

العلاقة بين صيانة الموارد البشرية والداعية للعمل من وجهة نظر العاملين

بمصنع البرج للإسمنت: دراسة تطبيقية خلال الفترة 2019-2020م

أ.فتحي ابراهيم كسكاس¹ أ.عبدالعظيم أحمد الشارف² أ.احمد محمد أحمودة³

مستخلص الدراسة:

مفتاح الكلمات: العلاقة - الصياغة - السلامة المبنية - الرعاية الصحيحة - الدافعية

١-١: المقدمة:

يُعتمد نجاح أي منظمة في بلوغها للأهداف التي أنشأت من أجلها على قدرة وكفاءة مواردها

¹ محاضر مساعد بكلية التجارة والاقتصاد الاسلامي، مسلاطه بالجامعة الاسميرية ، keskasfathii@gmail.com

² محاضر مساعد بكلية التجارة والاقتصاد الإسلامي، مسلاطة بالجامعة الأسمانية،

³ محاضر مساعد بكلية التجارة والاقتصاد الإسلامي مسلاطة بالجامعة الاسمورية ،

البشرية، فهي المورد الأهم والأكثر تأثيراً بين عناصر الإنتاج، حيث بدونه تبقى عناصر الإنتاج الأخرى في المنظمة كلها جامدة غير منتجة.

لذا كان الاهتمام به من قبل إدارة المنظمة بوجه عام ومن ضمن المسؤوليات الهامة المنوطة بإدارة الموارد البشرية بوجه خاص، إذ لا يكفي استقطاب واختيار وتعيين أفضل الكفاءات للعمل بالمنظمة مالم تهتم هذه الإدارة بتوفير بيئة العمل المناسبة والملائمة التي يعملون بها وتوجد بها جميع المقومات الأساسية لضمان صحتهم وسلامتهم من الأخطار والحوادث والأمراض المهنية.

إن صيانة الموارد البشرية بالمنظمة من خلال تقديم المزايا والخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية والترفيهية لهم من شأنه أن يرفع من معنوياتهم وزيادة رضاهما ورغبتهم ودافعيتهم القوية في أداء العمل وضمان استمرارهم واستقرارهم في المنظمة وجعل المنظمة أكبر مصدر إغراء واجذب للكفاءات البشرية من خارج المنظمة للعمل بها والقضاء على هجرة الأدمغة والكفاءات منها وضمان استمرارية المنظمة وبقائها.

1-2: مشكلة الدراسة :

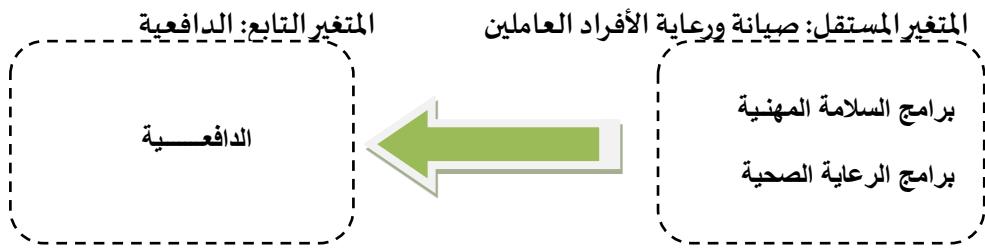
في ظل التحديات الكبيرة والمتباينة التي تواجه المنظمات اليوم كالملافسة والعولمة والاضطرباب البيئي وغيرها، أصبح من الضروري جداً أن تعمل المنظمات على ضمان مشاركة جميع أفرادها من خلال تحفيزهم بشتى الطرق لتحقيق أعلى مستويات الجودة والأداء لبلوغ الأهداف، وحيث أن الارتقاء بمستوى أداء الأفراد العاملين في المنظمة هو محصلة لتفاعل عاملين هامين هما قدرات الأفراد ومهاراتهم من جهة ورغبتهم القوية في العمل (دافعيتهم) من جهة أخرى الأمر الذي يستدعي الاهتمام بهم من خلال وضع مجموعة من البرامج الخاصة بصحتهم وسلامتهم كالتدريب والتخطيط للتطوير الوظيفي وتحسين بيئة العمل وتقديم برامج الرفاهية الاجتماعية والصحية وزيادة مستواهم المعاشي والاقتصادي لإثارة دافعيتهم لأداء العمل بشكل أفضل من هذا المنطلق جاءت فكرة هذه الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين صيانة المورد البشري بالمنظمة ودافعيته للعمل من خلال طرح التساؤل التالي :

ما طبيعة العلاقة بين صيانة المورد البشري والدافعة للعمل من وجهة نظر العاملين بمصنع البرج للاسمنت ؟ ويتعرف منه التساؤل التالي :

هل يوجد اختلاف في درجة الدافعية لدى العاملين تُعزى لعلاقتها بمتغيري الصيانة (السلامة المهنية والرعاية الصحية) من وجهة نظر العاملين بمصنع ؟

1-3: نموذج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على اختبار النموذج التالي :



4-1: فرضيات الدراسة :

4-1-1: الفرضية الرئيسية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين صيانة الموارد البشرية والدافعية للعمل لدى العاملين بمصنع البرج للاسمت.

4-1-2: الفرضية الفرعية :

- يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في متوسط آراء المبحوثين في مستوى الدافعية باختلاف متغيري الصيانة.

4-2: أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- التعرف على برامج صيانة المورد البشري من حيث المفهوم والأهمية والأنواع.
- 2- التعرف على مفهوم الدافعية وأهميتها والنظريات المفسرة لها.
- 3- معرفة أنواع برامج الصيانة والرعاية الصحية المتبعة داخل المصنع.
- 4- تسلیط الضوء على أهم أنواع برامج الصيانة تأثیراً على الدافعية لدى العاملين لأداء العمل.
- 5- بيان نوع العلاقة بين محوري الدراسة: صيانة ورعاية الأفراد والدافعية لدى العاملين لأداء العمل

من وجهة

وجهة نظر العاملين بمصنع .

