

الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية

(دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية)

د/ دعاء أحمد توفيق محمد

مدرس علم الاجتماع

كلية التربية-جامعة عين شمس - مصر

الملخص

يهدف البحث إلى الكشف عن العلاقة بين عوامل الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية. ويثير فرضاً لا يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات إستجابات عينة البحث وفقاً لمتغير الأمن الوظيفي فيما يتعلق بمنظومة الأجور، والاستمرارية في العمل، وعادلة منظومة الثواب والعقاب، والمشاركة في صنع القرار داخل المصنع كعوامل تقليدية، و التدريب وتحسين الأداء و الجودة، و الإبداع كعوامل معاصرة لتحقيق الأمن الوظيفي في تنمية الموارد البشرية (عمال المصنع). وللتأكد من صلاحية هذا الفرض يتبع البحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة ومنهج دراسة الحالة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية غير منتظمة (78 مفردة) باستخدام أداة الإستقصاء. وتطبيق منهج دراسة الحالة باستخدام دليل مقابلة متعمقة (20 حالة) .

وتوصل البحث إلى وجود فرق دال إحصائياً بين تكرارات إستجابات عينة البحث فيما يتعلق بالعوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي عند مستوى 0.01 لصالح الإستجابات الأكثر تكراراً. والتي كانت لصالح متغير موضوعية الترقى في العمل بنسبة 90%. و أن 83% من عينة البحث توافق على أهمية التأمين الإجتماعي و الصحي لتحقيق الأمن الوظيفي ، ضد المخاطر الإجتماعية و المرض ، و إصابات العمل ، و العجز ، و الشيخوخة ، و البطالة. أما تشجيع المتميزين جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 79.5% بينما الحرص على الجودة وتحسين الأداء جاء في المرتبة الرابعة بنسبة 72% .

وتوصل البحث إلى : وجود علاقة دالة إحصائياً بين تحقيق الأمن الوظيفي ومتغير النوع والمؤهل ومدة الخدمة عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة 0.432 وهي أكبر من قيمة " ر" الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً. لصالح الأكثر تعليماً 74%، الإناث 56%، زيادة مدة الخدمة 51%، الأكبر سناً 36%. وكشفت دراسة الحالة عن وجود فروق بين الإناث والذكور في الإستجابات المرتبطة بالأمن الوظيفي لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي Job Security - تنمية الموارد البشرية

Human recourse development

Job security and Human recourse development "A field study on the industrial city of Abbasiyah"

Dr/Doaa Ahmed Twfik

Teacher of Sociology Faculty of Education, Ain Shams University

abstract

The research aims at discovering the relationship between the reasons of job security and the factory's of human resources development. statistically, there is no significant difference between the frequency of the responses of the research sample according to the variable of the functional security concerns in relation to the wage system, reward and punishment, participation in decision-making within the factory, performance improvement, and promotion criteria in human resource development (factory workers). In order to ascertain the validity of the hypotheses, the study follows the Sample Social Survey method. The sample was randomly selected (78 items) using the survey tool. And the application of the case study methodology using an in-depth interview guide (20 cases). The hypotheses were tested and the results were obtained. The most important of these were: There was a statistically significant difference between the frequency of the responses of the research sample with respect to the factors affecting the job security at level 0.01 and for the most frequent answers. This was in favor of the objective variable of up to 90%. It was found that 83% of the research sample agreed on the importance of social and health insurance to achieve job security against the social and health risks of illness, work injuries, disability, old age and unemployment. Finally, there is a statistically significant relationship between the achievement of functional security, the gender variable, the qualification, and the duration of service at 0.01, where the calculated value (t) is 0.432, which is greater than the value of "t". In favor of the most educated 74%,

females 56%, increased service time 51%, the older 36%.The case study revealed differences between females and males in job security responses for females.

الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية

(دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية)

د/ دعاء أحمد توفيق محمد

مدرس علم الاجتماع

كلية التربية-جامعة عين شمس - مصر

مقدمة

إن العامل يمثل رأس المال المعرفى الذى يفوق فى قيمته وأهميته عناصر رأس المال المادى .فتحقيق أمنه الوظيفى ؛لدعم قدراته المعرفية ،و الوجدانية ،والمهارية .هو السبيل لخلق بيئة عمل تنافسية لمواجهة التحديات العالمية .

وقد نادى "الفريد مارشال " فى نهاية القرن التاسع عشر . "بأن الصحة، والقوة البدنية ،والعقلية والمعنوية للعمال أساس الثروة الصناعية". وفى الستينات تصاعد الإهتمام بالإنسان، وبالاستثمار البشرى ، وبأهمية تنمية الموارد البشرية ، وبأنها عملية متكاملة قائمة على تنمية قدرات القوى العاملة المعرفية ،و الوجدانية ،والمهارية و الإجتماعية حيث إشباع الحاجة للانتماء ، والولاء ،والأمن الوظيفى للعمال .

وظهرت مسميات حديثة تظهر هذا الإتجاه .مثل مؤشر مستوى المعيشة ،ونوعية الحياة ،والجودة ومؤشرات بيئة العمل . وتمثل تنمية الموارد البشرية الكيفية التى يحيا بها الناس فى المجتمع ،وحقهم فى ممارسة إختياراتهم فى مآمن ،وحرية . وأن يشعروا بالأمان فى الحاضر ، وعلى المستقبل.

حيث إن التنمية البشرية تكون بواسطة البشر فى التخطيط لإستراتيجيات التنمية وتنفيذها ، و إشراكهم فى صنع القرارات فى كافة المجالات ،وتكون بالتالى من أجلهم ؛ لتحقيق الرفاهية والسعادة والإشباع لكافة احتياجاتهم بوجه عام ،و حاجتهم للأمن الوظيفى والاجتماعى بوجه خاص .

وربما يمثل الأمن الوظيفي أحد المحركات التي يمكن للإدارة عن طريقها تنمية الموارد البشرية ،و زيادة الكفاية الإنتاجية ،حيث إرتبط الأمن الوظيفي حديثاً بالمعرفة ، و الجودة فى الأداء ،والقدرة على التنافس ،والأبداع ،وإثارة الرغبة لدى العمال للقيام بأعمالهم على نحو أفضل.وهذا ما يشكل مستويات تنمية الموارد البشرية فى الفكر الحديث والمعاصر .

أولاً:الإطار العام للبحث

1- موضوع البحث:

يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح فى أى مؤسسة ، حيث؛ يقوم على رفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله، وحاضره الوظيفي وينشأ من شروط عقد العمل ،وتشريعاته ،وذلك لرفع مستوى كفاءة العامل الإنتاجية ،وفتح المجال للكفاءات الفنية المبدعة للعمل .وفى ظل القطاع الخاص تتحول خدمات الضمان الإجتماعى، والصحى إلى خدمات مدفوعه الكلفة من قبل المواطنين مما يؤدى إلى تناقص خدمات التأمينات الإجتماعية ،وانحصار المظلة التأمينية عن أعداد كبيرة من العاملين بالإضافة إلى فقدان التمتع بالحماية القانونية.الأمر الذى يقود إلى زعزعة الإستقرار الوظيفي ،و الإجتماعى وتنامى نزعات العنف .وهو ما تتضاءل معه امكانية تحقيق الإستقرار الإقتصادى وخلق مناخ جيد لجذب الاستثمارات اللازمة ؛لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية .مما يمثل(هدراً) للموارد البشرية .

فى حين أن تطبيق معايير الجودة فى بيئة العمل من ناحية ، وعلى المنتجات من ناحية أخرى فى ظل بيئة تنافسية عالمية ، يتطلب تعظيم القدرات البشرية وتأهيلها تأهيلاً عالياً. أى الإهتمام بتنمية الموارد البشرية . ويؤكد دليل تنمية الموارد البشرية على أهمية توفير شبكات الأمان الوظيفي ،والإجتماعى والصحى، والأمن المعرفى وتحسين أساليب الأداء،و الابداع والتقييم، وتمكين البشر عامة والنساء خاصة.

وفى ظل المتغيرات العالمية، واتفاقية التجارة الدولية، و فرض مواصفات ومعايير دولية لجودة المنتجات ؛ أدركت معظم الدول أهمية دراسة وتطبيق مختلف أبعاد التنمية البشرية .

ويتمثل الهدف العام من البحث الحالى وصف، وتحليل العلاقة بين الأمن الوظيفى للعمال بأبعادة التقليدية والحديثة و تنمية الموارد البشرية (المعرفية - الوجدانية- المهارية- الاجتماعية).

2- إشكالية البحث:

يعرف الإقتصاد بأنه "فن إدارة الموارد المتاحة". وهذه الموارد تنقسم إلى موارد طبيعية، ومادية وبشرية " ويشهد العالم تغيرات اقتصادية دولية وإقليمية ، و أهم هذه التغيرات الثورة الصناعية التكنولوجية والتقنية المعاصرة ، والتكتلات الاقتصادية الكبرى، والشركات متعددة الجنسيات ، وفتح باب المنافسة على مصراعيه مما أجبر الدول النامية على أن تعيد النظر فى سياستها بشكل عام بهدف حماية نفسها من ناحية، والتمكن من التفاعل مع مستجدات العصر من ناحية أخرى .

و من أهم السياسات التى أصبح من الضرورى إعادة النظر فى معالمها الأساسية هى سياسات تنمية الموارد البشرية من أجل تحقيق التقدم والتفوق حتى فى ظل عدم توافر الموارد المادية أو الطبيعية . وإتاحت فرصة تجميع التراكم الإنسانى من قيم ومعارف ومهارات وخبرات لتحقيق تنمية الموارد البشرية . ودعم دورها فى تحقيق مزايها تنافسية وذلك يتوقف على ثلاثة محاور هى :- نظم العمل من (نسق الأجور والرواتب- تقييم الأداء - التعلم والتدريب. وهى متغيرات ترتبط بتكوين الأمن الوظيفى بشكله التقليدى و(المعرفة- الجودة -تحسين الاداء-التميز والابداع) وهى متغيرات ترتبط بتكوين الأمن الوظيفى بشكله الحديث والمعاصر حيث

يحدد " أولريش بك"، سمات "مجتمع المخاطرة Risk Society" باعتباره يتشكل فى أبعادة الاجتماعية من سلسلة من المتغيرات المترابطة والمتداخلة التى لها آثارها السلبية على

حياتنا الاجتماعية المعاصرة. ومن جملة هذه التغيرات، التغيير في أنماط العمالة والاستخدام، إضافة إلى تزايد الإحساس بانعدام الأمن الوظيفي¹ وتتبلور إشكالية البحث في أمرين :-الأول وجود حاجة عند العمال لتحقيق الأمن الوظيفي في بيئة العمل (المصنع) من خلال السياسات التنظيمية التي تقيهم من وقوع ظلم أو تسلط أو أذى حيث ؛وجود لوائح وقوانين تحميهم من أى قرارات إدارية تعسفية أو جائزة من ناحية ، وقدراتهم على المعرفة والتدريب وتحسين الأداء والجودة والإبداع من ناحية اخرى .

الثانى -إفترض وجود علاقة بين الأمن الوظيفي بفهومه التقليدى والحديث وأبعاد تنمية الموارد البشرية .

ومن هذا المنطلق تتمحور إشكالية البحث فى التساؤل الرئيسى التالى:ماهى العلاقة بين المتغيرات الكمية والكيفية للعمال وتحقيق الامن الوظيفى ؟ماهى العوامل التقليدية والحديثة لتحقيق الأمن الوظيفى ؟وهل ثمة علاقة بين الأمن الوظيفى وتنمية العمال (معرفةياً، وجدانياً، مهاريًا،اجتماعياً)؟

3- أهمية البحث

أ- الأهمية النظرية

*يتناول البحث موضوعاً حيويًا و جدلياً على مستوى البحث والتطبيق .يتمثل فى الربط بين مجالين هما : الأمن الوظيفى حيث ؛إعداد قوى عاملة راضية وأمنة فى الحاضر وعلى المستقبل .و تنمية الموارد البشرية من خلال إمداد العمال بالمعلومات ، والمعرفة ،والتدريب و القدرة على الإبداع .لتحقيق أعلى مستوى فى الجودة والكفاية الإنتاجية .

*إبراز أهمية الأمن الوظيفى كبعد إنسانى إجتماعى فى الفكر الحديث حيث ارتباطه بجودة أداء المورد البشرى وابداعاته؛من أجل تحقيق جودة المنتج . وبالتالي مواكبة التنافسية فى الأسواق العالمية .

1()Beck, Ulrich, Risk Society, Towards A Ne Modernity, . London. Sage, 1992, P 123.

* تتبثق أهمية البحث من أهمية متغيراته فالأمن الوظيفي تعود فوائده على العمال في خلق بيئة عمل مفعمة بالإنتماء وبذل قصارى الجهد فى تحقيق الأهداف ،ونشر ثقافة العمل بروح الفريق ،والإحتفاظ بالكفاءات والخبرات المتميزة .

*- تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية فى الأهتمام على مستوى العالم المعاصر بأعتبرها أهم عنصر من عناصر التنمية ؛حيث تبين أنه العنصر الحاسم لتحقيق الميزة التنافسية لإى مؤسسة .

ب - الأهمية التطبيقية

*- يعد البحث محاولة إجرائية للكشف عن دور الأمن الوظيفي فى تحقيق التنمية البشرية داخل المؤسسة الصناعية .فى ظل المطالبة الملحة بتطبيق معايير الجودة على مستوى المنشأة والعمال والمنتج .

*- يتزامن توقيت طرح هذه القضية مع اهتمام الدولة بتحقيق الأمن الاجتماعى للمصريين . خاصة العمالة الموسمية المؤقتة والعمال بالقطاع الخاص . بطرح مبادرة "شهادة أمان المصريين "فى مارس 2018.فهى محاولة لتقديم معلومات لصناع القرار عن أهمية توافر الأمن الوظيفي فى بيئة العمل وعلاقتها بتحقيق أبعاد التنمية البشرية لعمال القطاع الخاص الذى يحمل على عاتقه دمج الدولة فى الاقتصاد العالمى .

4-أهداف البحث:

أ- تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الكمية لعينة البحث كالسن ،و مدة الخدمة. والكيفية كالمؤهل والنوع وإشباع الحاجة للأمن الوظيفي.

ب- التعرف على عوامل تحقيق الأمن الوظيفي التقليدية والحديثة.

ج- كشف العلاقة بين عوامل تحقيق الأمن الوظيفي و تنمية العمال (معرفياً- وجدانياً- مهارياً- اجتماعياً)

5- تساؤلات البحث:

أ- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات إستجابات العينة فيما يتعلق بالعلاقة بين متغير الأمن الوظيفي ومتغيرات السن ،ومدة الخدمة ،والنوع ، و المؤهل الدراسى.

- ب- هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات إستجابات العينة فيما يتعلق بالعوامل التقليدية والحديثة التي تؤثر على الأمن الوظيفي.
- ج- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات إستجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال معرفياً.
- د- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات إستجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال وجدانياً.
- ث- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال مهارياً.
- هـ- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات إستجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال إجتماعياً.
- 6- مفاهيم البحث:

أ- الأمن الوظيفي: job security أحدث تعريفات الأمن وأكثرها تداولاً، تعريف باري بوزان، Barry Buzan أحد أبرز المختصين فى الأمن السياسى بأمريكا وهو يعرف الأمن بأنه "العمل على التحرر من التهديد المادى والمعنوى"²

ووفقاً لميرتون R.Merton تنقسم الوظائف إلى نوعين: الوظيفة الظاهرة Manifest function والوظيفة الكامنة Latent function. ويشير مفهوم الوظيفة الظاهرة إلى تلك الوظائف المقصودة التى تبدو واضحة والنتائج التى تساهم فى توافق وحدة معينة بالذات قد تكون شخصاً، أو زمرة اجتماعية، أو نسقاً اجتماعياً أو ثقافياً، أما الوظائف الكامنة فتشير إلى تلك الوظائف غير المقصودة، وغير المدرجة وتعد الوظائف الظاهرة نتاجاً للدور الوظيفى الذى يقوم به الفرد. ويمكن معرفته وإدراكه بسهولة عن طريق أفراد النسق أنفسهم. فهى مجموعة الإختصاصات التى يقوم بها شخص محدد

(1) تاكايوكى يامامورا، ترجمة عادل زقاع، مفهوم الأمن فى نظرية العلاقات الدولية، الطبعة الاولى، 2010، ص2

تتوافر فيه شروط معينة ،ويجب أن يقوم بالعمل مستهدفاً لمصلحته ،ومصلحة المؤسسة التي يعمل بها 3 .

