

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطلبة:
▪ رباحي آمنة
▪ خلوفي مروى

تحت عنوان:

واقع تبني المنظمة لمفهوم صيانة الموارد البشرية
- دراسة حالة مؤسسة كوك حضنة -

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بلواضح الجيلالي
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بركاتي حسين
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. مهني بوريش

السنة الجامعية : 2022/2021

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله عز وجل حمدا يليق بجلاله وإكرامه على توفيقه لنا على انجازنا هذا العمل المتواضع ونسأله أن يجعله عملا قيما, ونحمد الله الذي وفقنا في درب دراستنا وأنار لنا طريق العلم لله الحمد والشكر.

نتقدم بالشكر الخالص والتقدير والاحترام إلي الدكتور الفاضل بركاتي حسين على مجهداته ونصائحه وتوجيهاته القيمة التي أمدنا بها خلال انجاز هذه المذكرة.

كما نتوجه بالشكر إلي مؤسسة كوك الحضنة وجميع عمالها علي مد يد العون وقبولهم لانجاز الدراسة الميدانية.

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفي أما بعد :

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته نهدي ثمرة جهدنا إلى اعز ما يملك المرء إلى الكوكبين الذين أضاء دربنا إلى من كان سبب وجودنا وكرسا حياتهما لخدمتنا ونجاحنا. إلى الوالدين الكريمين أطال الله

عمرهما وأدامهما نورا لدربنا

إلى العائلة الكريمة التي ساندتنا ولا تزال من إخوة وأخوات

إلى صديقات المشوار الكل باسمه

كما لا يفوتنا أن نهديها إلى كل من شاركنا لحظة من لحظات حياتنا إلى كل من أحياهم قلبنا

ونساهم قلمنا

إلى كل هؤلاء شكرا جزيلا.

آمنة ومروى

فهرس المحتويات

مقدمة

إن الاهتمام بالموارد البشري وقيام بتحفيزه من أجل بذل أقصى مجهود لديه ويساهم بشكل ايجابي في تحسين أداء المؤسسة, ورغباتها من خلال صيانة المورد البشري لبذل أقصى مجهود لديه مما يساهم بشكل ايجابي في تحسين أداء المؤسسة.

ويعتبر المورد البشري الأصل الأكثر أهمية في المؤسسة وهو أصل شأنه شأن باقي الأصول حيث يحتاج إلى صيانة بما يكفل المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية لضمان فعالية المؤسسة بما يضمن توافر قوي العاملة لديها القدرة والرغبة في أداء الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

وفي الآونة الأخيرة تعمل الدراسات على محاولة فهم العلاقة بين صيانة الموارد البشرية التي تعتبر مصدر من مصادر المهمة في المؤسسة مما يجعلها مصدر لجذب الموظفين والاحتفاظ برأس المال الفكري وعمل على تجنب الأمراض المهنية وتصميم برامج متكاملة لتحقيق صحة والسلامة المهنية للمورد البشري وذلك من خلال الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة وغير المباشرة, وكذلك الخدمات المختلفة منها الصحية والتعليمية والاجتماعية وتركيز على رفع معنويات الأفراد ورضائهم الوظيفي وأداء العاملين بشكل عام.

-الإشكالية: من خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

ما مدى اهتمام مؤسسة كوك حضنة ببرامج صيانة الموارد البشرية؟

-الفرضيات: للإجابة على التساؤل الرئيسي تم طرح الفرضية الرئيسية التالية.

-الفرضية الرئيسية: هناك اهتمام عالي من طرف إدارة المؤسسة كوك حضنة بتحقيق برامج صيانة الموارد البشرية.

-التساؤلات الفرعية: من خلال ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

-ما مدى اهتمام مؤسسة كوك حضنة ببرنامج الأجور والتعويضات بالمؤسسة كأحد برامج صيانة الموارد البشرية ؟

-ما مدى اهتمام مؤسسة كوك حضنة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين بالمؤسسة كأحد برامج صيانة الموارد البشرية؟

-ما مدى اهتمام مؤسسة كوك حضنة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة كأحد برامج صيانة الموارد البشرية ؟

❖ **أهداف الدراسة:** يتطلع الباحث من خلال قيامه بهذه الدراسة للوصول إلى الأهداف التالية:

-إبراز أهمية صيانة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

-بيان أهمية صيانة الموارد البشرية في المؤسسة.

-الإلمام بأبعاد صيانة الموارد البشرية في المؤسسة.

❖ **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية هذا البحث فيما يلي :

-إبراز العلاقة بين صيانة الموارد البشرية وأثرها على تحسين أداء العاملين.

-يمكن أن تساهم صيانة الموارد البشرية في إثارة اهتمام الباحثين والدارسين لإجراء البحوث والدراسات التي تهدف إلى معالجة المشكلات التي يعاني منها المورد البشري داخل المؤسسة.

❖ **أسباب اختيار الموضوع :**

-لقد كانت لدينا دوافع عدة دفعت بنا لمعالجة هذا الموضوع منها :

-ارتباط الموضوع بالتخصص .

-رغبتي في البحث في مجال صيانة الموارد البشرية وكل ما يرتبط بها.

-قلة الدراسات والأبحاث في صيانة الموارد البشرية.

❖ **دراسات سابقة :**

- مذكرة ماجستير سنة 2012/1433 بجامعة الإسلامية – غزة للطالبة : سماح شعبان احمد عودة
حول"اثر صيانة الموارد البشرية علي أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية" وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدي اثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية

وركزت الدراسة على ثلاث مكونات رئيسية من برامج صيانة الموارد البشرية وهي برامج الرفاهية الاجتماعية، برامج السلامة المهنية، برامج الرعاية الصحية.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج بالاعتماد على طريقة الاستبانة لجمع المعلومات من العاملين في 3 من الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة والجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى وتكونت عينة الدراسة من موظفي الجامعات في الجامعات المذكورة وهي عينة عشوائية نسبتهـا 15% من الموظفين بالجامعة .

ولقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- تشير نتائج الدراسة إلى أن الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج صيانة الموارد البشرية لموظفيها بالشكل الذي يريده الموظف .
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن الجامعات الفلسطينية لا تقدم برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين بالشكل الذي يريده الموظف.
 - تشير نتائج الدراسة إلى عدم توفر برامج الرعاية الصحية للعاملين في الجامعات الفلسطينية بالشكل الذي يريده الموظف.
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن توفر برامج صيانة الموارد البشرية في الجامعات يسهم في زيادة أداء العاملين حيث انه يحسن اتجاه العاملين نحو المؤسسات التي يعملون فيها.
- مذكرة دكتوراه سنة 2020/2019 بجامعة مسيلة للطالب : زعيتـر فاتح" مساهمة دمج معايير البيئية بالمؤسسات الصحية في تحقيق السلامة المهنية لمقدمي الخدمة دراسة حالة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الصحية والخاصة في الجزائر" ويهدف هذا العمل إلى دراسة مساهمة دمج المعايير البيئية بالمؤسسات الصحية في تحقيق السلامة المهنية لمقدمي الخدمة وذلك من خلال المقارنة بين مجموعة من المؤسسات الصحية العامة والخاصة في الجزائر للوصول إلى هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع أسلوب المقارنة كما تم توظيف الاستبانة كأداة بحثية رئيسية، حيث وزعت على مجموعة من الأفراد مقدمي الخدمة الصحية (السلك الطبي، السلك شبه طبي، السلك الإداري والتقني) في ميدان الدراسة ، كما تم الاستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية في معالجة بيانات مفردات عينة البحث واختبار الفرضيات ولقد تم التوصل إلى أن هناك علاقة ارتباط موجب بين مستوي تبني المعايير البيئية ومستوي السلامة المهنية في ميدان الدراسة كما أن تبني هذه المعايير يؤثر على السلامة المهنية من خلال توفير متطلبات الأمن والسلامة لمقدمي الخدمة في ميدان الدراسة.

- مذكرة ماجستير سنة 2007/2008 بجامعة الشلف للطالبة : سراج وهيبة حول "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر" وتهدف هذه الدراسة تحديد المفاهيم المتعلقة بالأجور والربط بين الأسعار والأجور حيث حاولت الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يتم توزيع كتلة الأجور. حيث توصلت هذه الدراسة إلى انه لا يوجد عدالة في الأجور التي يتقاضاه العمال. حيث تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي للدراسة وذلك من اجل بناء نموذج قياسي يحدد مدى عدالة توزيع الاجور في الجزائر.

