

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

مستخلص الدراسة:

تمثلت الدراسة في البحث القضية الأزلية القديمة المتجددة للأمان الوظيفي 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 ،هدفت الدراسة إلى الإجابة معرفة ما هو تأثير نظام العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص ، ما هي العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيق نظام العمل تم استخدام الاستبانة لقياس المتغيرات على طريقة (مقياس ليكرت ، تكون مجتمع البحث من جميع موظفين مؤسسة امنه للمقاولات وتم تطبيق الدراسة على منشآت القطاع الخاص وبلغ حجم العينة 110 موظف في شهر مارس ابريل ماي خلال هذا العام 2024 وتوصلت الدراسة إلى أن معرفة الموظفين بنظام العمل له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل ، أن كفاءة إدارة الموارد البشرية له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل ، أن فاعلية تطبيق نظام العمل له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل ،بينما كفاءة الإدارة القانونية له أثر إيجابي دال إحصائيا بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل واوصت الدراسة تشجيع التواصل الفعال والمفتوح بين الموظفين والإدارة ، إنشاء بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين الموظفين ، تقديم فرص التعلم والتطوير للموظفين بالإضافة إلى أن تقدير الجهود والإنجازات الفردية والجماعية يعزز روح الانتماء والتحفيز

في بيئة العمل

الكلمات المفتاحية: قانون العمل ، الأمان الوظيفي ، المنظمة ، القطاع الخاص ، صاحب العمل.

إهداء:

الى مصدر الامان واصل الحب والعطاء في حياتي امي..

الى من ساندوني وشد الله بهم عضدي فكانوا خير معين اخواني واخوتي

الى رفيق رحلتي زوجي

الى زينة حياتي وبهجتها ولدي

الى احفاد امي وابي الذين اراء بهم حلاوة الحياه وبريقها

الى كل من مر في حياتي ولو صدفه فكل الصدف كانت جميله.

شكر :

أوجه شكري وعظيم امتناني إلى أساتذتي الأفاضل وأخص منهم الدكتور/ الفیصل عبدالحمید محمد حسن ،الذي لم يتوانى في مد يد العون والتوجيه والإرشاد ولم يبخل عليّ بعلمه، ولم يألوا جهداً في سبيل المعرفة والعلم، والشكر موصول إلى إدارة الجامعة التي ذلت الصعوبات من أجل إنجاز هذه الرسالة بجودة وكفاءة.

قائمة المحتويات

أولاً : الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
هـ	قائمة الموضوعات.
ز	قائمة الجداول .
ح	قائمة الأشكال البيانية .
ط	قائمة الملاحق.
	الفصل الأول : مدخل الدراسة
1	- مقدمة الدراسة.
2	- مشكلة الدراسة.
4	أسئلة الدراسة
4	أهداف الدراسة
6	-منهجية الدراسة
7	حدود الدراسة
9	- مصطلحات الدراسة.
15	الفرضية النظرية للدراسة
39-16	الفصل الثاني : الدراسات السابقة وفروض الدراسة
16	تعريف الأمان الوظيفي

17	أهمية الأمان الوظيفي
18	النواتج المترتبة لانعدام الأمان الوظيفي
22	أبعاد الأمان الوظيفي
24	قانون العمل (نظام العمل):
35	قواعد قانون العمل
37	الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
59-41	الفصل الثالث : منهج الدراسة
41	- منهج الدراسة.
42	- مجتمع الدراسة.
42	عينة الدراسة.
43	-أدوات الدراسة.
44	- اجراءات الدراسة
45	الإحصاءات الوصفية
51	الخصائص السيكمترية لمحاول استبيان الدراسة:
58	- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
70-60	الفصل الرابع : نتائج الدراسة وتفسيرها
60	اولاً- نتائج الدراسة وتفسيرها .
68	ثالثاً : توصيات الدراسة.

72-71	مراجع البحث
-------	-------------

ثانيًا - قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير النوع	1
46	جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	
47	جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العملي	
48	جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة	
51	جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور معرفة الموظفين بنظام العمل	
52	جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور كفاءة إدارة الموارد البشرية	
54	جدول (7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور فاعلية تطبيق نظام العمل	

55	جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور كفاءة الإدارة القانونية	
	جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تحسين بيئة العمل	
57	جدول (9) يوضح ثبات محاور الدراسة باستخدام معامل الثبات الفا كرونباخ	
60	الجدول (10): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية الرئيسية الأولى	
62	الجدول (11): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية الرئيسية الثاني	3
64	الجدول (12): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية الرئيسية الثالث	4
65	الجدول (12): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية الرئيسية الرابع	

ثالثًا - قائمة الأشكال البيانية :

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
------------	--------------	------------

45	شكل (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع	1
46	شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	2
47	شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العملي	3
48	شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة	4

ثالثاً- قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
1	استبيان الدراسة :	73

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- 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 وتسليط 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:

سؤال رئيسي : تأثير نظام العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص

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:

تتبع أهمية هذه الدراسة من دورها الحيوي في تسليط الضوء على تأثير قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص، مما يعزز الفهم العام لهذه العلاقة الحيوية. تعتبر هذه الدراسة مساهمة قيمة في الأدبيات الموجودة، حيث تضيف معلومات جديدة ومفصلة حول كيفية تأثير القوانين المنظمة للعمل على الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي بين الموظفين في القطاع الخاص. من خلال تحليل العوامل التي تؤدي إلى نجاح أو فشل تطبيق قانون العمل، توفر الدراسة رؤى هامة لأصحاب العمل والمشرعين على حد سواء، مما يمكنهم من تحسين السياسات والإجراءات المتبعة لتحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص، مما يساعد المنشآت على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر من خلال توفير بيئة عمل آمنة وملهمة لموظفيها. تعزز هذه التوصيات من كفاءة الموارد البشرية وتدعم تحقيق التوازن بين

حقوق العمال واحتياجات أصحاب العمل، مما يسهم في تحسين أداء المنشآت وتحقيق رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. باختصار، تكتسب هذه الدراسة أهميتها من قدرتها على تقديم تحليل معمق وشامل يسهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق الأمان الوظيفي في القطاع الخاص.

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.

- الأهمية النظرية

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في تعزيز الفهم الأكاديمي للعلاقة بين قانون العمل والأمان الوظيفي في القطاع الخاص، حيث تضيف إلى الأدبيات الموجودة وتحفز المزيد من البحث في هذا المجال. توفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن للباحثين الاستناد إليه لفهم كيفية تأثير القوانين واللوائح المنظمة للعمل على استقرار الموظفين وأمانهم الوظيفي. من خلال تحليل العوامل التي تسهم في نجاح أو فشل تطبيق قانون العمل، تقدم الدراسة رؤى جديدة تسهم في تطوير النظريات الحالية حول الأمان الوظيفي وإدارة الموارد البشرية. كما تساهم في توضيح الروابط بين الأمان الوظيفي والعوامل التنظيمية والقانونية، مما يساعد الأكاديميين على تطوير نماذج نظرية أكثر شمولاً وتكاملاً. هذه الدراسة تُعد إضافة قيمة إلى الحقل الأكاديمي، حيث توفر بيانات وتحليلات يمكن استخدامها كأساس لأبحاث مستقبلية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الأمان الوظيفي في مختلف السياقات.

الأهمية العملية

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في توفير توصيات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص، مما يساهم في تحقيق أمان وظيفي أعلى للموظفين. تساعد الدراسة أصحاب العمل ومديري الموارد البشرية على فهم أفضل لكيفية تأثير قانون العمل على الاستقرار

الوظيفي، وبالتالي اتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين ممارساتهم الإدارية. من خلال تحديد العوامل التي تؤدي إلى نجاح أو فشل تطبيق قانون العمل، تُمكن الدراسة المنشآت من تطوير استراتيجيات فعّالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين. كما تساعد التوصيات المقدمة في الدراسة على تزويد المنشآت بالأدوات اللازمة لتطبيق سياسات العمل بفعالية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية. باختصار، تُعد هذه الدراسة مرجعاً عملياً للمنشآت الساعية إلى تحسين بيئة عملها وتحقيق توازن أفضل بين حقوق الموظفين واحتياجات أصحاب العمل.