وذلك بما يتلائم مع المهارات والقدرات والشروط التي تفرضها هذه الإختصاصات . فالوظيفة هي:- مجموعة من المسؤوليات، والواجبات، والحقوق مقابل ما يقدم من مزايا مادية، ومعنوية. أما البحث عن الوظائف الكامنة فيطلب الفهم السوسولوجي الذي يظهر عمقها، ويكشف عن الحقيقة ؛لتحقيق هدف مستتر يخفى وراء الهدف الظاهر ؛لذلك نجد ان الدافع لدى بعض الناس لأداء سلوك معين ليس من الضروري أن يكون ظاهرا يتفق مع النتائج الموضوعية المترتبة على هذا السلوك4.

ويعرفه الخرب بأنه" إحساس الموظف بالطمأنينه على مصدر دخله ، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية، والشخصية وضغوط العمل. ويعرف هersh الأمن الوظيفي بأنه " دور الوظيفة في تحقيق رغبات وتوقعات الموظف وإشباع طموحاته، وتطلعاته الآتية والمستقبلية " 5

ومما سبق يمكن تحديد عوامل الأمن الوظيفي كما يلي :-

أ- الظروف الاقتصادية السائدة (في أوقات الإنتعاش الإقتصادي يكون الأمان الوظيفي أعلى مما هو في حالة الركود الاقتصادي).

ب - نوع المهارات والخبرات الشخصية للأفراد التي يحتاجها أرباب العمل.
ج- (عدم التمييز في التوظيف) على أساس العرق ، أو النوع ، أو الدين ، أو اللون ؛ ولكن على أساس معيار الكفاءة والقدرات (المعرفية والمهارية و الاجتماعية).

التعريف الإجرائي للأمن الوظيفي " بيئة عمل تشبع احتياجات العمال الأساسية ، من الأمن الشخصي ،وأمن المعلومة والمعرفة ، أمن العلاقات و أمن الاحتفاظ بالعمل ، وتلبي طموحاتهم في الترقيات ؛ والتدريب وتحسين الأداء ، والقدرة على الإبداع ؛ مما

3) (Jones, Campbell & Munroe, Rolland contemporary organization theory, Australia: Black wee publishing Ltd., 2005

(4) طلعت ابراهيم لطفى ، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ، دار غريب ، القاهرة ، 2007،ص56

5) (Richard Hersh ,job security 'Association Management'1991 p124)

يضفي مزيداً من الثقة و الإطمئنان أثناء تأدية مهام، وواجبات العمل "في الحاضر وعلى المستقبل .

ب- تنمية الموارد البشرية Human recourse development : تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها " إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، فزيادة معارف وقدرات الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده⁶" ويقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة⁷.

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1990، و2013 أن التنمية البشرية تعنى بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة⁸.

وأشار "طاهر محمود" أن تنمية الموارد البشرية " تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها المعرفية والوجدانية والمهارية⁹.

وهذا ما أكده "peter durcker" "أن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الانسان"¹⁰ ومن ثمة فتنمية الموارد البشرية وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أوقيم ، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج. وهي أيضاً وسيلة تدريبية تعطي الوسائل العلمية الحديثة، والأساليب الفنية المتطورة، في الأداء الأمثل في العمل، والإنتاج. وهي

(3) خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع ،

الأردن، 2005، ص222

(7) كامل على متولى ، تنمية الموارد البشرية ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، 2011 ، ص 32

(2) تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الانماني للامم المتحدة ، 1990- 2013

(9) طاهر محمود ، تنمية وإدارة الموارد البشرية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008، ص25

(4) مدحت محمد ابو النصر ، إدارة وتنمية الموارد البشرية ، اتجاهات معاصرة ، مجموعة النيل

العربية ، مصر ، 2007، ص31

كذلك وسيلة فنية تمنح المورد البشرى خبرات إضافية ،و مهارات ذاتية تعيد صقل قدراته، ومهاراته العقلية أو الفنية .

أما الكاتبان: دون وستيفي J.D.AUNN و ELVISS STEPHENS يعرفان تنمية الموارد البشرية كما يلي: "بتعبير اقتصادي، تنمية الموارد البشرية يمكن أن توصف بأنها" تراكم رأس المال البشري، وأنها استثمار فعال للتنمية الاقتصادية." ومن وجهتى النظر الاجتماعية، والثقافية تساعد الإنسان على أن يقدم على حياة غنية بدون التقيد بالتقاليد ولقد بين الكاتبان أن تنمية الموارد البشرية استثمار فعال لرأسمال البشري وأن عملية التنمية الاقتصادية ترتبط بتنمية الموارد البشرية كما أنها تمكن الفرد من الحصول على حياة كريمة وغنية، إلا أنهما لم يذكرنا النشاطات التي تستند إليها عملية تنمية الموارد البشرية¹¹.

أما الدكتور على السلمي فيعرف تنمية الموارد البشرية "هي نشاط مستمر، ومنظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية متكاملة ومتراطة و :هي اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل، والإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية، اللازمة للنجاح في العمل والتدريب العلمي لهؤلاء الأفراد، والتنقيف المستمر المنظم." ¹²

بالمقارنة مع التعاريف السابقة الذكر فإن الدكتور علي السلمي بين أن عملية تنمية الموارد البشرية لا تقتصر على عملية التدريب وحدها، وإنما ترتبط بإجراءات وقواعد اختيار الأشخاص المناسبون للعمل، وأكد على أهمية تنمية الجانب المعرفى ، إلى أنه لم يذكر علاقة عمليتي الاتصالات والترقية بتنمية الموارد البشرية .

التعريف الإجرائي لتنمية الموارد البشرية :

(¹¹) مصطفى محمود أبو بكر،الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية،الدار الجامعية،الإسكندرية، 2006،ص126ص128

(¹²) على السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، (منظور إستراتيجى) ، دار غريب ، 2008 ، ص 105 ص106

إنها مجموعة الإجراءات والممارسات و النشاطات التي تعمل على زيادة معارف و مهارات وقدرات وكفاءات الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية مثل التكوين المعرفي المستمر، الإستقرار فى العمل و العلاقات الإنسانية ، التدريب وإعادة التأهيل .وتحسين الأداء و الجودة.

7-الدراسات السابقة:

المحور الأول دراسات تناولت الأمن الوظيفي(العوامل والآثار)

(دراسة فدوى محمد2017)هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكرى وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفى .وتم استخدام المنهج الوصفى الأرتباطى ،والإستبانة لجمع البيانات على عينة قوامها 1812من أعضاء هيئة التدريس بالجامع الأردنية.فى الفصل الدراسى الثانى للعام الجامعى 2016-2017.وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين الدرجة الكلية لاستبانة الأمن الفكرى واستبانة الأمن الوظيفى .ووجود فروق ذات دلالة احصائية فى درجتى تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكرى وتوافر الأمن الوظيفى لصالح الأناث .

(دراسة نصر 2012)وهدفتم إلى التعرف على درجة الامن الوظيفى واستراتيجيات مواجهه مشكلات العمل ،واستدتم على المنهج الوصفى .وتم تطبيق استبانة على عينة 404مدير ومديرة تم اختيارهم عشوائياً من مديريات التعليم فى محافظة السويداء . ومن أهم النتائج أنه يمكن التنبؤ بإستراتيجية تمكين العمال من خلال معرفة مستوى الأمن الوظيفى .وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الأمن الوظيفى تبعاً لمتغير الجنس لصالح الأناث ،والعمر الوظيفى لصالح المدة الأطول.

(دراسة إبراهيم 2003)وهدفتم كشف العلاقة بين الأمن الوظيفى ومستوى الطموح لدى عينة من المدراء العاملين فى مقرات وزارات السلطة الفلسطينية .وأجريت الدراسة على عينة تكونت من 238مدير ومديرة .واستخدمت أداة الإستبيان ،وتم أستخدام مقياسى ماسلو وعبد الفتاح للإحساس بالأمن ومستوى الطموح .وتوصلت إلى عدم وجود فروق

دالة احصائياً فى الإحساس بالأمن تعزى لمتغير الجنس .بينما توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمى لصالح حملة الماجستير والدكتوراة.

(دراسة عركوك 2006)هدفت إلى معرفة أثر الأجر فى تحقيق الأمن الوظيفى للمعلم ،وبيان علاقة الأمن الوظيفى بالأداء ،وتم الأستعانة بالمنهج الوصفى التحليلى ،وتطبيق استمارة استبيان على عينة قوامها 220معلم بمدارس قطاع جنوب ،وتوصلت إلى وجود إرتباط متوسط بين الأمن الوظيفى فى حال ارتباطة بالراتب ،بينما للأمن الوظيفى أثر واضح وبدرجة عالية فى أداء المعلمين .

(دراسة خالد مسعود 2010)هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة أساليب تخطيط الموارد البشرية بمقومات الأمن الوظيفى ،وأستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى ،واعتمد على تطبيق أداة الاستبيان ،على عينة من العاملين بالرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض بالسعودية قوامها 220فرد بطريقة عشوائية بسيطة .وتوصلت إلى أن فقدان الأمن الوظيفى هو أحد أسباب ضعف الثقة بين الشباب والقطاع الخاص .

(دراسة وهيب بن عبد الوهاب 2014)وهدف الدراسة إلى معرفة أثر الأمن الوظيفى على تعزيز الإبداع الإدارى ،وأستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى ، وقد استخدم الباحث أداه الاستبانة على عينة قوامها 411مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردى دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (5,51)بين الأمن الوظيفى والإبداع وبالتالي تنمية الجانب المهارى للعاملين

دراسة (Song1991) توصلت إلى أن العلاقات الاجتماعية القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون والثقة تؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الأمن والرضا الوظيفى وبالتالي زيادة الانتاج . (ودراسة (2004 ALFonso Sousa)التي توصلت إلى أهمية المشاركة فى صنع القرار داخل المؤسسة الصناعية لتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفى

دراسة(Khan, Mirwise2015) وهدفت إلى دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفى والدعم التنظيمى ونظم المكافآت وأداء الأطباء فى المستشفيات العامة والعيادات الخاصة فى باكستان .واستخدمت المنهج الوصفى ،وأداه استبيان على عينة من الأطباء قوامها

275 طبيب وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي وتحسين أداء الاطباء من خلال الدعم التنظيمي للمؤسسة .

ودراسة (2016 Michael Goretzki) التي هدفت إلى دراسة محددات الأمن الوظيفي ، وتم تطبيق استمارة استبيان عبر الانترنت على 120 موظف ، و تكونت الاستمارة من 51 سؤال . وتوصل البحث إلى وجود خمس محددات للأمن الوظيفي هي الكفاءة، والقيادة الموجهه للعلاقة بين الإدارة والموظفين ، والثقة ، نوع القيادة، واخيراً الهيكل التنظيمي .

المحور الثاني دراسات تناولت تنمية الموارد البشرية وإدارتها:

(دراسة العربي بن داود 2008) وتهدف إلى معرفة أهميه الاتصال الفعال داخل المؤسسة الصناعية في تحقيق الأمن المعرفي للعمال . وتم الاعتماد على المنهج الوصفي وطريقة المسح الإجتماعي بالعينة. وتم سحب العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية 123 مفردة . وتوصلت إلى أن الاتصال الفعال والمشاركة في صنع القرار يحققان الأمن الفكري للعمال . كما أكدت أهمية الإتصال الفعال في إيجاد بيئة اجتماعية تساعد على العمل .

دراسة (محمد زرقون 2018) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية الموارد البشرية في تفعيل إدارة الجودة الشاملة . وتم تطبيق استبيان على عينة قوامها 110 مفردة (رؤساء- عمال- منفيين). وهي عينة طبقية عشوائية . وتوصلت إلى أهمية التحسين المستمر لإداء العاملين بالشركة من خلال توفير الأمن الوظيفي -تعزيز القنوات الإتصالية بين الإدارة العليا والعمال لتقوية الثقة المتبادلة).

(دراسة ممدوح سودى 2012) وهدفت إلى دراسة أثر تفويض السلطة على كفاءة أداء العاملين ، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي ، واستمارة استبيان على عينة قوامها 174 موظف في وزارة الشؤون الاجتماعية بدولة الكويت ، وقد شملت جميع أفراد مجتمع الدراسة. وتوصل البحث إلى وجود أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.5 بين التفويض الإداري وفعالية الأداء. حيث يشعر العامل بالثقة في النفس ، والأمن الوظيفي .

دراسة (نادية سماش 2017) التي توصلت إلى أهمية تفويض السلطة والمشاركة في صنع القرار لإدارة الموارد البشرية وبالتالي تتميتها. ثم دراسة (عبد المالك مجادبة 2018) حيث الانتماء للمؤسسة هو أهم فاعل في تكوين قيم العمل، وبالتالي تشكيل الجانب الوجداني للمورد البشري. وتشير دراسة (Elin Grondahl 2012) أن يصبح العامل بقدراته وامكانياته، و مؤهلاته قيمة مضافة لمكان العمل هذا ما سيحقق له الأمان الوظيفي. وتوصلت إلى أهمية تنمية المستوى المهارى للعمال. ودراسة (حاجى حسن 2012) والتي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية عند 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب، والتعيين، والتدريب والتطوير، وتقييم الاداء، والتعويضات، والصحة والسلامة المهنية وتحقيق التميز المؤسسى. واتفقت معاها (دراسة (katou, 2008)، بينما خلصت (دراسة (Akhtar, Ding, Ge 2008 إلى وجود علاقة ايجابية بين الممارسات المتعلقة بالتدريب ومشاركة العمال في صنع القرار وتقييم الأداء و زيادة الربح المالى. كما أكدت أثر الأمان الوظيفى على زيادة الإنتاج .

المحور الثالث :- الدراسة الحالية على خريطة الدراسات السابقة

ومن العرض السابق يتضح أن هناك تنوعاً في طريقة تناول متغيرات البحث، من حيث

الهدف، والمنهج و العينة المختارة ويمكن بيان وجوة الاتفاق والإختلاف كما يلي:

أن الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفى بعضها تناوله كمتغير مستقل يؤثر على مستوى الطموح، والرضا الوظيفى، ومستوى الأداء داخل المنظمة، ومستوى الإبداع الإدارى. والآخر تناوله كمتغير تابع يتأثر بالهيكل التنظيمى، نسق الأجور والحوافز، معايير الترقية، منظومة الثواب والعقاب داخل المؤسسة. واخيرا ما تم عرضه من تناول محددات الأمان الوظيفى (الكفاءة-القيادة الثقة-الهيكل التنظيمى -ومنظومة العلاقات الاجتماعية). ولقد اتفق البحث الحالى مع الدراسات السابقة فى تناول الأمان الوظيفى كمتغير مستقل ولكنه اختلف فى معناها فى محاولته الكشف عن العلاقة بين الامن الوظيفى وتنمية الموارد البشرية كمتغير تابع. كما تناول البحث الحالى عوامل

تحقق الأمن الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية .لتحديد ترتيب تلك العوامل من حيث أولويتها لدى مفردات مجتمع البحث .ومدى إرتباطها بأبعاد تنمية الموارد البشرية .

7- الأطار النظرى للبحث

أ - البنوية الوظيفية

يبنى التصور النظرى على مقولات النظرية البنوية¹³ التى تنظر لآليات التأثير بين منظومة بناء الأمن الوظيفي ومنظومة تنمية الموارد البشرية نظرة متكاملة متناسقة مترابطة شاملة ، وهذا يعنى إنه لا يمكن فهم آليات التأثير بين تلك المنظومتين مالم تسبق بتحليل منطقى لطبيعة العلاقات بينهما واتجاهاتها المتوقعة حيث يقل الأمن الوظيفي كلما فقد الإستقرار الوظيفي ، وزاد التهميش والاقصاء وفقدان روح الانتماء ، وفقدان الثقة فى عدالة تقييم الأداء ، والحصول على المكافآت، والترقيات ، والتحيز ، والانتهازية مما سيؤثر على تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة (معرفياً- وجدانياً- مهاريًا) .