علاقة دراسة الحالية بدراسات السابقة :

من خلال عرضنا لدراسات السابقة والنتائج متوصل إليها نجد :

نلاحظ ان دراسة الحالية واقع مفهوم صيانة الموارد البشرية في المؤسسة تتفق مع الدراسات السابقة في عدة نقاط خاصة ما تعلق بالجانب المفاهيمي لصيانة الموارد البشرية الفارق الوحيد بين هذه الدراسة والدراسات السابقة يتمثل في :

ان الدراسات السابقة حاولت إيجاد علاقة بين متغيرين بينما دراستنا تبحث فقط عن واقع تبني المنظمة لمفهوم صيانة الموارد البشرية في المؤسسة واختلاف الثاني يتمثل في ميدان الدراسة.

❖ حدود الدراسة :

✓ الحدود الزمنية: تعتبر الدراسة أكاديمية تمت دراستنا للموضوع خلال السنة الجامعية

2022/2021

✓ الحدود المكانية: تتمثل في ميدان الدراسة مجسدا في مؤسسة كوك حضنة .

❖ صعوبات الدراسة :

لقد واجهتنا عدة صعوبات عند معالجة هذا الموضوع نذكر منها :

-قلة المراجع التي تتناول صيانة الموارد البشرية .

-صعوبة الحصول علي المعلومات والبيانات في جانب التطبيق للدراسة.

-قلة المراجع خاصة بموضوع الحياة الاجتماعية وصيانة الموارد البشرية بمكتبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة.

❖ منهجية الدراسة :

تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي الاستنتاجي؛حيث تم اختيار مؤسسة كوك حضنة.

❖ هيكل الدراسة :

لقد قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين وهي كالآتي :

الفصل الأول: سوف يتم تقسيمه إلى مبحثين حيث يتضمن المبحث الأول مفهوم صيانة الموارد البشرية وأهميتها وعناصرها أما المبحث الثاني سوف نتناول فيه لأبعاد صيانة الموارد البشرية ونتعرف فيه على الأجور وأساسيات حياة الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية.

الفصل الثاني: سنتناول من خلاله الدراسة الميدانية للموضوع حيث يتم عرض الطريقة والأدوات المستعملة في تحليل المعلومات للوصول للنتائج؛ ثم مناقشتها وتفسيرها وتوصل إلى النتيجة النهائية للموضوع .

الفصل الأول

تمهيد:

إن صيانة الموارد البشرية لها أهمية بالغة في ميدان العمل لذا يجب أن يحظى العامل في المؤسسة بالاهتمام سواء كان عامل صيانة أو موظف إداري باعتباره هو الركيزة المهمة والأساسية في المؤسسة لذا يجب الاهتمام بالموارد البشري وعمل على تحفيزهن اجل تحسين لبذل أقصى مجهود لديه ليساهم بشكل جيد من اجل تحسين أداء المؤسسة. لذا وجب اهتمام وعمل على تلبية احتياجاته ورغباته وذلك بالعمل علي صيانة الموارد البشرية وذلك من خلال توفير الخدمات الاجتماعية والوقاية والرعاية الصحية للمحافظة على صحة العمال وعلاجهم في حالة المرض. إن العامل إذا توافرت له هذه الخدمات في مكان عمله أصبح أمنا علي نفسه وعلى صحته. مما ينعكس على تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة، لذلك قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث سنتطرق في :

-المبحث الأول إلى مفهوم صيانة الموارد البشرية، أهميتها، وعناصرها.

-المبحث الثاني إلى أبعاد صيانة الموارد البشرية.

المبحث الأول: ماهية صيانة الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية مهمة في أي مؤسسة لذا وجب علينا صيانتها من أجل المحافظة على قوي العاملة تكون لديها القدرة والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة. وسنتناول في هذا المبحث مفهوم صيانة الموارد البشرية، أهميتها، وعناصرها.

المطلب الأول : مفهوم صيانة الموارد البشرية.

أولاً: تعريف صيانة الموارد البشرية.

عرفت صيانة الموارد البشرية بأنها " هي حالة يشعر بها العامل في مكان عمله إذا توافرت¹

في هذا المكان ظروف وشروط تحقق له الحماية والمحافظة على نفسه والوقاية والرعاية الصحية ولهذا فان تعبير صيانة الموارد البشرية يعتمد على جانبي الوقاية من المخاطر والأضرار التي قد يتعرض لها في مكان العمل بالإضافة إلى خدمات الرعاية اللازمة للمحافظة على صحة العمال وعلاجهم من أي حالة مرضية سواء بسبب إصابة مهنية أو غير مهنية".

تم تعريف صيانة الموارد البشرية بأنها " مجموعة برامج تسعى إدارة الشركة إلى تطبيقها وذلك²

لحفاظ على العاملين والاهتمام بهم ومن هذه البرامج (برامج السلامة والصحة المهنية، الدعم النفسي للعمال، برامج الرعاية الصحية، البرامج الترفيهية) وذلك للنهوض بالمستوي العام للمنظمات".

وهناك تعريف آخر لصيانة الموارد البشرية بأنها " الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة³

وغير المباشرة؛ وكذلك الخدمات المختلفة من صحية وتعليمية واجتماعية؛ والاهتمام برفع معنويات الأفراد ورضائهم الوظيفي".

ويمكن تعريف صيانة الموارد البشرية بأنها " تعد من القضايا الإدارية المهمة لذا يجب المحافظة⁴

1 - محمد عبده حافظ، "صيانة الموارد البشرية"، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2011، ص7.

2 - إيمان فيصل السعداوي، "اثر برامج صيانة الموارد البشرية في رفع روح المعنوية من خلال التغلب على الآثار النفسية لوباء الكورونا . دراسة تطبيقية"، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة، مجلد(57)، العدد5، جامعة الإسكندرية، أكتوبر 2020، ص5.

3 - سماح شعبان احمد عودة، "اثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، 2012، ص10.

4 - غانم حاشوشى الخالدي، "اثر توافر إستراتيجية صيانة الموارد البشرية على رضا العاملين-دراسة ميدانية"، مجلد(11)، العدد(1)، 2021، ص495-496.

عليها بشكل يحقق فعالية والكفاءة الأمر وذلك من أجل سعي إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين في نفس الوقت؛ رغبات وذلك لتحقيق أهداف ورغبات العاملين حيث يتطلب وجود نظام الحوافز يحتوي مجموعة من المنافع والخدمات مع توفير الرعاية الصحية والسلامة في بيئة العمل".

المطلب الثاني : أهمية صيانة الموارد البشرية

تتبع أهمية برامج صيانة الموارد البشرية من الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة من أجل الوصول إليها لاسيما في ظل المفهوم الحديث للقوى البشرية واعتبارها أهم موجودات المؤسسة كما تقضي القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية بالعمل على توفير متطلبات السلامة المهنية والرعاية الصحية للعاملين والتي تعتبر أهم مكونات برامج صيانة الموارد البشرية كما أن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير أفضل ظروف العمل للعمال. كما أن بعض المؤسسات تسعى لتطبيق برامج صيانة الموارد البشرية للحفاظ على سمعتها أمام العاملين لديها وهذا من أجل تسهيل لخلق وتيرة تنافسية للمؤسسة في الأسواق وذلك للعمل على جذب المهارات والكفاءات العاملة مما يؤدي إلى استقرار العمال وبالتالي تقليل معدل دوران العمل وقد لاحظت الكثير من المؤسسات أن تطبيق برامج صيانة الموارد البشرية انعكس بصورة جيدة وواضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها ويقلص التكاليف بالوقت والجهد وبالتالي يزيد من ربحية المؤسسة.

المطلب الثالث : عناصر صيانة الموارد البشرية

يحتوي أي برنامج لصيانة الموارد البشرية على العناصر الأساسية التالية²:

1) الدعم من قبل الإدارة العليا :

لكي تكون برامج صيانة الموارد البشرية فاعل لا بد أن يتم دعمها وتقديم لها العون من قبل الإدارة العليا. حيث أن البرنامج الذي لا تقتنع به الإدارة ولا تقوم بتقديم له الدعم والاهتمام له غالبا ما يكون برنامج فاشل وغير فعال وبالتالي يؤدي إلى استمرارية حوادث العمل وتفاقمها بدل نقصانها؛ ويتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العون لمسؤولي الموارد البشرية فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.

1 - سماح شعبان احمد عودة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

2 - محمد عبده حافظ، مرجع سبق ذكره، ص 11-12.

