

القضايا البحثية ٣

اِشْرَافِہ ک: معرفتِ محکم

اعداد الباحث

صادق حسن الصفار

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠١٥١٢

برنامج دكتوراه إدارة الأعمال.

الفصل الثاني - العرض الثالث

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

الفصل الثاني / العرض الثالث

المقدمة:

تعتمد كفاءة المؤسسات على كفاءة العنصر البشري، فنجاحها يعتمد على إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن المؤسسة من الوصول للميزة التنافسية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والاستمرار في الصعود نحو القمة، وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الوظيفية في المنظمة كونها تتعامل مع أهم عناصر الإنتاج وأكثر موارد المنظمة عرضة للتأثر بالتغيرات البيئية الداخلية أو الخارجية، فإدارة الموارد البشرية تتعامل تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً ورقابة مع الفرد في المنظمة، والذي قد يكون الميزة التنافسية للمنظمة فهو غير قابل للتقليد، (الهيبي، ٢٠٠٥: ١١-١٢).

إن الأمن الوظيفي يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار ويزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة الدوري، (٢٠٠٥: ٣٢). وقد كشفت بعض الدراسات وجود علاقة بين وظائف إدارة الموارد البشرية ودرجة إحساس الموظفين بالأمن الوظيفي ومنها دراسة هزاري (٢٠١٥) التي توصلت بأن هناك علاقة بين التخطيط للموارد البشرية والأمن الوظيفي دراسة الغامدي (٢٠١٥) التي كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين واقع الأمن الوظيفي وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة، ودراسة الهويش (٢٠١٣) التي توصلت لوجود علاقة طردية بين مدي فاعلية تخطيط الموارد البشرية ومدي تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين في كل من الإمارة وشركة سابك، بالإضافة للدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث بينت وجود علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي.

ويعتبر قطاعي التعليم سواء الحكومي أو التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة من أهم المؤسسات فهو يحتوي على ما يقارب من ٢٠ ألف موظف ويقدم خدمات لعدد ما يقارب من النصف مليون طالب وطالبة ، هذا بدوره يمنح تلك المؤسسات العاملين فيها أهمية خاصة وتتطلب من الإدارة العليا القائمة على تلك المؤسسات بأن تولي الموارد البشرية لديها اهتماماً ينعكس بأثره على الخدمة المقدمة للجمهور، ففكرة الأمن الوظيفي تقوم على رفع درجة الطمأنينة للموارد البشرية على مستقبلهم الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، مما ينتج عنه استحواذ أعمالهم على كامل طاقاتهم وانعكاسها على فاعليتهم في العمل.

مشكلة الدراسة

نظراً للظروف التي تمر بها السلطة الوطنية الفلسطينية وكذلك وكالة الغوث الدولية بغزة من شح الموارد المالية والمساعدات المقدمة لهم، فقد اختلفت السياسات والإجراءات والنظم والقوانين المتبعة في تلك المؤسسات والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية ووظائفها من التوظيف والاستيعاب في المؤسسة أو التدريب والتنمية أو الترقيات والعلاوات والحوافز وأنظمة التقاعد مما قد ينعكس أثر ذلك على الموظفين ويؤثر على إحساسهم بالأمن الوظيفي،

اهمية الدراسة

الاهمية العلمية :

- إثراء الجانب البحثي والمعرفي في هذا المجال في إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية لأن هناك ندرة في الدراسات المتعلقة بهذا الجانب إلى حد علم الباحث، ويأمل الباحث أن تكون دراسته إضافة علمية جديدة لحقل المعرفة العلمية، وأن تفتح آفاقاً جديدة للباحثين في هذا المجال.

الأهمية العملية (تطبيقية):

• إن هذه الدراسة يتم تطبيقها على قطاعين هامين، الأول هو المدارس الحكومية والآخر مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ويعتبران هما القطاعان الأوسع في توظيف قطاع المعلمين، ونظراً لأهمية هذين القطاعين الحيويين؛ فإن الأمر يقتضي بالاهتمام بأساليب والوسائل والاستراتيجيات التي تتبع في إدارة الموارد البشرية بما يحقق الأمن الوظيفي بمفهومه الشامل وصولاً لتحقيق الأهداف المنشودة، ويأمل الباحث في توصل دراسته إلى نتائج وتوصيات تسهم في إفادة المسؤولين والمهتمين بموضوع الدراسة بما يخدم تلك الإدارات والمؤسسات في تحقيق أهدافها.

اهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الهدف الرئيس لها وهو التعرف إلى العلاقة بين إدارة الموارد البشرية بالأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية. ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- معرفة مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- بيان العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإحساس بالأمن الوظيفي في كل المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- الكشف عن معوقات إدارة الموارد البشرية التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء المبحوثين نحو إدارة الموارد البشرية وعلاقته في تحقيق الأمن الوظيفي للموظفين في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية وفقا لخصائصهم الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي (معلم ، مشرف التخصص، مساعد مدير، مدير)، مكان العمل (المدارس الحكومية ، مدارس وكالة الغوث).

الدراسات السابقة

دراسة الشمري (٢٠١٣): بعنوان " دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الأمن الوظيفي من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم بالرياض"، وهدفت هذه الدراسة لمعرفة الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية لتحقيق الأمن الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع وعينة الدراسة من (٢٠٤) موظف وموظفة في الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم في منطقة الرياض، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

الإدارة الإلكترونية يتم تطبيقها فعلا في الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم يوافق أفراد عينة الدراسة على وجود الأمن الوظيفي في الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم.

تمنع الإدارة العامة لجمعيات تحفيظ القرآن تسريح الموظف من الفروع، وتساعد على بناء جانب القصور لدى الموظف بالتدريب والتأهيل.

٢- دراسة الغامدي (٢٠١٥): بعنوان " واقع الأمن الوظيفي لرجال الأمن وعلاقته بأدائهم الوظيفي"، وهدفت هذه الدراسة للتعرف إلى علاقة الأمن الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عن طريق مدخل المسح الاجتماعي، وكذلك الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط العاملين في شرطة منطقة الباحة وقد كانت عينته من (٩٨) ضابط من مختلف الرتب خلال فترة إجراء الدراسة ، وتوصل إلى أهم النتائج التالية:

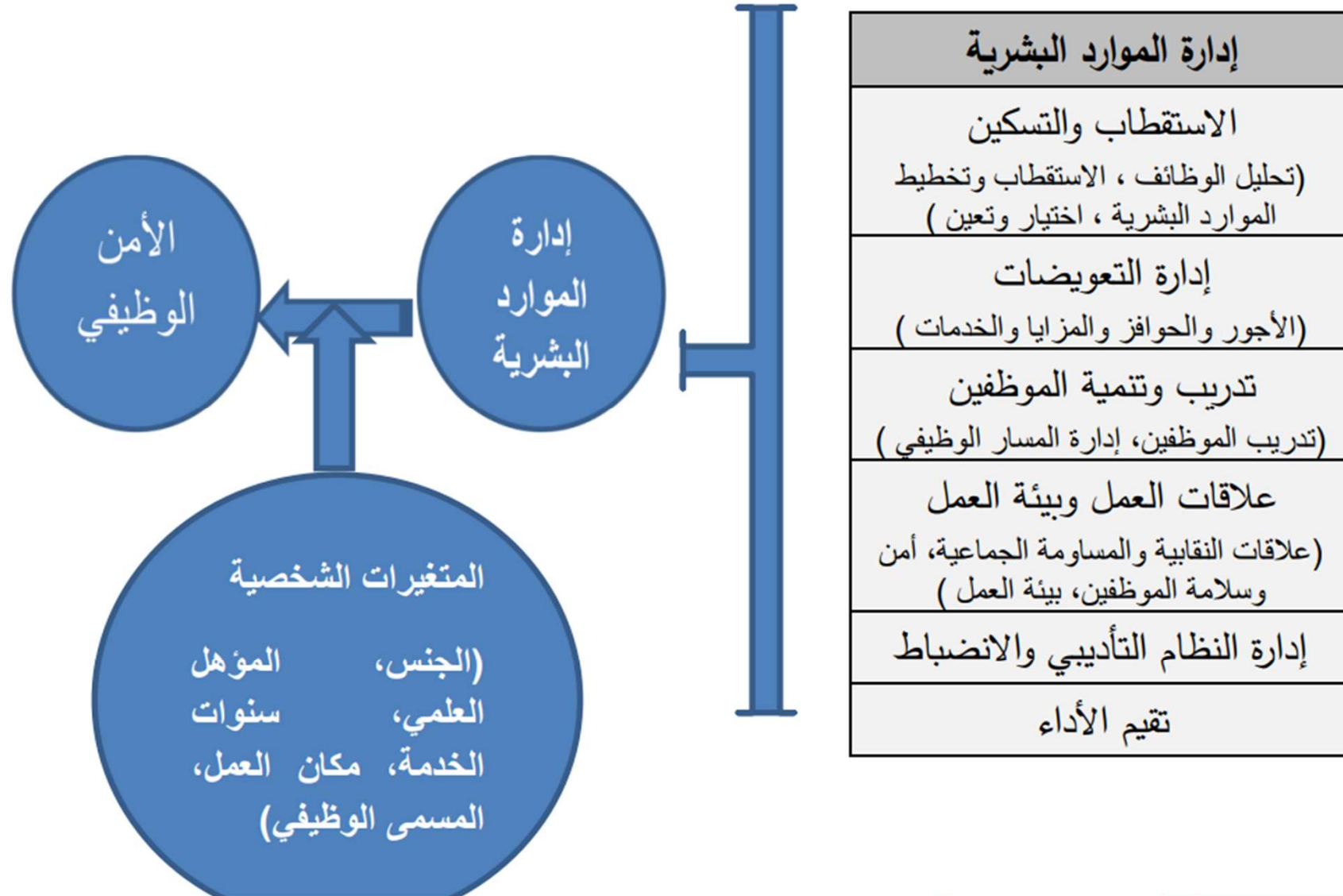
أظهرت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واقع الأمن الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة بمتوسط حسابي (٢.٧٥ من ٥) أظهرت النتائج أن افراد مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على مستوى الأداء الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة بمتوسط حسابي (٤.٠١ من ٥) أظهرت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على العوامل التي تعزز مستوى الأداء الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة بمتوسط حسابي (٤.٢٢ من ٥)

كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ فأقل بين واقع الأمن الوظيفي وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى الضباط العاملين بشرطة منطقة الباحة.

► Blackmore(2011): "job Insecurity and it's Antecedents"

انعدام الأمن الوظيفي ومسبباته“ وهدفت هذه الدراسة لإيجاد العلاقة بين دعم المنظمات والتوظيف وانعدام الأمن الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، على عينة من مائة موظف في جنوب إنجلترا، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصل إلى نتائج أهمها: توجد علاقة سلبية بين دعم المنظمات التوظيف وانعدام الأمن الوظيفي. يعتبر دعم المنظمات متنبئ هام لانعدام الأمن الوظيفي.

شكل رقم (1) نموذج الدراسة (العلاقة بين المتغيرات):



الاطار النظري للدراسة

الموارد البشرية

ويعرفها عقيلي(٢٠٠٥ :١١)"هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرووسين والذين جري توظيفهم فيها، لاداء كافة وظائفها وأعمالها ولتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية، ولقاء ذلك تتقاضي الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل رواتب وأجور ومزايا".

ادارة الموارد البشرية:

يعرفها (السايح:٢٠١٢ :٣)"مجموعة النشاطات المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها، والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق أهداف المنظمة بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.

يرى(دره والصباغ:٢٠٠٨ :٤١) بأن إدارة الموارد البشرية "ذلك النشاط الاداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من الموارد العاملة، والعمل بالاعداد والكفايات التي تتناسب مع احتياجات المشروع والعمل على استخدام تلك الموارد استخداما فعالا في تحقيق أهداف الكفاءة الانتاجية".