- حدود الدراسة

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية: -

- ✓ الحدود المكانية: دولة المملكة العربية السعودية
- ✓ الحدود الزمنية: تقتصر عملية جمع البيانات على الفترة (2024).
- ✓ 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 والدراسات السابقة

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 انهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله، وانهاء 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:

الأمان الوظيفي يُعتبر من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ورضاهم في بيئة العمل. فعندما يشعر الموظفون بالأمان والاستقرار في وظائفهم، تزداد دوافعهم للإنتاجية والابتكار، ويصبحون أكثر التزامًا بتحقيق أهداف المنظمة. يعزز الأمان الوظيفي من الولاء الوظيفي، حيث يميل الموظفون إلى البقاء في وظائفهم لفترات أطول، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي وتكاليف التوظيف والتدريب المتكررة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الأمان الوظيفي في تحسين الصحة النفسية للموظفين، حيث يقلل من مستويات التوتر والقلق المرتبطة بمخاوف فقدان الوظيفة. كما يُعزز من ثقافة الثقة داخل المنظمة، ويشجع على التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين. بإجمال، يُعتبر الأمان الوظيفي حجر الزاوية في بناء بيئة عمل مستقرة ومثمرة، تساهم في تحقيق النجاحات المستدامة للمنظمات.

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 تقشل المنظمات بالإمدادات بالمستويات المتوقعة من الأمان الوظيفي فان ذلك يقود الى العديد من النواتج السلبية والسلوكية والاتجاهية.

انعدام الأمان الوظيفي يؤدي إلى سلسلة من النتائج السلبية التي تؤثر على الموظفين والمنظمات على حد سواء. فعندما يشعر الموظفون بعدم الاستقرار في وظائفهم، يتزايد لديهم الشعور بالتوتر والقلق، مما ينعكس سلباً على صحتهم النفسية والجسدية. هذا التوتر يمكن أن يقلل من إنتاجيتهم ويؤدي إلى انخفاض جودة العمل المقدم. كما قد يؤدي انعدام الأمان الوظيفي إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين، حيث يسعى الموظفون إلى البحث عن فرص عمل أكثر استقراراً، مما يزيد من تكاليف التوظيف والتدريب بالنسبة للمنظمات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي

انعدام الأمان الوظيفي إلى تدهور الروح المعنوية للموظفين، وانخفاض مستوى الولاء والانتماء للمنظمة، مما يعوق التعاون والعمل الجماعي. في النهاية، يمكن أن يتسبب هذا الوضع في تدهور سمعة المنظمة في سوق العمل، مما يجعلها أقل جاذبية لأصحاب المواهب والكفاءات العالية. لذا، من الضروري أن تعمل المنظمات على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة لتعزيز رفاهية الموظفين وضمان استمرارية النجاح والنمو.

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:

قانون العمل يشتمل على مجموعة من القواعد والأنظمة التي تهدف إلى تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، لضمان حقوق كل طرف وواجباته. من بين هذه القواعد، تأتي اللوائح المتعلقة بساعات العمل، حيث يتم تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، مع توفير فترات راحة وإجازات مدفوعة. كذلك، تتضمن قواعد قانون العمل أحكامًا تتعلق بالأجور، تضمن دفع الأجور في مواعيد محددة وبمعدل لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر. كما يشمل القانون القواعد التي تحمي الموظفين من الفصل التعسفي، حيث يجب على أصحاب العمل اتباع إجراءات محددة وتقديم مبررات قانونية قبل اتخاذ قرار الفصل. بالإضافة

إلى ذلك، يحدد قانون العمل معايير السلامة والصحة المهنية التي يجب على أصحاب العمل الالتزام بها لضمان بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر. كما يضمن القانون حقوق الموظفين في التفاوض الجماعي والانتساب إلى النقابات العمالية للدفاع عن مصالحهم. باختصار، تهدف قواعد قانون العمل إلى تحقيق التوازن بين مصالح أصحاب العمل والموظفين، وتعزيز بيئة عمل عادلة ومستقرة.

يضم قانون العمل العديد من القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل المشترك، مثل: تحديد عدد ساعات العمل، وحقوق 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.

أهمية قانون العمل:

يُعتبر قانون العمل أحد الأعمدة الأساسية لضمان العدالة والاستقرار في سوق العمل، حيث يلعب دوراً محورياً في حماية حقوق الموظفين وتنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال. من خلال تحديد الأجور وساعات العمل، يضمن قانون العمل توفير ظروف عمل عادلة ومنصفة، مما يساهم في تحسين جودة الحياة للموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما يساهم القانون في حماية الموظفين من الممارسات التعسفية، مثل الفصل غير المبرر أو التمييز، وذلك من خلال وضع إجراءات قانونية محددة يجب اتباعها في مثل هذه الحالات. إضافة إلى ذلك، يعزز قانون العمل معايير السلامة والصحة المهنية، مما يقلل من المخاطر والحوادث في مكان العمل ويضمن بيئة

عمل آمنة للجميع. كما يسهم القانون في تسهيل التفاوض الجماعي وإنشاء النقابات العمالية، مما يمنح الموظفين صوتًا قويًا للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. من جهة أخرى، يوفر قانون العمل إطارًا واضحًا لأصحاب العمل لإدارة مواردهم البشرية بكفاءة وعدالة، مما يساعد في بناء علاقات عمل مستدامة وتحقيق أهداف المنشأة بشكل أكثر فعالية. باختصار، يشكل قانون العمل أساسًا حيويًا لتحقيق التوازن بين حقوق وواجبات كل من الموظفين وأصحاب العمل، مما يعزز من استقرار وسلامة سوق العمل.

الأهمية الاجتماعية:

تكتسب الأهمية الاجتماعية لقانون العمل من دوره البارز في تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار الاقتصادي للأفراد والمجتمعات. من خلال تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، يساهم قانون العمل في حماية حقوق العمال وضمان توافر ظروف عمل عادلة، مما يعزز من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. يوفر القانون للأفراد الأمان الوظيفي ويحميهم من الاستغلال، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم وزيادة مستوى الرفاهية في المجتمع. كما يساهم في تقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية من خلال ضمان تحقيق الأجور العادلة وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال، مثل التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك، يشجع قانون العمل على بناء علاقات عمل متوازنة ومنصفة، مما يعزز من التعاون والتفاهم بين أصحاب العمل والعمال ويقلل من النزاعات العمالية. في النهاية، يعمل قانون العمل على تعزيز التماسك الاجتماعي من خلال ضمان تحقيق العدالة والمساواة في بيئة العمل، مما يساهم في

استقرار المجتمع ورفع مستوى الرفاهية العامة. ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، مثل: تحديد الأجور، وتحسين شروط العمل، وتحديد العطل.

الأهمية الاقتصادية:

تلعب قواعد قانون العمل دوراً أساسياً في تعزيز الاستقرار الاقتصادي وتنمية الأداء في السوق. من خلال تنظيم شروط العمل وضمان حقوق العمال، يساهم القانون في خلق بيئة عمل مستقرة وجاذبة، مما يساهم في زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين كفاءة العمليات الاقتصادية. يوفر قانون العمل حماية للموظفين من الاستغلال والتوظيف غير العادل، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة بين القوى العاملة وأصحاب العمل، ويشجع على الاستثمارات والنمو الاقتصادي المستدام. كما يساهم القانون في تحديد الحد الأدنى للأجور وضمان دفعها في أوقات محددة، مما ينعكس إيجابياً على القوة الشرائية للأفراد ويحفز النمو الاقتصادي المحلي. يوفر القانون أيضاً إطاراً لحماية الشركات من النزاعات القانونية التي قد تنشأ نتيجة لممارسات غير منصفة، مما يقلل من المخاطر القانونية ويعزز استقرار بيئة الأعمال. من خلال ضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، يقلل قانون العمل من الحوادث والإصابات التي قد تؤثر على الإنتاجية وتزيد من تكاليف التشغيل. باختصار، يعزز قانون العمل من الاستقرار والنمو الاقتصادي من خلال توفير حماية عادلة للموظفين وتحفيز بيئة عمل مواتية للاستثمار والإنتاج.