(2) تحديد مسئولية لصيانة الموارد البشرية :

لابد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم في المنظمة الصغيرة من الممكن إحاطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية, أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار في الأمن الصناعي.

(3) هندسة العمل :

إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل من العناصر الأساسية في برنامج للصيانة من الحوادث, ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل توفر النظافة في أماكن العمل وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة والمعدات الواقية أثناء العمل وكيفية استخدام المواد الضارة ذات الخطورة.

(4) التعليم والتدريب :

يعتبر عنصر التدريب والتعليم من العناصر الأساسية التي لابد من توافرها للأفراد العاملين للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل, حيث أن التدريب والتعليم يركز على الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد والعمل على توجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن وللمشرف دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطرة فيه وكيفية الوقاية من الحوادث الصناعية. وهناك وسائل عديدة في المنظمة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ومن هذه الوسائل الدورات التي تصدرها المنظمة والتي لابد وأن تتضمن الإجراءات الوقائية والتحذير والتنبيه عن مواقع الخطر, كما تلعب الخرائط الجدارية وكافة الوسائل السمعية والبصرية دوراً مهماً وفعالاً في توعية الأفراد العاملين وذلك لتجنب مخاطر والحوادث أثناء العمل.

المبحث الثاني: أبعاد صيانة الموارد البشرية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى برامج التي تعتمد عليها المؤسسة لصيانة الموارد البشرية، حيث سنتناول مدخل إلى الأجور وأساسيات الحياة الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية والتي يتم توفيرها للعاملين من أجل حثهم على العمل وتحفيزهم وذلك من أجل دعمهم لتقديم أفضل ما لديهم للمؤسسة.

المطلب الأول : الأجور

➤ أولاً: تعريف الأجر:

عرف الأجر على أنه " الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود الذي يبذله في¹ العمل .والأجر في معناه الاقتصادي الواسع، يطلق على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي يحصل عليها الأفراد".

وهناك مفهوم آخر للأجر " الأجر هو المبلغ النقدي الذي يدفع للموظف أو العامل لقاء² لقاء عمله وجهده الذي يبذله في المؤسسة لذلك أن للأجر وجهان؛ الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة وتحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية من الفرد؛ والثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه العنصر البشري لسداد احتياجاته مقابل جهد يبذله في عمله بالمؤسسة".

ويمكن تعريف الأجر بأنه " هو جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد³ الملموسة التي يتلقاها الموظفون كجزء من علاقاتهم بالعمل (الوظيفة).وعليه فإن الأجر هو المبلغ (النقدي أو العيني) الذي ينقضه الأجير كمقابل لما يقوم به من عمل لصالح صاحب العمل".
وتم تعريف الأجر بالقول أنه " هو الثمن الذي يحصل عليه الموظف نظير الجهد⁴ الجسماني والعقلي الذي يبذله العامل في مكان العمل".

-
- 1 - منير احمد دريدي، "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية"، دار الابتكار للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص136.
 - 2 - حسين محمودي، "أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة"، رسالة دكتوراه علوم التجارية، جامعة المسيلة سنة 2015/2016، ص73.
 - 3 - قادري مريم، "العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية"، مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية؛ التجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة 2- عبد الحميد مهري، مجلد 1، العدد 4، جوان 2017، ص429.
 - 4 - مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح، "إدارة الموارد البشرية"، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2006، ص174.

➤ ثانيا: أنواع الأجور

بعد تعرفنا على مفهوم الأجور سوف نتطرق إلى أنواع الأجور والتي تنقسم إلى نوعين وهي كالتالي¹:

1. الأجر النقدي: ويطلق عليه أحيانا بالأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل

عليه العاملين من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود معين في أعمالهم التي يمارسونها في الوظيفة المخصصة لهم في المنشأة. ونظرا لان هذا الأجر يتأثر بمجرد ارتفاع الأسعار حيث تنخفض قيمته الحقيقية فان الموظفين لا يعتدون بهذا النوع من الأجور لان قيمتها الحقيقية قد انخفضت وقوتها الشرائية قد تدهورت وأصبحت لا تلبي احتياجاتهم الأساسية, بينما أصحاب العمل لا ينظرون إلى الأجر إلا من الناحية الاسمية فقط.

2. الأجر الحقيقي: وهو عبارة عن القوة الشرائية للأجر النقدي والذي يستطيع الفرد من

خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجر النقدي لإشباع حاجاته المتعددة. ونظرا لان مستوي دخل الفرد العامل يعتمد على أجره الحقيقي لا على أجره الاسمي لذلك لا بد على المنظمة أن تعمل على تحقيق التوازن بين الأجرين ويجب أن ننوه هنا بان أهمية التفرقة بين الأجر النقدي والأجر الحقيقي نابعة من كونها تكمن الإدارة من تحديد العوامل التي تتحدد في وضع سياسة الأجور وتتمثل هذه العوامل بالمفاوضات الجماعية وتقييم الوظائف قرارات المحاكم والتشريعات وغيرها من العوامل.

➤ ثالثا: أهمية الأجر

تشكل الأجور عنصرا هاما في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولهذا يمكننا حصر أهمية الأجور في ثلاث مستويات وهي كالتالي²:

أ. أهمية الأجور بالنسبة للعاملين:

تحضي الأجور باهتمام كبير من طرف العاملين وذلك لعدة أسباب, أولا وقبل كل شيء أن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد ورفاهيته, خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن

1 - يوسف حجيم الطائي, د/ مؤيد عبد الحسين الفضلة, "إدارة الموارد البشرية", مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان, ط1, 2006, ص 345.

2 - سراج وهيبة, "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر", رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية, جامعة الشلف, 2007-2008, ص 13-14.

يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته. كما أن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تأثر أيضا على وضعه في المجتمع وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله؛ علاوة على ذلك فإن إمكانية حصول العمال على أجور عالية قد تشجعهم على زيادة الكفاءة وذلك عن طريق العمل على تحسين مؤهلاتهم الشخصية والمساهمة في العمل للاستفادة من الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور.

ب. أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة :

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، وذلك لان الأجور تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات الجيدة للعمل وتمثل الأجور جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، حيث أن هذه التكلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل.

إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار؛ مما يؤثر على حجم المبيعات، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض إما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح، التي يمكن أيضا أن تعرض سيولة الشركة لموقف حرج. وعليه فإنه من مصلحة كل مؤسسة أن تحافظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين، وأيضا توفر للعاملين عمالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم.

ج. أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

إن للأجور أيضا تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع. فمن الناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعامل والتي بدورها تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع، ما تضمنه توسيع الخدمات الحكومية. ومن ناحية أخرى نجد أن زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الطلب على بعض المنتجات والذي بدوره قد يتسبب في انخفاض عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض تكلفة العمل.

وإذا ما أمكن تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية العالية لا عن طريق ارتفاع الأسعار فإن الأجور المرتفعة تساهم في النمو الاقتصادي للدولة علاوة على ذلك تحقيق نوعا

من التناسق بين مستويات الأجور السائدة في مناطق المختلفة في الدولة والمستوى العام للمعيشة الذي يتمتع به غالبية الأفراد الذين يسكنون داخل المنطقة التي تقع فيها المؤسسة.

المطلب الثاني: الخدمات الاجتماعية

يجب على المؤسسة العمل على توفير برامج الخدمات الاجتماعية والتي تتمثل في المواصلات والإطعام وكذلك توفير لوازم المعيشة وذلك من أجل خلق جو مناسب ومريح للعمال من أجل العمل وتقديم أفضل ما لديه وشعور بالراحة والأمان في المؤسسة.

➤ أولاً : برامج الرفاهية الاجتماعية¹

يجب أن تتبع خدمات الرفاهية الاجتماعية حوافز صحيحة وإلى تصاريح مواقف واتجاهات الإدارة والعاملين نحوها فإذا اعتبرت الإدارة نفسها أنها تقدم برامج الرفاهية تفضلاً منها على العاملين فمن المؤكد أن رد فعل العاملين نحوها سيكون عكسياً. ومن صور برامج الرفاهية الاجتماعية :

1. المطعم

يقدم المطعم وجبات غذائية للعاملين وبصفة خاصة أولئك الذين يبذلون مجهوداً بدنياً كبيراً أو الذين يعملون في ظروف عمل صعبة يتعرضون فيها لمواد أو غازات أو أبخرة أو إشعاعات تضر بصحتهم أو يتعرضون للإصابات بأمراض مهنية.