4-3: أهمية الدراسة :

تكمّن أهميتها من واقع مساحتها على الأصعدة الموضوعي والبحثي والعملي كالتالي :

4-3-1: الأهمية الموضوعية :

- تتبّع أهميتها من احتواها على موضوعي ذو أهمية كبيرة في مجال العمل الإداري: صيانة الموارد البشرية وعلاقتها بداعيّتهم للإنجاز، فمن ناحية: الاهتمام ببرامج رعاية العاملين يضمن بقاءهم

واستمرارهم بالعمل وعدم التخلي عن المنظمة، وبرامج السلامة المهنية وخاصة المنظمات الصناعية من شأنه تفادي الحوادث التي يتعرض لها الأفراد أثناء العمل ويقلل الخسائر التي تلحق بالمنظمة بآليتها أو أجهزتها أو التعويضات المالية التي تدفعها نتيجة لذلك، ومن ناحية أخرى إن تنمية الدافعية لدى العمال يعد مطلبًا لجميع المنظمات باختلاف أنواعها وأحجامها لما له من آثار إيجابية على المنظمة في تحقيق أهدافها.

1-6-2: الأهمية العلمية:

تظهر أهمية الدراسة في سد الثغرة بالدراسات المحلية المتعلقة بموضوعها وإثراء المكتبة العلمية وفتحة لدراسات بحثية أخرى في هذا المجال.

1-6-3: الأهمية العملية:

تظهر أهميتها من الناحية العملية في الاستفادة من نتائجها لتخذلي القرار والمسؤولين بالمصنع قيد الدراسة بمدهم بالمعلومات المفيدة والمتعلقة بصيانة المورد البشري التي من شأنها أن تبني الدافعية لدى العاملين بالمصنع.

1-7: منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها استخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة: صيانة ورعاية الأفراد العاملين والدافعية في المصادر الثانوية كالكتب والمجلات والرسائل العلمية وشبكة المعلومات الانترنت ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة من جهة، وتصميم استبانة لغرض جمع البيانات من مصادرها الأولية ثم تحليلها باستخدام عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة لتقديم عدداً من التوصيات على ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها من جهة أخرى.

1-8: مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين الليبيين بالمصنع من مدراء ورؤساء أقسام وموظفين والبالغ عددهم (300) عنصراً وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 20% من مجتمع الدراسة قوامها (60) مفردة

1-9: حدود الدراسة:

التزمت الدراسة الحالية بالحدود التالية:

1-9-1: الحدود الموضوعية:

اقتصرت على موضوعي صيانة الموارد البشرية والدافعية والعلاقة بينهما.

1-9-2: الحدود الزمنية :

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الخريف 2019-2020 ميلادي

1-9-3: الحدود المكانية :

أجريت هذه الدراسة في مصنع البرج للاسمنت بزليتن

1-9-4: الحدود البشرية :

تم تطبيق هذه الدراسة على جميع العاملين الليبيين بالمصنع.

1-10: مصطلحات الدراسة :

1-10-1: مفهوم صيانة الموظفين :

يقصد بصيانة الموارد البشرية ((تقديم مختلف الخدمات الاجتماعية والصحية المجانية أو المدعومة وتوفير وسائل الأمن الصناعي والارتفاع بالمستوى الاقتصادي المعاشي للعاملين ووضع البرامج الكفيلة بتحسين مستويات الأداء والتطور أو التنمية الوظيفية)) (الغزاوي، جواد، سنة 2010م، ص 446).

1-10-2: الدافعية :

ُعرف بأئمها ((قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته)) (بيومي، سنة 1982م، ص 31).

1-11-1: الدراسات السابقة :

1-11-1-1: دراسة أبونواس ، سنة 2018 م) بعنوان :

أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم، هدفت الدراسة الى التعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا بالشركة بتطبيق هذه الأنظمة وكذلك التعرف على الواقع التي تعيشه الشركات في الأردن من حيث التزامها ببرامج تأهيل المختصين في السلامة والصحة المهنية كذلك أبرز دور البرامج التدريبية فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المسح الميداني لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ قوامها (300 مفردة) وتحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي النسب المئوية والمتosteات الحسابية والتكرارات والانحرافات وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين، كذلك وجود علاقة ارتباطية قوية بين تطبيق أنظمة السلامة

والصحة المهنية وأداء العاملين كما أوصت الدراسة بتكتيف دورات لتدريب العاملين وإنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية وتوفير مشرفين لمتابعة إجراءات السلامة بالشركة وتوفير بيئة عمل آمنة.

1-11-2: (دراسة الخياط، سنة 2017 م) بعنوان :

العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعة لدى العاملين في جامعة البقاء التطبيقية، دراسة مسحية لموظفي مركز الجامعة هدفت الدراسة إلى: معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعة لدى العاملين، معرفة ما إذا كانت هناك فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين الإثراء والدافعة تعزى لمتغير الجنس والدرجة الوظيفية، استخدمت الدراسة المنهج الكمي بإتباع أسلوب الدراسة المسحية عند جمع البيانات من مجتمع الدراسة باختيار عينة طبقية قوامها (300 مفردة) وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كمعامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي واختبار χ^2 إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة إيجابية طردية بين عناصر الإثراء الوظيفي والدافعة الداخلية للعمل، كما بينت الدراسة إلى أن توافر عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين كانت بصورة متوسطة، بينما الدراسة أن مستوى الدافعة الخارجية كان أعلى من مستوى الدافعة الداخلية للعمل وان درجة توافر عناصر الإثراء الوظيفي والدافعة تتأثر بمتغير الجنس ولصالح الإناث إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الدرجة الوظيفية على الإثراء الوظيفي والدافعة . (الشميري وأخرون ، سنة 2009، ص 272) .

