

قياس فاعلية أداء الموارد البشرية في القطاع الأمني في ظل نظم  
الإدارة البيئية الحالية

رسالة مقدمة من الطالب

وليد محمد عصام الدين السيد

ليسانس حقوق وعلوم شرطية - كلية الشرطة - ١٩٩٤

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير  
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية  
معهد الدراسات والبحوث البيئية  
جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة  
قياس فاعلية أداء الموارد البشرية في القطاع الأمني في ظل نظم  
الإدارة البيئية الحالية

رسالة مقدمة من الطالب  
وليد محمد عصام الدين السيد  
ليسانس حقوق وعلوم شرعية - كلية الشرطة - ١٩٩٤

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير  
في العلوم البيئية  
قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:  
اللجنة:

التوقيع  


١- د. جمال سعد خطاب  
أستاذ المحاسبة والمراجعة - كلية التجارة  
جامعة عين شمس  
وعميد المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية



٢- د. محمد عبد العزيز خليفة  
أستاذ المحاسبة والمراجعة - كلية التجارة  
جامعة عين شمس



٣- د. عاطف عبد الحميد حسن  
أستاذ القانون المدني - كلية الحقوق  
جامعة عين شمس

# قياس فاعلية أداء الموارد البشرية في القطاع الأمني في ظل نظم الإدارة البيئية الحالية

رسالة مقدمة من الطالب

وليد محمد عصام الدين السيد

ليسانس حقوق وعلوم شرعية - كلية الشرطة - ١٩٩٤

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف :-

١ - د. جمال سعد خطاب

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد . كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - مقدم د. / أشرف أبو المجد

عضو هيئة تدريس - أكاديمية الشرطة

ختم الإجازة :

أجيزت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٧/

موافقة مجلس المعهد / ٢٠١٧/ موافقة مجلس الجامعة / ٢٠١٧/

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

( يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ  
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ  
خَبِيرٌ )

صدق الله العظيم  
[المجادلة: ١١]

## المستخلص

يتناول هذا البحث إجراء دراسة تهدف إلى إثبات وجود علاقة ارتباط من عدمها بين تطبيق نظم الإدارة البيئية وبين كل من التطوير التنظيمي وجودة الخدمات في المنظمات الحكومية التي تطبق نظم الإدارة البيئية سلباً أو إيجاباً.

تعتمد الدراسة على كل من المنهج الإستقرائي والمنهج الإستنباطي أو الإستدلالي ، حيث تتناول الدراسة جانب نظري يهدف إلى بناء إطار فكري للتعرف على المشكلة البحثية ، وإلى جانب الإطار النظري تتضمن الدراسة الجانب العملي والذي يتجه إلى جمع الدليل الذي قد يؤيد أو يعارض وجهة النظر التي تم تكوينها ويعتمد الجانب العملي على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال إعداد استمارة استقصاء مكونة من مجموعة أسئلة توجه إلى عينة من مجتمع البحث والتي تتكون من ٧٧ استمارة . وتم استخدام مقياس كرونباخ الفا Cronbatch alpha واختبار تحليل التباين مؤشر Z وإستخدام تحليل Mann Whiteny .

وتوصل هذا البحث إلى نتائج أهمها أن التطبيق السليم لنظم الإدارة البيئية يؤدي إلى فعالية التطوير التنظيمي، كما تعتبر أهم المعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام الإدارة البيئية في القطاع الأمني تحديد وتقييم المخاطر البيئية التي يتعرض لها القطاع الأمني نتيجة مزاولته لأنشطته، بالإضافة إلى ضرورة إيجاد نظام لقياس ومراقبة الآثار البيئية بالإضافة إلى إعداد دراسات شاملة للمشاكل البيئية التي تواجه القطاع الأمني من أهم الإجراءات التي تساعد في تحقيق تكامل الوظيفة البيئية في القطاع الأمني.

وقد أوصى الباحثون بضرورة تحديد وتقييم المخاطر البيئية التي تتعرض لها المنظمة نتيجة مزاولتها لأنشطتها، بالإضافة إلى توزيع الموارد المالية على الأنشطة البيئية المختلفة داخل القطاع الأمني.

# ملخص الدراسة

## أولاً: مقدمة البحث

تمثل المواصفات العالمية لنظم الإدارة البيئية خطوة هامة في تحسين وتصميم نظم الإدارة البيئية بالمؤسسات والمنظمات والشركات التي تحصل على شهادة تطبيق نظم الإدارة البيئية (EMS) طبقاً لإحدى هذه المواصفات، وذلك يكون دليلاً على الجهد الذي بذلته هذه المنظمة لمنع التلوث باستخدام التكنولوجيا المتاحة لديها، وكذلك تأثير وقدرة الإدارة الجيدة على التحسين البيئي المستمر.