2. توافر لوازم المعيشة :

ويعني ذلك معاونة العاملين في تدبير وسائل معيشتهم مثل

- بناء دور الحضانة للعاملات المتزوجات.
- بناء مساكن خاصة للعاملين وتأجيرها لهم بإيجار معقول.
- استئجار مساكن وإعدادها ثم إعادة تأجيرها للعاملين بإيجار معقول.
- إعطاء قروض للعاملين لبناء مساكن خاصة لهم وتسدد هذه القروض على أجال كبيرة.
- توفير دور تعليمية خاصة لأبناء العاملين وذلك في المنظمات الكبيرة التي توظف أعداداً ضخمة من العاملين إلى جانب رعاية أبناء العاملين من طلاب المدارس والجامعات.

¹ - سماح شعبان احمد عودة، مرجع سبق ذكره، ص12.13.

- إنشاء جمعيات تعاونية استهلاكية يمكن للعاملين أن يجدوا فيها كافة لوازم المعيشة بأسعار معقولة وبتسهيلات مناسبة في الدفع.

➤ الموصلات:

- توفر بعض المنظمات خاصة لتسهيل ذهاب العاملين إلى مقر عملهم وعودتهم منه بدون مشقة وتلقى التوتر العصبي الذي يترتب علي ازدحام سائل الموصلات وقد تخصص المنظمة سيارات لكبار العاملين بها أو يقرر لهم بدل نقدي مقابل استعمالهم لسيارات خاصة .
- توفير أماكن مريحة لاستراحة العاملين خلال فترات الراحة .وتوفر أماكن نظيفة وملائمة للاستحمام إذا اقتضي الأمر ذلك, وتوفير أماكن خاصة لإيداع الأمانات وأخري لاستبدال الملابس بالنسبة للوظائف التي تقتضي طبيعة عملها ارتداء ملابس خاصة بالعمل.
- إنشاء نادي خاص للعاملين وأسرهم يجتمعون فيه في غير أوقات العمل الرسمية لممارسة نشاطاتهم الاجتماعية ومزاولة بعض الألعاب الرياضية.
- إنشاء صندوق للخدمات يمول بنسبة معينة من أرباح المنظمة ويتم الصرف منه على خدمات خاصة للعاملين مثل منحهم قروضا في حالات المرض أو الزواج أو دفع المصروفات الدراسية لأولادهم أو غير ذلك من الحالات الطارئة .
- إقامة حفلات في مناسبات دينية أو قومية خاصة.
- إنشاء مكتبات ثقافية للعاملين تضم عددا من المراجع والمؤلفات العلمية.
- المساهمة في النفقات الدراسية وذلك لتشجيع العاملين علي التحصيل العلمي ورفع مستواهم الثقافي.

المطلب الثالث: السلامة والصحة المهنية

إن السلامة والصحة المهنية تعبر عن كل النشاطات التي تهدف إلى حماية العاملين من الحوادث والإصابات المهنية خلال تأديتهم لعملهم, لذا يعتبر موضوع السلامة والصحة المهنية من المواضيع التي يجب على كل فرد أن يكون على اطلاع عليها نظرا لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها. حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم السلامة والصحة المهنية, وأهدافها وأهم أساليب السلامة والصحة المهنية.

➤ أولاً: مفهوم السلامة والصحة المهنية

عرفة السلامة والصحة المهنية بأنها "مجموعة من التطبيقات العلمية التي تهتم بالحفاظ¹

على سلامة وصحة الإنسان العامل من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية وكذلك الحفاظ على المنشأة من خلال مجموعة من النظم والإجراءات التي يجب أن تكون مقننة من خلال تشريع تقع مسؤولية وضعه على الدولة كما هي المختصة بمراقبة تطبيقه؛ حيث يقع على عاتق أصحاب الأعمال مهمة الحفاظ والالتزام بتنفيذ كل اشتراطات وقواعد السلامة المهنية وعلى النقابات العمالية مسؤولية رفع الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية بين العمال".

وتم تعريف السلامة والصحة المهنية بأنها "البرنامج الهادف لحماية كل ذي مهنة، من خلال² تطبيق الأداء السليم من قبل العامل والذي يتناسب وطبيعة الآلات والعدة التي يتداولها والمواد الأولية المستخدمة من قبله. أثناء تواجده في مكان عمله؛ بإضافة إلى حمايته من التعرض للإصابات أثناء ذهابه وإيابه إلى العمل، وحمايته أيضاً من العوامل المباشرة التي قد تساهم في إصابته أو تدهور صحته مما يؤدي إلى إصابته بالأمراض المهنية.

ويقصد بالسلامة والصحة المهنية بأنها "هي التي توفر ظروف عمل آمنة وتكون مناسبة³ لكل من العامل وأداة العمل، وذلك من خلال تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل (إصابات العمل والأمراض المهنية) التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين، كما تهدف إلى حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية من أجل أن تحافظ الآلات على قدرتها الإنتاجية الجيدة لفترة طويلة".

وهناك تعريف آخر لسلامة والصحة المهنية على أنها "تلك الإجراءات والنشاطات⁴ الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة

1 - طارق المهدي الارنؤوط، "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وحماية البيئة ومقترحات تطويرها في ليبيا"، رسالة ماجستير قسم الهندسة الكيميائية، معهد التبين للدراسات المعدنية، القاهرة، فبراير 2008، ص13.

2 - يوسف بالنور، مصطفى منصور، "علاقة هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا) بنظم السلامة والصحة المهنية واثار ذلك على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية"، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، مجلد 05، عدد (01)، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي (الجزائر)، 2021، ص78.

3 - عتيقة حرايرية، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد (17)، جامعة الجزائر 2، جوان 2017، ص03.

4 - اميمة صقر المغني، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعات الإسلامية - غزة، 2006، ص16.

والمادة وإحاطتها بجو خالي من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل.

➤ ثانياً: أهداف السلامة والصحة المهنية

تهدف إجراءات تطبيق السلامة والصحة المهنية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ويمكن¹ توضيحها كالآتي:

- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض له.
- توفر بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام، المصنعة، تحت التصنيع).
- تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم.

أما بالنسبة لبرامج السلامة والصحة المهنية هناك هدفين رئيسيين وهما :

1. أهداف وقائية: وتتعلق بالعنصر البشري وتتمثل بالمحافظة على صحة العاملين

وسلامتهم؛ وتقليل معدلات الحوادث والأمراض والوفيات وتحسين صحة العاملين إذ تعد الإدارة في كل منظمة مسؤولية على تقديم الخدمات الصحية للأفراد العاملين كجزء من مهامها في صيانتها للأفراد العاملين والحفاظ عليهم، إذ تعد الخدمات الصحية بجانبها الوقائي

¹ - زعيتر فاتح، "مساهمة دمج المعايير بالمؤسسات الصحية في تحقيق السلامة المهنية لمقدمي الخدمة- دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الصحية العامة والخاصة في الجزائر"، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2020/2019، ص68/69.

والعلاجي لتدعيم الجوانب الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين، ومن الأهداف الرئيسية لبرنامج الخدمات الصحية تتضمن الأهداف الوقائية الآتية :

- تهيئة أفراد عاملين ذوي قابليات صحية وجسمية تتناسب مع متطلبات التطور الاقتصادي والاجتماعي.
- تهيئة الخدمات الصحية اللازمة وتوافرها لبناء الأفراد العاملين بما يتوافق مع متطلبات العمل وأعبائه
- التقليل من الآثار السلبية الناجمة عن حماية الأفراد العاملين بالأمراض والحوادث أثناء العمل والتي تؤثر في أدائهم التنظيمي.
- الاهتمام والتركيز على الفرد العامل بصفته ركيزة أساسية في العمل.
- تحسين العلاقة بين الأفراد العاملين والإدارة وتطويرها من خلال شعور الأفراد بأنهم موضع اهتمام من قبل الإدارة.
- التقليل من تكاليف التي تتحملها المنظمة من جراء الأمراض والحوادث والإصابات في العمل.

2. أهداف إنتاجية: وتعني الوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين من خلال

توافر نظم OHS التي توفر أفضل بيئة عمل آمنة ومريحة مما يؤثر ذلك علي رفع الروح المعنوية للعاملين وتختص الأهداف الإنتاجية لأهداف السلامة المهنية في النتائج المرتبة عليها إذ أن ما ينجم عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية تنعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على تكلفة المنتج الإجمالي، حيث تتمثل أهدافه في العناصر التالية :

- المحافظة على صحة العاملين وسلامتهم وتقليل من معدلات الحوادث والأمراض والوفيات.
- تحسي صحة العاملين.
- الوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل آمنة ومريحة.