1-11-3: (دراسة بن يوسف ، سنة 2007 م) بعنوان :

العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعة للتعلم وأثراهما على التحصيل الدراسي في بعض الثانويات بولاية البليدة هدفت الدراسة إلى معرفة أهم الاستراتيجيات التي يعتمد عليها التلاميذ في السنة الأولى ثانوي فرع أدبي وحصصها، كذلك معرفة مدى انتشارها في أوساط المتعلمين، والتعرف على درجات الدافعة عند هؤلاء المتعلمين، كما تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة ومدى الارتباط بين درجة الدافعة واستعمال الاستراتيجيات وعلاقتها بارتفاع أو انخفاض درجة التحصيل الدراسي. كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بإتباع أسلوب المعاينة عند جمع البيانات من مجتمع الدراسة من خلال اختيار عينة قوامها (200 مفردة) وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كمعامل الارتباط الأحادي واختبار χ^2 والانحدار إضافة إلى النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في : أن التلاميذ لا يستعملون الكثير من هذه الاستراتيجيات بطريقة علمية ولا

ينتهجونها لتكون لهم دعماً في تنمية رصيدهم العلمي أو زيادة تحصيلهم الدراسي، وجود علاقة إيجابية طردية بين العناصر، هناك علاقة تفاعلية بين الدافعية للتعلم واستخدام الاستراتيجيات في التحصيل الدراسي، كذلك هناك ارتباط قوي ومحظ بين درجات التحصيل وبين درجات الدافعية والاستراتيجيات.

1-1-4: التعقيب على الدراسات السابقة :

من العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن هناك اتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تم عرضها في دراسة بعض المتغيرات كالمتغير التابع : الدافعية في دراسة الخياط، سنة 2017م بعنوان: العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية لدى العاملين، وفي بعض أهدافها، وفي دراسة بن يوسف، سنة 2007 م بعنوان : العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم وأثرهما على التحصيل الدراسي في بعض الثانويات بولاية البليدة أو في دراستها للمتغير المستقل مثل (دراسة أبو نواس ، سنة 2018 م) بعنوان: أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالإضافة إلى اتفاقها مع هذه الدراسة في البيئة التي أجريت فيها الدراسة.

أيضاً تتفق هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً في استخدامها لعدد من الأساليب الإحصائية منها الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية والتكرارات، كذلك في استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجميع البيانات، مثل (دراسة بن يوسف، سنة 2007م) و(دراسة أبو نواس، سنة 2018 م).

أما أوجه الاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة اختلافها في حجم عينة الدراسة، والحدود المكانية، والزمانية التي أجريت فيها الدراسة وكذلك في البيئة التي أجريت فيها الدراسة مثل دراسة الخياط، سنة 2017 م ودراسة بن يوسف ، سنة 2007 م) فقد أجريتا في بيئه تعليمية جامعة البقاء التطبيقية، والمدارس الثانوية بالبليدة على التوالي بينما أجريت هذه الدراسة في بيئه صناعية .

القسم الأول – الإطار النظري:

1-1: السلامة المهنية والرعاية الصحية :

1-1-1: السلامة المهنية :

تحتل السلامة المهنية أو الأمان الصناعي مكانة متميزة في مجلل الجهد الذي تبذلها إدارة الموارد البشرية بالمنظمة لصيانة أفرادها العاملين والمحافظة عليهم من الحوادث والأخطار وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة ومناسبة توفر فيها جميع الشروط البيئية والمادية الملائمة وتعنى السلامة المهنية

جميع الأنشطة الهامة لحماية الأفراد العاملين والمواد والأجهزة والمهامات من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل. (عودة، سنة 1997م، ص 494).

في حين عرف الزيادي الأمان الصناعي بأنه: الاحتياطات التي تتخذها المنظمة لحماية العاملين جسمياً ونفسياً ضد أخطار العمل التي قد يتعرضون لها عند ممارستهم لعملهم. (الزيادي، سنة 1999م، ص 286م).

إن ما يقلل فرص السلامة المهنية في منظمات الأعمال وجود مجموعة من المخاطر المهنية في تتضمنها لإعمال وأقسام إنتاجية والتي تتخذ شكل حادث عمل يتضرر الأفراد العاملون وعناصر الإنتاج الأخرى بسببها كالآلات والمباني أو تتخذ في شكل أمراض مهنية جسدية أو نفسية يصاب بها الفرد أثناء عمله.

1-1-1-1: حوادث العمل :

تحدث الإصابات في الصناعة بسبب حوادث العمل ويمكن تعريف الحادث بأنه واقعة أو حدث يقع فجأة وينتج عنه نوع من الضرر للعامل أو تلف المعدات والمواد (الزيادي ، سنة 1999م ، ص 286م).

1-1-1-1-1: أسباب حوادث العمل تشمل:

1-1-1-1-1-1: الظروف الفيزيقية وهي :

أ) الحرارة :

أثبتت البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدتها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن الدرجة المثلثى زاد معدل الحوادث وزادت خطورتها (عمون، ص 554).

ب) الإضاءة :

الإضاءة عامل هام للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث (يحضية، سنة 1995م ص 15).

ج) الضوضاء :

تؤثر الضوضاء المرتفعة تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه والإجهاد العصبي كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبية من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات (عقلاني ، سنة 1996 م ص 349).

د) التهوية :

تغير وتجديد الهواء أثناء العمل من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرية وخفض درجة الحرارة وبالتالي عدم الوقع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحب الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثم الوقع في الحوادث (قويدر ، سنة 2009 م ص 54).

أ-1-1-1-2: الأسباب الشخصية :

أ) الحالة الوجدانية :

الحالة الانفعالية الشديدة للعامل من شأنها أن تزيد في التورط بحوادث العمل فالحزن والغضب وغيرها من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما، وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كذلك الابهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث.

ب) الخبرة :

أوضحت بعض البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائه اتجاهها عاماً نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة (طه، سنة 2001 م ص 404).

ج) العوامل اللاشعورية :

وتتمثل في جملة الدوافع اللاشعورية التي تدفع العامل للوقوع في الحادثة مثل كراهية العمل والهرب من المسؤوليات والانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس وغيرها (ياسين ، ص 202).

أ-1-1-1-3: المتغيرات الديموغرافية:

أ) السن :

دللت بعض البحوث أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم ونتيجة لذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها

طوال مده عمره (عزت، ص 362).

ب) الجنس :

شكلت نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويرجع تفسير ذلك إلى الفروق بين الجنسين بقصد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية، والفيسيولوجية وبما كانت كثرة الخجل عند النساء إضافة إلى كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الإرهاق النفسي والجسدي ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات (هرفة، 2014 م ، ص 3).