ولقد أدت الانطلاقة الصناعية التكنولوجية في منتصف القرن الماضي إلى تدهور البيئة بمكوناتها المختلفة بفعل القوي المشتركة للتكنولوجيا والاقتصاد وعدم مراعاة الأبعاد البيئية للتنمية والاستغلال الجائر للموارد الطبيعية.

ولذا فقد أدرك معظم الباحثين في مجال الإدارة أهمية تطوير وتحديث الأساليب الإدارية والتنظيمية في المؤسسات والمنظمات لكي تواكب حركة التغيير والتطور الإداري وذلك من خلال خطوة هامة وهي تطبيق نظم الإدارة البيئية "EMS".

## ثانياً: مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث من مظاهر الواقع الحالي للمنظمات وبيئاتها المتغيرة التي تملي عليها اعتماد التطوير في مجالات شتى، من أجل رفع كفاءتها وفعاليتها، ولأنه يعتبر جزءاً لا يتجزأ من البيئة الكلية التي لحقها التطور المذهل.

ويمكن تحديد نطاق المشكلة البحثية في معرفة مدى تأثير نظم الإدارة البيئية على فعالية التطوير التنظيمي وجودة الخدمات، وبكلمات أخرى وعلى وجه التحديد يحاول البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

س١: ما هو الوضع الراهن للإدارة البيئية؟ وهل هناك حاجة حقيقية لتطبيق نظم الإدارة البيئية؟

س٢: ما أثر تطبيق نظم الإدارة البيئية على زيادة فعالية التطوير التنظيمي أي هل تطبيق النظم يؤدي إلى زيادة فعالية التطوير التنظيمي ومن ثم جودة الخدمات أم لا يوجد ارتباط بينها؟

س٣: في ظل ما يشهده عالمنا المعاصر والتقدم المذهل في استخدام التكنولوجيا الحديثة وظهور بعض المفاهيم الحديثة مثل العولمة، الخصخصة، اقتصاديات السوق، اتفاقية الجات، الاشتراطات البيئية، ..... إلخ، هل المنظمات بمصر بمستوي أدائها الراهن تستطيع أن تتواكب وتتلاءم مع تلك المتغيرات سواء المحلية أو الإقليمية أو الدولية؟

س٤: ما مدي الحاجة إلى دراسة الأساليب المستحدثة في الإدارة "الإدارة البيئية" ومحاول الاستفادة منها لمواجهة المؤسسات التي نجحت بالفعل في استخدامها والاستفادة منها خاصة مع تطبيق اتفاقية الجات؟

س٥: على الرغم من أن تطبيق نظم الإدارة البيئية ما زال اختياريًا وليس إلزاميًا إلا أنه أصبح هناك ضرورة لدى الكثير من المنظمات بتطبيقه- فهل تبدأ في تطبيق نظم الإدارة البيئية لديها على أساس المنافع التي من المحتمل أن تعود عليها من خلال تطبيقها هذا النظام خاصة إذا ثبت أن التطبيق يؤدي إلى زيادة فعالية التطوير التنظيمي لدي القطاع محل البحث والدراسة؟

**ثالثاً: أهداف البحث:-**

**يهدف هذا البحث إلى:**

- التعرف على واقع نظم الإدارة البيئية بالمنظمات الحكومية في مصر عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر القيادات الإدارية في تلك المنظمات.

- تحديد المعوقات من تطبيق EMS والحلول المقترحة.
  - اقتراح حلول لإمكانية تطبيق هذا النظام بكفاءة وفعالية وأثر ذلك على التطوير التنظيمي وجودة الخدمات.
  - استعراض الجهود والاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة البيئية والتطوير التنظيمي وجودة الخدمات ونتاج الفكر الإداري باعتبار الإدارة البيئية علمًا يقوم على أساس البحث والدراسة ويهدف إلى خلق تنظيم فعال قادر على تجديد نفسه ويقوم على المشاركة الفعالة.
  - التحقق علميًا من آراء ووجهات نظر القيادات حول مدي اهتمام المنظمات الحكومية بنظم الإدارة البيئية وأثر ذلك على التطوير التنظيمي وجودة الخدمات.
  - التعرف على السلوك الإداري للعاملين (الموارد البشرية) في القطاع الأمني من حيث التثبيت بالعلاقات الغير رسمية المبينة على الروح القبلية والعشائرية على حساب العلاقات الرسمية المبينة على القانون واللوائح والإجراءات.
  - وضع تصور لكيفية تطبيق النظريات الإدارية البيئية الحديثة بالقطاع الأمني بمصر دون أن يكون للبيئة المحلية أثر سلبي على نجاح تطبيقها وذلك بالعمل على إيجاد توافق بيئي ملائم لنجاح هذه النظريات.
- رابعاً:فروض البحث:-**