➤ ثالثاً: أساليب (إجراءات) السلامة والصحة المهنية

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وتبني برامج واضحة في مجال السلامة والصحة المهنية، ونذكر من أهم هذه البرامج ما يلي¹:

- **تعديل الوظيفة وبيئتها:** يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثارا ونتائج ملموسة.
- **توفير الإضاءة المناسبة:** إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق مع طبيعة كل نشاط.
- **توفر درجات الحرارة المناسبة:** تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو تكون سريعة الانفجار، حيث نجد إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا؛ وبالتالي فإن مثل هذه الظروف الاستثنائية تستدعي اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد.
- **معالجة الضجيج:** يعتبر الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين الاهتمام بسلامة العمال ومعالجته.
- **نوعية الحياة في مكان العمل:** وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي مما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية.
- **إدماج السلامة المهنية ضمن اختيارات التوظيف:** وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات كاختبارات الاستقرار النفسي والاستقرار العضلي والمهارات البصرية واختبار مصداقية الموظف.
- **استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:** مثل الملابس الوقائية حيث يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه وتختلف أنواع الملابس الواقية للعمل وذلك حسب ما يتناسب مع الأعمال، حيث نجد ملابس حماية الوجه والعينين وتكون على شكل أقنعة أو نظارات وكذلك ملابس حماية اليدين كون أن العاملين تتعرض أيديهم أثناء

1 - عجيلة حاج محمد، بن جروة حكيم، "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين- دراسة حالة أعوان الحماية المدنية"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، مجلد (03)، العدد (06)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2018، ص 93.

العمليات الصناعية المختلفة إلى جروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية. وكذلك يجب أن تتوفر ملابس حماية الرأس وتكون على شكل الخوذات "casques" وتكون صلبة مصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية, حيث يتم استخدامها في حماية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل, وتوفير أحذية حماية القدمين وتكون مصنوعة بموصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها الاصطدام بالمواد, والعمل على توفير أحزمة الأمان يتم استخدامها أثناء صعود العامل على السلالم المتنقلة أو الهبوط منها وكذلك في أماكن العمل المرتفعة.

خاتمة الفصل الأول :

حاولنا في هذا الفصل إلى إبراز أهمية صيانة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على أداء العمال في المؤسسة مما ينعكس عليها بشكل ايجابي, لذا يجب على كل مؤسسة تسليط الضوء على صيانة المورد البشري والعمل على تحفيزه لتقديم الأفضل ما لديه وكذلك الاهتمام بتوفير له مختلف عناصر صيانة والتي تضمن له جو مناسب للعمل.

يجب على المؤسسة صيانة الموارد البشرية والمحافظة عليها من اجل تحقيق الفعالية والكفاءة في العمل والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين في نفس الوقت.

تعد صيانة الموارد البشرية من أهم عوامل تحسين أداء العاملين من خلال اهتمام بالأجور والخدمات الاجتماعية المختلفة والسلامة والصحة المهنية والتي تؤثر مع بعضها البعض في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

الفصل الثاني

تمهيد :

بعد الدراسة النظرية التي قمنا بها في الفصل الأول والتي تم التطرق فيها إلى المفاهيم الأساسية حول صيانة الموارد البشرية في المؤسسة, ومن أجل تدعيم لهذا الجانب سنحاول إسقاط تلك المفاهيم النظرية على الجانب الميداني, وتم اختيار مؤسسة كوك الحضنة والتي يتركز نشاطها أساسا على إنتاج الكتاكيت والدواجن والأعلاف المركبة في الجزائر.

وعليه سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

-المبحث الأول : تعريف مؤسسة كوك الحضنة ومنهجية الدراسة

-المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول : تعريف مؤسسة كوك الحضنة ومنهجية الدراسة

المطلب الأول : لمحة تاريخية على مؤسسة كوك الحضنة

مؤسسة كوك الحضنة المتواجدة ببلدية برهوم ولاية المسيلة لصاحبها "رحماني كمال" التي تعد امتداد لنشاط والده أطال الله في عمره منذ سبعينات القرن الماضي والذي كان مربيا للدواجن وهي واحدة من الشركات الرائدة في مجال إنتاج الكتاكيت والدواجن والأعلاف المركبة في الجزائر. إذا كان الانطلاق الفعلي لهذه المؤسسة عام 2006 بمجموع 200 عامل دائم و50 عامل مؤقت.

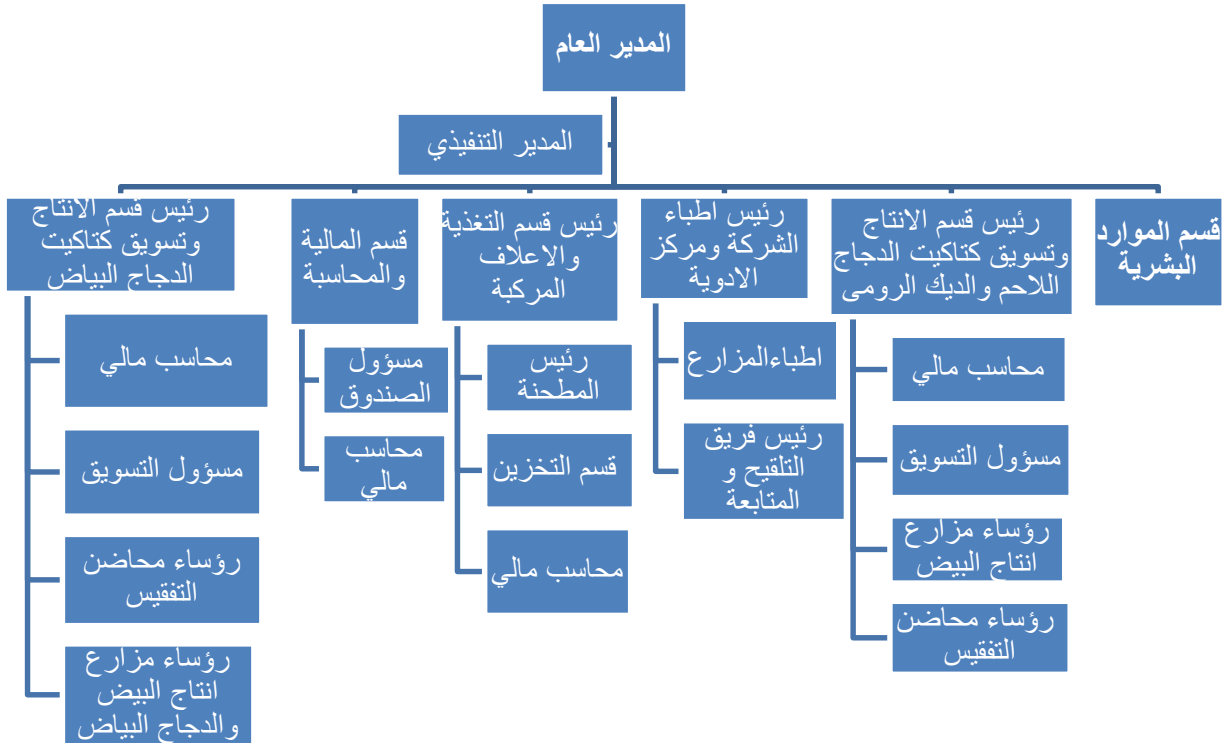
تعريف مؤسسة كوك الحضنة :

هي عبارة عن مؤسسة إنتاجية ذات الشخص الوحيد لصاحبها "رحماني كمال" المتواجدة ببلدية برهوم ش ذ م م حيث أن لها 15 سنة منذ أن بدأت العمل, كما أنها تحتوي على 12 مزرعة لتربية أمهات الدجاج اللحم والبياض والديك الرومي.... إضافة إلى 3 محاضن لتفقيس البيض.

إشعارها السعي للمحافظة على المكانة الوطنية في السوق بتوفير أجود المنتجات وفق معايير العالمية.

