأبعاد التي يتجلى من خلالها الأمان الوظيفي:

1- البعد الإنساني: فهو مطلب مهم للموظفين في أي منظمة حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة

التي تقوم على ثلاث ركائز من أهمها قدرة الموظف على اشباع حاجاته الأساسية وتحرره

من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية

2- البعد الأخلاقي: تدرك المنظمات ان علاقة الاخلاق بالأمان الوظيفي لها دور كبير في

استقرار او عدم استقرار امن المنظمة لان بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات

وسلوكيات الموظفين يحول المنظمات لأعلى مستوى من الأمان الوظيفي.

3- البعد السياسي: ويتعلق بالسياسات وأنظمة الدولة التي تحدد العمل سواء في القطاع العام

او الخاص فان كان النظام القائم يشجع على الانفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر

فانه يؤدي الى زيادة معدلات الأمان الوظيفي اما اذا كان يقتصر على استخدامات

السياسات البيروقراطية والمركزية فانه يخفض معدلات الأمان الوظيفي، نتيجة الخوف من

التجديد والخوف من التعرض لأي خطأ يعرض مرتكبة لعقوبات، ويتضمن أيضا أدوار

القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الإصلاحية ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني

والمشاركة الشعبية وترسيخ نظم الإدارة المحلية وتأمين الحياة السياسية بهدف التصدي

للانحرافات والفساد الإداري.

4- البعد الاجتماعي: ان وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والارباح لتقريب

الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الأمان الوظيفي، وزيادة الدافعية

نحو العمل، فالظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء التقليل من الحوافز او وضعها في

مراكز وظيفية متدنية او تقليل نسبة الراتب تؤدي جميعها الى انخفاض الأمان الوظيفي.

5- البعد الاقتصادي: وهو النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات ومدى قدرتها على

اشباع احتياجات الافراد من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية والغلاء

المستمر في المعيشة وتدني الرواتب.

6- البعد الجغرافي: يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في ارجاء الدولة، فكلما كانت

المنظمة كبيرة وتزفر للموظفين المساكن المجهزة في الفروع البعيدة كلما زاد الشعور بالأمان

الوظيفي حيث يشعر الموظف بالفخر والسعادة بالعمل والانتماء للمنظمة.

قانون العمل (نظام العمل):

تعريف نظام العمل :

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل،

وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم، وتعود فكرة إنشاء

قانون العمل إلى فترة الثورة الصناعية، وظهور طبقة العمال التي تعرضت للظلم الاجتماعي لفترة

من الزمن، فكان صدور قانون العمل بهدف حفظ حقوق العمال، وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أصحاب الأعمال.

قانون العمل يلعب دورًا هامًا في تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، ويحمي حقوق العمال ويضمن العدالة في بيئة العمل. له عدة أثر على العمال وأصحاب العمل، ومن بين الأثر الرئيسي: حماية حقوق العمال: يوفر قانون العمل حماية قانونية لحقوق العمال، مثل الحق في الحصول على أجور عادلة ومناسبة، والحق في ساعات العمل المناسبة والإجازات، والحق في السلامة والصحة في مكان العمل. يضمن القانون أن يتم معاملة العمال بشكل عادل وبما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها.

توفير بيئة عمل عادلة: يساهم قانون العمل في إنشاء بيئة عمل عادلة وخالية من التمييز. يحظر القانون التمييز على أساس الجنس، العرق، الدين، الجنسية، العمر وغيرها من العوامل غير المشروعة. يعمل القانون على تعزيز مبدأ المساواة في الفرص ومنع التمييز في العمل.

تنظيم علاقة العمل: يوفر قانون العمل إطارًا قانونيًا لتنظيم علاقة العمل بين أصحاب العمل والعمال. يحدد القانون حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة، مثل عقود العمل، وساعات العمل، والإجازات، والإجراءات القانونية لتعديل العقود أو حل النزاعات.