ب- نظرية الميزة التنافسية

وفقا لمنهج Porter 14 ونظريته فى التنافسية يتوقف تحقيق الميزة التنافسية على مدى توافق مجموعة من المحددات فيما بينها ما يعرف Diamond يتوقف فى المقام الأول على كفاءة إستخدام عوامل الإنتاج وتطويرها بسبب توافر بيئة محلية ديناميكية ترتبط بقدرة المؤسسة على الإبداع والتطوير المستمرين .وبالتالى ووفقاً William Edwards Deming 15 أن تنمية الموارد البشرية والميزة التنافسية ترتكز على حماسة القوى العاملة والعمل على إزالة الخوف لدى العاملين ؛لأن الخوف وعدم اشباع الحاجة

(1) مصطفى خلف عبد الجواد ،قراءات معاصرة فى نظرية علم الاجتماع ،مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية -كلية الآداب -جامعة القاهرة، 2002،ص340

(14) Michael E. porter, "The competitive Advantage of open Nations, the free press a division of Macmillan publishing co, N.Y. 1999,p121,122

(15) Deming, W. Edwards. The New Economics for Industry, overmment, Education, Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study, Cambridge, MA 02139,2000

إلى الأمن يمثل عقبة كبيرة تحول دون تنمية الموارد البشرية فالتهديد بفرض الجزاءات والعقوبات أو الفصل أو النقل يعد بيئة غير جيدة للعمل، فالاهتمام بالجودة وتنمية الموارد البشرية يستلزم أن يشعر العاملون بالأمان الوظيفي داخل مؤسسة العمل حتى يمكن لكل فرد أن يعمل بكفاءة وفعالية وبالتالي تحقيق المرجو من تنمية الموارد البشرية كما يؤكد أن استبعاد العوائق التي تمنع العاملين من الإعتزاز بأدائهم حيث التعرض للنقد غير الموضوعي يؤثر سلباً على الأداء داخل المنظمة.

ج- نظرية التبادل الإجتماعي¹⁶

حيث نجد أن التبادل في النظرية يسمح بتحليل كل أنماط التفاعل بين متغيرين. وتفترض أن الأهداف والحاجات هي القوى الدافعة و المحركة للفاعلين الإجتماعيين. وأن إشباعها لا يتم إلا من خلال التفاعل الإجتماعي؛ حيث التفاعل بين أبعاد تنمية الموارد البشرية وتحقيق الامن الوظيفي فهما وجهان لعملة واحدة.

د- نظرية ماسلو

كما يستند البحث على مقولات نظرية Maslow حيث أن دوافع الموظف نحو عمله ترتبط إلى حد كبير برغبته في إشباع حاجاته للامن الوظيفي عندما تشبع الوظيفة الحاجات الفسيولوجية ويبدأ الشعور بالأمن الوظيفي الذي يعد شرطاً لإشباع الحاجات الأعلى في مستويات هرم الحاجات (الإنتماء /تحقيق الذات /تقدير الذات).

هـ- النظرية النقدية

حيث يستند البحث على مجموعة من القضايا النظرية التي تناولتها مدرسة فرانكفورت حول مفاهيم الإغتراب، والتشويؤ في إطار العلاقات الإنسانية داخل المصنع. فعمليات الإنتاج والتوزيع والتبادل والإستهلاك أصبحت ذات قوى موضوعية تسيطر وتهيمن على العلاقات الإنسانية .

(16) أنظر السيد رشاد غنيم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008

ويصفها "ماركيوز" بعالم السلع. حيث يؤكد "أن العمل المغترب هو العمل الذي ينكر احتياجات الإنسان وقدراته وإشباع رغباته".¹⁷

ثانياً: الإجراءات المنهجية للبحث: 1- نوع البحث

ينتمي هذا البحث إلى قائمة البحوث الوصفية التحليلية، التي تهتم بدراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث أشكالها وعلاقتها، ومتغيراتها، وفي هذا الصدد فإن البحث الحالي يهدف إلى وصف وتفسير العلاقة بين الأمن الوظيفي وأبعاد تنمية الموارد البشرية (معرفةياً- وجدانياً-مهارياً - اجتماعياً).

2- منهج البحث لتحقيق أهداف الدراسة الراهنة يتم الإعتماد على:-

أ- **منهج المسح الاجتماعي بالعينة**، يتناول هذا المنهج دراسة الظواهر والأحداث الاجتماعية التي يمكن جمع معلومات وبيانات رقمية وكمية عنها ، ويختلف المسح الاجتماعي عن البحث المكتبي بأنه يعتمد على الاتصال المباشر بالناس أو بعينه منهم ،¹⁸ وعليه تقوم الدراسة من خلال هذا المنهج بمسح للعوامل التي تكون الأمن الوظيفي وعلاقتها بالمتغيرات الكمية والكيفية لعينة البحث من جهة وعلاقتها بأبعاد التنمية البشرية من جهة أخرى.

ب- **منهج دراسة الحالة** تستعين الدراسة به نظراً لمحدودية مجتمع الدراسة من جهة ، و لما له من قدرة على تقديم نتائج متعمقة من جهة أخرى.

3- أدوات جمع البيانات:-

أ- أداة الإستقصاء

(¹⁷) P. 10 Herbert Marcuse, Studies in Critical Theory, Boston: Beacon Press, 1973 ,

(1) وائل عبد الرحمن التل ، د. عيسى محمد قحل ، البحث العلمي في العلوم الإنسانية

والاجتماعية ، ط2 ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص108

أعتمدت على مقياس ليكرت ثلاثى الأبعاد المكون من ثلاثة اختيارات تتراوح ما بين أوافق، محايد، لا أوافق بوزن نسبي (3-1) لجمع البيانات الكمية. وقد تم تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين، تختص الأولى بالبيانات الأولية للمبحوثين وتشمل بعض المتغيرات الكمية والكيفية (النوع - السن - الحالة التعليمية - مدة الخدمة - المهنة). والثانية تشتمل على ثلاثة محاور أساسية: المحور الأول علاقة الأمن الوظيفي بالمتغيرات السابقة. بينما تناول المحور الثانى عوامل تكوين الأمن الوظيفي، وركز المحور الثالث على علاقة الأمن الوظيفي بتنمية العمال (معرفياً - وجدانياً - مهارياً - اجتماعياً)، ويضم كل محور مجموعة من الأسئلة.

ب- الملاحظة استند البحث على الملاحظة المنظمة من خلال بطاقة لتدوين البيانات وتسجيل المشاهدات أثناء تطبيق المقياس، ودليل المقابلة. وذلك بمراقبة ومشاهدة سلوك وأقوال العمال، وبيئة العمل، وأصحاب المصانع، و المنتجات و التعبئة. لمدة أربعة أشهر. ولوحظ عدم التوافق بين بيئة العمل ومتطلبات تنمية الموارد البشرية حيث؛ أبنية متهالكة فى ظل وجود أحدث الماكينات الألمانية، وكاميرات مراقبة لمتابعة سير عملية الإنتاج. فالرأسمالى ينصب أهتمامه على الآلة دون الأهتمام بالعامل وتدريبية وتأهيلة حيث:-

- سيادة حالة من الأعتراب لدى حالات الدراسة، حيث الأهتمام بجودة المنتج من خلال الإنفاق على المواد الخام، وشراء أحدث الماكينات، للحصول على أعلى ربح، دون تولية العمال الأهتمام والرعاية المعرفية والوجدانية والمهارية والإجتماعية.

- إرتباط مفهوم الأمن الوظيفى عند العمال بالبقاء فى العمل وعدم الفصل لأى سبب كان -المفهوم التقليدى-، على الرغم من أن القطاع الخاص يتميز بالديناميكية ووفقاً لحالة السوق المحلى، والإقليمى والعالمى، تحكمة المعرفة، والمهارة، والقدرة على الأبداع.

ج- دليل مقابلة متعمقة

ويتكون الدليل من ثلاثة محاور أساسية بالإضافة إلى البيانات الأولية. وقد تناول المحور الأول المتغيرات الكمية (العمر - ومدة الخدمة) والمتغيرات الكيفية (المؤهل -

النوع) وتأثيرهم على تكوين الأمن الوظيفية ، ودار المحور الثانى حول العوامل التقليدية لتكوين الأمن الوظيفي (الأجر - منظومة الثواب والعقاب - البقاء فى العمل - المشاركة فى صنع القرار) والعوامل الحديثة (تشجيع المتميزين - التدريب وتحسين الأداء - الأبداع)، وقد تناول المحور الثالث أبعاد تنمية الموارد البشرية (المعرفية - الوجدانية - المهارية - الاجتماعية) وعلاقتها بالأمن الوظيفي .

وتم تحليل البيانات بواسطة التحليل الكمي والكيفي بحيث يتم التمكن من تقديم وصف للظاهرة محل الدراسة، ومن ثم استخلاص النتائج من خلال تحليل العلاقات بين متغيرات البحث.

4- مجالات البحث

أ- المجال الجغرافى

تم اختيار المنطقة الصناعية بالعباسية ،وهى ضمن شياخات حى الوايلى أحد أحياء المنطقة الغربية التابعة لمحافظة القاهرة .وتعد من أقدم المناطق الصناعية التى أساسها الرئيس جمال عبد الناصر بعد ثورة 1952، بقرار جمهورى 836 لسنة 1957 على مساحة 30 فدان¹⁹ . ويبلغ عدد سكان الحى 151162 نسمة وفقاً لتعداد 2017²⁰ . والشياخة مقسمة لمنطقتين سكانية وصناعية .مما يجعل المنطقة مؤهلة للمساهمة فى تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة من جهة ،وحل مشكلة البطالة من جهة أخرى .

وتحتل الصناعات البلاستيكية الصدارة نظرا لإستخداماتها العديدة فى الحياة اليومية .وذلك لأنها تدخل فى تركيب الأشياء والأدوات المحيطة بنا،.ولذلك أنشأت وزارة الصناعة والتجارة مركز تكنولوجيا البلاستيك بمنطقة مرغم بالأسكندرية فى يونيو 2017. وأشار رئيس غرفة الصناعات الكيماوية ، ورئيس الاتحاد العام لمنتجى ومصنعى البلاستيك فى 5 نوفمبر 2009 إلى أن البعد الأول فى استراتيجية تطوير مصانع البلاستيك هو البعد

(1) -مركز المعلومات ،حى الوايلى ،محافظة القاهرة ،2017 .
موقع البوابة الالكترونية لمحافظة القاهرة ²⁰ <http://www.cairo.gov.eg/Statistics/default.aspx>

التشريعي الذي يستهدف اللوائح التي تحقق الأمان الوظيفي للعمال وتحفزهم على العمل
21.

وقد تفاقمت المشكلة وأصبحت خطراً يهدد استمرار صناعة البلاستيك بالمنطقة
الصناعية بالعباسية؛ حيث عدم استقرار العمال في العمل وتركهم للمصنع لأهون سبب
،وتغيبهم عن العمل، وافتعال المشاكل مع الزملاء والإدارة الوسطى .

ب- المجال البشري ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة تم اختيار جميع مجتمع البحث
(78) عامل؛ لأن العمال هم عصب العملية الإنتاجية، ولمزيد من العمق تم تطبيق دليل
مقابلة متعمقة على (20) حالة .

ج- المجال الزمني هذا وقد استغرق البحث زمنياً الفترة من شهر سبتمبر 2017 إلى
نهاية شهر يناير 2018.

5- عينة البحث : يشتمل مجتمع البحث على العاملين بمصانع البلاستيك بالمنطقة
الصناعية بالعباسية بواقع (12) تركيب قالب ، (10) عمال فرز ، (10) عامل فني ،
(14) عامل سحب BFC مواسير الصرف الصحي وبولى بلوبلين (المواسير الخضراء
(20) عامل انتاج عمال نفخ BET الشفاف (زجاجات المياة المعدنية)،(وجركن بولى
ايثلين و(الأكياس) ،(12) عامل تعبئه .بمحافظة القاهرة والموضحين بالجدول
التالى:-

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة البحث على المصانع محل الدراسة

المجموع		النشاء		النسر الذهبى		الوفاء		الأمل		الأنوار		اسم المصنع
اناث	ذكور	اناث	ذكور	انا ث	ذكور	انا ث	ذكو ر	انا ث	ذكور	انا ث	ذكور	

الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية (دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية)

18	60	2	12	6	16	4	10	4	12	2	10	عدد العمال
	78		14		22		14		16		12	المجموع

وتطبيق دليل مقابلة متعمقة على عشرين حالة .

جدول رقم (2) يوضح توزيع حالات الدراسة

اسم المصنع	الأنوار	الأمل	الوفاء	النسر الذهبي	الثاء
عدد العمال	3	4	4	5	4
المهنة	1نفخ 2سحب	- 2سحب 2عاملة تغليف	1نفخ 2تركيب قالب عاملة تغليف	2فنى 2 تركيب قالب 1سحب	2نفخ 1تركيب قالب 1فنى

6- الأسلوب الإحصائي المستخدم تم حساب وتحليل البيانات والنتائج باستخدام برنامج

الحزمة الإحصائية (Spss) $2\alpha = (ت-ت/2)$

مج ت/ حيث ت التكرار الملاحظ/التكرار المتوقع

أ-حساب معامل الصدق والثبات:

يقصد بثبات المقياس حصول الباحث على نفس النتائج تقريباً في كل مرة يطبق فيها المقياس على نفس العينة. وهناك عدة طرق لحساب الثبات مثل طريقة إعادة تطبيق المقياس، وطريقة الصور المتكافئة، وطريقة التجزئة النصفية، وقد اختارت الباحثة لحساب معامل الثبات طريقة التجزئة النصفية نظراً لأنها لا تحتاج لوقت طويل في حسابها. ويقصد بطريقة التجزئة النصفية أن يقسم الاستبيان إلى نصفين (نصف يشمل الأسئلة الفردية والآخر يشمل الأسئلة الزوجية) ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات المفحوصين في النصفين.

وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجات المفحوصين في النصفين باستخدام معادلة بيرسون:

$$r = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)(X_2 - \bar{X}_2)}{\sqrt{[\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2][\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2]}}$$

وكان معامل الارتباط = 0.577

ثم تم حساب معامل ثبات الاستبيان بمعادلة سييرمان وبراون: $r^2 = (r + 1) \div 2$ حيث (r) = معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية (0.577). وقد بلغ معامل الثبات 0.732 وهو معامل ثبات مرتفع.

ب- حساب معامل الصدق:

يمثل الصدق مدى التجانس الداخلى لعبارات الإستبيان ويتأثر بمدى اتساق وتمائل العبارات مع الهدف من الإستبيان بمعنى أدق هل يقيس الإستبيان ما وضع لقياسه؟، وقد تم حساب الصدق الداخلى للإستبيان بحساب معاملات الإرتباط بين الثلاث استجابات بإستخدام معادلة بيرسون:

$$r = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)(X_2 - \bar{X}_2)}{\sqrt{[\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2][\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2]}}$$

وكان معامل الإرتباط بين الإستجابة الأولى والثانية 0.81، وكان معامل الإرتباط بين الثانية والثالثة 0.86، وكان معامل الإرتباط بين الاستجابة الأولى والثالثة 0.71، وجميعها دالة على مستوى (0.01) مما يشير إلى الصدق الداخلى للمقياس.

مناقشة نتائج البحث

أ- العلاقة بين الأمن الوظيفى والمتغيرات الكمية والكيفية لعينة البحث .

هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين تحقيق الأمن الوظيفي ومتغير السن و النوع والمؤهل ومدة الخدمة، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين نتائج عينة البحث للمحور الأول والمحور الثالث باستخدام معادلة بيرسون، والجدول التالي يوضح ذلك:

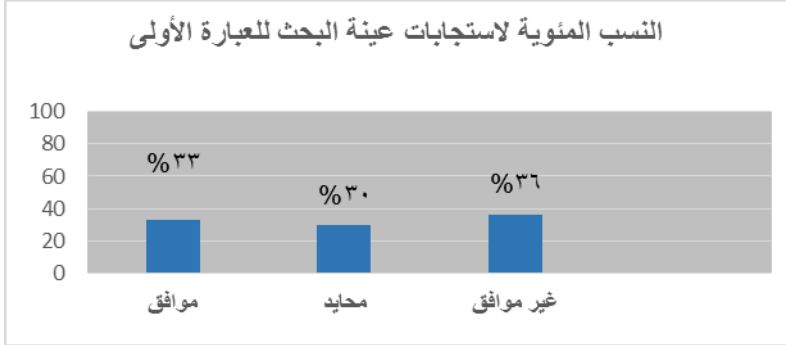
الجدول رقم (3) دلالة معامل الارتباط بين تحقيق الأمن الوظيفي ومتغير النوع والمؤهل ومدة الخدمة

مستوى الدلالة 0.01	قيمة (ر) الجدولية	قيمة (ر) المحسوبة	درجات الحرية	أطراف العلاقة
دال	0.418	0.432	37	الأمن الوظيفي وبعض المتغيرات الكمية والكيفية

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: توجد علاقة دالة إحصائياً بين تحقيق الأمن الوظيفي ومتغير السن و النوع والمؤهل ومدة الخدمة عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة 0.432 وهي أكبر من قيمة " ر " الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً.

