

مختصون: ضعف المرتبات وغياب التشريعات من أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي

موظفون في قفص الإحباط



وزارة الخدمة المدنية: نسعى لاجتاد التشريعات والقواعد المنظمة للعمل الإداري

دراسة علمية توصي بإعادة النظر في نظام المرتبات واتباع المعايير العلمية لمنح الحوافز والمكافآت

إلا أنه لا زال هناك قصور في هذه المنظومة كونها أحياناً تصدر على عجل وتستفيد منها فئة معينة وليست قواعد عامة مجردة ومبنية على تشخيص ودراسة متعمقة للحالة اليمنية.

معالجة

ويقول الدكتور عبدالرزاق الأشول وزير التربية والتعليم في تصريح له "الثورة" نقدر جميع الحقوق المطلبية والمطالب وعملاً جاهدين لمعالجتها من خلال الجلوس مع النقابات والجهات المعنية وصولاً إلى استقرار المعلم والعملية التعليمية.

توصيات

ويوصي الباحث جميل بضرورة إعادة النظر في نظام المرتبات والحوافز بما يتواءم مع الأوضاع الاقتصادية السائدة في البلاد، وبما يكفل لكل فرد الوفاء باحتياجاته الأساسية، لما لذلك من أثر مباشر في الارتقاء بمستوى الأداء، والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة، واستقطاب الكفاءات، وتفعيل المعايير العلمية عند منح الحوافز والمكافآت للموظفين، والاعتماد على نظام الجدارة والاستحقاق في التعامل مع كافة العاملين عند منح استحقاقات الترقية، وإعادة النظر في نظام التدريب والتأهيل بما يتواءم مع التطورات المستمرة في العمل وإتاحة الفرص بشكل متساو لجميع العاملين والقيام بإجراء التوصيف الوظيفي لجميع الوظائف، وتفعيل الأسس والمعايير المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية عند إجراءات التعيين وفقاً لمجالات التخصص وتوصيف الوظائف، وتحسين ظروف العمل المادية، وتطوير العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين عن طريق إقامة دورات تدريبية تهتم بتنمية المهارات القيادية والعلاقات الإنسانية وخلق بيئة عمل تقوم على أساس الاحترام والتقدير المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين، وإعادة النظر في عدد ساعات العمل.

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 = F$ بين درجة الرضا الوظيفي لأفراد العينة تعزى لتغير النوع "ذكور، إناث" على مجالات: طبيعة العمل وظروفه المادية والراتب وملحقاته، وفرص النمو والترقية، وساعات العمل والمجال الكلي لصالح الإناث، حيث كان متوسط الرضا لدى الإناث عن هذه المجالات أعلى من متوسط الرضا لدى الذكور على نفس المجالات.

وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين متغير المستوى الوظيفي لدى أفراد العينة وبين درجة الرضا عن مجالات: الراتب وملحقاته، وفرص النمو والترقية، وساعات العمل، وأنظمة العمل وإجراءاته والمجال الكلي للرضا الوظيفي. وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي لدى أفراد العينة وبين درجة الرضا عن مجالات: الراتب وملحقاته، وفرص النمو والترقية، وساعات العمل، وأنظمة العمل وإجراءاته والمجال الكلي للرضا الوظيفي.

وحدت دراسة أمريكية من أن المدراء المعيّنين عن موظفيهم وهمومهم يزيدون من احتمال أصابتهم بالأزمات القلبية أو السكتات الدماغية.

حوافز

وتمنى عبدالله اسماعيل مدير عام الموارد البشرية بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني من الجهات المعنية إعادة النظر في الحوافز المخصصة للموظفين من أجل استقرارهم وظيفياً.

قصور

ويؤكد سعد حزام مدير عام تكنولوجيا المعلومات بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات على أن الوزارة تسعى إلى إيجاد القواعد المنظمة للعمل الإداري وصولاً إلى الاستقرار الوظيفي من خلال إعداد منظومة تشريعات سواء أكانت قوانين أو لوائح أو قرارات أو تعاميم أو تعليمات

الرضا الوظيفي لدى العاملين في دواوين الوزارات اليمنية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لديهم من خلال الإجابة على أسئلة: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في دواوين الوزارات عن مجالات الرضا المتمثلة بطبيعة العمل وظروفه المادية، والراتب وملحقاته، وفرص النمو والترقية، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع رؤساء العمل، وساعات العمل، وأنظمة العمل وإجراءاته؟ وهل هناك فروق دالة إحصائية بين درجة الرضا لدى العاملين في دواوين الوزارات عن مجالات الرضا الوظيفي تعزى لتغير جهة العمل؟ وهل هناك فروق دالة إحصائية بين درجة الرضا لدى العاملين في دواوين الوزارات عن مجالات الرضا الوظيفي تعزى لتغير النوع؟ وهل هناك علاقة دالة إحصائية بين درجة الرضا عن مجالات الرضا الوظيفي لدى العاملين في دواوين الوزارات وبين المتغيرات: المستوى الوظيفي، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة؟

نتائج

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: كان مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة متوسطاً عن المجال الكلي للرضا الوظيفي بينما تفاوتت مستويات الرضا لدى أفراد العينة عن مجالات الرضا المختلفة فقد كان الرضا عالياً نسبياً عن مجالات العلاقة مع رؤساء العمل، ومتوسطاً عن مجالات: طبيعة العمل وظروفه المادية، وفرص النمو والترقية، والعلاقة مع رؤساء العمل، وساعات العمل، وأنظمة العمل وإجراءاته، بينما كان مستوى الرضا منخفضاً على مجال الراتب وملحقاته.