تحقيق استقرار وسلامة العمل: يهدف قانون العمل إلى ضمان استقرار وسلامة بيئة العمل. يوفر القانون المعايير والمتطلبات اللازمة للسلامة والصحة في مكان العمل، ويحظر الممارسات

الخطرة تحفيز الامتثال وتنمية الثقافة القانونية: يعزز قانون العمل الامتثال للقوانين واللوائح، ويشجع على تطوير ثقافة قانونية في مكان العمل. يوفر القانون العقوبات لمخالفة القوانين العمالية ويحمل المخالفين المسؤولية عن انتهاك حقوق العمال.

بشكل عام، يعتبر قانون العمل أداة هامة لتحقيق العدالة والحماية في بيئة العمل، ويساهم في تعزيز العلاقة السليمة بين أصحاب العمل والعمال.

قواعد قانون العمل:

يضم قانون العمل العديد من القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل المشترك، مثل: تحديد عدد ساعات العمل، وحق العامل في الإجازات الأسبوعية أو السنوية بأجر، ووضع حد للمعدل الأدنى للأجور، وطريقة إنهاء عقد العمل دون تعسف، وتعويض العامل في حال فصله بشكل تعسفي، كما ينظم علاقات العمل الجماعي؛ مثل: النقابات، وتنظيمها، وإضراب العمال، ومنازعات العمل الجماعية.

الدراسات السابقة:

دراسة (جرادات، 2008) بعنوان "الإثراء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي" دراسة اتجاهات العاملين في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإثراء الوظيفي بجميع عناصره (تنوع المهارات، ووحدة المهام، وأهمية المهام، واستقلالية المهام، والتغذية العكسية) والرضا الوظيفي والمتمثلة في العناصر التالية بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية، العلاقة مع الزملاء، النمو المهني والترقيات، والاستقرار الوظيفي). تكونت عينة الدراسة من 256 موظفاً من ثلاثة مستويات إدارية في ثماني مرسسات عامة مستقلة في الأردن، حيث تم استرد من العينة 206 استبيان، وقد

خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الإثراء الوظيفي وعناصر الرضا الوظيفي، وإلى وجود رضا بنسبة متوسطة لدى الموظفين، وإلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين الإثراء الوظيفي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي والخبرة العملية والمركز الوظيفي. وقد أوصت الدراسة إلى الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للموظفين والعمل على تحسين مستواها، وإلى الاهتمام بالنمو المهني والوظيفي للعاملين ومراجعة أنظمة الترقية، وإلى تحسين بيئة العمل المادية.

دراسة (العواودة، 2014) بعنوان "العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الإداري: تصورات الموظفين (المديرين) في مراكز الوزارات الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، مهارة ورغبة المرؤوسين في تحمل مسؤوليات جديدة، انسياب المعلومات، ثقافة المنظمة، تقييم الموظفين) التي تؤثر في آراء الموظفين حول التفويض الإداري في مراكز الوزارات الأردنية. وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (294) موظف، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، انسياب المعلومات، مهارة ورغبة المرؤوسين في تحمل مسؤوليات جديدة، وتصورات الموظفين نحو التفويض الإداري في مراكز الوزارات الأردنية)، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين نحو التفويض الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين للعوامل المؤثرة في التفويض الإداري في مراكز الوزارات الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة على أهمية تشخيص العوائق التنظيمية التي قد تحد من نشر ثقافة وسياسة التفويض للمديرين والموظفين على حد سواء، كما أوصت على العمل على غرس ثقافة تنظيمية تعزز ثقة العاملين بعمليات التفويض الإداري وأهميته في تطوير أدائهم ويعكس ثقة الإدارة بهم.