هذا البحث يحاول اختبار صحة أو عدم صحة مجموعة الفروض الآتية:

- الفرض الأول:** توجد علاقة طردية بين تطبيق نظم الإدارة البيئية وبين فعالية التطوير التنظيمي.
- الفرض الثاني:** توجد علاقة طردية بين تطبيق نظم الإدارة البيئية وبين جودة الخدمات.
- الفرض الثالث:** توجد علاقة طردية بين بيئة العمل الداخلية وبين التطوير التنظيمي.



الفرض الرابع: توجد علاقة طردية بين بيئة العمل الداخلية وبين جودة الخدمات.

#### خامساً: منهج البحث

يعتبر هذا البحث استنباطياً في طبيعته واستقرائياً في أسلوبه- وقد أخذ الباحث من كل منهج بقدر الحاجة إليه كالتالي:

##### أ- المنهج الاستقرائي:

وقد تم على أساسه استقراء أهم الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال الإدارة البيئية والتطوير التنظيمي، وكذا جودة الخدمات وقد تم الاعتماد على مصادر كثيرة منها الكتب والمراجعة العربية والأجنبية والدوريات والنشرات والمقالات والبحوث المنشورة، وذلك لوضع صياغة الخلفية النظرية لموضوع البحث بالإضافة إلى المساهمة في تحقيق أهداف البحث.

##### ب- المنهج الاستنباطي:

حيث قام الباحث بالعديد من المقابلات الشخصية مع المسؤولين بالمنظمات الحكومية، وللحصول على البيانات من العينة الممثلة لمجتمع البحث فقد تم بفضل الله إجراء مقابلات مع بعض شاغلي الوظائف على مستوى الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة الإشرافية والوظائف النمطية المختلفة.

ويعود سبب اختيار القيادات الإدارية لجمع البيانات إلى ما يمثله هؤلاء من أهمية بصفتهم صانعي القرارات والمسؤولين عن تخطيط مستقبل مؤسساتهم، وبالتالي فهم الأقرب إلى تحديد واقع التطوير في مؤسساتهم وذلك من أجل التعرف على وجهة نظرهم بشأن المشكلة محل البحث والدراسة.

#### سادساً: هيكل البحث

وينقسم الي

الإطار العام للبحث

حيث يضم مقدمة البحث، الدراسات السابقة، مشكلة البحث، أهداف البحث ، فروض البحث ، أهمية البحث ، حدود البحث ، خطة البحث

## الباب الأول: الإطار النظري للدراسة

وقد قسمه الباحث الي فصلين هما:

الفصل الأول: نظم الإدارة البيئية

الفصل الثاني: الموارد البشرية في القطاع الأمني

## الباب الثاني :الدراسة الميدانية

سابعاً: نتائج البحث

يمكن تلخيص اهم نتائج الدراسة فيما يلي :-

- ١- يؤدي التطبيق السليم لنظم الإدارة البيئية إلى فعالية التطوير التنظيمي.
- ٢- يعتبر التعريف بالسياسة البيئية ومراعاة التحسين المستمر من أهم عناصر نظم الإدارة البيئية.
- ٣- من أهم المعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام الإدارة البيئية في القطاع الأمني تحديد وتقييم المخاطر البيئية التي يتعرض لها القطاع الأمني نتيجة مزاولته لأنشطته.
- ٤- يعتبر توزيع الموارد المالية على الأنشطة البيئية المختلفة داخل القطاع الأمني بالإضافة إلى تحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بالحماية البيئية التي تقع على عاتق جميع العاملين من أهم أهم المتطلبات التي تساعد على تكامل الوظيفة البيئية.
- ٥- إيجاد نظام لقياس ومراقبة الآثار البيئية بالإضافة إلى إعداد دراسات شاملة للمشاكل البيئية التي تواجه القطاع الأمني من أهم الإجراءات التي تساعد في تحقيق تكامل الوظيفة البيئية في القطاع الأمني.
- ٦- يؤدي التطبيق السليم لنظم الإدارة البيئية إلى جودة الخدمات البيئية.

٧- يعتبر تحديد الأعمال والوظائف اللازمة للأداء والمهارات ومواصفات شاغليها من أهم مسئوليات تخطيط الموارد البشرية.

٨- دراسة مستوى الأداء الحالى ومستوى استغلال الموارد البشرية المتاحة من أهم الجوانب الأساسية لتخطيط الموارد البشرية على مستوى المنظمة لتحقيق جودة الخدمات الأمنية.