ج) طبيعة العمل :

تؤكد إحصاءات حوادث العمل معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية وثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتكنولوجيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل التورط في الحوادث (قويدر، ص 5).

1-1-1-4: الأمراض المهنية :

يتعرض الأفراد العاملين بالمنظمة إلى الأمراض المهنية إضافة إلى تعرضهم إلى حوادث العمل، إن عملية تحديد سبب تعرضهم إلى حادث معين قد تكون أسهل من عملية تحديد سبب إصابتهم بمرض ما وعملية التمييز بين الأمراض التي تنشأ بسبب العمل والأمراض الأخرى التي تصيب الفرد ليست بالعملية السهلة فقد يكون هناك تداخل في مسببات المرض والأجل حسم موضوع التمييز بينها فقد عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني بأنه : كل مرض تکثر الإصابات به بين المستغلين في مهنة معينة أو مجموعة من المهن دون غيرهم كظهور حالة تسمم من مادة معينة تستعمل في مهنة أو مجموعة من المهن وبالتالي فإن الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث (عوده، ص 499).

1-1-2: الرعاية الصحية :

لقد أخذت برامج رعاية الأفراد العاملين مكانة خاصة من بين برامج إدارة الأفراد والتي لا تقل أهمية عن برامج السلامة المهنية وذلك لما لها من أهمية كبيرة ليس للمنظمة فحسب وإنما للعاملين فيها أيضاً وتشمل برامج الرعاية في تقديم الخدمات التي من شأنها الاهتمام بصحة العاملين البدنية والعقلية مثل :

1-1-2-1: الخدمات الغذائية :

تقوم بعض المنظمات بتقديم خدمة التغذية لعاملتها وذلك بتقديم وجبة أو عدة وجبات عن طريق

المطاعم وخاصة في الشركات البعيدة عن العمran وخدمة التغذية قد تكون مجانية أو بسعر رمزي حيث

توفر غالبية المنظمات بوفيهات لتقديم مشروبات باردة وساخنة وبأسعار منخفضة خلال فترات الراحة.

1-1-2-2: خدمة المسكن :

من خلال توفير السكن المناسب لعاملين ل توفير تكاليف النقل وخفض معدل الغياب والتأخير.

1-1-2-3: الخدمة الصحية :

تقوم بعض المنظمات بتقديم الخدمة الصحية للأفراد العاملين عن طريق التامين الصحي أو مستشفى خاص بها أو عيادات تمتلكها مزودة بكافة الإمكانيات المادية والبشرية أو عن طريق التعاقد مع مستشفيات خارجية لتقديم الخدمة الصحية (الزيادي ، سنة 1999م ، ص307م) .

1-1-2-4: الخدمات الاقتصادية :

تقديم بعض المنظمات خدمات ذات طابع اقتصادي تساهم فيه بحل بعض مشاكل العاملين وتحسين أوضاعهم الاقتصادية كالقروض والسلف ودفع المرتبات عند احتزال الخدمة والتامين ضد الحوادث والإصابات.

1-1-2-5: الخدمات التعليمية والثقافية :

بعض المنظمات تسعى لرفع المستوى التفافي والمهني للإفراد العاملين بها عن طريق توفير المكتبات وتوفير الصحف والمجلات اليومية أو الأسبوعية ومنح الإجازات الدراسية بهدف مواصلة دراستهم والترشيح للدورات وغيرها.

1-1-2-6: الخدمات الترفيهية :

لتحسين الحالة النفسية للعاملين ورفع من روحهم المعنوية وتحافظ على قوة العمل لديها تسعى بعض المنظمات إلى تقديم خدمات ترفيهية لعاملها مثل إنشاء نادي اجتماعي أو دار للسينما أو مسابح وغيرها.

1-1-2-7: تحسين ظروف العمل :

أي توفير بيئة عمل مناسبة مزودة بالإضاءة والتهوية والتبريد المناسب وغرف لراحة العاملين وقت فترات الاستراحة (عوده ، ص530) .

1-2: الدافعية :

تعتبر الدافعية إحدى العوامل المحددة لسلوك الفرد وقيامه بتصرفات معينة دون أخرى لذلك نال موضوع الدافعية اهتماماً كبيراً في جميع الأوساط العلمية ولعلاقته الوطيدة بالإنتاجية والأداء

1-2-1: مفهوم الدافعية :

الدافعية تعني: حالة داخلية عند الفرد تولد لديه الطاقة والحركة وتوجه سلوكه نحو الهدف (الشميري وأخرون، سنة 2009، ص 264).

كما عرفت الدافعية بأنها حاجات مختلفة ومتعددة يسعى الفرد إلى إشباعها بإتباعه أنماطاً سلوكية مختلفة ويزداد هذا الدافع كلما كانت الحاجة غير مشبعة. (موسى اللوزي ، سنة 2010م، ص 56).

1-2-2: الخصائص الأساسية للدافعية :

للدافعية مجموعة من الخصائص تمثل في الآتي :

1-2-2-1: المجهود :

هو قوة السلوك المرتبط بالعمل أو مقدار المجهود الذي يبذله الفرد في العمل.

1-2-2-2: الاستمرارية أو المثابرة :

تشير هذه الخاصية إلى استمرارية ومثابرة الأفراد في بذل المجهود في مهامهم ووظائفهم.

1-2-2-3: الاتجاه :

وتشير هذه الخاصية إلى كمية العمل الذي يؤديه الفرد إلى جانب نوعية وجودة العمل في الاعتبار. (عبدالرحيم، سنة 1994م، ص 114).

1-2-3: أنواع الدوافع :

1-3-2-1: حسب نوعها :

1-1-3-2-1: دوافع أولية :

تكون الدوافع من هنا النوع فطرية ومرتبطة بالجانب العضوي للفرد مثل الحاجة للغذاء أو الهواء ويطلق عليها كذلك بالدوافع الفطرية فهي ترجع إلى الوراثة، كذلك تسمى بالدوافع أو الحاجات ذات المصدر الداخلي أو بدوافع البقاء لأنها ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد واستمراره وجوده.