دراسة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني" توصل إليها الباحثان (عبدالقادر وأبو سن، 2012)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية العاملين، وهناك علاقة بين عدم اقتران الحوافز المادية والمعنوية (ومن ضمنها الإثراء الوظيفي) وانخفاض إنتاجية الأفراد، فإن اقتران الحوافز المادية والمعنوية هو الذي يحقق مستويات عالية من الرضا وبالتالي زيادة الإنتاجية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وفعالية أداء الموارد البشرية مما يمكن المديرين من تصميم البرامج التي من شأنها تحقيق أفضل نتائج للعمليات لتحقيق أعلى إنتاجية للمنظمات

دراسة (Vijay & Indradevi, 2015) بعنوان:

“A Study on Job Enrichment and Individual Performance Among Faculties With Special Reference to a Private University”

"دراسة الإثراء الوظيفي والأداء الفردي في الكليات، بإشارة خاصة إلى جامعة من القطاع الخاص"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى عوامل الإثراء الوظيفي ولفهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي والأداء الفردي، حيث تم توزيع استبانة على عينة المجتمع المكونة من الأكاديميين في جامعة خاصة لمعرفة مدى تأثير الإثراء الوظيفي على الأداء الفردي في العمل، وقد أثبتت الدراسة العلاقة ما بين الإثراء الوظيفي والأداء، وقد كانت هوية الهمة من أكثر عوامل الإثراء الوظيفي مساهمة في تحسين أداء الموظفين، وبالتالي أوصت الدراسة على إعطاء حرية للأكاديميين لإعطاءهم القدرة على استخدام مهاراتهم وقدراتهم.

دراسة (Asl et al, 2015) بعنوان:

“Examining the Relationship Between Job Enrichment and Performance: A Case Study of Nurses”

"دراسة العلاقة ما بين الإثراء الوظيفي والأداء: حالة دراسية عن الممرضين:"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإثراء الوظيفي في أداء الممرضين الذين يلعبون دوراً مهماً في تحسين خدمات العناية الصحية، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من 160 ممرضاً في

جامعة حكومية في طهران، وبناءً على المعلومات المستخرجة من تحليل الاستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى أنه من ضمن أبعاد الإثراء الوظيفي، وُجد أن استقلالية العمل حصلت على أقل نسبة في التأثير على الأداء، بينما حصل التفاعل على أعلى نسبة، وبالنتيجة العامة، استخلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين أداء العاملين والإثراء الوظيفي.

دراسة (Saleem et al, 2012) بعنوان:

“The Impact of Job Enrichment and Job Enlargement on Employee Satisfaction Keeping Employee Performance as Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan.”

“أثر الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة على الرضا الوظيفي من خلال أداء الموظفين كمتغير وسيط:

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين كل من الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظيفة والرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وفي هذه الدراسة فالرضا الوظيفي هو المتغير التابع، الأداء الوظيفي هو المتغير الوسيط، بينما الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف هما المتغيرين المستقلين. وقد كانت فكرة الدراسة تحديد عما إذا كان الرضا الوظيفي يتأثر بالإثراء الوظيفي أو بتوسيع الوظيفة، وهل هذا التأثير يمكن تعزيزه من خلال أداء العاملين الإيجابي. ولتحقيق هذا الهدف، تم جمع البيانات من موظفي القطاع العام والخاص في لاهور، حيث كان مجموع الذين استجابوا للدراسة (242) من أصل (250). وقد استنتجت الدراسة أنه هناك ترابط بمستوى متوسط ما بين الإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف والرضا الوظيفي وأداء العاملين، أما النتيجة النهائية هي أنه للإثراء الوظيفي وتوسيع الوظائف تأثير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط.

دراسة (Azeez & Abimbola, 2016) بعنوان:

“Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State.”

"الإثراء الوظيفي واتجاهات الموظفين المتعلقة بالعمل لموظفين غير أكاديميين في جامعات حكومية مختارة في ولاية لاغوس."