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 = F$ بين درجة الرضا الوظيفي لأفراد العينة تعزى لتغير جهة العمل "وزارات خدمية، وزارات إيرادية" على مجال الراتب وملحقاته لصالح العاملين في الوزارات الإيرادية وعلى مجال العلاقة مع رؤساء العمل لصالح العاملين في الوزارات الخدمية.

وأشار عبده مقبل موظف بنك الاسكان والتسليف إلى أن عدم استقرار الموظف يجعله يأتي إلى عمله بنفسية سيئة مما يؤثر على أدائه في عمله.

ورغم صدور قرار تثبيت حسام السبدي المتعاقد بالكهريا، ومباشرة العمل منذ أكثر من شهرين إلا أنه تم تجميد قراره دون وجه حق.

راتب زهيد

ويؤكد المهندس محمد طائف مدير الوحدة التنفيذية لمشروع حجة بهيئة كهريا، الريف أن مرتبه لا يدره أكثر من يوم واحد ويذهب في قضاء الدين وإيجار البيت وسداد فاتورة الماء والكهرباء.

ويشير طائف عن أسفه للواقع المرير الذي وصل إليه حال الموظف اليمني فراتبه لم يعد يكفي خاصة صاحب الأسرة الكبيرة. ونوهت نتائج دراسة الإنفاق الاستهلاكي عند اليمنيين التي أجراها مركز اليمن للدراسات والإعلام إلى أن ١٤، ٨٥٪ من موظفي القطاع الحكومي لا تغطي إيراداتهم الشهرية نفقاتهم مقابل ٥، ٧٨٪ من موظفي القطاع الخاص لا تغطي إيراداتهم الشهرية نفقاتهم.

أسباب

ويعتقد محمد الحبيشي مدير الحسابات بمركز الدراسات والبحوث اليمني أن أسباب عدم الاستقرار الوظيفي ترجع إلى غياب اللوائح والقوانين التي تحفظ حقوق الموظفين وعدم الاهتمام بالوظيفة.

ويضيف سعد حزام مدير عام تكنولوجيا المعلومات بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات أسباباً لعدم الاستقرار الوظيفي تتمثل بضعف المرتبات والتفاوت بين مرتبات وحدات الخدمة العامة فيما بينها ومع القطاع الخاص وعدم وجود نظام عادل مبني على معايير الكفاءة والمهارة والمؤهل العلمي وغياب نظام المسار الوظيفي في معظم وحدات الخدمة العامة وعدم ترسيخ قيم العمل والنظر إلى الوظيفة كفيد واتجاه القوى الاجتماعية والقبلية والحزبية والمذهبية إلى إضعاف العمل الإداري والاستبداد الإداري وغياب القدوة الحسنة للقيادات العليا وغياب مبدأ المساءلة، وموقع اليمن الجغرافي القريب من بحيرات النفط يجعل المقارنة بينه وبين دول الجوار في مستوى الدخل تنعكس سلباً على الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي

وهدف دراسة الاستاذ عبد الملك طه عبدالله جميل قسم العلوم السياسية في جامعة صنعاء التي نشرت في الموقع الإلكتروني للمركز الوطني للمعلومات إلى معرفة مستوى

... خيمت أجواء الإحباط الوظيفي

بظلالها على شريحة كبيرة من المجتمع وجعلتها أسيرة راتب زهيد ووعود لا

تستند على أرضية تشريعية صلبة لا

تلبث أن تصطدم ببروتين لا يقبل

الاستقرار في العمل ويرفض التكيف مع

دراسات الرضا الوظيفي الكفيلة بإخراج

الموظفين من دائرة البطالة المتعنة.

منذ عدة سنوات والحديث يجري في

اليمن عن الإصلاح الإداري وبرغم ضي

السنوات وتكرر دعوات الإصلاح الإداري

إلا أنها لم تتمخض بحسب ما قاله

مختصون عن صيغة ثابتة للإصلاح

الإداري ومنها مسألة الرضا الوظيفي

وأثره على الإنجاز باستثناء الوعود

الرائضة والتي علق عليها نجيب مسعد

المختص بسكرتارية وزارة الشباب

والرياضة بقوله: "نسمع جعجعة ولا نرى

طحيناً"، منوهاً بأن الوعود الرائضة

الخاصة بتوفير أدنى احتياجات

الاستقرار الوظيفي كانت سمة السنوات

الماضية وتؤكد انتصار ربحان المختصة

بشؤون الموظفين في اللجنة العليا

للانتخابات على عدم حصولها على وعد

لاستقرارها وظيفياً خلال السنوات

الماضية.

تحقيق / مفيد درهم