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحليله

الشكل رقم (1): الهيكل التنظيمي للمؤسسة



تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة

قسم الموارد البشرية :

ويعد بمثابة جزء رئيسي في أي مؤسسة اقتصادية كانت. فهم القسم الذي يختص بشؤون العمال ونقل مشاكلهم ومتطلباتهم والإسماع لأرائهم وتطلعاتهم المستقبلية، كما أن هذا القسم يختص بمنح الاجور ومراقبة العمال، وتتم متابعة العمال انطلاقاً من سجلات :

- سجل المستخدمين : يسجل فيه معلومات ذاتية خاصة بالعمال.
- سجل العطل السنوية : لابد لكل عامل عطلة سنوية.
- سجل الأجر : يسجل فيه تاريخ سداد العامل.

قسم المالية والمحاسبة :

يختص بالشؤون المالية للمؤسسة ويتكون من :

- **مسؤول الصندوق :** وهو المسؤول عن المدخلات والمخرجات من النقود إذا أن
- كل عملية يقوم بها لا بد أن تسجل من طرف المحاسب

- **محاسب المالي :** هذا الأخير يقوم بتسجيل العمليات التي يقوم بها مسؤول الصندوق أو العمليات الخاصة بالشراء والبيع وإعداد الفواتير المختلفة وفيما يلي وثائق توضح عمل المحاسب.

تجدر الإشارة إلى أن مؤسسة كوك حضنة تختص بإنتاج نوعين من الكتاكيت الدجاج اللحم والبيض أي أن لكل نوع قسم إنتاج وتسويق خاص .

رئيس قسم الإنتاج والتسويق : "كتاكيت الدجاج اللحم"

يتمثل هذا القسم في الإشراف على العملية الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة لإنتاج النوع الأول ويتكون من :

- **محاسب المالي** يشرف على تسجيل كل العمليات الإنتاجية من شراء المواد الأولية إلى إدخالها وغيرها
 - **مسؤول قسم التسويق** إلا أن هذه المؤسسة ليس لديها سياسة خاصة نظرا لسرعة الطلب عليها بصفة مستمرة حيث يتم توزيع المنتجات عن طريق الإشهار, المشاركة في الملتقيات العلمية مطويات لافتات, كما انه يتم تحديد السعر للمنتجات حسب قانون السوق أي قانون العرض والطلب.
 - رؤساء مزارع إنتاج البيض.
 - رؤساء محاضن التفقيس.
- أما فيما يخص قسم إنتاج وتسويق كتاكيت الدجاج البيض فهي نفس المكونات تقريبا.
- محاسب مالي.
 - مسؤول التسويق.
 - رؤساء محاضن التفقيس.
 - رؤساء مزارع إنتاج البيض والدجاج البيض.

ومن الملاحظ عنا أننا قمنا بجمع كل من قسم الإنتاج والتسويق معا ذلك لان المؤسسة المعنية بالدراسة ليس لديها سياسة تسويقية خاصة, كما أن منتجاتها مطلوبة من طرف الفلاحين والجزء الآخر تقوم بتمويل نفسها.

رئيس أطباء الشركة ومركز الأدوية :

ويتكون من

- أطباء المزارع.
- رئيس فريق التلقيح والمتابعة.

رئيس قسم التغذية والأعلاف المركبة :

يتكون من :

- رئيس المطحنة.
- قسم التخزين.
- محاسب المالي.

1- مهام وأهداف مؤسسة كوك حضنة

1-1:مهام المؤسسة

تبدأ المهمة الأولى لمؤسسة كوك حضنة باستيراد كتاكيت ذو نوعين :كتاكيت الدجاج البياض ,كتاكيت الدجاج اللحم.

تحمل هذه الكتاكيت في شاحنات خاصة تذهب مباشرة إلى المزارع التربية, بعدها مزارع الإنتاج ,ينتج بيض ملقح ,وهو بدوره يوضع في محاضن خاصة لتتم عملية الحضن (21 يوم).

أما بالنسبة لعملية إنتاج الأعلاف فهي كذلك تقوم باستيراد الموارد الأولية من الخارج مثل :الصويا ,جزء يوجه للفلاحين وجزء للمؤسسة وجزء يبقى في المخزن.

إضافة إلى القيام بعملية التوزيع وتسجيل العمليات المحاسبية, والعمل على كيفية التنسيق بين العمال وخلق توليفة مناسبة لعناصر الإنتاج وذلك لتحقيق اكبر قدر من المردوية .

1-2-أهداف مؤسسة كوك حضنة :

فالهدف الأول لأي مؤسسة اقتصادية سواء إنتاجية أو تجارية هو تعظيم الربح وهذا شيء طبيعي اذ ان قيامها واستمرارها يتطلب ذلك.

فمؤسسة كوك حضنة كغيرها من المؤسسات الأخرى تسعى دائما لتحقيق الهدف الذي قامت من اجله وهو تعظيم الربح.

وهذا لا ينفي من وجود أهداف أخرى تسعى لتحقيقها منها :

- احتلال مكانة في سوق الوطنية بتوفير أجود المنتوجات وفق معايير عالمية.

كما أن المؤسسة تسعى لتحقيق أهداف مستقبلية كإنشاء فروع جيدة مثل ومنتجات جديدة.

المطلب الثاني : منهجية الدراسة والأدوات المستعملة

أولا : منهجية الدراسة

من أجل الوصول إلى تحقيق هدف هذه الدراسة الميدانية حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الاستنتاجي وذلك نظرا لطبيعة الموضوع وقمنا باعتماد في دراستنا على

-إعداد استبيان البحث حول واقع تبني المنظمة لصيانة الموارد البشرية.

-تمت الموافقة على إجراء التربص في مؤسسة كوك حضنة.

- تم توزيع الاستبيان على عمال المؤسسة.

-تم توزيع (50) استبيان وتم الحصول على (40) استبيان.

-حجم عينة الدراسة قدر ب (40) عامل.

-تم قياس معامل ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرونباخ.

ثانيا :الأدوات الإحصائية المستعملة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال معطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) نسخة 17 وبرنامج المجدول EXCEL 2007 لاحتساب بعض النسب التي يتم معالجتها بالبرنامج الإحصائي وتم التوصل إلى ما يلي :

- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا .
- مصفوفة الارتباطات برسوم لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة .
- تحليل الانحدار المتعدد لاختيار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة عن المتغير. التابع (تحسين عملية صيانة الموارد البشرية بالمؤسسة).

- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج stepwise لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.
- تحليل التباين الأحادي (one way anova) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة عن المتغير التابع.

المبحث الثاني : ثبات وصدق أداة الدراسة

المطلب الأول : ثبات وصدق الاستبيان:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم () يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ		
المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الاستبيان ككل	0.929	26

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للاستبيان ككل بلغ (0.92)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل، كما يلي:

- تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (...) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور الاستبيان مع درجته الكلية			
المحاور	الاستبيان ككل	المحاور	الاستبيان ككل
المحور الأول	0.912**	المحور الثالث	0.752**
المحور الثاني	0.859**	** الارتباط دال عند ألفا (0.01)	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.91)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.85)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.75)، وعموماً يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين الاستبيان ككل.

المطلب الثاني : عرض ومناقشة النتائج

الأول : عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهاته الدراسة على: "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة بتحقيق برامج صيانة الموارد البشرية"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على الاستبيان ككل والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (...) يوضح درجة اهتمام إدارة المؤسسة بتحقيق برامج صيانة الموارد البشرية								
المحور الأول	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	78	79.52	17.523	39	0.550	0.293	غير دال

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (...) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الاستبيان ككل والذي بلغ (79,52) أنه أعلى بقليل أو يكاد يساوي المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 78، بناء عليه فإن هناك اهتمام من طرف إدارة المؤسسة بتحقيق برامج صيانة الموارد البشرية بدرجة متوسطة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (0,550) وهي قيمة موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وهذا يعني أن هناك فرقاً طفيفاً بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للاستبيان ككل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعارض فرضية البحث العامة والقائلة "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة بتحقيق برامج صيانة الموارد البشرية لكن بدرجة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرامج الأجور والتعويضات كأحد برامج صيانة الموارد البشرية"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات (T) اختبار الدلالة الإحصائية أفراد العينة على المحور الأول من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

درجة اهتمام إدارة المؤسسة ببرامج الأجور والتعويضات كأحد برامج الجدول رقم (...) يوضح صيانة الموارد البشرية								
المحور الأول	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار

0.01	دال عند	0.007	2.567	39	6.836	23.77	21	40	الدرجة الكلية
------	---------	-------	-------	----	-------	-------	----	----	---------------