٩- وضع خطة للموارد البشرية للحصول على عمالة ماهرة فى الوقت المناسب وبالأجر المناسب من أهم العوامل التى توضح أهمية تخطيط الموارد البشرية على مستوى القطاع.

١٠- يعتبر رسم وتوجيه سياسات التعليم والتدريب ورسم سياسة الهجرة الداخلية ومعرفة المتاح من الموارد البشرية من أهم العوامل التى توضح أهمية تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومى.

١١-يتطلب تقييم الأداء البيئى فى القطاع الأمنى قياس ورقابة للتكاليف والإلتزامات البيئية داخل القطاع الأمنى وتقييم مدى إلتزام القطاع الأمنى بالقوانين والتشريعات البيئية.

١٢- إعادة توزيع الموارد البشرية على الوظائف وإحداث تغيير فى الهيكل التنظيمى من أهم العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية فى القطاع الأمنى.

١٣- يقع على عاتق الإدارات المختلفة داخل المنظمة تزويد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات الكافية عن حجم العمل وإمكانيات قوة العمل الحالية داخل القطاع الأمنى.

١٤- استغلال الموارد البشرية المتاحة داخل القطاع بالشكل الأمثل يحقق جودة الخدمات الأمنية.

١٥- التنبؤ بالإحتياجات من الموارد البشرية من خلال تحليل عبء العمل المطلوب إنجازه خلال الفترة المراد التخطيط خلالها يؤدي إلى جودة الخدمات الأمنية.

#### ثامناً: توصيات الدراسة

- ١- يقترح الباحث وضع نظام للإدارة البيئية فى القطاع الأمنى.
- ٢- يقترح الباحث لتطبيق نظم الإدارة البيئية فى القطاع الأمنى تحديد وتقييم المخاطر البيئية التى تتعرض لها المنظمة نتيجة مزاولتها لأنشطتها.
- ٣- يقترح الباحث توزيع الموارد المالية على الأنشطة البيئية المختلفة داخل القطاع الأمنى.
- ٤- يقترح الباحث إعداد دراسات شاملة للمشاكل البيئية التى تواجه القطاع الأمنى.
- ٥- يقترح الباحث تحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بالحماية البيئية التى تقع على عاتق جميع العاملين.
- ٦- يقترح الباحث تخطيط الموارد البشرية فى القطاع الأمنى من خلال رسم وتوجيه سياسات التعليم والتدريب ورسم سياسة الهجرة الداخلية ومعرفة المتاح من الموارد البشرية فى القطاع.
- ٧- يقترح الباحث إعادة توزيع الموارد البشرية على الوظائف وإحداث تغيير فى الهيكل التنظيمى داخل القطاع الأمنى.
- ٨- يقترح الباحث تحليل عبء العمل المطلوب إنجازه خلال الفترة المراد التخطيط خلالها من خلال التنبؤ بالإحتياجات من الموارد البشرية.

## الفهرس

الصفحة	المحتوي
١	<b>الباب الاول</b> <b>الإطار العام للدراسة</b>
٣	١/١- المقدمة
٣	٢/١- الدراسات السابقة
١١	٣/١- مشكلة البحث
١٣	٤/١- أهداف البحث
١٤	٥/١- أهمية البحث
١٦	٦/١- فروض البحث
١٧	٧/١- منهج البحث
١٨	٨/١- المجتمع والعينة
١٩	٩/١- حدود البحث
٢٠	١٠/١- مصطلحات البحث
٢٥	١١/١- خطة البحث

٣	<b>الباب الثاني</b> <b>الإطار النظري للدراسة</b>
٣	<b>الفصل الاول</b> <b>نظم الإدارة البيئية</b>
٢٧	المبحث الأول – الملامح العامة للإدارة البيئية
٣٤	المبحث الثاني – مفهوم الأداء البيئي
٤٥	المبحث الثالث – أساليب تقييم الأداء البيئي
٦٦	<b>الفصل الثاني</b> <b>الموارد البشرية في القطاع الأمني</b>
٦٧	المبحث الأول – الملامح العامة لأداء الموارد البشرية
٧٥	المبحث الثاني – مواصفات الموارد البشرية في القطاع الأمني
٨٢	المبحث الثالث – محددات الموارد البشرية في القطاع الأمني

٨٤	<b>الباب الثالث</b> <b>الدراسة الميدانية</b>
٨٥	<b>الفصل الاول : إطار الدراسة الميدانية</b>
٩٤	<b>الفصل الثاني : نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض</b>
١٣٥	<b>النتائج والتوصيات</b>
١٣٩	<b>استمارة الاستبيان</b>
١٥٣	<b>المراجع</b>