يبسط حماية كبيرة ضد استغلال أصحاب العمل، وبشكل خاص فيما يتعلق بالأجور، حيث يمكن العمال من تحصيل أجور عادلة توفر لهم أسلوباً معيشياً لائق ومناسباً للارتفاع في الأسعار،

والقدرة على الشراء، وبالتالي يزيد الطلب على السلع، وتتسع حركة الاستهلاك، ويزيد الإنتاج، وبالتالي يؤثر على النمو الاقتصادي القومي وازدهاره.

الأهمية السياسية:

تتجلى الأهمية السياسية لقانون العمل في دوره البارز في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتعزيز سيادة القانون. يُعتبر قانون العمل أداة حيوية لضمان تطبيق مبادئ العدالة الاجتماعية وحماية حقوق العمال، مما يساهم في تعزيز الاستقرار السياسي من خلال تقليل الاحتجاجات والنزاعات العمالية. من خلال توفير إطار قانوني ينظم العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، يساهم القانون في تعزيز الثقة بين المواطنين والحكومة، ويعكس التزام الدولة بتحقيق العدالة والمساواة في بيئة العمل. كما يساهم في بناء علاقات متوازنة بين مختلف الأطراف الاجتماعية، مما يعزز من استقرار النظام السياسي ويقلل من المخاطر المرتبطة بالتوترات الاجتماعية. من خلال توفير حماية قانونية للعمال وضمان حقوقهم، يعزز قانون العمل من مصداقية الحكومة وقدرتها على تحقيق الرفاهية الاجتماعية، مما يساهم في تحقيق استقرار سياسي مستدام.

يحكم قانون العمل أكبر شريحة من المجتمع وهم العمال، ويؤثر على شؤون حياتهم، كما أن العديد من الفئات داخل التنظيمات النقابية تكون مرتبطة بأحزاب سياسية بهدف كسب ودهم، وتحسين أوضاعهم في حال بلوغهم الحكم.

الأهمية الثقافية:

تلعب قواعد قانون العمل دوراً هاماً في تعزيز الأهمية الثقافية من خلال توفير بيئة عمل تحترم التنوع وتعزز القيم الثقافية والاجتماعية. من خلال تطبيق معايير العمل العادلة وتوفير الحماية لجميع الموظفين، يساهم القانون في تعزيز ثقافة الاحترام والمساواة في مكان العمل. كما يعزز من إدماج الموظفين من خلفيات ثقافية وعرقية مختلفة، مما يساهم في خلق بيئة عمل متنوعة وشاملة تعكس القيم الاجتماعية الحديثة. توفر القوانين الخاصة بحقوق العمل وتوزيع الأجر العادل أيضاً فرصة لتقدير الأدوار الثقافية والاجتماعية المختلفة، مما يعزز من احترام التقاليد والممارسات الثقافية داخل بيئة العمل. من خلال حماية حقوق العمال، يساهم القانون في الحفاظ على التماسك الاجتماعي والحد من التمييز، مما يعزز من القيم الثقافية الإيجابية في المجتمع. بالتالي، يُعتبر قانون العمل أداة مهمة في تعزيز التفاهم والاحترام المتبادل بين الأفراد من مختلف الخلفيات الثقافية، مما يعزز من التكامل الثقافي ويشجع على بناء مجتمعات أكثر تنوعاً وتلاحماً.

يرفع المستوى العلمي للفئات العمالية في المجتمع من خلال تزويدهم بمفاهيم علمية لأهمية النظريات المعاصرة في مجال العمل، وكذلك الوقاية من الأمراض المهنية والسلامة العامة.

خصائص قانون العمل:

يتميز قانون العمل بعدد من الخصائص التي تجعله أداة حيوية في تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين وضمان حقوق كلا الطرفين. من أبرز هذه الخصائص، أنه ينظم العلاقة بين الأطراف عبر وضع قواعد واضحة ومحددة بشأن التوظيف، الأجور، ساعات العمل، وفترات الراحة، مما يضمن بيئة عمل منظمة وعادلة. كما يلتزم القانون بحماية حقوق العمال من خلال ضمان الحصول على أجر عادل، توفير ظروف عمل صحية وأمنة، والحماية من الفصل التعسفي والتمييز. يحدد القانون معايير دقيقة لساعات العمل والإجازات، ويوفر إجراءات قانونية فعالة لحل النزاعات، مما يساهم في تعزيز الشفافية والعدالة في بيئة العمل.

أحد الخصائص البارزة لقانون العمل هو اهتمامه بالسلامة والصحة المهنية، حيث يضع معايير تهدف إلى ضمان بيئة عمل آمنة وتقليل المخاطر والإصابات. بالإضافة إلى ذلك، يعزز القانون من حق العمال في تشكيل النقابات العمالية والتفاوض الجماعي، مما يمنحهم صوتاً قوياً للدفاع عن حقوقهم وتحقيق مصالحهم. يتميز قانون العمل أيضاً بمرونته، حيث يمكن تعديله وتحديثه لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما يضمن استمراريته وملاءمته لاحتياجات سوق العمل المتغيرة. كما يحدد دور الجهات الرقابية والتنفيذية المسؤولة عن متابعة تطبيق أحكام القانون وضمان التزام جميع الأطراف بالقواعد واللوائح المعمول بها. بفضل هذه الخصائص، يشكل قانون العمل إطاراً أساسياً لتحقيق العدالة والاستقرار في بيئة العمل.

1. سريع التطور.
 2. أحكامه ذاتية ومختصة بمسائل العمل فقط.
 3. له العديد من المصادر الخارجية والداخلية.
 4. يتميز عن باقي القوانين باحتوائه على عقوبات.
 5. قواعده تحكم جماعات.
 6. معظم قواعده أمرة. يعتبر قانوناً مجيزاً بين الخاص والعام.
 7. يعتبر القانون الاجتماعي الوحيد.
- يستمد الأمان الوظيفي أهميته في أنه حاجة من الحاجات البشرية المهمة فهو يرتبط بأمان وقدرة الفرد على الإستمرار في العمل وعدم فقدانه لمصدر دخله . ويمثل الأمان الوظيفي أحد الركائز الهامة لنجاح واستمرار اي منظمة في بيئة العمل المتغيرة والمتسارعة (محمد، 2017)، إذ يحقق شعور الأفراد بالأمان الوظيفي العديد من المزايا للمنظمات مثل توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والتطوير و زرع الثقة بين الافراد و المنظمة (أبوشعير '2016) .
- ويساعد الأمان الوظيفي الأفراد على رفع الروح المعنوية لديهم وحب العمل والاقبال عليه، وما يترتب على ذلك من زيادة في الإنتاجية وتطور الأداء، كما يسهم الأمان الوظيفي في نزع الغموض والخوف من المجهول وتأمين المستقبل الوظيفي لدى الأفراد (الكبيسي '2004).

ولكي يقوم الفرد بالعمل على أكمل وجه ينبغي تهيئة الظروف الملائمة وبيئة عمل آمنة وتطلعات الفرد التي يتطلع إليها، مما يعود عليه بمعيشة طيبة وبعد الأمان الوظيفي أساسا لنجاح والأبداع في (Joa-li, 2002, Asimenos). إذ يؤثر الأمان الوظيفي في اتجاه العاملين للعمل، وأن درجة استقرار وأمن العاملين تؤثر في عملهم ورضاهم عن العمل، مما يحدث شعور لدى الفرد بأنه جزء من المنظمة التي يؤثر بها ويتأثر بها، ويعتبر هذا من أهم العوامل التي ترفع من درجة الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها (جبريل، 2016).

أهمية الأمان والاستقرار الوظيفي كما ذكرها

ومن ذلك يمكن توضيح (الشمري، 2002م، ص56): يوفر الأمان الوظيفي البيئة المناسبة للإبداع والابتكار.

- يزيد من قدرة العاملين على إكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة.

- الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمان الوظيفي تساعد العاملين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية.

٣- متطلبات الأمان والإستقرار الوظيفي:

يركز الأمان الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الإجتماعية والثقافية والنفسية

للعمالين، وذلك من خلال الاتي:

الخدمات الإجتماعية كالنوادي والترفيه من خلال الحفلات وغيرها.

الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم وتنشيط العاملين بمجالات العمل في المنظمة، وتوفير الدوريات والنشرات والكتيبات التي توضح تاريخ المنظمة ومؤسسيها وأوقات الزواج والأزمات التي مرت بها المنظمة.

إختيار العاملين الذين توافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة تصميم النظم الوظيفية التي احتياجاتهم الوظيفية و المهنية، تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار، بما يشبع سواء من خلال الترقية أو النقل. دعم و تأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة لأسرهم.

دعم استقرار العاملين نفسية ومعنوية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وفي الأرباح والملكية. توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسرهم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة أو من خلال مؤسسات وهيئات التأمين الصحي.

تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لإصابات العمل أو للإحالة إلى سن التقاعد أو عند حدوث توقف للعمل. (علوش، 2016، ص 635)

٤ - العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي:

يعد الأمان الوظيفي من المواضيع الهامة التي تواجهها المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة ويعتبر توفره للعاملين بمثابة تربة خصبة صالحة لبيئة العمل مما يحقق للعاملين والمنظمات عددا

من المزايا والايجابيات (جبريل, 2016). وتشير (فهمية, 2018) إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ومنها:

الظروف الاقتصادية: تلعب الظروف الاقتصادية دورا هاما في زيادة الأمان الوظيفي لدى العاملين، إذ أن الانتعاش الاقتصادي يدفع المنظمات إلى تلبية حاجات العاملين المادية من خلال قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها المادية وزيادة الإيرادات.

الرضا الوظيفي: يساهم الأمان الوظيفي برفع درجة الرضا الوظيفي والاستقرار لدى العاملين من خلال حبهم وإخلاصهم للعمل مما ينعكس على زيادة انتاجية العاملين بشكل خاص والمنظمة بشكل عام.

بيئة العمل داخل المنظمة: أن وضوح المهام والواجبات والخطط والصلاحيات الممنوحة في العمل، ووجود تقدير من إدارة المنظمة للعاملين والاهتمام بالجوانب المادية والمعنوية، كذلك مشاركة العاملين واندماجهم في بيئة المنظمة بشكل عام له الدور الايجابي في رفع مستوى الأمان الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

وترى الباحثة أن هذه العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي تساعد منظمات الأعمال في الوصول إلى أهدافها في النمو والبقاء والاستمرار، مع الاهتمام ببيئة عمل آمنة ومحفزة للعاملين بحيث ترفع من مستوى الرضا لديهم مما يحفزهم على تقديم أقصى ما لديهم من أداء مع قدرتهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق فرص مستقبلية.

أبعاد الأمان الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة الأمان الوظيفي كبعد وحيد عدا دراسة (Ashford, 1989)

والتي أشارت إلى وجود ثلاثة أبعاد للأمان الوظيفي تتمثل في:

١ - الأمان المدرك لخصائص الوظيفة: ويعني الأمان الذي يدركه الفرد فيما يتعلق بالاستمرار

في الوضع الوظيفي الحالي، ويتعلق هذا البعد بالخصائص المتنوعة للصيقة بالوظيفة التي

يشغلها الفرد مثل (الحرية في جدولة العمل - تنوع المهام والتأثير الجوهري على الآخرين).

٢ - الأمان المدرك للوظيفة ذاتها: ويعني الأمان الذي يدركه الفرد تجاه الوظيفة التي يشغلها

داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته.

٣ - القدرة على مواجهة التهديدات: وتعني قدرة الفرد على مواجهة التهديدات والمخاطر التي

تواجهه داخل المنظمة أي قدرته على منع الأشياء السلبية أو المعوقات التي تؤثر سلبا.

لقد اهتم العديد من الباحثين والدارسين بتحديد أهم أبعاد عدم الأمان الوظيفي وقد اتبعوا مناهج أو

وجهات نظر متباينة لتحديد تلك الأبعاد، ويرى (Greenhalgh Rosenblatt and ، 1984)

أن عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين أساسيين وهما: خطورة التهديد الذي يواجه الوظيفة

نفسها، والشعور بالعجز عن مواجهة ذلك التهديد، وبالتالي

فإن عدم الأمان الخطورة المدركة للتهديدات العجز المدرك عن مقاومة التهديدات.

ويرى (Ashford et al., 1989) وفقاً لما قدمه (Greenhalgh and, Rosenblatt)

(1984) أن هناك خمسة مكونات لعدم الأمان الوظيفي والتي تتمثل في:

١ - التهديد المدرك للخصائص أو المميزات الوظيفية المتنوعة مثل فرص الترقية والحرية في تحديد جداول العمل وجودة الإشراف وتنوع المهام، وكلما زادت الخصائص الوظيفية المعرضة للتهديد كلما زاد عدم الأمان الوظيفي.

٢ - ترجيح خطورة تهديد الخصائص الوظيفية المتنوعة، من خلال تحديد احتمالية خسارة كل خاصية.

٣ - التهديد المدرك للوظيفة نفسها، وذلك من خلال الفصل أو التسريح المؤقت للعاملين.

٤ - ترجيح خطورة التهديد للوظيفة نفسها من خلال تحديد احتمالية خسارة الوظيفة.

٥ - العجز عن مواجهة ذلك التهديد.

كما قام (Sahibzada 2006) بالترقية بين عدم الأمان الوظيفي الموضوعي والذي يعني فقدان الفعلي للوظيفة والذي يمكن قياسه من خلال معدلات الفصل في المنظمة وغيرها من المعدلات، وعدم الأمان الوظيفي الذاتي والذي يعني الخوف أو القلق المدرك بشأن مستقبل الوظيفة.

أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي:

تأثير قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص موضوع يثير اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجال سوق العمل وعلاقة العمال بأصحاب العمل. يتناول هذا البحث دراسة تأثير التشريعات العملية والقوانين التي تنظم علاقة العمل على الأمان الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص.

يساهم الأمان الوظيفي في استقرار الموظفين في عملهم، ويرشح شعورهم بالانتماء والولاء لشركاتهم، مما يحفزهم على العمل إخلاص وكن طاقتهم. ودمعهم للإبداع والابتكار. ويرفع من قدرتهم على إيجاد حلول منكرة للمشكلات التي تواجه العمل؛ ذلك لأنهم يشعرون بالطمأنينة والرضا تجاه شركاتهم وكأنها جزء منهم. أو كأنها بيتهم الناني ومصدر رزقهم، ونجاحها يعني نجاحهم

قد يكون لقوانين العمل تأثيرات متنوعة على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص، ويمكن تلخيص هذه التأثيرات في النقاط التالية:

الاستقرار الوظيفي حيث يعتبر قانون العمل الذي يوفر حماية للعمال وينظم إجراءات إنهاء العقود العملية وفصل الموظفين، يعزز الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص. بمعنى آخر، إذا كان العمال يعرفون أن هناك حماية قانونية لحقوقهم، فقد يكونون أكثر استقرارًا في وظائفهم وأقل عرضة للفصل التعسفي.

حماية الحقوق حيث يساهم قانون العمل في تعزيز الأمان الوظيفي من خلال حماية حقوق العمال. قد تشمل هذه الحقوق مجموعة واسعة من العناصر مثل الحد الأدنى للأجور وساعات

العمل المنصفة والحق في الإجازات المدفوعة والحق في الحماية من التمييز والتحرش في مكان العمل. عندما يتم ضمان هذه الحقوق من خلال التشريعات العملية، يشعر العمال بمزيد من الأمان والثقة في بقائهم في وظائفهم.

الحماية الاجتماعية حيث يمكن أن يساهم قانون العمل في تعزيز الأمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتقاعد وغيرها من فوائد الرعاية الاجتماعية للعمال في القطاع الخاص. عندما يكون هناك نظام تأمين اجتماعي يغطي العمال وأسرهم، فإن ذلك يعطيهم شعورًا بالأمان والحماية في حالات الضرورة مثل المرض أو التقاعد.

التوازن بين الحقوق والواجبات حيث يهدف قانون العمل إلى إنشاء توازن بين حقوق العمال وواجباتهم تجاه أصحاب العمل. ينص القانون على الحقوق والالتزامات القانونية لكلا الطرفين، وهذا يساعد في تعزيز الثقة بينهما وتقليل التوترات والنزاعات في مكان العمل، مما يؤدي إلى أمان أكبر للعاملين في القطاع الخاص.