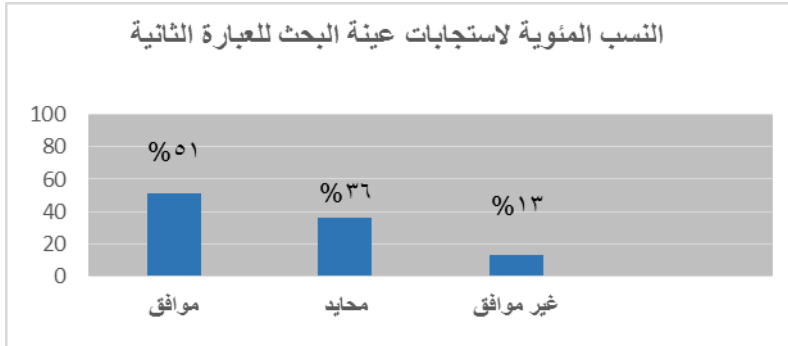
وفيما يلي جداول التوزيع التكرارى لإجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق تحقيق الأمن الوظيفي وبعض المتغيرات الكمية والكيفية.

شكل رقم (1) يوضح إستجابات عينة البحث لمتغير السن



يتضح من الشكل السابق تقارب القيمة التكرارية لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتأثير متغير السن على الإستقرار فى العمل ما بين 36% غير موافق ان الشباب أكثر استقراراً، و 33% موافق، بينما 30% محايد. وأكدت حالات الدراسة أن الشباب أقل استقراراً فى العمل حيث البحث عن عمل أفضل و أجر أعلى. حالة رقم 2، 6، 8، 9، و 10 (الشباب أقل استقراراً) (احنا بندور على الأفضل)، (كل يوم البلد بحال)، (هو فى ايه على حالة علشان احنا نفضل على حالنا)، (الشباب مش عارفين هما رايعين فين).

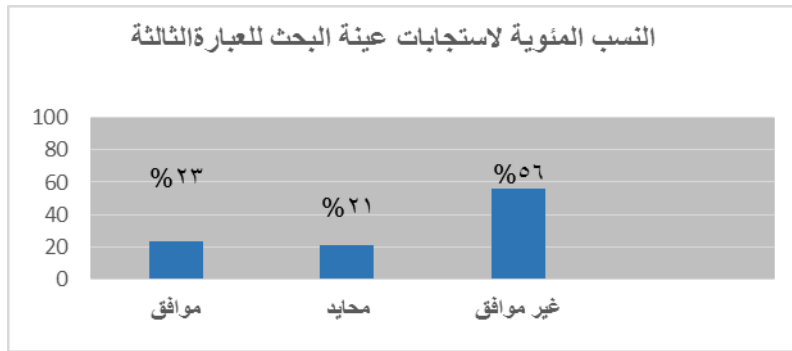
شكل رقم (2) يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة البحث لمتغير مدة الخدمة



وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح أن 51% من أفراد العينة وافق على وجود علاقة طردية بين متغيرى مدة الخدمة والامن الوظيفى بينما 36% محايد، و 13% غير موافق

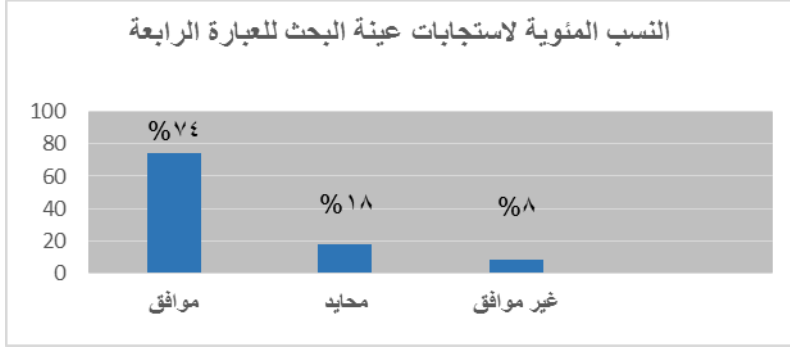
وهذا يتسق مع الجدول السابق وذكرت حالة 9(المصري بيحب الشغل اللي اتعود عليه علشان كده الكبير فى السن مرتبط بمكان العمل أكثر. اللي تعرفه أحسن من اللي ماتعرفوش، لكن الشباب بيحبوا يجربوا). واتفق ذلك مع دراسة (خالد مسعود 2010) أن فقدان الأمن الوظيفي هو أحد أسباب ضعف الثقة بين الشباب والقطاع الخاص .

شكل رقم (3) يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة البحث لمتغير النوع



وبالنظر إلى الشكل السابق نجد أن 56% من أفراد العينة غير موافق على عبارة الذكور أكثرأماً من الأناث بينما 21% محايد ، و 23% موافق وجاء التحليل الكيفى لدليل المقابلة يؤكد تلك النسب حيث رغبة المرأة فى العمل ،وانها أصبحت تعيل الأسرة وتحمل المسئولية سواء كانت أسرة التوجية أو الانجاب .أن العمل على المكينات الحديثة، لايحتاج لقوة بدنية وبالتالي يناسب الانثى .وأشارت دراسة(نبيل جعفر 2010) أن تدنى حصول المرأة على عمل لنقص المهارات والخبرات اللازمة لايجاد فرص عمل يجعلها تستقر فى وظيفتها و تتمسك بها، مقارنة بالذكور .حيث أن القطاع الخاص يقف من عمل المرأة موقفاً سلبياً فنسبتها سنوياً لا تزيد فيه إلا بمعدل 1.6%. (تقرير البنك الدولى 2016).

شكل رقم (4) يوضح النسب المئوية لإستجابات عينة البحث لمتغير الحالة التعليمية



وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح أهمية متغير التعليم فى تحقيق الأمن الوظيفى للعمال حيث وافق 74% من أفراد العينة على وجود إرتباط بين الحالة التعليمية للعامل وتحقيق الأمن الوظيفى لصالح المؤهل الأعلى. وأشارت حالة 3 "أن العامل الأقل تعليمًا تفكيره محدود وقدراته قليلة". فالمتعلم لديه القدرات و المؤهلات التى تجعله يشعر بالثقة والأمان واحتياج العمل له. ويتفق هذا مع دراسة (Elin Grondahl 2012) أن يصبح العامل بقدراته وامكاناته و مؤهلاته قيمة مضافة لمكان العمل هذا ما سيحقق له الأمان الوظيفى .

ب- عوامل تكوين الأمن الوظيفى

هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالعوامل التى تؤثر على الأمن الوظيفي؟ و للإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة (كا2) للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين إستجابات العينة فيما يتعلق بالعوامل التى تؤثر على الأمن الوظيفي. والجدول التالى يوضح ذلك.

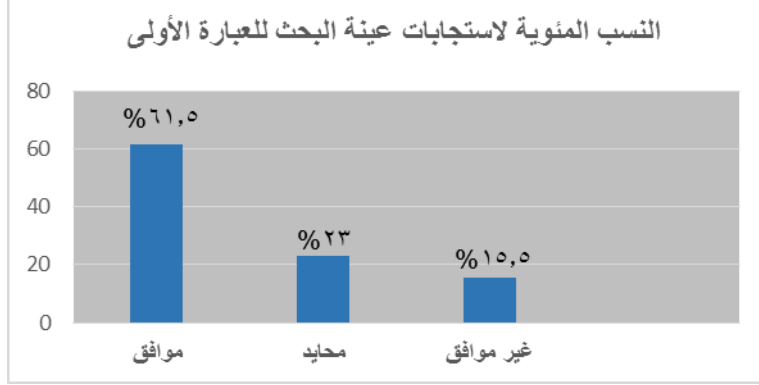
جدول رقم (4) يوضح دلالة الفروق بين استجابات العينة فيما يتعلق بالعوامل التى تؤثر على الأمن الوظيفي

المحور	عدد	درجة	قيمة (كا ²)	قيمة (كا ²)	مستوى
--------	-----	------	-------------------------	-------------------------	-------

الأول	الاستجابات	الحرية	المحسوبة	الجدولية	الدلالة
عوامل الأمن الوظيفي	3	2	27.45	9.21	0.01
دالة					

والجدول رقم (4) يوضح وجود فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بالعوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة "كا²" المحسوبة (27.45) وهي أكبر من قيمة "كا²" الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً ولصالح الاجابات الأكثر تكراراً. وفيما يلي أشكال النسب المئوية لإسجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بالعوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي:

شكل رقم (5) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير المرتب

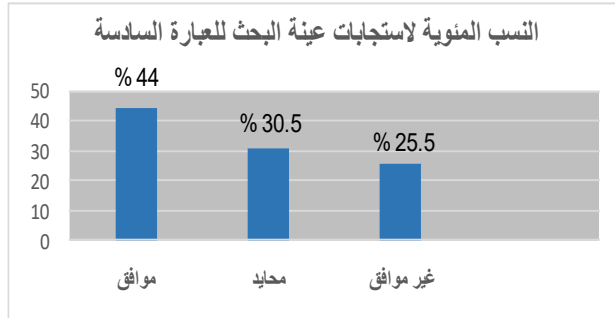


بالنظر إلى الشكل رقم (5) يتضح أن 61,5% يوافقون على أهمية المرتب كعامل هام من عوامل تحقيق الأمن الوظيفي. بينما أشار 15,5% إلى عدم موافقتهم على تحقيق المرتب للأمن الوظيفي. وبرغم أن نسق الأجور نظرياً يقوم علي قاعدة الدفع مقابل العمل مع اعطاء حوافز للإجادة والإنتاجية المرتفعة والابتكار، مع التسليم مبدئياً بأن يكون أجر عمل واحد كافياً لحياة كريمة.

وتشير حالات الدراسة إلي أنه إذا حدث خلل في التطبيق العملي لفلسفة الأجور أيا كان سببه فإن المعادلة برمتها تختل. فمثلا ذكرت الحالة رقم 8،11 " عندما يصبح أجر عمل واحد غير كاف لحياة كريمة، فان العامل يبدأ في البحث عن مصادر دخل اضافية سواء كانت مشروعه مثل الإلتحاق بعمل إضافي أوغير مشروعة مثل الرشوة أو التلاعب والتحايل للحصول علي المزيد من أموال المصنع الذي يعمل به أو للسطو علي بعض ممتلكاته "وقد ترددت العبارات الآتية (احنا مش عارفين نعيش ولانأكل عيالنا) حالة رقم 8(الأسعار بتغلا كل شويه مش عارفين نعمل ايه)حالة رقم 11 (الضغط جوه الشغل وبرة)حالة رقم 19 وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Song)حيث الراتب المناسب يسهم في تحقيق الأمن الوظيفي . ويتضح من دليل المقابلة ان الأجر الذي يتقاضاه العمال غير مرضى ولا يحقق لهم الأمن المعيشى نظراً للغلاء الشديد ، كما اشارت حالات الدراسة إلى إمكانية أن ينحدر العامل اجتماعياً بما لذلك من آثاره النفسية والاقتصادية والاجتماعية السلبية و المدمرة في بعض الأحيان للعامل أو لأسرته أو حتي

يتحول إلى شخص معاد للمجتمع عموماً أياً كان الغطاء النفسي أو الإيديولوجي لهذا العداء، ويفقد الانتماء للمصنع حالة رقم 4 (محدث حاسس بينا) حالة رقم 9 (البلد ظروفها صعبة اوى) رقم 6،12،13 (حلتنا ادهورت بعد الثورة) حالة 5 (البلد حالها نايم) (لا بيعة وشروة) وهكذا من عبارات مشابهة. وبالتالي يشكل ذلك عقبه أمام تحقيق تنمية الموارد البشرية فكرياً وبدنياً و مهاريًا. ومما سبق يتضح دور نسق الأجور في تحقيق الأمن الوظيفي للقوى العاملة وبالتالي تنمية الموارد البشرية بالمنظمه . ولكن ترتيب متغير الأجر جاء متأخر ،مما يدل على أهميته وليس أوليته في تحقيق الأمن الوظيفي كما سيتضح فما يلي .

شكل رقم (6) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير ضمان الإستمرارية في العمل

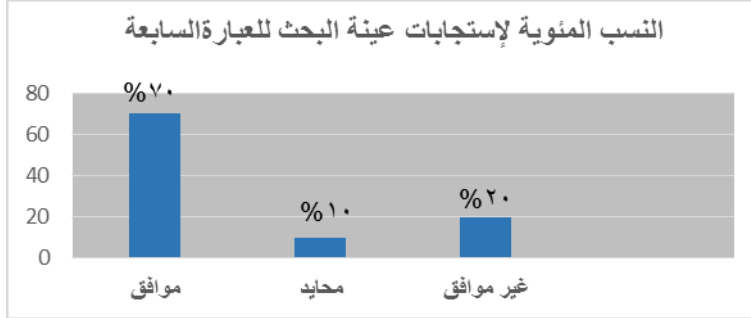


وبالنظر للشكل السابق يتضح دور الإستمرار في العمل في تحقيق الأمن الوظيفي ؛ حيث نجد 70% من عينة البحث يوافقون على أهمية الإستمرار في العمل . حيث يمثل العمل مصدر الدخل الأساسي للعمال .وبذلك يصبح ضمان الوظيفة واستقرارها عنصراً أساسياً من العناصر التي تحفز العاملين على بذل مزيد من الجهد. كما يعد الضمان واستقرار الوظيفي من العناصر الأساسية التي تؤدي إلى تحسين نوعية حياة العامل داخل وخارج مكان العمل. وقد كشفت نتائج المسح الإجتماعي الذي قام به "باركر" أن الشعور بعدم ضمان، وإستقرار العمل يعد من العوامل المهمة التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل ولا شك أن اطمئنان العامل إلى استمراره في العمل يلعب دوراً أساسياً في تشكيل

حالته المعنوية ؛ بإزالة أسباب القلق والتوتر والخوف من البطالة . فالعمل ضمان لتحقيق الحق فى الحياة وضمان حد أدنى من الدخل لإشباع وتحقيق الأمن الإنسانى. وتبين من تحليل دليل المقابلة . فقدان العمال بمستويات متفاوتة لإشباع الحاجة للأمن الوظيفى. وقد اختلفت الإستجابات ما بين عدم وجود حماية قانونية يتم الإستناد عليها لحمايتهم من الطرد التعسفى أو النقل التعسفى أو توقيع الجزاءات بالخصم . قائلين. حالة رقم 3(فى القطاع الخاص يمشى عامل يجى بدله عشرة) حالة رقم6(محدث لاقى شغل)حالة رقم 18 (الادارة عارفه ان اللى هيمشى يجى غيره كثير) ، حالة رقم 20(الموظف بيقوع استمارة سته حتى لا يكون له الحق فى التظلم اذا استغنى صاحب المصنع عنه) . وعند الإشارة إلى المدخل اليابانى فى تنمية الموارد البشرية. نجد أن من أهم محدداته هو نظام " وظيفة العمر " لمعظم الموظفين والعمال وبالتحديد فرض " عدم الخروج " كان له النتائج المهمة التى أثرت على ممارسات الشركات وبالتالى ساعدت على الإبتكار والنجاح فى تحقيق تنمية الموارد البشرية وهذا الفرض يعطى حافزا قويا للمنظمة لتدريب موظفيها حيث إنها متأكدة من عدم ترك الموظفين للعمل مما يعطيها الفرصة لجنى فوائد الاستثمار فى التدريب ، وهذا يتفق مع ما خلص إليه جيننز(ترجمة علا عادل 2013) إلى أن مستقبل الأفراد الشخصى لم يعد مستقرا وثابتا فى ظل العولمة، ولذلك فالقرارات مهما كان نوعها واتجاهها ، اصبحت تنطوى على واحد أو أكثر من عناصر المخاطرة بالنسبة للأفراد مما يؤدى إلى فقدان الأمان الوظيفى . وهذا الجانب الحديث لمفهوم الأمن الوظيفى والذي يمكن ربطه بمتطلبات تنمية الموارد البشرية.

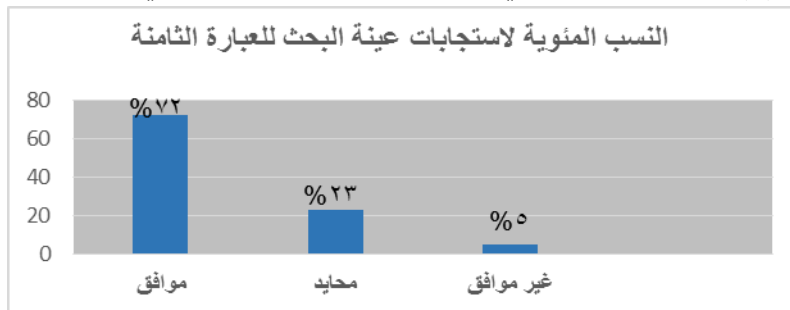
أما الشكل رقم(7) فسيؤكد ما أسفر عنه جدول رقم (6) حيث الأرتباط بالمكان والإنتماء إليه والمشاركه بالرأى وتأثيرهم على الأمن الوظيفى .