1-3-2-2: دوافع ثانوية :

تكون الدوافع في هذا النوع متعلمة ومكتسبة وتتغير خلال عملية التعلم والتطبع الاجتماعي التي يتعرض لها الفرد في الأسرة أو في المدرسة وغيرها ويطلق عليها الدوافع المكتسبة أو المتعلمة وتنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة والظروف الاجتماعية المختلفة التي يعيش فيها (الداهري، 1999م ص103).

2-3-2-1: حسب مصادرها :

1-2-3-2-1: دوافع داخلية :

هي دوافع نابعة من داخل الشخص والطاقة الداخلية والتوجيه الذي يكون السبب في القيام بالشيء منبعاً من رغبته الذاتية في القيام بذلك العمل وأنه يقوم بالوظائف من أجل ذاته وسعياً منه لتحقيقها وليس مدفوعاً للقيام بأي عمل من أجل أن يثاب أو أن يقدر الآخرون. (الداهري، 1999م ص105).

2-3-2-2: دوافع خارجية :

الدوافع في مثل هذا النوع مصدر الطاقة خارجي تقوم بتوجيهه أداء الفرد وتحثه على العمل ، والتي تؤدي به للقيام بالأعمال ليس من أجله بل من أجل الآخرين فهو يطمح لأن يقدرونها ويعترفوا به أو من أجل الحصول على حافز المكافأة أو الحصول على علاوة أو ترقية أو تقدير خارجي أو تجنب العقاب. (الداهري، 1999م، ص105)

1-2-4: نظريات الدوافع :

لقد ظهرت العديد من النظريات في علم النفس قدمت للمدراء خدمة كبيرة في كيفية دفع الأفراد وتنشيط سلوكهم نحو الأهداف المطلوبة ونظر أهميتها سوف نعرض أبرزها ومدى إسهامها في مجال الفكر الإداري:

1-4-2-1: نظرية تدرج الحاجات:

تعد نظرية ماسلو للدوافع من النظريات الرائدة في مجال تفسير سلوك الفرد حيث يحتاج التطبيق الإداري لها من قبل الإدارة إلى معرفة الحاجات الغير مشبعة للفرد والتي تعمل كدowافع للسلوك وتوجهها نحو مصلحة الإدارة لتحقيق أهدافها وتتلخص نظرية تدرج الحاجات في الافتراضات التالية :

- الإنسان كائن لديه حاجات ويشعر باحتياج لإشباعها هذا الاحتياج يؤثر في سلوكه ويسبب له توثراً حتى ينهى حالة التوتر لديه ببذل مجهد كبير ويسعى للبحث عن إشباعها.
- تدرج الحاجات في السلم تبدأ بالحاجات الأساسية لبقاء جسمه واستمراره في الحياة حيث يقوم الفرد بإشباعه للحاجات الأساسية أولاً كالطعام والشراب والملابس والمسكن والجنس تم ببدأ بالانتقال إلى إشباع حاجة الأمن لحمايته من المخاطر التي تسبب له عدم استقراره تم ينتقل إلى إشباع حاجته للحب والانتماء إلى أفراد ليعيش معهم ويعامل معه في كالنادي والمدرسة والعمل وغيرها تم ينتقل إلى إشباع حاجته لاحترام وتقدير الآخرين له وان يكون له مكانه قيمة في البيئة المحيطة به تم إشباع حاجته لتحقيق ذاته في المكان الذي يليق به ويناسب مع قدراته.
- الحاجات الغير مشبعة أو يجد الفرد صعوبة في إشباعها قد تؤدي به إلى نشوء إحباط لديه أو آلام نفسية.

1-4-2: نظرية ذات العاملين :

تنسب هذه النظرية للكاتب فرديرك هيرزبرغ الذي أهتم هو وزملاؤه بتحديد عوامل العمل التي تؤدي إلى رضا العاملين على أعمالهم من خلال دراسة مجموعة من المهندسين والمحاسبين في عدد من الشركات الأمريكية لتحديد المواقف والظروف التي شعروا بها بأعلى مستويات الرضا عن العمل والحالات إلى شعروا بها باستثناء بالغ وقد توصلوا إلى مجموعتين من العوامل: عوامل الصيانة أو الوقائية وهي عوامل تتعلق بالعمل وتشمل سياسات الشركة وإدارتها والعلاقات مع الرئيس والزملاء وظروف العمل المادية والراتب هذه العوامل يعتبرها هيرزبرغ على أنها عوامل سلبية لأنها وجودها لا تساعد على تحقيق الرضا لدى العامل أو دافعية قوية للعمل ولكن غيابها أو نقصها يولد شعوراً بعدم الرضا. أما العوامل الأخرى فهي عوامل الدافعية وتؤدي إلى الرضا في حال توفرها وكذلك تؤدي إلى دافعية عالية وتشمل العمل نفسه الانجاز والتقدير والاحترام والواجبات نفسها وامكانية التطور (حريم ، سنة 2010م، ص 251).

1-4-3: نظرية دافع الانجاز :

يرى ماكيلاند أن العمل في المنظمة يرتكز على ثلاثة حاجات هي:

- * الحاجة إلى الانجاز: ويشير دافع الانجاز إلى تلك الرغبة لأداء العمل بطريقة جيدة وهو من الدوافع المتعلمة أي ترجع لخبرات الفرد وما تعلمه في السابق.
- * الحاجة إلى القوة: وتشير إلى أن الأفراد الذين لديهم حاجة إلى القوة يحاولون دائماً التأثير على الآخرين من خلال تقديمهم للمقترحات والإعلان عن آرائهم وتقييمهم للمواقف ويتذرون بقدرتهم على التعبير والطلاقة والنقاش والمجادلة.

* الحاجة الانتماء : الأفراد الذين يقضون وقتهم بشان إقامة علاقات ودية مع الآخرين تصبح لديهم حاجة الانتماء أو الاندماج فنجد لهم يراغون مشاعر الآخرين وأحساسهم ونراهم يبذلون جهودهم لتنمية علاقات

ودية مع رفاقهم من خلال مساعدتهم ومساندتهم ورغم بساطة هذه النظرية إلا أنها قدمت أساساً جيدة للتطبيق الإداري يساعد المديرين يتمثل في أن دافع الانجاز من الدوافع المتعلمة وبالتالي على المنظمة ان تصمم البرامج التدريبية الجيدة التي من شأنها رفع الانجاز كذلك على المنظمة من حين إلى آخر أن تزود الموظفين بمعلومات عن مدى تقدمهم في العمل (الشميمرى وآخرون ، سنة 2009، ص 279).