يرجى ملاحظة أن تأثير قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص قد يختلف من بلد لآخر، حيث تختلف التشريعات العملية ومعايير الحماية في كل بلد. لذا، يوصى بإجراء دراسة محددة للبلد المعني لتقييم تأثير قوانين العمل على الأمان الوظيفي في هذا السياق.

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
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، وهنالك 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 سيمكن 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 عملهم، 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.

الفصل الثالث

منهج الدراسة

منهج الدراسة

أولاً : منهج الدراسة

ثانياً : مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)

ثالثاً : أدوات الدراسة

رابعاً : إجراءات الدراسة

خامساً : المعالجة الإحصائية

مقدمة :

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

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 إلي دراسة المبيعات

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من إكمال البيانات، وصحة المعلومات، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات 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 استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة 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 التفرغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستثمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 110 عينة لدراسة أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في

القطاع الخاص حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: يقتصر البحث على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية في الرياض (مؤسسة امنه للمقاولات)
- الحدود الزمنية: ستكون الدراسة شهر أبريل و مايو خلال هذا العام 2024.
- الحدود الموضوعية: ستتطرق الدراسة الى قانون العمل على الأمان الوظيفي.
- الحدود البشرية: جميع الموظفين القطاع الخاص في مؤسسة امنه للمقاولات

١ - مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من القطاع الخاص في مؤسسة امنه للمقاولات ، وتتألف عينة البحث من

هيئة عشوائية من بعض موظفين مؤسسة امنه للمقاولات

قام الباحث بتصميم استبيان على أساس الدراسات السابقة، وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل الدكتور المشرف، وتم توزيعه إلكترونياً على أفراد عينة البحث المذكورين أعلاه.

تم تحكيم الاستبيان من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة موديشن وتم أخذ آرائهم في تحديد مدى ملاءمة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه وسلامة الصياغة للعبارات وإضافة ما يروونه مناسباً أو حذف عبارات الغير مناسبة وقد تم الأخذ بأراء المحكمين حيث لم يتم استبعاد أى محور وتم إعادة صياغة بعض العبارات وبذلك أصبح الشكل النهائي للاستبانة مكوناً من (16) عبارة

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 تفرغ 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 الإحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة لثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاور 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

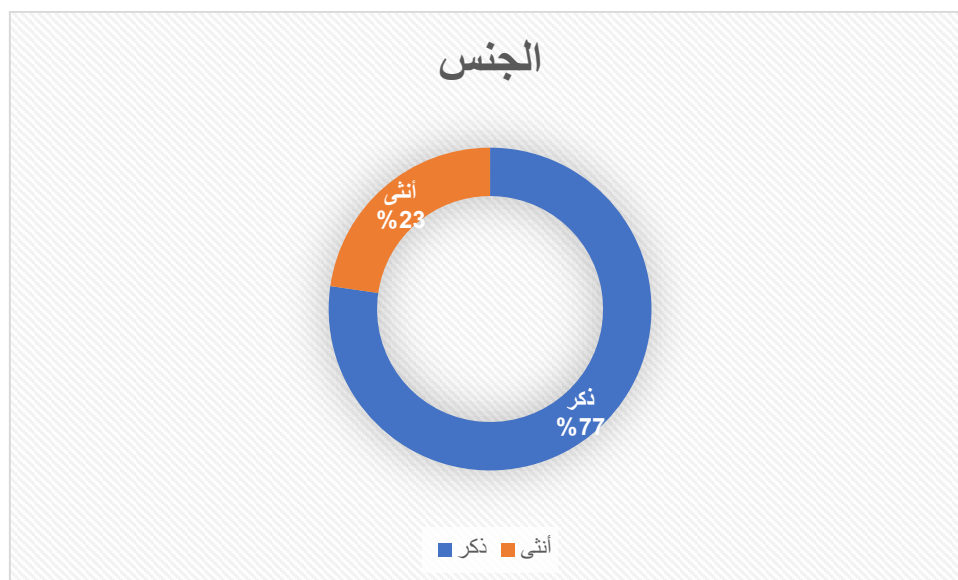
- التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموجرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع

الجنس		
النسبة	التكرار	
77.3	85	ذكر
22.7	25	أنثى
100.0	110	الإجمالي

بالنسبة لمتغير النوع نجد ان حجم الذكور في عينة الدراسة 77.3% أكبر من حجم الإناث في عينة الدراسة 22.7% لدراسة أثر قانون العمل على الأمان الوظيفي وهذا ما يوضحه الشكل التالي



جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

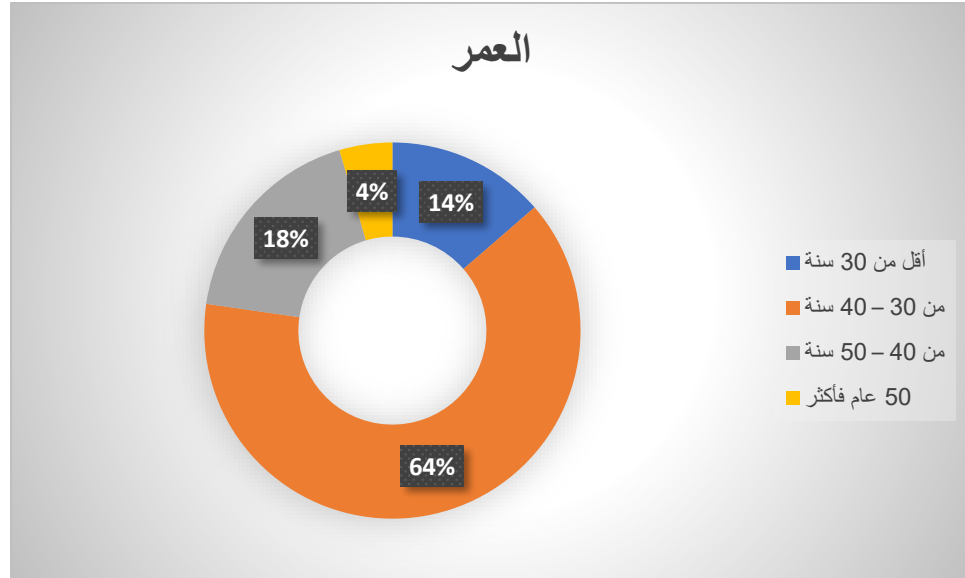
العمر		
النسبة	التكرار	
13.6	15	أقل من 30 سنة
63.6	70	من 30 – 40 سنة
18.2	20	من 40 – 50 سنة
4.5	5	50 عام فأكثر
100.0	110	الإجمالي

نسبة الأشخاص الذين أعمارهم أقل من 30 عام 13.6% ، نسبة الأشخاص من 30: أقل من

40 عام بنسبة 63.6% ، نسبة الأشخاص من 40: أقل من 50 عام بنسبة 18.2% ، بينما

نسبة الأشخاص من 40: أقل من 50 عام بنسبة 4.5%

وهذا ما يوضحه الشكل التالي



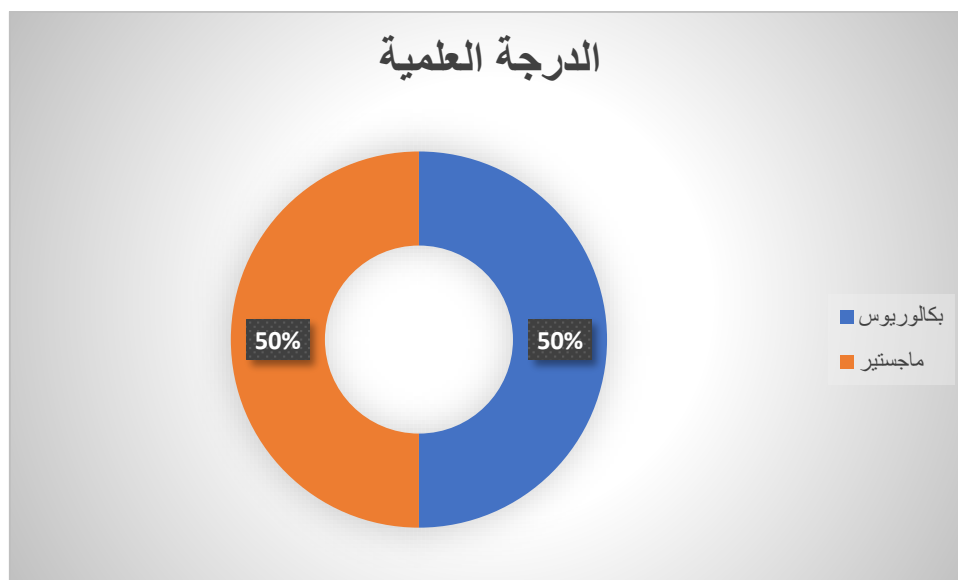
جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية		
النسبة	التكرار	
50.0	55	بكالوريوس
50.0	55	ماجستير
100.0	110	الإجمالي