شكل رقم (7) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير المشاركة فى صنع القرار



وبالنظر إلى الشكل السابق يتأكد لنا ثبات وصدق العينة فالارتباط بالمصنع والمشاركة بالرأى واتخاذ القرار قد مثلوا نفس نسب الموافقة والرفض والحيادية .حيث شعور العامل بأنه مهم ومؤثر فى المصنع مما يمثل دافعاً لتحسين أدائه.ولكن تيين من تحليل دليل المقابلة أن العامل آلة داخل المصنع .حالة رقم 4 (الإدارة هى اللى تقول هى عوزة أيه)،حالة رقم 5(ليس لى رأى)،حالة رقم 2(صاحب الشغل يفهم المشرف والمشرف يفهمنا) .وهذا يتفق مع نظرية ليكرت -(نظرية الدوافع الانسانية)-حيث دور نمط القيادة الديمقراطية بالمشاركة فى تحقيق الامان والطمأنينة للمرؤوسين²² .

شكل رقم (8) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير التدريب

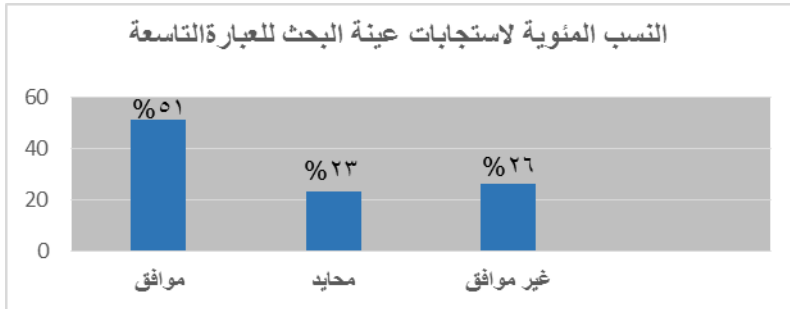


وبالنظر للشكل رقم (8) نجد أن 72% من عينة البحث تؤكد وجود علاقة بين الأمن الوظيفى والتدريب لتحسين الأداء كبعيد من أبعاد تنمية الموارد البشرية داخل

²² راتب السعود ،أنماط السلوك الادارى وفقاً لنظرية رنسيس ليكرت،المجلة الاردنية فى العلوم التربوية ،المجلد 5،العدد3،ص125

المصنع .حيث تهيئة مهارات أكثر مرونة وشمول يسهل على العمال الإنتقال من مكان إلى آخر فى القطاعات المختلفة فى المصنع، مما يسهل ممارسة دوران العمل. . ولقد اتضح من استجابات حالات الدراسة ضآلة الفرص التعليمية والتدريبية التى يتيحها المصنع للعمال.حيث أشارت حالات الدراسة إلى قلة الدورات التدريبية المتاحة قائلين :- حالة رقم 16 (احنا حتى لا نسفد من تلك الدورات)حالة رقم 17 (الى بيحضر زى اللى مبيحضرش) حالة رقم 12(صاحب الشغل مش مهتم بالكلام ده)حالة رقم 19 (ده تضيع وقت) مما يؤكد قلة الإهتمام بالبرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستويات أداء العاملين، اما بالنسبة لأنواع الفرص التعليمية التى اتاحها المصنع لهم فهى تتمثل اساساً فى الحصول على دورات تشغيل الماكينات الجديدة أو الصيانه بالإضافة إلى أنهم لا يتلقون أى خدمات تثقيفية أو تعليمية من جهات خارج المصنع ،قائلين حالة رقم 9 (نعترف بوجود عمال بيشتغلوا أى كلام) حالة 1(صاحب الشغل لايهتم الا بالفلوس)،(مفيش أى اهتمام بينا)حالة 6(أحنا مش فى دماغهم أصلاً) حالة 3(صاحب المصنع مش عاوز حاجة تكلفه) ،وأشارت حالة 5 إلى فقدان الاهتمام باكتساب المهارات الحرفية كما كان فى الماضى (خد الواد ده علمه)حالة 4(مش مهم هياخد كام المهم يشرب الصنعة) ويشير عبد الرحمن تيشورى فى دراسته أنه حتى تتحقق تنمية الموارد البشرية يجب البحث المستمر عن أفضل الطرق من أجل تنمية قدرات ومهارات القوى العامله بالمنظمة.

شكل رقم (9) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير العدالة فى تقييم الأداء



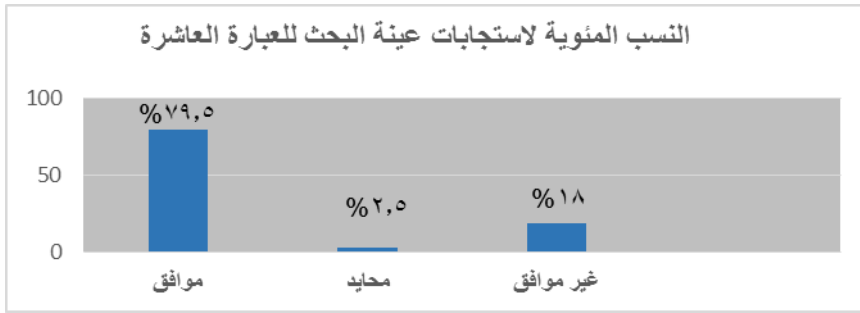
بالنظر للشكل السابق يتضح أن 51% من عينة البحث توافق على دور منظومة الثواب والعقاب فى تحقيق الامن الوظيفى .وأكدت حالات البحث أن معيار الثواب والعقاب يعنى تكريم العامل المتميز والمنجز للعمل لتشجيعه على الإنتاج أما العقاب فللعامل المقصر فى اداء واجباته والمثير للمشاكل مع زملائه ؛لتعديل سلوكه .ونجد 26% من عينة البحث لم توافق على أهمية وجود معيار عادل لتقييم الأداء لتحقيق الامن الوظيفى ووضحت حالات الدراسة مبررات ذلك الرفض حيث أكدوا غياب الشفافية فى تطبيق هذا المبدأ فى المصنع من خلال الحكم على العامل من منطلق العلاقات الشخصية والإعتبارات الذاتية وليست الموضوعية مما يؤثر على بيئة العمل الاجتماعية والانتاجية .

ممايؤدى إلى انسحاب العمال من بيئة العمل. إن أى برنامج منظم لدوافع العمل يجب أن يساعد العاملين فى الحصول على التقدير فى حالة إنجاز أو أداء العمل وذلك عن طريق عدة وسائل مثل الترقية ، وزيادة الأجر أو أى صورة من صور المكافآت ويهدف التقدير على الانجاز إلى تحسين مستوى الأمن الوظيفى ، وخاصة هناك شكوى من كثير من حالات الدراسة على أساس ان الرؤساء المباشرين يتركز اهتمامهم حول ملاحظة أخطاء العاملين فقط التى تستحق العقاب ، دون الإهتمام بملاحظة الأعمال التى يقومون بها ،وتستحق المكافأة أو التقدير على انجازها .وهذا ما أكده ألتون مايو فى دراساته بالولايات المتحدة عن أن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة فى تحديد الروح المعنوية للعاملين ،وانتاجيتهم فى الظروف الفيزيكية التى يعملون فى ظلها . فأن عدم العدالة فى فرص الترقى والتقدم التى يجب أن تكون على أساس الكفاءة والإجتهد فى العمل بدلا من ان تكون معتمدة على أساليب تقليدية مثل مدة الخدمة أو الاعتبارات الشخصية والمحسوبة يؤدى إلى ضعف الكفاية الإنتاجية 23.فذكرت حالة رقم 13(اللى بيشتغل كتير بيغلط فيتحاسب أكثر)حالة رقم 8(اللى بيشتغل زى اللى مكبر

²³احمد أبو زيد، دراسات مصرية فى علم الاجتماع ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الاداب ، جامعة القاهرة ، 2002، ص182،171.

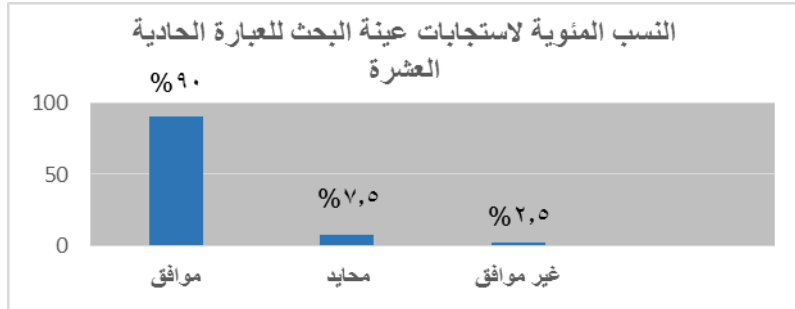
دماغة) حالة رقم 5 (لازم كل واحد ياخذ على قد تعبه). حالة رقم 9 (ده الكلمة حلوة بتراضى الواحد دول مفيش كلمة حلوة) وهذا ما يؤكد أهمية التعزيز المعنوى و المادى فى ظل منظومة ثواب وعقاب واضحة المعايير وعادلة فى التطبيق.

شكل رقم (10) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير تحفيز المتميزين



وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح أن 79.5% من عينة البحث توافق على دور تشجيع المتميزين لتحقيق الأمن الوظيفى وذلك لتشجيع العمال على تحسين ادائهم، وكفايتهم الإنتاجية. وهذا يشير للعلاقة بين الأمن الوظيفى وتحسين الأداء داخل المصنع وبالتالي تنمية الموارد البشرية. وهذا يتفق مع دراسة دياب (2009) إلى أن توفير الظروف الملائمة للنمو المهني للعاملين، وإعداد نظام متطور للأداء الجيد لجميع الفعاليات والاعتراف بأهمية الكفاية والكفاءة العلمية، وتقديم المكافآت للجهد المتميز والتسهيلات التقنية، والتقدير المعنوي والمكافآت المادية كلها عوامل مهنية وحوافز تدفع إلى الإنتاج المتميز.

شكل رقم (11) يوضح النسب المئوية لإستجابات العينة لمتغير معايير الترقى



يؤكد الشكل السابق أهمية الإجتهد في العمل كمعيار موضوعي للترقية؛ حيث نجد 90% من عينة البحث توافق على دور الترقى في تحقيق الأمن الوظيفي. ومن هذه النسبة يتضح أن عامل الموضوعية في الترقى جاء في المرتبة الأولى من حيث تأثيره على تحقيق الأمن الوظيفي. وأكدت حالات البحث أن تدخل المحسوبة والوساطة في الترقى يؤثر سلباً على الأداء والإنتاج، ويؤدي إلى وجود مشاحنات داخل بيئة العمل وأكدت حالات الدراسة على تأثير وجود فساد في منح الحوافز بحيث تذهب إلى أهل الثقة والحظوة بدلاً من العاملين المجتهدين وذلك يثبط هم العاملين المجتهدين و يوجد مناخاً غير موات للإجادة وزيادة الإنتاج ويؤدي إلى تراجع الكفاية الانتاجية عموماً. بسبب سوء العلاقة بين الرؤساء والمؤسسين قائلين أن في مصانع البلاستيك يتدرج العامل من (عامل مساعد فنى - فنى - مشرف) حسب إجادته للمهنة ولكن قالوا: - حالة رقم 1 (هى بلادنا كدة)، (اللى بيشتغل زى اللى ما بيشتغلش) ،حالة رقم 3 (أهم حاجه عندنا التملق ومناققة الرؤساء)، حالة رقم 13 (المحسوبة هى اللى ماشية) فقد أكدت حالات الدراسة أن الترقية لا ترتبط بالكفاءة والالتقان مما يعمل على فقدان الامن الوظيفي ، كما أشارت حالات الدراسة إلى أن هذه التمايزات تولد أحقاداً اجتماعية. وهذا ما أكدته دراسة الشهرى 2004 على مفتشى الجمارك بالرياض بان عدم ارتباط الحوافز و الترقية بالكفاءة والالتقان يؤدي إلى تقليل الأمن الوظيفي ويؤثر سلباً على الاداء .ودراسة (صالح بن ناصر الرعدان

2009) وجود آثار سلبية تترتب على تقييم الأداء الوظيفي الغير موضوعي مما ينعكس على عدم موضوعية ترشيد قرارات الترقيات الوظيفية وبالتالي الأمن الوظيفي. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدالعزیز بن محمد حيث توصل إلى أن من أهم العقبات أمام تحقيق تنمية الموارد البشرية عدم وجود خطة عادلة واضحة لتحديد فرص الترقى داخل المسارات الوظيفية.

ومما سبق نجد أن دواعى الامن الوظيفى وفقاً لمقياس البحث بالترتيب هى موضوعية الترقى فى العمل 90%، ثم تشجيع المتميزين 79.5%، تليها حرص الادارة على تحسين الاداء 72%، وجاء الاستمرار فى العمل 70% فى المرتبة الرابعة يليه الأجر المناسب 61.5% فى المرتبة قبل الاخيرة، وأخيراً وجود معيار للثواب والعقاب 51% . فالجدوال (5)،(6)،(7)،(8) يؤكدون أهمية الموضوعية والشفافية فى تقييم الاداء ومعيار الثواب والعقاب، والترقى داخل المؤسسة الصناعية لأنه يؤثر على الامن الوظيفى وبالتالي تنمية الموارد البشرية.

ج- الأمن الوظيفى و أبعاد تنمية الموارد البشرية .

* الأمن الوظيفى وتنمية الموارد البشرية معرفياً

هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية معرفياً وأثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفى ؟
وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب قيمة (كا²) للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفرق بين استجابات العينة فيما يتعلق استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية معرفياً وأثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفى، والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول رقم (5) يوضح نتائج اختبار (كا²) تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية معرفياً

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

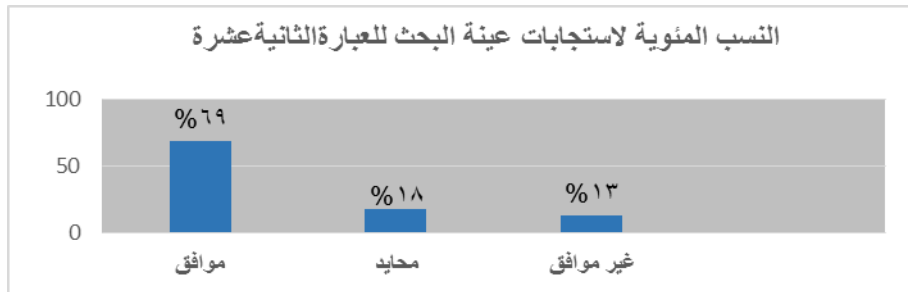
المحور الثانى (أ)	عدد الاستجابات	درجة الحرية	قيمة (كا ²) المحسوبة	قيمة (كا ²) الجدولية	مستوى الدلالة 0.01
تنمية الموارد البشرية معرفياً	3	2	21.36	9.21	دالة

يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية معرفياً عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا² المحسوبة (21.36) وهى أكبر من قيمة " كا² الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً ولصالح الإستجابات الأكثر تكراراً.

وفيما يلى أشكال النسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية معرفياً:

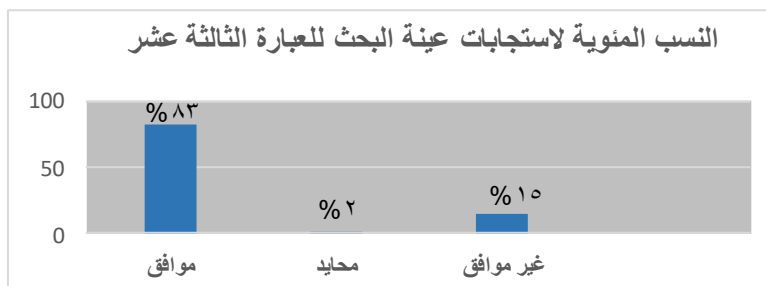
والشكل رقم (12) يشير إلى النسب المئوية لإستجابات عينة البحث فيما يتعلق بدور توافر المعلومات عن طريق النشرات والدورات وغيرها فى تحقيق التنمية المعرفية. فالمعرفة تحقق الحماية والأمن من المجهول .