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الإثراء الوظيفي اتجاهات الموظفين المتعلقة بعملهم، حيث كشفت الدراسة الارتباط ما بين الإثراء الوظيفي والرضا، والدافع، وأداء الموظفين من خلال دراسة وصفية، حيث تم اختيار العينة من موظفين غير أكاديميين في جامعات في لاغوس، وقد نتجت الدراسة إلى أن الإثراء الوظيفي هو متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي والدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية، التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى

دراسة المبيعات

حرصت الباحثة بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استثمار، وذلك للتأكد من إكمال البيانات، وصحة المعلومات، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستثمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استثمار الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستثمار إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات علي كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي :

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستثمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستثمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من بعض موظفي مؤسسة أمانة للمقاولات لدراسة أثر قانون العمل

على الأمان الوظيفي

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

حدود الدراسة:

سوف تتناول الباحثة موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: يقتصر البحث على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية في مؤسسة امانة للمقاولات
- الحدود الزمنية: ستكون الدراسة شهر يونيو و يوليو خلال هذا العام 2024.
- الحدود الموضوعية: ستتطرق الدراسة الى.
- الحدود البشرية: جميع الموظفين القطاع الخاص في مؤسسة امانة للمقاولات

١ - مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من موظفي مؤسسة امانة للمقاولات، وتتألف عينة البحث من هيئة عشوائية من بعض موظفين مؤسسة امانة للمقاولات

٢ - أداة الدراسة

قامت الباحثة بتصميم استبيان على أساس الدراسات السابقة، وسوف يتم تحكيم الاستبانة من قبل الدكتور المشرف، ويتم توزيعه الكترونياً على أفراد عينة البحث المذكورين أعلاه.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي، اعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتمت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات ابني عليها

الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

البرامج الإحصائية المستخدمة

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات

والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

الاساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة لثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاوّر نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(موافق بشدة)، (موافق)، (محايد)، (لا أوافق)، (لا أوافق بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(موافق بشدة " 5 "، موافق " 4 "، محايد " 3 "، لا أوافق " 2 "، لا أوافق بشدة " 1 ")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي:

المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
أقل من 1.80	بدرجة منخفضة جداً
من 1.80 – أقل من 2.59	بدرجة منخفضة
من 2.60 – 3.39	بدرجة متوسطة
من 3.40 – 4.19	بدرجة مرتفعة
من 4.20 – 5	بدرجة مرتفعة جداً

الخصائص السيكمترية لمحاول استبيان الدراسة:

الثبات والصدق: -

صدق الاستبيان يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ

بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث أنه كلما اقترب مقياس كرو نباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الاصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة الاساليب الاحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة لثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاوّر نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

المراجع:

- عبدون، إسماعيل، صمبه، علي، 2020، الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة،

الجزائر

- جرادات، نور (2008). الإثراء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي "دراسة اتجاهات

العاملين في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة

الأردنية، عمان.

- الخناق، سناء (2005). مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية. مطبوعات الملتقى

العلمي الدولي - الأداء المتميز والحكومات. جامعة ورقلة. الجزائر.

- الدلبي، سيف بن صالح (2002). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي

وكفاية الأداء. المملكة العربية السعودية، الرياض: مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم

الأمنية.

- زكي، أحمد (1992). معجم المصطلحات الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت
- السعودي، موسى (2013)، أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية، 40(1)، 18-34، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.
- الصيرفي، محمد (2007). السلوك الإداري "العلاقات الإنسانية". مصر، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- . فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل (جامعة دمشق 1980).
- . حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل (القاهرة 1991).

- Al-Qudah, H. M., Osman, A. & Al-Qudah, H.E. (2014). The Effect of Human Resources Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 3, No. 9, Pp. 129-134
- Aninkan, D. (2014). The Impact of Reward Management and Job Enrichment on Job Satisfaction among Employees in The Ogun State Polytechnics. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 3, No. 3. Pp. 19-26
- Asl, I., Nazari, A. and Raadabadi, M. (2015). Examining the Relationship between Job Enrichment and Performance: A Case Study of Nurses. *Canadian Center of Science and Education*, Vol. 11, No. 18, Pp. 108-115

- Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6, No. 1, Pp. 89-104