القسم الثاني: الجانب العملي (الدراسة الميدانية)

1-2 : منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتفسير الظاهرة والذي يعتمد على جمع البيانات من مصادرها الأساسية والثانوية وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية من خلال مجموعة من الاختبارات كاختبار آلفا كرونباخ وجداول التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري . واختبار بيرسون للارتباط واختبار χ^2 للعينتين غير المستقلتين).

2-2: مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الليبيين بمصنع البرج للاسمنت وعدهم (300) عنصراً تمأخذ عينة عشوائية قوامها(60) مفردة ووزع عليهم الاستبيان استرجع منها (48) استبيانه بنسبة 0.8 وكان الفاقد بنسبة 0.2

3-2: أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات يحتوي على جزئين أحدهما يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة والثاني يتعلق بآراء العينة حول موضوع الدراسة والتي يتكون من المحاور التالية:

- 1- محور صيانة الموارد البشرية ويحوى خمسة عشر عبارة.
- 2- محور الدافعية تضمن تسعة عبارات.

3- محور السلامة المهنية والرعاية الصحية للموارد البشرية والعلاقة بينهما تضمن عشرة عبارات، وكانت الإجابات عن عبارات الاستبيان مغلقة حسب مقياس ليكرث الخماسي بمعنى أن لكل عبارة خمسة إجابات أعطيت لها درجات لتتم معالجتها إحصائيا على النحو التالي :

جدول رقم (1) توزيع الدرجات على إجابات المبحث

الإجابة	الدرجة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	لا أو افق	لا أو افق بشدة
	1	5	4	3	2	1

وبالتالي يكون متوسط الدرجات (3) فادا كان متوسط الإجابة أكبر من (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة. أما إذا كان متوسط الإجابات أقل من (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة.

4-2: اختبارات الثبات والصدق الإحصائي :

للغرض التأكيد من الصدق المنطقي للاستيانة تم عرضها على عدد من الأستاذة بالكلية للاسترشاد بأرائهم

حول أسئلة الاستيانة لتكون أكثر وضوحا، كما تم إجراء بعض المقاييس الإحصائية للتأكد من مدى التناسق الداخلي للكل فقرة من فقرات الاستبيان من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ والجدول رقم (2) يبين قيمة معامل الصدق والثبات.

جدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ

المعابر	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
صيانة الموارد الصيانة البشرية	15	0.865	0.930
الداعية	9	0.643	0.802
العلاقة بين صيانة الموارد البشرية والداعية	10	0.650	0.806

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن جميع نتائج الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة أكبر من (60%) وهي نسبة جيدة مما يدل على أن الاستبيان يتصرف بالثبات والصدق ويحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

2-5: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

2-5-1: البيانات الشخصية :

الجدول رقم (3) يبين التوزيع التكراري والتكرار المئوي لعينة الدراسة وفقاً لمتغير: (الجنس . المؤهل العلمي . المسمى الوظيفي . عدد سنوات الخبرة).

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	47	97.9
	لم يذكر	1	2.1
المؤهل العلمي	دبلوم متخصص	16	33.3
	بكالوريوس	18	37.5
	بليسانس	4	8.4
	دبلوم عالي	10	20.8
المسمى الوظيفي	موظف	30	62.5
	رئيس قسم	10	20.8
	مدير وحدة ادارية	3	6.3
	لم يذكر	5	10.4
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2	4.2
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	29	60.4
	من 11 إلى أقل من 15 سنة	15	31.2
	من 16 سنة فاكثر	1	2.1
	لم يذكر	1	2.1

تشير نتائج بالجدول أعلاه أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور حيث بلغت نسبتهم 97.9% من إجمالي أفراد العينة هذا يعني عدم وجود عنصر نسائي يعمل بالصناعة . كما يتضح من الجدول أن ما نسبته 37.5% هم من حملة المؤهل العلمي البكالوريوس وهي الأعلى ، تم يليها الدبلوم المتوسط بنسبة 33.3% ثم الليسانس وبنسبة 8.4% ، ثم الدبلوم العالي بنسبة 20.8% ، أما بالنسبة للمسمى الوظيفي نجد أن أغلب أفراد عينة الدراسة موظفون حيث بلغت نسبتهم 62.5% يليهم ما نسبته 20.8% للأفراد الذين يشغلون منصب رئيس قسم ثم مدير إدارة بنسبة 6.3% ونسبة 10.4% من العاملين لم يذكروا مسمى وظيفتهم . أما الخبرة الوظيفية فقد كانت أعلى نسبة هي 60.5% لمن تراوحت خبراتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يليها نسبة 31.2% للعاملين الذين تراوحت خبرتهم من 11 إلى أقل من 15 سنة ثم ما نسبته 4.2% للأفراد الذين تراوحت خبراتهم إلى أقل من 5 سنوات وكانت أقل نسبة هي 2.1% للعاملين ذوي الخبرة

من 16 سنة فأكثر ويعزو الباحث هذه النتيجة أن المصنع منذ فترة طويلة عشر سنوات أو أكثر لم يصدر تعينات جديدة.

2-2-2: عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة.

2-2-2-1: محور صيانة الموارد البشرية :

الجدول رقم (4) يبين نتائج الإحصاء الوصفي إجابات أفراد العينة عن عبارات محور صيانة الموارد البشرية.