شكل رقم (12) يوضح دور توافر المعلومات فى تحقيق الأمن الوظيفي



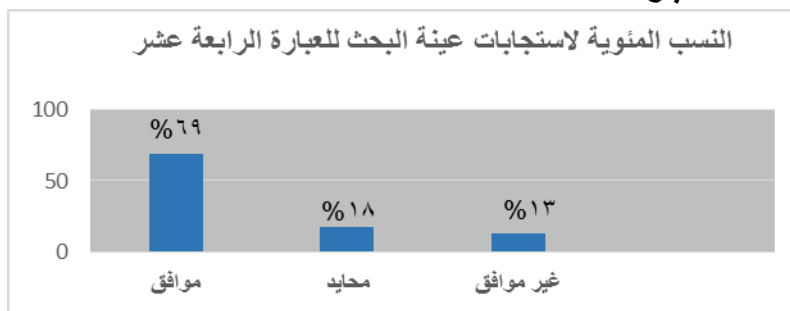
وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح، أن 77% من عينة البحث توافق على أهمية نشر وتداول المعلومات ذات الصلة بالعمل والإنتاج وتطوير المنتج ووضع السوق، ومعرفة الأهداف، و المهام، والمسؤوليات. وكل ما يتعلق بالمعارف الفنية والمهنية كمؤشر للتنمية المعرفية للعمال لتحقيق الأمن الوظيفي. بينما 10% لم توافق. وأكدت حالات الدراسة على مركزية الاعلام والاتصال حيث أشارت حالة رقم 9،3،2(عدم وجود صراحة في عرض المكاسب و الأرباح حتى لا يطمع العمال) حالة 1(دا صاحب المصنع بيقول انا فاتح علشان خاطرکم وأكل عيشکم)(مفیش مکسب الحال نايم)(احنا مش عارفين حاجة محدش بيقول الحقيقة).

والشكل رقم (13) يوضح استجابات عينة البحث في أهمية معرفة مشاكل المصنع والمساهمة في حلها لتحقيق الامن الوظيفي



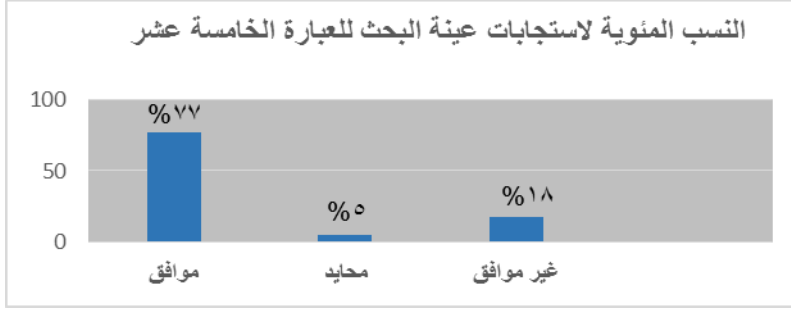
وبالنظر إلى الشكل السابق نجد أن 83% من عينة البحث توافق على أهمية معرفة مشاكل المصنع، أو خسارة والمشاركة في المعلومات لاتخاذ قرار بحلها. بينما 15% لم توافق. وهذا يتفق مع دراسة كل من (العربي بن داود 2010) التي توصلت إلى أن التفاعلات القائمة على الاتصال الفعال والاعلام أى الاهتمام بالجانب المعرفى للعمال يلعب دوراً في إيجاد بيئة اجتماعية تساعد العمال على العمل والانتاج. ودراسة (رماش صبرينة 2004) أن العزلة الاتصالية تعوق إدارة الموارد البشرية وبالتالي تتميتها .

الشكل رقم (14) يوضح استجابات عينة البحث في أهمية معرفة مبيعات المصنع والإستفاده من الأرباح لتحقيق الأمن الوظيفي

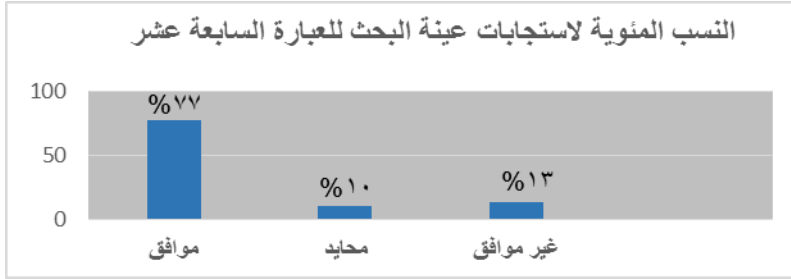


وبالنظر إلى الشكل السابق نرى أن 69% من عينة البحث توافق على أهمية معرفة إنجازات المصنع، وما حققه من ارباح، بينما نجد 13% لاتوافق مؤكدة عدم أهمية معرفة إنجازات المصنع .

الشكل رقم (15) يوضح استجابات عينة البحث في أهمية المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية لتكوين الأمن الوظيفي



الشكل رقم (16) يوضح استجابات عينة البحث في أهمية المشاركة في تطوير المنتج لتكوين الأمن الوظيفي



وبالنظر إلى الشكلين السابقين نرى أن 77% من عينة البحث توافق على أهمية المشاركة في اتخاذ القرار داخل المصنع في حل المشاكل وتطوير المنتج؛ لتحقيق الأمن الوظيفي، بينما 18%، و 13% على التوالي لا توافق.

ومن هنا أشارت المعطيات الميدانية فيما يتعلق بالعلاقة بين تنمية الموارد البشرية معرفياً وتحقيق الأمن الوظيفي من خلال مؤشرات المقياس .معرفة مشاكل المصنع 83% . وجود نشرات توعية 77%. معرفة الانجازات 69%. والمشاركة في اتخاذ القرار 77%.معرفة المشاكل تجنباً للمخاطر لتحقيق الامن الوظيفي جاء في المرتبة الأولى .يلية نشر المعرفة وتبادلها والمشاركة في اتخاذ القرار ،أما معرفة الانجازات جاء في

المرتبة الرابعة والأخيرة .وهذا يتفق مع دراسة(رتيمي الفضيل2015)²⁴ ودراسة (عبد السلام مسعود 2012)²⁵ أن المعرفة وانسياب المعلومات وتدفعها في كل الإتجاهات تزيد من خبرة العمال ومهارتهم و مكتسباتهم المعرفية و تزيد من قدرتهم على العمل بكفاءة وبالتالي المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.فتدقق المعلومات داخل المؤسسات متطلب رئيسي لتحقيق أهدافها .

* الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية وجدانياً

هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية وجدانياً وأثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفي ؟
جدول رقم (6) يوضح نتائج اختبار (كا²) تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية وجدانياً

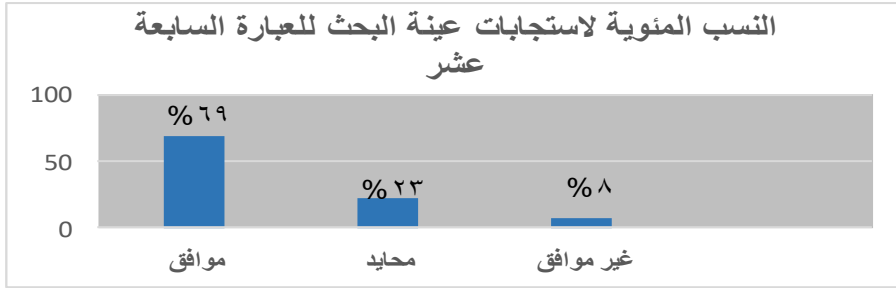
المحور الثانى (ب)	عدد الاستجابات	درجة الحرية	قيمة (كا ²) المحسوبة	قيمة (كا ²) الجدولية	مستوى الدلالة 0.01
تنمية الموارد البشرية وجدانيا	3	2	14.58	9.21	دالة

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة (كا²) للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية وجدانيا من حيث اتجاه العامل نحو مصنعة و زملائه ومستقبله وأثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك

- (1) رتيمي الفضيل ، المورد البشرى من التمكين التنظيمى إلى التميز الادارى مقارنة نفس اجتماعية ضمن أعمال مؤتمر التكامل المعرفى لمقاربات تسيير الموارد البشرية ،فى ظل التكنولوجيات الحديثة ،الجزائر ،باتنة ،،2015
- (2) عبد السلام مسعود ،أثر استراتيجية تمكين العاملين فى تنمية رأسمال الفكرى ،دراسة ميدانية على عمال الالكترونيات،مجلة جامعة سبها (للعلوم الانسانية،المجلد الحادى عشر،العدد الاول، 2012، ص.51

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية وجدانياً عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا²" المحسوبة (14.58) وهى أكبر من قيمة " كا²" الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً لصالح الإستجابات الأكثر تكراراً. وفيما يلي أشكال النسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية وجدانياً:-

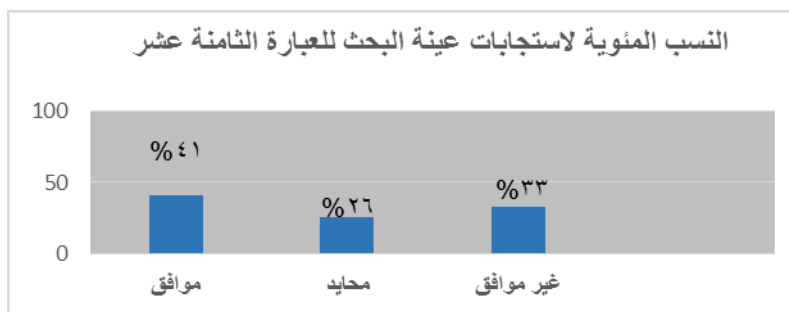
الشكل رقم (17) يوضح دور الإلتناء للمصنع فى تحقيق الأمن الوظيفى



بالنظر للشكل رقم (17) نجد أن 69% من عينة البحث توافق على أهمية قيمة الإلتناء للمصنع من خلال الافتخار بالعمل به . بينما 8% لا توافق . فالإلتناء أحد الاهداف الاجتماعية التى تسعى المؤسسة لتحقيقها لما له من آثار ايجابية على الفرد والمصنع ،حيث يساعد على استقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الايجابية للعمال وتقانيهم فى العمل وبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية. فالعامل اليابانى يعطى الحقوق الفردية أولوية ثانوية فى مقابل مصلحة المصنع . ويتفق ذلك مع دراسة (عبد المالك 2018) أن الإلتناء للمؤسسة الصناعية يميل العمال إلى التعبير عنه

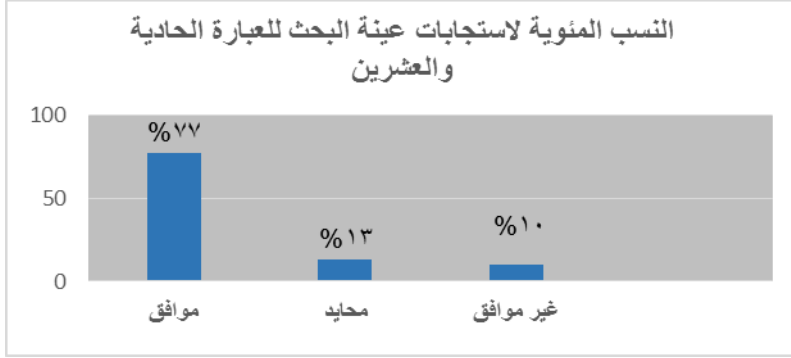
بسلوكيات مختلفة كالتعاون والتضحية في العمل والافتخار به. وهذا ما أكدته دراسة (نادية سماش 2017).

شكل رقم (18) يوضح دور الإنتماء للمصنع في تحقيق الأمن الوظيفي



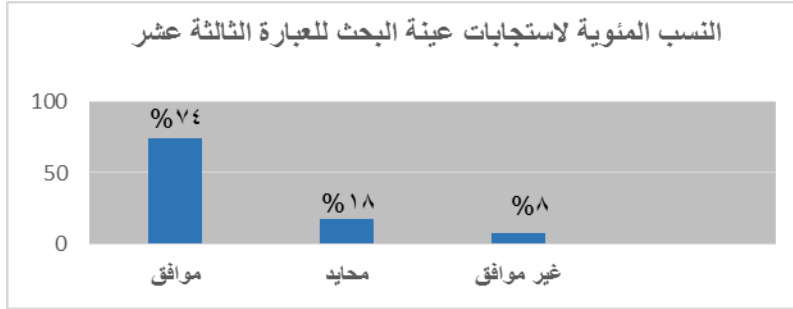
وبالنظر للشكل رقم (18) نجد أن 41% من عينة البحث لا تفضل الذهاب للعمل في مكان آخر. و33% لا توافق بينما 26% محايد لم يستطع تحديد استجابته مما يدل على وجود الرغبة في الذهاب إلى عمل آخر إذا توافرت مزايا مادية أو عينية وهذا ما تبين في تحليل دليل المقابلة. حيث ذكرت الحالة (2،7،10) (أن قلعة صلاح الدين وشبرا الخيمة والمشتل توجد أزمة عمالة لأن العمال تركوا العمل واشتروا تكاتك) (المصانع قفلت بسبب التكاتك) وقد أشار (عبد المالك) في دراسته أنه حصل من خلال الدراسة الميدانية على مؤشر هام من مؤشرات الانتماء التنظيمي وهو تصريح 72% من العمال رغبتهم في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها و 59% لا يقبلون تغيير عملهم بالعمل في مكان آخر. وهذا يعد احد مؤشرات الارتباط الوجداني بالمؤسسة .

الشكل رقم (19) يوضح أهمية قيمة الأمن على المستقبل



وبالنظر للشكل السابق يتضح أهمية قيمة الأمن على المستقبل حيث أن 77% من عينة البحث توافق على أهمية التخلص من أى تهديد أو خطر يعرض العامل للبطالة فى المستقبل كأحد العوامل، لتحقيق التنمية الوجدانية للموارد البشرية ومن ثم تحقيق الأمن الوظيفى . بينما لم يوافق 10% معلله ذلك بمنطلقات دينية ،مثل حالة رقم 2،5،6، المستقبل بيد الله ،هو احنا ضمنين نعيش لبكرة .ومن خلال ما ورد ذكره نجد أن الشعور بالامن على المستقبل ينشئ عن سيادة الحق ،والقانون، وضمان الحقوق وحفظ الكرامة.فعدم طمأنينة العامل على مستقبله الوظيفى يؤدي إلى إشغال طاقته الفكرية عن الانتاج ،حيث تنخفض درجة الاخلاص فى العمل ،وتدنى مستوى الانتاجية .فالمستقبل الوظيفى يعنى إمداد العامل ودعمه بكل الفرص المتاحة لتنمية قدراته ومهاراته ليضمن العمل دائماً.وتتفق دراسة (آمال بن سالم 2012) مع هذه النتيجة حيث تؤكد أهمية الإستمرار فى العمل لتحقيق الأمن الوظيفى و رفع كفاءة رأسمال البشرى .

شكل رقم (20) يوضح قيمة التنافس مع الزملاء لتنمية العامل وجدانيا



يتضح من الشكل السابق أن 74% من العينة توافق على أهمية قيمة التنافس في تنمية الموارد البشرية وجدانياً بينما 8% غير موافق. ويشير ذلك إلى أهمية قيمة التنافس بين العمال كمؤشر، لتحقيق تنمية الموارد البشرية وجدانياً. وبالتالي تحقيق الأمن الوظيفي. والمقصود هنا المنافسة الصحية التي تساعد العمال على الانتاج والفعالية في العمل، وتغزز الألفة والترابط الايجابي.

ومن العرض السابق يتضح أن الامن على المستقبل حظى بالمرتبة الأولى كمؤشر لتحقيق تنمية الجانب الوجداني لتنمية الموارد البشرية وبالتالي تحقيق الامن الوظيفي للعمال. بينما جاء الارتباط بالمصنع في المرتبة الرابعة والاخيرة. وهذا يتفق مع دراسة (جوهرة بنت عبد الحمن 2013) حيث يعد أمن الاحتفاظ بالعمل لدى عامل القطاع الخاص من أهم إحتياجاته. وكما أشارت نشرة الثقافة الصناعية بغرفة صناعة إربد²⁶ إن الامان الوظيفي هو الشرط اللازم لتحصيل أعلى انتاجية ممكنة من الكفاءات البشرية.

* الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية مهاريًا.