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (...) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبيان والذي بلغ (23,77) أنه أعلى تماماً من المتوسط النظري للمحور الأول والمقدر بـ 21، بناء عليه فإن هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الأجور والتعويضات كأحد برامج صيانة الموارد البشرية، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (2,56) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للمحور الأول، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية البحث الأولى والقائلة "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الأجور والتعويضات كأحد برامج صيانة الموارد البشرية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين كأحد برامج صيانة الموارد البشرية " وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثاني من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (...) يوضح مدى اهتمام إدارة المؤسسة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين كأحد برامج صيانة الموارد البشرية								
المحور الثاني	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار

الدرجة الكلية	40	28	28.07	6.580	39	0.072	0.471	غير دال
---------------	----	----	-------	-------	----	-------	-------	---------

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (...) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من الاستبيان والذي بلغ (28,07) أنه أعلى يساوي المتوسط النظري للمحور الثاني والمقدر بـ 28، بناء عليه فإن اهتمام إدارة المؤسسة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين كأحد برامج صيانة الموارد البشرية، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (4,25) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للمحور الثاني، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعارض فرضية البحث الثانية والقائلة "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين كأحد برامج صيانة الموارد البشرية بل بدرجة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

3-3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية كأحد برامج صيانة الموارد البشرية"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثالث من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (...) يوضح اهتمام إدارة المؤسسة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية كأحد برامج صيانة الموارد البشرية								
المحور الثالث	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	40	30	27.67	6.161	39	-2.386	0.011	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (...) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من الاستبيان والذي بلغ (27.67) أنه أدنى تماماً من المتوسط النظري للمحور الثالث والمقدر بـ 30، بناء عليه فإن درجة اهتمام إدارة المؤسسة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية كأحد برامج صيانة الموارد البشرية منخفضة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (-2,36) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط النظري للمحور الثالث، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعارض فرضية البحث الثالثة والقائلة "هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية كأحد برامج صيانة الموارد البشرية" بل هناك اهتمام منخفض، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال دراستنا التطبيقية التي قمنا بها في مؤسسة كوك الحضنة, ومن خلال تعريفها وتوضيح الهيكل التنظيمي لها وقيام بتحليل.

حيث أظهرت نتائج الدراسة التي قمنا بها أن اهتمام المؤسسة بصيانة الموارد البشرية ظهر بدرجة متوسطة, أي أن المؤسسة لا تهتم بشكل جيد وكبير بعملية صيانة الموارد البشرية. وعليه تم التوصل الى النتائج التالية :

اهتمام من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الأجور والتعويضات كأحد برامج صيانة الموارد البشرية بدرجة موجبة.

هناك اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الحياة الاجتماعية للموظفين كأحد برامج صيانة الموارد البشرية بدرجة متوسطة.

اهتمام عال من طرف إدارة المؤسسة ببرنامج الصحة والسلامة المهنية كأحد برامج صيانة الموارد البشرية بدرجة سالبة.

خاتمة

خاتمة عامة

من خلال معالجتنا لموضوع "واقع تبني المنظمة لمفهوم صيانة الموارد البشرية" بجزأيه النظري والتطبيقي وذلك من أجل التعمق أكثر في الموضوع وتحليل العلاقة بينها وبين تأثيره على أداء العمال

ولعدم دراستنا التطبيقية تناولنا مؤسسة كوك حضانة لمعرفة ما مدي اهتمامها بصيانة الموارد البشرية والتي تتمثل في (الاجور, الحياة الاجتماعية, السلامة والصحة المهنية) ومعرفة ما مدي أهميتها وانعكاسها على أداء العاملين في المؤسسة.

وبعد استبيان البحث توصنا إلى النتائج وتوصيات البحث كالتالي :

أولا :اختبار الفرضية

تعتبر الفرضية غير محققة والتي تنص على أن المؤسسة تهتم بشكل عالي ببرامج صيانة الموارد البشرية حيث أثبتت الدراسة أن هناك اهتمام متوسط بها لهذا يجب على المؤسسة العمل والتركيز والاهتمام أكثر ببرامج صيانة الموارد البشرية فهي مهمة في أي مؤسسة لأنها تقوم بجذب اليد العاملة ذو كفاءة جيدة وهي التي تدفع العمال وتحفزهم للعمل والرغبة لتقديم كل ما لديهم من مهارات وأفكار.

ثانيا :نتائج الدراسة

- توفير برامج صيانة الموارد البشرية في المؤسسة يسهم بشكل ملحوظ في زيادة أداء العاملين وكذلك تعمل على تحسين سمعة المؤسسة وبالتالي تقوم بجذب الكفاءات والمهارات ومما يزيد إحساس بشعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة واعتبارهم فرد مهم داخل المؤسسة.
- هناك نقص اهتمام من طرف المؤسسة ببرامج صيانة الموارد البشرية.
- إن صيانة الموارد البشرية تعتبر محور مهما في تحسين أداء العامل وإنتاجية المؤسسة.
- تشير نتائج الدراسة عدم توفر برامج الحياة الاجتماعية في المؤسسة والتي تتمثل في المطعم برامج الترفيه والسلامة والصحة المهنية.
- تم استنتاج من الدراسة أن المؤسسة لا تهتم ببرامج الصحة والسلامة المهنية بالشكل الذي يريده العامل داخل مكان العمل فهي تفتقر إلى أهم عوامل السلامة والصحة المهنية التي يبحث عنها العامل من أجل الحفاظ على سلامته داخل مكان عمله.
- إن السلامة والصحة المهنية تلعب دورا فعالا في تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية مما يعمل على زيادة من مستوي كفاءة العامل.

ثالثا: التوصيات

- على ضوء النتائج المتوصل إليها عن طريق الدراسة نقدم بعض التوصيات والاقتراحات حول صيانة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء العمال في المؤسسة .
- على المؤسسة الاهتمام ببرامج صيانة الموارد لأهميتها وتأثيرها على أداء العاملين.
- تشير نتائج الدراسة انه يجب على المؤسسة الاهتمام بتطبيق برامج الخدمات الاجتماعية وبرامج السلامة والصحة المهنية لما لها أهمية وتأثير على أداء العمال في المؤسسة .
- يجب على المؤسسة صيانة الموارد البشرية من أجل محافظة على سمعتها وزيادة إنتاجية المؤسسة.
- على المؤسسة اهتمام بالأجور التي تلعب دورا مهما في حياة العامل والتي تنعكس على أدائه في العمل.

رابعا: أفاق الدراسة

يعتبر موضوع مفهوم صيانة الموارد البشرية من المواضيع الحديثة في مجال الموارد البشرية لذا من الضروري إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في المستقبل من أجل التعمق أكثر في الموضوع وترسيخ فكرة صيانة الموارد البشرية في أي مؤسسة لهذا يجب الاعتماد على مجموعة من النقاط في هذا الموضوع ونذكر منها

- تسليط الضوء على برامج الرفاهية الاجتماعية في المؤسسة.
- اهتمام بالأجور والتعويضات في المؤسسة.
- دراسة أهمية السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على نفسية وأداء العمال.

المراجع

قائمة المراجع

■ الكتب :

- محمد عبده حافظ, "صيانة الموارد البشرية", دار الفجر للنشر والتوزيع, القاهرة, ط1, 2011.
- منير احمد دريدي, "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية", دار الابتكار للنشر والتوزيع, عمان, الطبعة الأولى, 2013.
- غانم حاشوشى الخالدي, "اثر توافر إستراتيجية صيانة الموارد البشرية على رضا العاملين-دراسة ميدانية", مجلد(11), العدد(1), 2021.
- مؤيد سعيد سالم, عادل حرحوش صالح, "إدارة الموارد البشرية", جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع, عمان, الطبعة الثانية, 2006.
- يوسف حليم الطائي, مؤيد عبد الحسين الفضلة, "إدارة الموارد البشرية", مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان, ط1, 2006.

■ رسائل الجامعية :

- إيمان فيصل السعداوي, "اثر برامج صيانة الموارد البشرية في رفع روح المعنوية من خلال التغلب على الآثار النفسية لوباء الكورونا . دراسة تطبيقية", مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية, كلية التجارة, مجلد(57), العدد5, جامعة الإسكندرية, أكتوبر 2020.
- سماح شعبان احمد عودة, "اثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية", رسالة ماجستير في إدارة الأعمال, الجامعة الإسلامية _ غزة, 2012.
- حسين محمودي, "أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة", رسالة دكتوراه علوم التجارية, جامعة المسيلة, سنة 2016/2015.
- اميمة صقر المغني, "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة", رسالة ماجستير في إدارة الأعمال, الجامعات الإسلامية- غزة, 2006.
- زعتر فاتح, "مساهمة دمج المعايير بالمؤسسات الصحية في تحقيق السلامة المهنية لمقدمي الخدمة- دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الصحية العامة والخاصة في الجزائر", رسالة دكتوراه في علوم التسيير, كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة محمد بوضياف بالمسيلة, 2020/2019.