اهمية إدارة الموارد البشرية

- ▶ تحقيق أهداف المنظمة من خلال العاملين بها عن طريق استقطاب واختيار وتعيين الأفراد.
- ▶ تدريب وتنمية مهارات الأفراد لاكسابهم خبرات جديدة؛ وذلك لمواكبة المتغيرات
- ▶ تجنب العديد من الاخطار التي قد تواجه المنظمة مثل ارتفاع معدل دوران العاملين، والنقص في مهاراتهم وخبراتهم بالمقارنة بالمنظمات المنافسة أو توظيف أفراد غير مناسبين(صابر، وتعليب، :٢٠١٠ ٤٣-٤٢).
- ▶ وتتمثل وظائف ادارة الموارد البشرية في (الاستقطاب – تحليل الوظائف – تقييم الاداء)

الامن الوظيفي

إن الأمن الوظيفي يوفر للموظف التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه، حيث إن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة، لذا نجد بأن كثيراً من المؤسسات تحرص على توفير الشعور بالاستقرار للعامل، ولكن كما هو الملاحظ بأن الامن الوظيفي أدني قليلاً من الرضا الوظيفي، إذ أن الامن وقاية مما يخاف الشخص، بينما الرضا هو الاستمتاع بحصول المطلوب والتنعم به (عركوك، ٢٠١٢: ٢٧).

ويعرف الامن الوظيفي يعرف (الخرب: ٢٠٠٦: ٧) الامن الوظيفي بأنه: "إحساس الموظف بالطمأنينة على قدر دخله وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل"، كما (عرفه بن سالم: ٢٠١١: ٩) بأنه شعور الموظف بالامان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته الا بموجب أنظمة ولوائح وقواعد واضحة ومعروفة لديه.

أهمية الامن الوظيفي:

ترجع أهمية الامن الوظيفي إلى أنه يوفر البيئة المناسبة للابداع والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة للمشكلات القائمة بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة، فلولا الابداع والابتكار لظلت الحياة على صورتها البدائية (الدوري: ٢٠٠٥، ٢٢) - توفر الامن الوظيفي في العمل يضيف الثقة والهدوء على العاملين مما يساعدهم على مواجهة المشكلات بكفاءة واقتدار من خلال ابتكار طرق جديدة للعمل تساهم في زيادة جودته (الشمري، ٢٠٠٢: ٥٦)

تساؤلات الدراسة :

السؤال الرئيسي :

ما علاقة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي في كلٍ من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

ما واقع إدارة الموارد البشرية في كلٍ من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

ما مستوى الإحساس بالأمن الوظيفي في كلٍ من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

ما العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإحساس بالأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

ما معوقات إدارة الموارد البشرية التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي في كلٍ من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الموظفين حول محاور الدراسة لاختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي (معلم، مشرف التخصص، مساعد مدير، مدير)، مكان العمل (المدارس الحكومية، مدارس وكالة الغوث))؟

١ فرضيات الدراسة:

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

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج السببي المقارن، ذلك فمنهج الدراسة المستخدم يحل ويقارن بين آراء كل من العاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية والعاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة حول موضوع الدراسة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها في تحقيق الأمن الوظيفي، بالإضافة للمنهج الوصفي التحليلي الذي يمكن من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها

أدوات البحث والمصادر :

قام الباحث لجمع البيانات الأولية بتصميم استبانتيين وزع الأولى على عينة من المعلمين والمشرفين ومدراء المدارس ومساعدتهم، وقام بتوزيع الأخرى على العاملين في إدارة الموارد البشرية، بالإضافة للمقابلات الشخصية للحصول على المعلومات المكملة للدراسة

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في التعليم باستثناء المستخدمين والموزعين على مدارس حكومية ووكالة الغوث والبالغ عددهم ٢٠٥١٠ موظفاً الدولية بغزة،

المراجع

- ▶ اسماعيل، زكي مكي، (٢٠١٠): "إدارة الموارد البشرية"، مطبعة جامعة النيلين، ط٢، الخرطوم.
- ▶ الحريري، محمد سرور، (٢٠١٢): "إدارة الموارد البشرية"، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان. الدروبي، سلميان، (٢٠٠٦): "التحفيز عن طريق إدراك الذات"، دار عالم النشر والتوزيع، عمان. الدوري، زكريا مطلق، (٢٠٠٥): "الادارة الاستراتيجية : مفاهيم وعمليات وحالات دراسية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- السواط، طلق عوض هلا وآخرون، (٢٠٠٧): "الادارة العامة: المفاهيم ، الوظائف"، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة.
- ▶ Armstrong, Michael (2001): "Handbook of Human Resource Management Practice", Eighth edition, Kogan Page Limited, USA
- ▶ Blackmore, Caroline (2011).Job insecurity and its antecedents. Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.
- ▶ Blackmore, Caroline (2011).Job insecurity and its antecedents. Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.