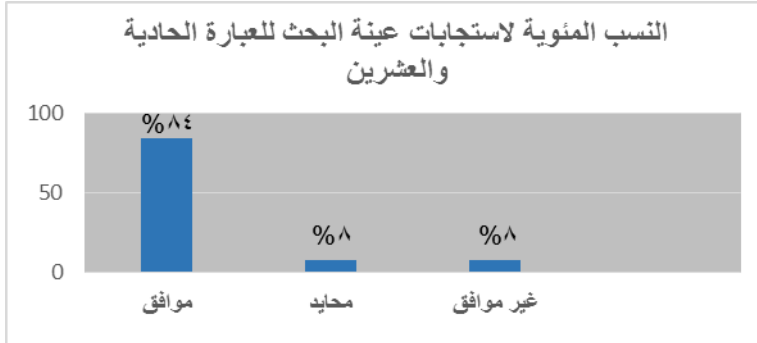
هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية مهارياً وأثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفي؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة (كا²) للعينة والجدول الآتي يوضح ذلك :-

جدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار (كا²) تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية مهارياً

المحور الثانى	عدد الاستجابات	درجة الحرية	قيمة (كا ²) المحسوبة	قيمة (كا ²) الجدولية	مستوى الدلالة 0.01
تنمية الموارد البشرية مهارياً	3	2	15.87	9.21	دالة

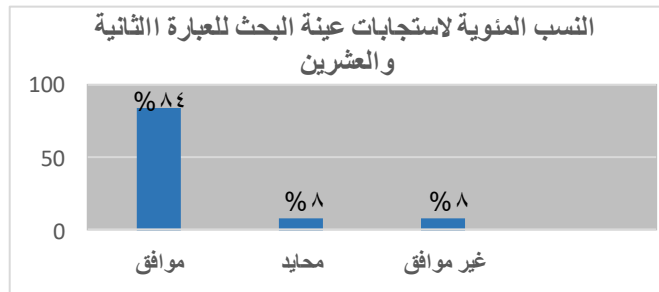
ويتضح من الجدول السابق ما يلى: يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية مهارياً عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا²" المحسوبة (15.87) وهى أكبر من قيمة " كا²" الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً لصالح الاجابات الأكثر تكراراً. وفيما يلى أشكال النسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية مهارياً:

شكل رقم (21) يوضح دور التدريب على الآلات الجديدة فى تنمية العمال مهارياً



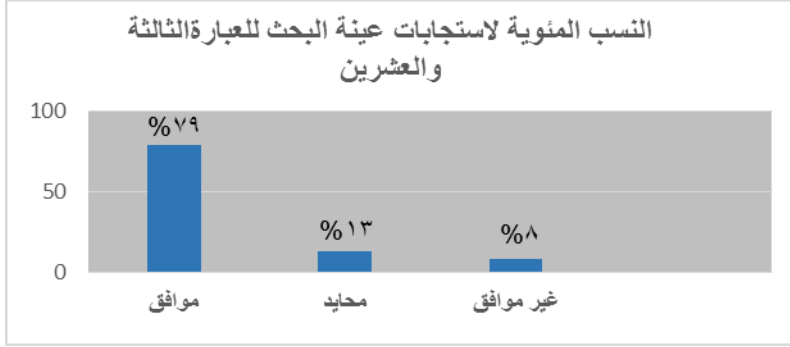
يتضح من الشكل السابق أن 84% من عينة البحث توافق على أهمية التدريب على الآلات الجديدة لإكتساب المهارات وتحسين الأداء والذي يعد مطلب هام لتحقيق جودة المنتج والحصول على الأيزو.

شكل رقم (22) يوضح دور إكتساب المهارات لتطوير المنتج



و الشكل السابق يشير إلى أهمية التدريب واكتساب المهارات الجديدة .حيث وافق 84% من عينة البحث على أهمية استمرار المؤسسة في تدريب العمال لإكسابهم المهارات الجديدة في العمل، لتطوير المنتج مما يحقق الأمن الوظيفي للعامل . فالتدريب وسيلة لتنمية قدرات الأفراد على الأداء، وإنجاز المهام، وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم وإتجاهاتهم في علاقاتهم بالعمل، وبزملائهم، وبالمنتج ويتفق هذا مع دراسة (حلمى الألفى 2015) و(دراسة عبد السلام مسعود 2012) ولكنهم أشاروا إلى أهمية التدريب في تمكين العمال في بيئة عملهم لإنجاز المهام بإتقان .وأشارت حالات الدراسة إلى ضرورة الإهتمام بالتعليم الفني لتوفير الكوادر الفنية والإعلاء من قيمة العمل الحرفي .حالة رقم 1،13،14(العمال لازم يدرّبوا على الاشكال الجديدة).حالة و12،15(الأسطمبات بتتغير والموديلات)،(الآلات الجديدة فيها زراير كثير)حالة رقم،20،6(كل ما نتعلم نكون واثقين في نفسنا اكثر والشغل يطلع حلو ومضبوط). حالة و7،19،8(المصانع الثانية بتنافسنا لما نتدرب ونتعلم هنقدر نشغل أحسن).

شكل رقم (23) يوضح دور دورات الصيانة فى تنمية العمال مهارياً



وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح أهمية التدريب واكتساب المهارات حيث وافق 79% من عينة البحث على أهمية التدريب على صيانة الآلات لإنجاز العمل .حالة 3،6،7،0 (حنا كثير بنتعطل لو الفنى مش موجود لاننا منعرفش فى أعمال الصيانة حاجة)،(ده هيكلفهم)حالة رقم 3،8،16 (احنا لو عرفنا أعمال الصيانة هنعرف اللى بيعطل الماكينة واحنا شغالين) (احنا بنشتغل وخلص).ومن العرض السابق يتبين أهمية التدريب واكتساب المهارات بالنسبة لعينة البحث حيث وافق 84% على ذلك ،وأشارت الحالات إلى ضعف إهتمام الإدارة بالتدريب لتكلفته .وعلى الرغم من ذلك لم يشكل تحسين الأداء مكون ضرورى لتحقيق الأمن الوظيفى فى وعى عينة البحث. وحالات الدراسة.

* الأمن الوظيفى وتنمية الموارد البشرية اجتماعياً.

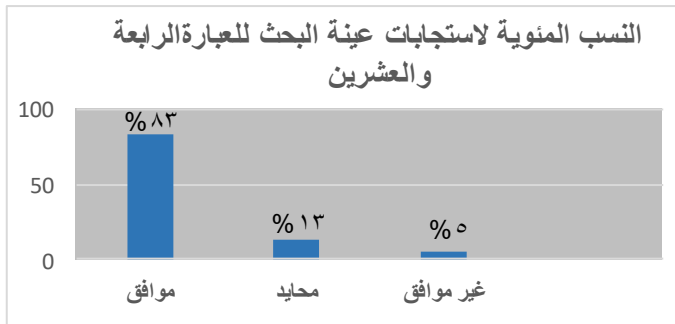
هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية اجتماعياً وما أثر ذلك على تحقيق الأمن الوظيفى؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة (كا2) للعينة والجدول الاتى يوضح ذلك :-

جدول رقم (8) نتائج اختبار (كا²) تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية اجتماعياً

المحور الثالث	عدد الاستجابات	درجة الحرية	قيمة (كا ²) المحسوبة	قيمة (كا ²) الجدولية	مستوى الدلالة 0.01
تنمية الموارد البشرية اجتماعياً	3	2	13.56	9.21	دالة

شكل رقم (8) نتائج اختبار (كا²) تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية اجتماعياً

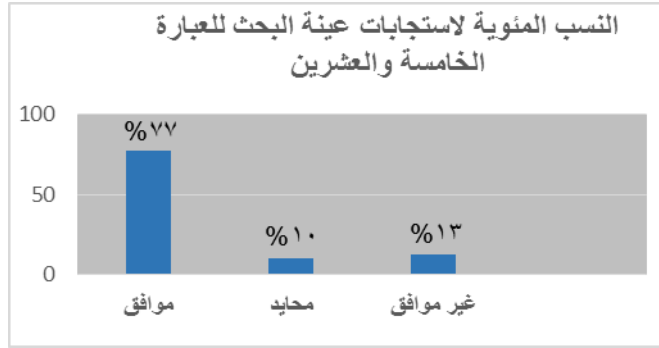
ويتضح من الجدول السابق ما يلي: يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية اجتماعياً ودور ذلك في تحقيق الامن الوظيفي للعمال عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا² المحسوبة (13.56) وهي أكبر من قيمة " كا² الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً لصالح الإستجابات الأكثر تكراراً. شكل رقم (24) يوضح أهمية التأمين الإجتماعي



وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح أن 83% من عينة البحث توافق على أهمية التأمين الاجتماعي و الصحي لتحقيق الأمن الوظيفي ، ضد المخاطر الاجتماعية

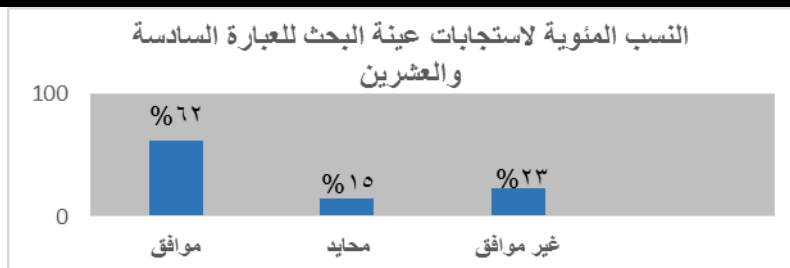
والصحية من مرض، و إصابات العمل، و العجز، و الشيخوخة، والبطالة وبالتالي وجود التكافل والعدل الاجتماعي . وتؤكد دراسة (زرارة صالحى 2007) أهمية تأمين العمال ضد المخاطر الاجتماعية والصحية لضمان بيئة عمل صحية سليمة ولتحقيق الكفاية الانتاجية وتحسين الأداء و 13% غير موافق، وأكدت حالات الدراسة أن التأمين الاجتماعي والصحي غير مفعّل مبررين ذلك حالة 15، 10، 8) الخدمة غير جيدة، ولا توجد أدوية) حالة رقم 2 و3 و6 و11 (ده زى عدمة).

شكل رقم (25) يوضح دور الترفيه فى تنمية العامل اجتماعياً



يتضح من الشكل السابق أهمية توفير إدارة المصنع الترفيه والانشطة لشغل أوقات فراغ العمال فيزيد ارتباطهم وانتمائهم للمصنع حيث وافق 77% من عينة البحث على أهمية توافر مصايف ورحلات لتحقيق الاستقرار والارتباط بالمؤسسة الصناعية . وأكد 5% على عدم ضرورة وجود أنشطة .

شكل رقم (26) يوضح دور الأمن الصناعى فى تحقيق الامن الوظيفى



وبالنظر للشكل السابق يتضح أن 62% على عينة البحث توافق على أهمية الأمن الصناعي حيث خلق بيئة عمل آمنة تخلو من وقوع الحوادث، والإصابات . بينما 23% لم يوافق، و15% محايد . ونجد أن حالات الدراسة أكدت قلة التعرض للحوادث حيث؛ أن الآلات حديثة والإسطمبات مجهزة .

وقد تم ملاحظة ضعف الوعي العمالي بأهمية الأمن الصناعي والسلامة المهنية. كما اتضح عدم إلتزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين مما يقلل لديهم الشعور بالأمن الوظيفي. خاصة الذكور والأكبر سناً . نظراً لمسئولية الرجل في المجتمع العربي عن الرعاية الصحية للأسرة ، واحتياج المتقدمين في السن للأمن الصحي قائلين (ولا بناخذ علاج ولاحاجه)حالة رقم 18،20(وفي حد أقصى لتكلفه اي عمليه) (هو فين التامين الصحي ده)حالة رقم 6،13(هما عوزين يخذونا لحم ويرمونا عضم)،(محدث حاسس بينا).وتتفق النتيجة مع دراسة السالم 1996. أن هناك ارتباط بين الصحة البدنية من حيث أثرها على الفرد وأدائه ومعنوياته،وأمنه الوظيفي.

ومن العرض السابق نخلص إلى وجود علاقة طردية بين عوامل تحقيق الأمن الوظيفي ودواعية وأبعاد تنمية الموارد البشرية .

ونخلص من تحليل تقارير دراسة الحالة،إلى مظاهر فقدان الأمن الوظيفي داخل

المؤسسات الصناعية :-

أ- التهميش والاقصاء : نوع من التحجيم الغاية منه؛ تغييب دور الشخصية الناضجة، والعاقلة . أما الاقصاء فينصرف الى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق إنجازات مميزة للمنظمة وبالتالي الحد من التنمية الفكرية والأدائية للقوى العاملة.

ب- فقدان روح الالتزام، بسبب ضعف الولاء وغياب الإخلاص ومحدودية ربط نتائج الأداء بالحوافز والمكافآت مما يؤثر على مستوى الأداء داخل المنظمة.

ج- فقدان الثقة بغياب العدل فى تقييم الأداء وذلك بسبب : البناء الوظيفي الخاطئ مما يؤكد التحيز بسبب غياب المعلومات أو سيادة روح التملق والتزلف والمحسوبية .

ويكون ذلك من خلال المؤشرات الآتية :-

أ- عدم اكتراث المسؤولين بانجازات وابداعات العاملين .مما يؤدي إلى عدم شعور العامل بالانتماء إلى مؤسسته، وعدم اهتمامه بما يجري فيها حتى ولو تراجع إنتاجها أو تدنى مستوى أدائها قياساً بمؤسسات مماثلة.

ب- التقليل من أهمية العمل المنجز، واستسهال عملية انجازه، وكأنه عمل عادي غير متميز مما يؤدي إلى تراجع أداء الكوادر ذات الكفاءة ، لعدم تقدير الإدارة العليا للكفاءات والإنجازات. وتبدأ هذه الكوادر رحلة البحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى يمكن أن تقدرها، وتتوفر فيها بيئة عمل أفضل يمكن أن تشجع أكثر على العطاء والإبداع والتميز .

ج- التقليل من قيمة المقترحات المقدمة من قبل العاملين، او تجاهلهم ونسبها الى المشرفين أو المديرين

مما يجعل العامل يبحث عن مصالحة الشخصية ولو كانت على حساب مؤسسته .

د- عدم منح المكافآت والترقيات لمستحقيها وانصرافها إلى من لا يستحقها، أو إلى الأقل استحقاقاً مما يؤدي إلى علاقات عمل ليست جيدة، ويسود جو من الإنطواء وعدم التعاون بين العاملين .

هـ- الخلل في النظام الإداري، وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة، وانعدام المعايير العامة أو الخلل في تطبيقاتها.مما يؤدي إلى احتفاظ العامل بمعارفه وخبراته لنفسه (ولا ينقلها لغيره) لأنها مصدر قوته في المؤسسة التي يعمل بها .

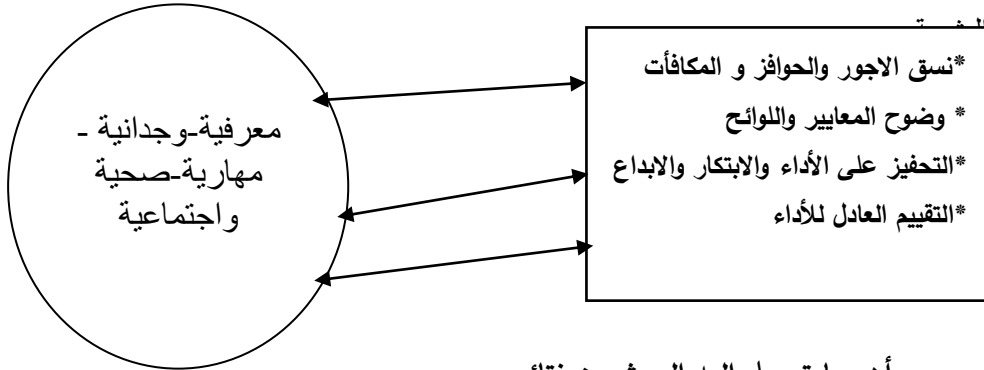
وأخيراً ووفقاً للنظرة التقليدية ينشأ الأمن الوظيفي عادة من شروط عقد العمل، واتفاقية المفاوضة الجماعية Collective bargaining agreement، أو تشريعات العمل labor legislation، التي تمنع الفصل التعسفي، وتسريح العمال. كما يتأثر الأمن الوظيفي بالأوضاع الاقتصادية العامة.

ولكن وفقاً للمتغيرات العالمية المعاصرة، وتحديات التنافسية الصناعية، يرتبط الأمن الوظيفي بالجودة في الأداء والتحسين والتطوير المستمر، وإملاك المعرفة، والرغبة في التطوير والإبداع ومن هنا تصبح متطلبات الأمن الوظيفي هي أبعاد تنمية الموارد البشرية فهما وجهان لعملة واحدة.