نسبة الأشخاص الذين درجتهم العلمية بكالوريوس 50% ، مثل نسبة الأشخاص درجتهم العلمية

ماجستير بنسبة 50%

وهذا ما يوضحه الشكل التالي



جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

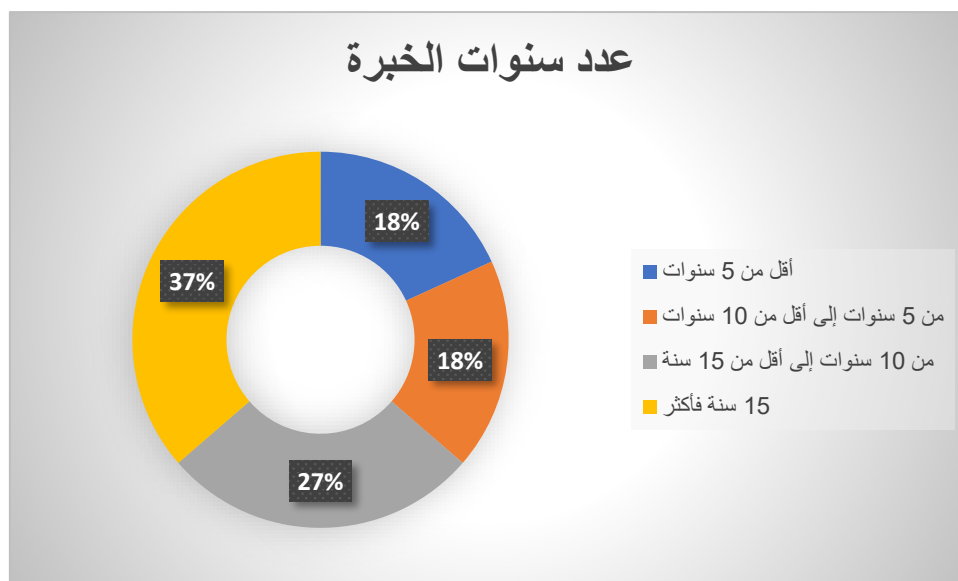
عدد سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
18.2	20	أقل من 5 سنوات
18.2	20	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
27.3	30	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
36.4	40	15 سنة فأكثر
100.0	110	الإجمالي

نسبة الأشخاص الذين عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 عام 18.2% ، نسبة الأشخاص من 5

سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 18.2% ، نسبة الأشخاص من 10 سنوات إلى أقل من

15 سنة بنسبة 27.3% ، بينما نسبة الأشخاص 15 سنة فأكثر بنسبة 36.4%

وهذا ما يوضحه الشكل التالي



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 جدا
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 جدا

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

تقدير صدق عبارات المقياس

- الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، وثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس. حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

- صدق الاتساق الداخلي لمحور معرفة الموظفين بنظام العمل

جدول (5) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور

معرفة الموظفين بنظام العمل

معرفة الموظفين بنظام العمل		
.919**	معامل ارتباط بيرسون	يلم الموظف بنظام العمل بشكل عام
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	

يعلم الموظف بواجباته تجاه صاحب العمل وباللوائح الداخلية للمنشأة	معامل ارتباط بيرسون	.960**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	110
يُظهر الموظف التزامًا بالتعليمات ويسعى للتحسين المستمر	معامل ارتباط بيرسون	.916**
	مستوى المعنوية	0.000
	العدد	110
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور معرفة الموظفين بنظام العمل ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور كفاءة إدارة الموارد البشرية

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور

كفاءة إدارة الموارد البشرية

كفاءة إدارة الموارد البشرية		
.649**	معامل ارتباط بيرسون	تؤثر إدارة الموارد البشرية إيجابياً على إنتاجية الموظف
	مستوى المعنوية	
0.000		

110	العدد	
.871**	معامل ارتباط بيرسون	تضع المنشأة مقاييس أداء وتوقعات واضحة في عقود العمل
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	
.895**	معامل ارتباط بيرسون	تعمل المنشأة على حل الخلافات والقضايا بين موظفيها بكفاءة
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور كفاءة إدارة الموارد البشرية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور فاعلية تطبيق نظام العمل

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور

فاعلية تطبيق نظام العمل

فاعلية	
تطبيق	

نظام العمل		
.946**	معامل ارتباط بيرسون	تسعى المنشأة للتحفيز بشكل فعال
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
.809**	معامل ارتباط بيرسون	تراقب المنشأة باستمرار اتجاهات السوق وتعديل استراتيجيات التوظيف والتقييم بناءً عليه
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
.811**	معامل ارتباط بيرسون	تسعى المنشأة لمنح منسوبها درجة عالية من الأمان الوظيفي
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور فاعلية تطبيق نظام العمل ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور كفاءة الإدارة القانونية

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور

كفاءة الإدارة القانونية

كفاءة الإدارة القانونية		
.783**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم المنشأة بتقييم واختيار الموظفين بناءً على أدائهم وقدراتهم
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	
.945**	معامل ارتباط بيرسون	تعمل الإدارة القانونية على نشر الوعي بحقوق الموظف داخل المنشأة
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	
.886**	معامل ارتباط بيرسون	تعمل الإدارة القانونية على نشر الوعي بواجبات الموظف داخل المنشأة
0.000	مستوى المعنوية	
110	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور كفاءة الإدارة القانونية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور تحسين بيئة العمل

جدول (6) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور

تحسين بيئة العمل

تحسين بيئة العمل		
.872**	معامل ارتباط بيرسون	توفر المنشأة العدالة بين الموظفين
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
.958**	معامل ارتباط بيرسون	تلتزم المنشأة بتطبيق نظام العمل في التوظيف
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
.746**	معامل ارتباط بيرسون	تلتزم المنشأة بتطبيق نظام العمل عند إنهاء عقد الموظف
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		
.771**	معامل ارتباط بيرسون	تقوم إدارتي الموارد البشرية والشؤون القانونية بتوضيح المخالفات التي قد يرتكبها الموظف
	مستوى المعنوية	
	العدد	
0.000		
110		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور تحسين بيئة العمل ككل تتسم بالصدق.

- ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة 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 كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (7) يوضح ثبات محاور الدراسة باستخدام معامل الثبات الفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	محاور الدراسة
3	0.920	معرفة الموظفين بنظام العمل
3	0.742	كفاءة إدارة الموارد البشرية
3	0.814	يقيس فاعلية تطبيق نظام العمل
3	0.844	كفاءة الإدارة القانونية
4	0.857	تحسين بيئة العمل
16	0.941	محاور الدراسة ككل

يتضح من الجدول السابق ان جميع معاملات الثبات جيدة وكانت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان ككل 0.941 وهى قيمة مرتفعة أيضا وذلك يدل على الوثوق بمحاور الاستبيان في التعرف على أثر قانون العمل على الأداء الوظيفي

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الاصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات

والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

الاساليب الاحصائية المستخدمه

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة ثبات النموذج

- استخدام اختبار الاتساق الداخلى لمحاور نموذج الدراسة

- الرسوم 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

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الاطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها ، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج : ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج : وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً : نتائج الدراسة :

– اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير معرفة الموظفين بنظام العمل بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية

الرئيسية

مستوى المعنوية	المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	91.59	261.26 2	1	261.26 2	0.454	0.459	.677a
		2.852	108	308.05 6			

			109	569.31 8			
--	--	--	-----	-------------	--	--	--

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.677a). وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.459) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (50%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تحسين بيئة العمل يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.454) وأن الفرق بينها وبين قيمة R2 بسيط جدا (0.005) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (91.59) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	

0.000	5.372		0.961	5.162	(Constant)	1
0.000	9.571	0.677	0.089	0.856	معرفة الموظفين بنظام العمل	
a. Dependent Variable: تحسين بيئة العمل						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن معرفة الموظفين بنظام العمل له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.856)، وبلغت قيمة (t) لها (9.571) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

أي أن زيادة وحدة واحدة في معرفة الموظفين بنظام العمل يؤدي إلى زيادة بمقدار (86%) وحدة في تحسين بيئة العمل

حيث يرى الباحث

زيادة معرفة الموظفين بنظام العمل يؤدي عادةً إلى تحسين بيئة العمل. إليك بعض الأسباب التي توضح هذا الأثر الإيجابي:

زيادة الفهم عندما يكون الموظفون على دراية تامة بنظام العمل وسياسات الشركة، فإنهم يمتلكون مستوى أعلى من الفهم لكيفية تنظيم العمل وما يتوقع منهم. هذا يساعدهم على العمل بكفاءة أكبر وتجنب الأخطاء القابلة للتجنب. تحسين التعاون عندما يكون للموظفين معرفة عميقة بنظام العمل،

يمكنون من التفاعل والتعاون بشكل أفضل مع زملائهم في العمل والإدارة. يمكنهم تبادل المعلومات والأفكار بسهولة، والتفاعل بشكل أكثر تنافسًا في سبيل تحقيق أهداف الفريق والشركة.

تقليل الخطأ والتكرار عندما يتم تعزيز معرفة الموظفين بنظام العمل، يصبح من الأسهل عليهم تجنب الأخطاء الشائعة والتكرارات غير الضرورية. يكونون على علم بالإجراءات الصحيحة والمتطلبات، مما يساعدهم على العمل بدقة أكبر وتحسين جودة العمل العامة. زيادة الكفاءة والإنتاجية عندما يكون الموظفون ملمين بنظام العمل، يمكنهم استخدام الأدوات والموارد المتاحة بكفاءة أكبر. يتجنبون تضيق الوقت في البحث عن المعلومات أو الاستفسار عن الخطوات اللازمة، وبالتالي يزيدون من إنتاجيتهم ويساهمون في تحسين العمليات.

رفع مستوى الثقة والرضا عندما يكون للموظفين معرفة شاملة بنظام العمل ويشعرون بالثقة في فهمه، يشعرون بالراحة والاطمئنان في بيئة العمل. هذا يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا العام والمشاركة الفعالة في العمليات والمبادرات. بالتالي، يمكن القول بثقة إلى أن زيادة معرفة الموظفين بنظام العمل تلعب دورًا هامًا في تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة والإنتاجية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير كفاءة إدارة الموارد البشرية بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية

الرئيسية

مستوى المعنوية	المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	114.4	292.79 8	1	292.79 8	0.51	0.514	.717a
		2.560	108	276.52 0			
			109	569.31 8			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطى البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.717a) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.514) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (51%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تحسين بيئة العمل يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.51) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسيط جدا (0.004) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (114.4) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من

(0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطى البسيط، والجدول التالي

يوضح نتائج

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.006	2.798		1.063	2.975	(Constant)	1
0.000	10.694	0.717	0.099	1.053	كفاءة إدارة الموارد البشرية	
a. Dependent Variable: تحسين بيئة العمل						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن كفاءة إدارة الموارد البشرية له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (1.053)، وبلغت قيمة (t) لها (10.694) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

أي أن زيادة وحدة واحدة في كفاءة إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة بمقدار (86%) وحدة في تحسين بيئة العمل

ويرى الباحث أن زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية تؤدي عادةً إلى تحسين بيئة العمل. فتحسين اختيار الموظفين عندما تكون إدارة الموارد البشرية فعالة، تتمكن من اختيار المرشحين الأنسب

للموظائف المتاحة. يتم توظيف الأفراد ذوي المهارات والخبرات المناسبة، مما يؤدي إلى تحسين فرص نجاحهم في العمل وزيادة مستوى الأداء العام في المنظمة. وتطوير الموظفين: إدارة الموارد البشرية الفعالة تهتم بتطوير الموظفين وتوفير الفرص التدريبية والتطويرية. عندما يحصل الموظفون على التدريب الملائم والفرص لتطوير مهاراتهم، يكونون قادرين على أداء مهامهم بشكل أفضل وتحقيق أداء أعلى، مما يرفع من رضاهم ومستوى تحسين بيئة العمل. بينما إدارة الأداء الفعالة: تعتبر إدارة الموارد البشرية المتميزة أداة هامة في إدارة أداء الموظفين. من خلال وضع أهداف واضحة وتوفير ردود فعل فورية ومنظمة، يتم تحفيز الموظفين لتحقيق أداء متميز. هذا يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا والالتزام وتحسين بيئة العمل بشكل عام. فتنمية ثقافة العمل الإيجابية: إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تشجيع ثقافة العمل الإيجابية وتعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين الموظفين. من خلال تطبيق سياسات عادلة ومنصفة وتعزيز التواصل الفعال، يتم بناء بيئة عمل إيجابية ومشجعة. بالتالي، يمكن القول بثقة إلى أن زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء العام للمنظم

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير كفاءة إدارة

الموارد البشرية بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية

الرئيسية

مستوى المعنوية	المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	77.73	238.271	1	238.271	0.413	0.419	.647a
		3.065	108	331.047			
			109	569.318			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.647) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.459) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (50%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تحسين بيئة العمل يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.454) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسيط جدا (0.005) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (91.59) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي

يوضح نتائج

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	5.459		1.005	5.487	(Constant)	1
0.000	8.817	0.647	0.099	0.870	فاعلية تطبيق نظام العمل	
a. Dependent Variable: تحسين بيئة العمل						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن فاعلية تطبيق نظام العمل له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.870)، وبلغت قيمة (t) لها (8.817) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

أي أن زيادة وحدة واحدة في فاعلية تطبيق نظام العمل يؤدي إلى زيادة بمقدار (87%) وحدة في تحسين بيئة العمل

حيث يرى الباحث ان زيادة فاعلية تطبيق نظام العمل يؤدي عادةً إلى تحسين بيئة العمل. فتحسين التنظيم والهيكلية: عندما يتم تطبيق نظام العمل بشكل فعال، يتحسن التنظيم العام للعمل. يتم تحديد المسؤوليات والواجبات بوضوح، وتنسيق العمليات والإجراءات بشكل أكثر فاعلية. هذا يقلل من الارتباك والتداخل في المهام، ويساعد على تحسين التنظيم وبالتالي

تحسين بيئة العمل. تيسير الاتصال والتعاون عندما يتم تطبيق نظام العمل بشكل فاعل، يتم تسهيل عملية الاتصال والتعاون بين الموظفين. يصبح من السهل تبادل المعلومات والأفكار وتنسيق الجهود المشتركة. هذا يعزز التفاعل الإيجابي بين الفرق ويعمل على تحسين بيئة العمل العامة. تحسين كفاءة العمل عندما يتم تطبيق نظام العمل بشكل فعال، يتم تحسين كفاءة العمل بشكل عام. يتم تحديد العمليات الفعالة وتوجيه الموظفين في تنفيذ المهام بأفضل الطرق الممكنة. هذا يزيد من إنتاجية الموظفين وتحقيق أهداف العمل بفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل. زيادة الشفافية والعدالة عندما يتم تطبيق نظام العمل بشكل فاعل، يزيد مستوى الشفافية والعدالة في المنظمة. يصبح من السهل فهم المعايير والمعايير المتبعة في تقييم الأداء واتخاذ القرارات. هذا يعزز الثقة والرضا لدى الموظفين ويساهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام. بالتالي، يمكن القول بثقة إلى أن زيادة فاعلية تطبيق نظام العمل تلعب دوراً هاماً في تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة والتنظيم والتعاون في المنظمة.