- سراج وهيبة, "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر", رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية, جامعة الشلف, 2007-2008.
- طارق المهدي الارنؤوط, "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وحماية البيئة ومقترحات تطويرها في ليبيا", رسالة ماجستير قسم الهندسة الكيميائية, معهد التبين للدراسات المعدنية, القاهرة, فبراير 2008.

■ مقالات والمجلات :

- قادري مريم, "العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية", مجلة دراسات اقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة 2- عبد الحميد مهري, مجلد 1, العدد 4, جوان, 2017.
- يوسف بالنور, مصطفى منصور, "علاقة هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا) بنظم السلامة والصحة المهنية واثار ذلك على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية", مجلة السراج في التربية وقضايا
- عتيقة حرايرية, "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ", مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية, قسم العلوم الاجتماعية, العدد (17), جامعة الجزائر 2, جوان, 2017.
- عجيلة حاج محمد/ بن جروة حكيم, "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين- دراسة حالة أعوان الحماية المدنية", مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة, مجلد (03), العدد (06), جامعة قاصدي مرباح- ورقلة, 2018.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة استبيان

سيدي الكريم، سيدي الكريمة تحية طيبة وبعد،

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان والتي تعد جزءا من متطلبات إعداد مذكرة ماستر في علوم التسيير بعنوان "

واقع تبني المنظمة لصيانة الموارد البشرية دراسة حالة "

"، راجين منكم التكرم بالإجابة على ما تضمنته الاستمارة من تساؤلات بتمعن ودقة.

ونعلمكم أن إجاباتكم ستعامل بشكل سري ولغايات وأغراض البحث العلمي حصرا وستوضع

نتائج الدراسة تحت تصرفاتكم في أي وقت.

شاكرين تعاونكم معنا.....والله الموفق.

ملاحظات عامة:

- يرجى بيان اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع (✓) في المكان المناسب الذي يتفق مع رأيك بدقة.
- ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، فنحن نطلب رأيك الصريح والدقيق اتجاه العبارة المطروحة.
- يرجى عدم ترك أي عبارة من دون الإجابة عليها، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

السنة الجامعية 2021-2022

المحور الأول: المعلومات الشخصية

• الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: أقل من 25 سنة ☐

من 35-45 سنة ☐

25-35 سنة ☐

من 45-55 سنة ☐

أكثر من 55 سنة ☐

• الرتبة: رئيس مصلحة ☐

عون إداري ☐

تقني ☐

• الأقدمية: أقل من 05 سنوات ☐

0-10 سنوات ☐

11-15 سنة ☐

20-16 سنة ☐

أكثر من 20 سنة ☐

الحياة العائلية: أعزب ☐

متزوج ☐

المحور الثاني: أبعاد صيانة الموارد البشرية

الاختيارات					مضمون العبارة	رقم العبارة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					أولاً: الأجور والتعويضات	
					1 تمنح إدارة المؤسسة أجور عادلة لموظفيها	
					2 لدى إدارة المؤسسة سياسة واضحة للترقيات والمكافآت	
					3 تمنح إدارة المؤسسة الفرصة لموظفيها من أجل الترقية والتقدم الوظيفي	
					4 أتحصل على الترقية الخاصة بي في الوقت المحدد	
					5 الأجر الذي أتحصل عليه كاف لتأمين حياة أفضل لي ولأسرتي	
					6 أتحصل على منح مقابل القيام بأعمال إضافية	
					7 هناك عدالة داخل المؤسسة في توزيع المنح والمكافآت	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	ثانياً: الحياة الاجتماعية	
					8 توفر إدارة المؤسسة الفرصة لموظفيها للحصول على السكن الوظيفي	
					9 تعطي إدارة المؤسسة الفرصة للموظفين للحصول على قروض من خلال عقد اتفاقيات مع المؤسسات البنكية	
					10 توفر إدارة المؤسسة مطعم خاص بالموظفين	
					11 توفر إدارة المؤسسة وسائل خاصة لنقل الموظفين	
					12 توفر إدارة المؤسسة نادي للموظفين	
					13 تمنحني إدارة المؤسسة فرصة للراحة عندما أشعر بالإرهاق والتعب	
					14 تمنح إدارة المؤسسة الفرصة للموظفين لإكمال دراستهم وتحسين مستواهم	
					15 تقيم إدارة المؤسسة رحلات مختلفة للموظفين وعائلاتهم	
					16 تقيم ادارة المؤسسة حفلات لتكريم الموظفين في مختلف المناسبات	
ثالثاً: الصحة والسلامة المهنية						
					17 تهتم إدارة المؤسسة بتوفير متطلبات الامن والسلامة المهنية للموظفين	

					تضع إدارة المؤسسة لوحات ارشادية للسلامة والتعليمات بأماكن واضحة ومحددة	18
					تضع إدارة المؤسسة مخطط خاص للعمال داخل مكان عملهم	19
					تفرض إدارة المؤسسة عقوبات صارمة على من يخالف اجراءات الصحة والسلامة المهنية	20
					تمنح إدارة المؤسسة لموظفيها جميع وسائل ومعدات السلامة والصحة المهنية	21
					يتوفر بالمؤسسة مصلحة خاصة بطب العمل	22
					تقوم إدارة المؤسسة بدورات تفتيشية من أجل الوقوف على مدى احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية	23
					تقوم ادارة المؤسسة بدورات تكوينية لموظفيها لتحسيسهم بضرورة احترام اجراءات السلامة والصحة المهنية	24
					تعمل إدارة المؤسسة على تأمين جميع موظفيها لدى مصالح الضمان الاجتماعي	25
					أشعر بالارتياح في مكان عملي	26

ملحق نتائج الدراسة

ثانيا/ نتائج الفرضيات:

الفرضية العامة:

Test T

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ك	40	79.5250	17.52359	2.77072
Test sur échantillon unique				
	Valeur de test = 16			
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
ك	0.550	39	0.293	1.52500

الفرضية الأولى:

Test T

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
ك1	40	23.7750	6.83688	1.08101
Test sur échantillon unique				
	Valeur de test = 16			
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
ك1	2.567	39	0.007	2.77500

الفرضية الثانية:

Test T

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
دك2	40	28.0750	6.58042	1.04046
Test sur échantillon unique				
	Valeur de test = 14			
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
دك2	0.072	39	0.471	0.0750

الفرضية الثالثة:

Test T

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
دك 3	40	27.6750	5.16187	0.97428
Test sur échantillon unique				
	Valeur de test = 14			
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
دك 3	-2.386	39	0.011	-2.32500

ملحق الثبات والصدق

أولا/ ثبات وصدق الاستبيان :

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
الكلي	0.929	26

ب/ الصدق:

CorrelationsCorrelations

Correlations					
		الكلي			الكلي
دك 1	Pearson Correlation	.912**	دك 3	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	20		N	20
دك 2	Pearson Correlation	.859**			
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	20			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

One-Sample Statistics								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
دك	40	79,5250	17,52359	2,77072				
One-Sample Test								
	Test Value = 78							
	t	df	Significance		Mean Difference	Interval of the		
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper	
دك	0,550	39	0,293	0,585	1,52500	-4,0793	7,1293	
One-Sample Statistics								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
1د	40	23,7750	6,83688	1,08101				
One-Sample Test								
	Test Value = 21							
	t	df	Significance		Mean Difference	Interval of the		
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper	
1د	2,567	39	0,007	0,014	2,77500	0,5885	4,9615	
One-Sample Statistics								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
2د	40	28,0750	6,58042	1,04046				
One-Sample Test								
	Test Value = 28							
	t	df	Significance		Mean Difference	Interval of the		
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper	
2د	0,072	39	0,471	0,943	0,07500	-2,0295	2,1795	
One-Sample Statistics								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
3د	40	27,6750	6,16187	0,97428				
One-Sample Test								
	Test Value = 30							
	t	df	Significance		Mean Difference	Interval of the		
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper	
3د	-2,386	39	0,011	0,022	-2,32500	-4,2957	-0,3543	