ومما سبق يمكن صياغة النموذج الإفتراضي للبحث على النحو التالي :-

أبعاد تنمية الموارد

دواعي الأمن الوظيفي



أهم ما توصل إليه البحث من نتائج

1- تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الكمية كالسن، و مدة الخدمة. والكيفية كالمؤهل والنوع واشباع الحاجة للأمن الوظيفي. توجد علاقة دالة إحصائياً بين تحقيق الأمن الوظيفي ومتغير النوع والمؤهل ومدة الخدمة عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة 0.432 وهي أكبر من قيمة " ر" الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة دالة إحصائياً. لصالح الاكثر تعليماً 74%، الأناث 56%، زيادة مدة الخدمة 51%، الأكبر سناً 36%. وكشفت دراسة الحالة عن وجود فروق بين الاناث والذكور في الاستجابات المرتبطة بالامن الوظيفي لصالح الاناث، ونجد أنه كلما تقدم الموظف في العمر زاد

الامن الوظيفي وذلك يتفق مع ماتوصلت إليه دراسة لى وويلبر Lee&Wilbur حيث قام بدراسة على عينة قوامها (1707) موظفاً حكومياً فى الولايات المتحدة الامريكية بهدف معرفة العلاقة بين العمر والامن الوظيفي واطهرت هذه الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين العمر والامن الوظيفي. وهناك اختلافات عند متغير المؤهلات العلمية لصالح ذوى المؤهلات الدنيا حيث لم يمثل لديهم فقدان دواعى الامن الوظيفي مشكلة على العكس من ذوى المؤهلات العليا. كما أكدت حالات الدراسة أنهم يحتاجون الى تدريب جيد لتحسين ادائهم فى العمل فى المستقبل وذلك وفقاً لوجهه نظرهم ويستخلص من النتائج أيضاً مؤشرات تشير إلى ان هناك نسبة كبيرة من غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية ذكروا انهم لا يحتاجون إلى تدريب، وهذا يعنى انه كلما انخفض المستوى التعليمي للفرد قل وعيه بأهمية التعليم والتدريب ودورهم فى تحسين الاداء .

2- وجود فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بالعوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا²" المحسوبة (27.45) وهى أكبر من قيمة " كا²" الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً ولصالح الاجابات الأكثر تكراراً. والتي كانت لصالح متغير موضوعية الترقى فى العمل بنسبة 90%، فاعتماد فلسفة تقييم الاداء فى أغلب دول العالم علي الحافز مقابل العمل والإنتاج سواء بالنسبة للعاملين في الحكومة وقطاعها العام أو للعاملين في القطاع الخاص يجعل من الحوافز سواء كانت مادية او معنوية محركاً للعمل والإنتاج وزيادة الإنتاجية والابتكار. وتعتبر حوافز العاملين في القطاع الحكومي والعام أعلي من نظيرتها في القطاع الخاص في الكثير من البلدان، فدولة مثل اليابان تمنح العاملين بالحكومة مميزات مالية أفضل من القطاع الخاص. وأكدت حالات الدراسة علي تأثير الفساد في منح حوافز الإجابة و الترقيات؛ بحيث تذهب إلي أهل الثقة والحظوة بدلا من العاملين المجتهدين؛ فإن ذلك يثبط الهمم و يوجد مناخاً غير موات للإجابة وزيادة الإنتاج ، ويؤدي إلي تراجع المؤسسة عموماً. بسبب سوء العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين قائلين (هى بلادنا كدة)، (اللى بيشتغل زى اللى ما بيشتغلش) ، (أهم حاجه عندنا التملق ومنافقة

الرؤساء)، (المحسوبة هي اللي ماشية) وهذا ما كدته دراسة الشهري 2004 على مفتشى الجمارك بالرياض بان عدم ارتباط الحوافز و الترقية بالكفاءة والانتقان يؤدي إلى تقليل الأمن الوظيفي ويؤثر سلباً على الاداء .ودراسة صالح بن ناصر الرعدان 2009 وجود آثار سلبية تترتب على تقييم الأداء الوظيفي الغير موضوعي مما ينعكس على عدم موضوعية ترشيد قرارات الترقيات الوظيفية وبالتالي الأمن الوظيفي . وأكد أحد العمال أن (الاعتبارات الشخصية هي التي تحكم الترقى والمكافآت مما يكون له تأثير سلبى على كفاءة الأداء داخل المصنع)فقد أكدت حالات الدراسة ان الترقية لا ترتبط بالكفاءة والانتقان مما يعمل على فقدان الامن الوظيفي ، وأشارت حالات الدراسة أن هذه التمايزات توجد أحقادا اجتماعية وتبرر للموظفين والعمال الذين يحصلون علي حوافز منخفضة أن يقوموا بالتحايل في أعمالهم بحيث لا يعملون بجدية لتوفير جهودهم للعمل في وظائف إضافية لزيادة دخولهم.مما سيقلل من كفاءة الاداء داخل المصنع .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالعزيز بن محمد حيث توصل إلى أن من أهم العقبات أمام تحقيق تنمية الموارد البشرية عدم وجود خطة عادلة واضحة لتحديد فرص الترقى داخل المسارات الوظيفية. ويشير دياب (2009) إلى أن توفير الظروف الملائمة للنمو المهني للعاملين، وإعداد نظام متطور للأداء الجيد لجميع الفعاليات والاعتراف بأهمية الكفاية والكفاءة العلمية، وتقديم المكافآت للجهد المتميز والتسهيلات التقنية، والتقدير المعنوي والمكافآت المادية كلها عوامل مهنية وحوافز تدفع إلى الأمن الوظيفي .

3- كشف العلاقة بين عوامل تحقيق الأمن الوظيفي للعمال وأبعاد تنمية الموارد البشرية. : يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات عينة البحث فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية اجتماعياً عند مستوى 0.01 حيث بلغت قيمة " كا²" المحسوبة (13.56) وهي أكبر من قيمة " كا²" الجدولية وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً لصالح الاجابات الأكثر تكراراً و اتضح أن 83% من عينة البحث توافق على أهمية التأمين الاجتماعى و الصحى لتحقيق الأمن الوظيفى ، ضد المخاطر الاجتماعية والصحية من المرض ،و إصابات العمل ،و العجز ،و الشيخوخة ،والبطالة حيث يمثل العمل مصدر الدخل للقوى

العامة وبذلك يصبح ضمان الوظيفة واستقرارها عنصراً أساسياً من العناصر التي تحفز العاملين على بذل مزيد من الجهد. كما يعد الضمان واستقرار الوظيفي من العناصر الأساسية التي تؤدي إلى تحسين نوعية حياة العامل داخل وخارج مكان العمل وقد كشفت نتائج المسح الاجتماعي الذي قام به "باركر" عن أسباب الشعور بعدم ضمان واستقرار العمل يعد من العوامل المهمة التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل ولا شك أن اطمئنان العامل إلى استمراره في العمل يلعب دوراً أساسياً في تشكيل حالته المعنوية بإزالة أسباب القلق والتوتر والخوف من البطالة . فالعمل ضمان لتحقيق الحق في الحياة وضمان حد أدنى من الدخل لأشباع وتحقيق الأمن المعيشي. وتبين من تحليل دليل المقابلة فقدان العمال والموظفين بمستويات متفاوتة لأشباع الحاجة للاستقرار الوظيفي وقد اختلفت الاستجابات ما بين عدم وجود حماية قانونية يتم الاستناد عليها لحمايتهم من الطرد التعسفي أو النقل التعسفي أو توقيع الجزاءات بالخصم .قائلين.(في القطاع الخاص يمشى عامل يجي بدله عشرة) (محدث لاقى شغل) (الإدارة عارفه ان اللي هيمشى يجي غيره كثير) ،(الموظف بيوقع استمارة سته حتى لا يكون له الحق في التظلم اذا استغنت الشركة عنه)وهكذا .

وعند الإشارة إلى المدخل الياباني في تنمية الموارد البشرية نجد أن من أهم محدداته هو نظام " وظيفة العمر " لمعظم الموظفين والعمال في الشركات الكبيرة وبالتحديد فرض " عدم الخروج " كان له النتائج المهمة التي أثرت على ممارسات الشركات وبالتالي ساعدت على الابتكار والنجاح في تحقيق تنمية الموارد البشرية ،وقد اتضح من استجابات حالات الدراسة ضالة الفرص التعليمية والتدريبية التي يتيحها المصنع للعمال .حيث أشارت حالات الدراسة إلى قلة الدورات التدريبية قائلين (نحن لا نستفيد من تلك الدورات) (اللى بيحضر زى اللى مبيحضرش) (الإدارة مش مهتمه بالكلام ده) (ده تضيع وقت) مما يؤكد قلة الاهتمام بالبرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستويات أداء العاملين .

التوصيات

- 1- إنشاء مجلس الأمان الوظيفي على غرار مجلس TRR السويدي وهو منظمة تعمل على إعادة توزيع المسرحين عن العمل إلى وظائف أخرى ،وتشرف عليه شركات كبرى ضمن سوق العمل .
- 2- مشاركة العمال في معرفة ما يدور بالمصنع وفي مراقبة أدائه الإنتاجي والمالي يُكون لديهم قيمة تحمل المسؤولية تجاه مصنعهم مما يسهم في تدعيم الأمن الوظيفي .
- 3- ضرورة التشبيك بين مستويات التنمية البشرية المعرفية، والوجدانية، والمهارية، والصحية من خلال دورات تدريبية لإعطاء العمال الثقة في أنفسهم ،وفى إدارة المصنع لتحقيق الأمن الوظيفي .
- 4- تشديد الرقابة على القطاع الخاص فيما يتعلق بمدى تقيدهم باللوائح والأنظمة التي نصت عليها الوزارة لحماية حقوق العامل الوظيفية. وهذا من منطلق مسئوليتها الاجتماعية. ويتكون هذا العقد الاجتماعي من نظام التأمينات الاجتماعية وصندوق الحقوق التقاعدية. من خلال تفعيل القانون رقم 12 لسنة 2003م (قانون العمل الموحد).
- 5- ضرورة وجود معايير معلنة تكون واضحة ،وموضوعية و شفافة ؛لتقييم أداء العمال تحكم منح الحوافز ،والمكافآت والترقيات .
- 6- منح إدارة تنمية الموارد البشرية السلطات، والصلاحيات لتحقيق أهدافها في تنمية العمال (معرفياً- وجدانياً- مهاريًا- اجتماعياً).

قائمة المراجع والمصادر

- 1- أسامة محمد عبد المنعم ،تقييم الأداء-مدخل لرفع كفاءة وفعالية المشروعات،المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ،العدد الرابع ، كلية التجارة ،جامعة عين شمس ،مصر ،2000
- 2- اعتماد علام ، العمال ، والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة، 2004.

- 3- آمال بن سالم ،تحليل دور المستقبل الوظيفى فى تخفيض معد البطالة ،الملتقى الدولى استراتيجىة الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة المسيلة ،الجزائر ، الجزائر ، 2012.
- 4- البنك الدولى، تحديات التنمية ، تقرير عن التنمية فى العالم 1991تقرير التنمية البشرية ، وتقرير معهد التخطيط القومى، القاهرة ، 1994
- 5- حاجى حسن ،ممارسات إدارة الموارد البشرية ،وأثرها فى تحقيق التميز المؤسسى ،دراسة تطبيقية فى شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية ،رسالة ماجستير ،جامعة الشرق الاوسط ،عمان -الاردن ، 0102.
- 6- حلمى الالفى ،دور إدارة الموارد البشرية فى تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للمنظمة ، بحث منشور ضمن أعمال المؤتمر الدولى التكامل المعرفى لمقاربات تسيير الموارد البشرية فى ظل التكنولوجيات الحديثة ،جامعة باتنة ،الجزائر ،2015،ص33
- 7- خالد عبد الرحيم الهيتي،إدارة الموارد البشرية،دار وائل للنشر والتوزيع ، الاردن، 2005
- 8-خالد مسعود العتيبي ، تخطيط الموارد البشرية و علاقته بالأمن الوظيفى للرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،2010.
- 9- زرارة صالحى راشد ،المخاطر المضمونة فى قانون التأمينات الاجتماعية ،رسالة دكتوراة منشورة ،جامعة منتورى ،الجزائر ،2007.
- 10- طارق فرج عركوك، الأمن الوظيفى وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمى التعليم العام ،رسالة ماجستير ،غير منشورة ،جامعة أم القرى ، السعودية ،2006
- 11- طلعت إبراهيم لطفى ، النظريات المعاصرة فى علم الاجتماع ، دار غريب ، القاهرة ،
- 12- عاطف عبدالله ، التنمية البشرية المستدامة فى ظل العولمة ، التحدى العربى ، سلسله دراسات التنمية البشرية ، 2000.
- 13- عايدة سيد خطاب ، الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية فى ظل إعادة الهيكلىة والاندماج ومشاركة المخاطر ، ط3، القاهرة ، مكتبة الاكاديمية، عين شمس ، الاهرام، دار الفكر العربى ، 2003

- 14- عبد السلام مسعود هندر "أثر استراتيجية تمكين العاملين في تنمية رأس المال الفكري "دراسة ميدانية على شركة الالكترونيات العامة ،مجلة العلوم الانسانية ،جامعة سبها ، المجلد الحادى عشر ،العدد الاول،2012.
- 15- عبد العزيز صالح بن حبتور ، الادارة الاستراتيجية ، كلية العلوم، الإدارة ، عدن ، 2004
- 16 - عبد المالك مجادية ،واقع قيم العمل في المؤسسة الانتاجية ،الولاء التنظيمى نموذجاً،مجلة دراسات،الجزائر،المجلد 7،العدد الأول،2018
- 17- عربى بن داود ،فعالية الاتصال التنظيمى فى المؤسسة العمومية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمركب الرافعات ،رسالة ماجستير ،جامعة منتورى ،قسنطينة ،2008
- 18- علا دراب نصر ،استراتيجيات مواجهه مشكلات العمل وعلاقتها بالصلاية النفسية والأمن الوظيفى ، رسالة ماجستير ،جامعة دمشق ،دمشق ،2012
- 19- على السلمى ، إدارة الموارد البشرية ، (منظور إستراتيجى) ، دار غريب ، 2008
- 20- فدوى محمدم محمد ،درجة تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكرى وعلاقتها بدرجة توافر الأمن الوظيفى فى الجامعات الأردنية الخاصة فى العاصمة عمان ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الشرق الأوسط ،عمان،الاردن ،2017
- 21- كامل على متولى ، تنمية الموارد البشرية ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، 2011
- 22- محمد زرقون ،دور المورد البشرى فى تفعيل إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ،دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنانبيب ALFApIPE،مجلة دراسات واباحات،جامعة الجلف الجزائر،2018
- 23- مصطفى خلف عبد الجواد، قراءات معاصرة فى نظرية علم الاجتماع ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الاداب ، جامعة القاهرة ،2002.
- 24- مصطفى محمود أبو بكر،الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية،الدار الجامعية،الإسكندرية ،2006.
- 25- نادية سماش ، دراسة ممارسة السلطة داخل المؤسسة الصناعية واثرها فى تصرفات العمال ، مجلة العلوم الاسلامية والحضارة ، العدد الخامس ، مارس 2017.

- 26- نضال سمير إبراهيم ، الأمن الوظيفى وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء للعاملين فى مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية ،رسالة ماجستير،جامعة النجاح الوطنية ، نابلس 2003.
- Beck, Ulrich, Risk Society, Towards A Ne Modernity, . London. Sage, 1992 .27-
- 28- Clayton, B., Fisher, T. and Hughes, E, Sustaining the skill base of technical and further education institute: TAFE Man – agers.2005.
- 29- Gvishiani, D, Organization and management: A sociological Analysis of Western theory, Moscow progress publishers.1972.
- 30- Jones, Campbell & Munroe, Rolland, contemporary organization theory, Australia: Black well publishing Ltd.2005
- 31- Kamoche, K. and Mueller, F. Human resource man –management and the appropriation–Learning perspective. Human relation, 1998.
- 32- Legge, K.Human resource management: rhetoric’s and realities, Macmillan. London, 1995.
- 33- UNDP, Human development in the Arab World the culture and societal dimension “Human Development studies No2, 1995.
- 34- Akhter, syed;Daniel,R.Z.DING,and gloriaL .GE ,strategic HER Practices and there impact on company performance in chinese enterprises ,human resource management,spring2008,vol.47,no1,pp15–32
- 35 -Edwards, w., Deming, Quality, productivity and Competitiveposition, Cambridge: Massachusetts institute of technology, center for advanced Engineering study, 1982
- 36- Elin Grondahl ,Impact of organizational culture on quality management , master of science thesis, Department of Technology

Management and Economics Division of Quality Sciences CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY Gothenburg, Sweden, 2011

37- Katou, A.A. & P. S. Budhwar), Causal relationship between HRM
policies and organizational performance: Evidence from the Greek
manufacturing sector. European Management Journal, 2010, 28, 25-39.

38-Limchong Yah, et al., policy option for the Singapore, New York,
M.C.Grew Hill Co. vol. 2002

39-Michael E. Porter, "The competitive Advantage of open Nations, the
free press a division of Macmillan publishing co, N.Y. 1999.

40-R. Schuler, S. Jackson and Y. Lou Managing Human resource
Issues in Cross-Border Alliances (Rutledge: London) 2004.

41- Sousa Alfonso, Job Stability and Job Security: a Comparative
Perspective on Switzerland's Experience in the 1990s, European journal
of industrial relation, Volume: 10 issue: 1, page(s): 31-49, Issue
published: March, 2004