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمتغير كفاءة الإدارة

القانونية بشكل إيجابي على تحسين بيئة العمل

الجدول (14): نتائج اختبار تباين الانحدار الخطى البسيط للفرضية

الرئيسية

مستوى المعنوية	المحسوبة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	Adjusted R Square	R Square	R
.000b	192.6	364.784	1	364.784	0.637	0.641	.800a
		1.894	108	204.534			
			109	569.318			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (.800) وهي تشير إلى علاقة قوية ومقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R) معامل التحديد بلغ (0.641) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (64%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تحسين بيئة العمل يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.637) وأن الفرق بينها وبين قيمة R² بسيط جدا (0.005) ما يدل على قدرة المتغيرات التي تم قبولها في النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع.

كما ويظهر من الجدول السابق وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد مجتمعة والتي بلغت (192.6) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي

يوضح نتائج

Coefficients ^a				
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Model

		Beta	Std. Error	B		
0.000	4.944		0.764	3.778	(Constant)	1
0.000	13.879	0.800	0.074	1.026	كفاءة الإدارة القانونية	
a. Dependent Variable: تحسين بيئة العمل						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن كفاءة الإدارة القانونية له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على تحسين بيئة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (1.026)، وبلغت قيمة (t) لها (13.879) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى دلالة (0.00) أقل من (0.05)، وعليه

أي أن زيادة وحدة واحدة في فاعلية كفاءة الإدارة القانونية يؤدي إلى زيادة بمقدار (102%) وحدة في تحسين بيئة العمل

يرى الباحث أن زيادة فاعلية كفاءة الإدارة القانونية يمكن أن تؤدي إلى تحسين بيئة العمل فالتزام بالقوانين واللوائح: عندما تكون إدارة الشركة لديها فريق قانوني فعال وماهر، يتمكنون من فهم وتفسير القوانين واللوائح المتعلقة بالعمل بدقة. يضمنون أن الشركة تلتزم بجميع المتطلبات القانونية، مما يساهم في خلق بيئة عمل ملتزمة بالمعايير القانونية ويقلل من المخاطر القانونية المحتملة. فحماية حقوق الموظفين: فريق الإدارة القانونية المؤهل والفعال يساعد في حماية حقوق الموظفين.

يعملون على ضمان تطبيق سياسات العمل العادلة وحقوق الموظفين، بما في ذلك المساواة في الفرص وسلامة العمل وحماية المعلومات الشخصية وغيرها من القضايا المتعلقة بالموظفين. هذا يساهم في بناء ثقافة عمل تحترم حقوق وكرامة الموظفين. والحد من المخاطر القانونية: عندما يتم تعزيز فاعلية إدارة القانونية، يتم تقليل المخاطر القانونية للشركة. فريق الإدارة القانونية يعمل على تحليل المخاطر وتحديد الاحتمالات القانونية المحتملة واتخاذ التدابير اللازمة لتقليلها. ذلك يساهم في تحسين الاستقرار القانوني والسمعة الجيدة للشركة. وتوجيه استراتيجيات الشركة: الإدارة القانونية المؤهلة تساعد في توجيه استراتيجيات الشركة بما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها. تقديم المشورة القانونية الصحيحة يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية مستدامة وملائمة قانونًا، وهذا يساهم في تحسين بيئة العمل وثقافة الامتثال في المنظمة. بالتالي، يمكن القول بثقة إلى أن زيادة فاعلية كفاءة الإدارة القانونية تلعب دورًا هامًا في تحسين بيئة العمل وتعزيز الامتثال القانوني وحماية حقوق الموظفين.

وتتفق نتائج الدراسة بشكل متوسط مع دراسة (جرادات، 2008) بعنوان "الإثراء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي" دراسة اتجاهات العاملين في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن". التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الإثراء الوظيفي بجميع عناصره (تنوع المهارات، ووحدة المهام، وأهمية المهام، واستقلالية المهام، والتعذية العكسية) والرضا حيث توصلت 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.

توصيات الدراسة :

- تشجيع التواصل الفعال والمفتوح بين الموظفين والإدارة يعزز الثقة ويساهم في تحسين العلاقات وحل المشكلات بشكل أفضل. يمكن تنفيذ ذلك عن طريق تنظيم اجتماعات منتظمة، وإنشاء قنوات اتصال فعالة مثل البريد الإلكتروني والردشة الفورية، وتشجيع التواصل الشفهي والكتابي.
- إنشاء بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين الموظفين يعزز الروح الفريقية ويعمل على تحسين الأداء الجماعي. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم فعاليات وأنشطة تعزز التعاون وتحفز الفرق على العمل المشترك وتبادل الأفكار والخبرات.
- تقديم فرص التعلم والتطوير للموظفين يساهم في تحفيزهم ورفع مستوى رضاهم وأدائهم. يمكن تنفيذ ذلك من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل ومساعدة الموظفين في تحديد أهدافهم الشخصية والمهنية وتطوير خطط تطوير مستقبلية.
- تعزيز ثقافة تشجع على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل يساهم في رفاهية وسعادة الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير مرونة في ساعات العمل، وتشجيع

إجازات الراحة والإجازات المرنة، وتوفير خدمات دعم العمل والحياة الشخصية مثل رعاية الأطفال والرعاية الصحية.

- تقدير الجهود والإنجازات الفردية والجماعية يعزز روح الانتماء والتحفيز في بيئة العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير نظام مكافآت وترقيات عادل، واعتراف بالإنجازات والتفوق، وتشجيع ثقافة التقاسم والتعريف بالإنجازات الملفتة للنظر.

هذه بعض التوصيات التي يمكن اعتمادها لتحسين بيئة العمل. يجب مراعاة الظروف الفردية والثقافة المؤسسية لتحديد الإجراءات المناسبة وتنفيذها بشكل فعال.

المراجع:

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

الجزائر

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

الملاحق :

استبيان عن اثر قانون العمل على الأمان الوظيفي في القطاع الخاص

أولاً : المعلومات الشخصية :

■ الجنس

- ذكر
- أنثى

■ العمر

- أقل من 30 سنة
- من 30 – 40 سنة
- من 40 – 50 سنة
- 50 عام فأكثر

■ الدرجة العلمية

- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

■ عدد سنوات الخبرة

- أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

• من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة

• 15 سنة فأكثر

محاوِر الدراسة

المحور الأول: يقيس معرفة الموظفين بنظام العمل:

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
يلم الموظف بنظام العمل بشكل عام.					
يعلم الموظف بواجباته تجاه صاحب العمل وباللوائح الداخلية للمنشة.					
يُظهر الموظف التزامًا بالتعليمات ويسعى للتحسين المستمر					

المحور الثاني: يقيس كفاءة إدارة الموارد البشرية:

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
تؤثر إدارة الموارد البشرية إيجابياً على إنتاجية الموظف.					
تضع المنشأة مقاييس أداء وتوقعات واضحة في عقود العمل.					

					تعمل المنشأة على حل الخلافات والقضايا بين موظفيها بكفاءة
--	--	--	--	--	--

المحور الثالث: يقيس فاعلية تطبيق نظام العمل.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
تسعى المنشأة للتحفيز بشكل فعال					
تراقب المنشأة باستمرار اتجاهات السوق وتعديل استراتيجيات التوظيف والتقييم بناءً عليه					
تسعى المنشأة لمنح منسوبيها درجة عالية من الأمان الوظيفي					

المحور الرابع: يقيس كفاءة الإدارة القانونية:

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
تقوم المنشأة بتقييم واختيار الموظفين بناءً على أدائهم وقدراتهم					

					تعمل الإدارة القانونية على نشر الوعي بحقوق الموظف داخل المنشأة
					تعمل الإدارة القانونية على نشر الوعي بواجبات الموظف داخل المنشأة

المحور الخامس: يقيس تحسين بيئة العمل:

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق بشدة	غير موافق بشدة
توفر المنشأة العدالة بين الموظفين.					
تلتزم المنشأة بتطبيق نظام العمل في التوظيف.					
تلتزم المنشأة بتطبيق نظام العمل عند إنهاء عقد الموظف.					
تقوم إدارتي الموارد البشرية والشؤون القانونية بتوضيح المخالفات التي قد يرتكبها الموظف.					