جدول (4) إجابات أفراد العينة عن عبارات محور صيانة الموارد البشرية

اتجاه الإجابات	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	6	0.86	4.06	يوجد بالمصنع نظام خاص وفعال للسلامة المهنية والرعاية الصحية
موافق	7	0.99	3.92	هناكوعي تام لدى العاملين بمفهوم السلامة المهنية وأهميتها في العمل
موافق بشدة	3	0.71	4.29	هناك إجراءات ووسائل تتبع في المصنع للتقليل من الحوادث وإصابات العمل
موافق بشدة	2	0.78	4.31	توجد في جميع أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة المهنية
موافق	11	0.92	3.56	هناك صناديق للإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محظوظ عمل
موافق	10	1.10	3.77	موظفو الإدارة أو الوحدة المختصة بالسلامة المهنية مؤهلين في مجال عملهم
موافق بشدة	5	0.88	4.23	السبب الرئيسي لإصابات وحوادث العمل من وجهة نظرك هو عدم الالتزام العاملين بإجراءات السلامة
موافق	12	0.99	3.50	تسعى إدارة الموارد البشرية بالمصنع إلى توفيرها لظروف الآمنة في العمل
موافق بشدة	1	0.72	4.33	يوجد بالمصنع صالات خاصة بتقديم الوجبات لغذائية المجانية للعاملين
موافق	9	0.98	3.81	يعمل المصنع على توفير العلاج أو الفحص الطبي المجاني للعاملين
غير موافق	14	1.11	2.31	يمنح المصنع بعض التسهيلات لموظفيه لمساعدتهم كالسفر والقرفون
غير موافق	15	1.00	2.19	يوجد بالمصنع صالات للرياضة ومكتبة علمية للترفيه عن الموظفين في أوقات فراغهم
موافق	8	0.92	3.92	يسعى المصنع دائما إلى تحسين ظروف العمل المناسبة للعاملين
موافق بشدة	4	0.79	4.27	يوجد بالمصنع برنامج للتأمين الصحي للعاملين

غير موافق	13	0.96	2.40	يوجد بالمصنع خدمات لنقل العاملين
		0.50	3.66	إجمالي المحور

تبين نتائج الجدول أدلاه تصورات المبحوثين نحو مدى توفر وتطبيق برامج صيانة الموارد البشرية (السلامة المهنية والرعاية الصحية) بالمصنع قيد الدراسة كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح العام للإجابات على عبارات المحور هو (3.66) وبمتوسط مرجح للعبارات يتراوح بين (4.33 - 2.19) حيث كانت العبارات التالية :

عبارة (يوجد بالمصنع صالات خاصة بتقديم الوجبات الغذائية المجانية للعاملين) بمتوسط حسابي (4.33) في المرتبة الأولى وباتجاه الموافقة بشدة حيث يؤكد أفراد عينة الدراسة وبشدة على وجود صالات خاصة بتقديم الوجبات الغذائية المجانية لهم، وعبارة (توجد في جميع أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة المهنية) بمتوسط (4.31) بالمرتبة الثانية ويفكرون أيضاً وبشدة على وجود ملصقات خاصة بالسلامة المهنية وعبارة (هناك إجراءات ووسائل تتبع في المصنع للتقليل من الحوادث وإصابات العمل) بمتوسط (4.29) بالمرتبة الثالثة وعبارة يوجد بالمصنع برنامج للتأمين الصحي للعاملين بمتوسط (4.27) بالمرتبة الرابعة وعبارة السبب الرئيسي لإصابات وحوادث العمل من وجهة نظرك هو عدم التزام العاملين بإجراءات السلامة بمتوسط (4.23) بالمرتبة الخامسة، جاءت العبارات (يوجد بالمصنع نظام خاص وفعال للسلامة المهنية والرعاية الصحية) بمتوسط (4.06) بالمرتبة السادسة وباتجاه الموافقة يدل على وجود نظام فعال لصيانة المورد البشري، وعبارة (هناك وعي تام لدى العاملين بمفهوم السلامة المهنية وأهميتها في العمل) بمتوسط (3.92)، (يسعى المصنع دائماً إلى تحسين ظروف العمل المناسبة للعمل بمتوسط (3.92) بالمرتبة السابعة وباتجاه الموافقة يدلان على أن العاملين لديهم وعي تام بمفهوم السلامة ووسائلها وأهميتها في العامل وان المصنع يعمل على تحسين ظروف العمل لتحقيق السلامة، وعبارة (يعلم المصنع على توفير العلاج أو الفحص الطبي المجاني للعاملين) بمتوسط (3.81) بالمرتبة الثامنة وباتجاه الموافقة وعبارة (موظفو الإدارة أو الوحدة المختصة بالسلامة المهنية مؤهلين في مجال عملهم). بمتوسط (3.77) بالمرتبة التاسعة وباتجاه الموافقة، وعبارة (هناك صناديق للإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محيط عملك) بمتوسط (3.56) بالمرتبة العاشرة وباتجاه الموافقة وعبارة (تسعى إدارة الموارد البشرية بالمصنع إلى توفيرها لظروف الآمنة في العمل) بمتوسط (3.50) بالمرتبة الحادية عشر وباتجاه الموافقة.

في حين جاءت باقي العبارات بالمرتبة الأخيرة وباتجاه غير الموافقة وهي كالتالي : عبارة (يوجد بالمصنع خدمات لنقل العاملين) بمتوسط (2.4) بالمرتبة الثالثة عشر هذا يعني عدم وجود خدمات لنقل العاملين من محل إقامتهم للمصنع ، عبارة (يمنح المصنع بعض التسهيلات لموظفيه لمساعدتهم كالسلف والقروض) بمتوسط (2.31) بالمرتبة الرابعة عشر تشير عدم وجود منح مقدمة لمساعدة العاملين ، عبارة (يوجد بالمصنع صالات لرياضة ومكتبة علمية للترفيه عن الموظفين في أوقات فراغهم) بمتوسط (2.19) بالمرتبة الخامسة عشر أيضا يدل على عدم وجود صالات رياضة أو مكتبة للترفيه على العمل أوقات فراغهم.

2-5-2: محور الدافعية :

الجدول رقم (5) يبين نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة عن عبارات محور الدافعية.

اتجاه الإجابات	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	7	1.00	3.75	لا انتظر الشكر أو المكافأة من رئيسى عند انجاز عملي
موافق بشدة	3	0.49	4.38	أوظف جميع قدراتي ومهاراتي أثناء تأديةي لعملي
موافق بشدة	2	0.49	4.40	أقوم بمهامى وظيفي المكلف بها من تلقاء نفسي وبالشكل المطلوب
موافق بشدة	4	0.51	4.31	احرص دائمًا على الحضور للعمل مبكراً ودون تأخير
موافق بشدة	1	0.55	4.48	افتخر دائمًا بعملي الذي أقوم به وأنه ذو معنى في حياتي
موافق	5	0.68	4.15	لا اشعر بالملل أو الضجر عند تأدية عملي
محايد	9	1.11	2.92	ليس لدي أي استعداد للعمل خارج نطاق مهام مهنتي
موافق	6	0.79	4.08	لدي استعداد للتعاون ومساعدة زملائي في العمل
موافق	8	1.19	3.67	ليس لدي استعداد لترك عملي والانتقال إلى عمل آخر في منظمة أخرى
	0.31	4.01		إجمالي المحور

يتضح من نتائج الجدول (5) تصورات المبحوثين حول عبارات محور الدافعية كانت مرتفعة

حيث

بلغ المتوسط الحسابي المرجح العام للإجابات هو (4.01) والمتوسط المرجح للعبارات يتراوح بين (4.48 - 2.92) حيث جاءت العبارة التالية بالمرتبة الأولى باتجاه موافق بشدة عبارة (افتخر دائمًا بعملي الذي أقوم به

وأنه ذ معنى في حياتي) بمتوسط (4.48) ، عبارة (أقوم بمهامي وظيفتي المكلف بها من تلقاء نفسي وبالشكل المطلوب) بمتوسط (4.4) بالمرتبة الثانية وعبارة (أوظف جميع قدراتي ومهاراتي أثناء تأديتي لعملي) بمتوسط (4.38) بالمرتبة الثالثة، وجاءت العبارات التالية في المرتبة الأخيرة وهي كالتالي : عبارة (ليس لدى أي استعداد للعمل خارج نطاق مهام مهنتي) بمتوسط (2.92) بالمرتبة التاسعة باتجاه موافق وعبارة (ليس لدى استعداد لترك عمله والانتقال إلى عمل آخر في منظمة أخرى) بمتوسط (3.67) بالمرتبة الثامنة باتجاه الموافقة، عبارة (لا انتظر الشكر أو المكافأة من رئيسي عند انجاز عملي) بمتوسط (3.75) بالمرتبة السابعة باتجاه الموافقة.

2-5-2-3: محور العلاقة بين صيانة الموارد البشرية والداعية :

الجدول رقم (6) يبين نتائج الإحصاء الوصفي للإجابات أفراد العينة عن عبارات السلامة المهنية كما هو مبين أدناه:

اتجاه الإجابات	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	4	1.03	3.58	وجود نظام خاص وفعال بالسلامة المهنية والرعاية الصحية بالمصنع يدفعك بقوه للعمل
موافق	5	1.13	3.50	إجراءات ووسائل السلامة التي يعتمدها المصنع لها اثر ايجابي على أدائك لعملك
موافق بشدة	1	0.83	4.23	توفر ظروف العمل المناسبة يزيد من رغبتك في أداء مهامك الوظيفية بشكل أفضل
موافق	3	0.96	3.81	اهتمام الادارة وضع صناديق للاسعافات الاولية في محيط عملك يشعرك بالأمان أكثر في عملك

موافق بشدة	2	0.58	4.21	وجود إرشادات وملصقات خاصة بالسلامة في عملك يجعلك تتفادى الحوادث والأخطار وانجازك حتى المهام الصعبة
------------	---	------	------	--

جدول رقم (6) يبين نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد العينة عن عبارات السلامة المهنية من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي المرجح للإجابات يتراوح بين (4.23.3.5.4) حيث جاءت العبارات التالية : عبارة (توفر ظروف العمل المناسبة يزيد من رغبتك في أداء مهامك الوظيفية بشكل أفضل) بمتوسط (4.23) بالمرتبة الأول وباتجاه الموافقة بشدة . عبارة (وجود إرشادات وملصقات خاصة بالسلامة في عملك يجعلك تتفادى الحوادث والأخطار وانجاز المهام الصعبة) بمتوسط (4.21) بالمرتبة الثانية باتجاه موافقة بشدة . عبارة (اهتمام الإدارة بوضع صناديق للإسعافات الأولية في محيط عملك يشعرك بالأمان أكثر في عملك) بمتوسط (3.81) بالمرتبة الثالثة باتجاه الموافقة . والجدول رقم (7) يوضح نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات افراد عينة الدراسة على عبارات الرأية الصحية :

جدول (7) لإجابات أفراد العينة عن عبارات الرعاية الصحية

اتجاه الإجابات	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق بشدة	1	0.50	4.21	توفير خدمة العلاج المجاني لك ولأسرتك من الأمور التي تجعلك تبذل قصارى جهودك في العمل
موافق	5	0.96	3.40	وجود مكتبة علمية وصالات للرياضة تشعرك بالراحة والملائمة والبقاء في عملك لفترة أطول
موافق	4	1.21	3.63	حصولك على السلف والقروض لمساعدتك من الأمور التي تدفعك بقوه للعمل
موافق	3	0.75	3.83	توفر خدمات النقل يعزز من ثقتك بمنظمتك وعملك والتفاني فيه
موافق	2	0.89	4.13	اهتمام المصنعين بالتأمين على حياتك وحياة أسرتك صحيا يزيد من ثقتك وحماسك في العمل

من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي المرجح للإجابات يتراوح بين (4.21.3.40)

حيث جاءت العبارات التالية : عبارة (توفير خدمة العلاج المجاني لك ولأسرتك من الأمور التي تجعلك تبذل قصارى جهدك في العمل) بمتوسط (4.21) بالمرتبة الأولى باتجاه الموافقة بشدة. وعبارة (اهتمام المصنع بالتأمين على حياتك وحياة أسرتك صحياً يزيد من ثقتك وحماسك في العمل) بمتوسط (4.13) بالمرتبة الثانية اتجاه الموافقة وعبارة (توفر خدمات النقل يعزز من ثقتك بمنظمتك وعملك والتفاني فيه) بمتوسط (3.83) بالمرتبة الثالثة باتجاه الموافقة.

2-6: اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة استخدم الباحث متوسط بيانات المحور الأول والمتمثل في (صيانة الموارد البشرية) ومتوسط المحور الثاني (الداعفية) للوصول إلى قرار بشأن رفض أو قبول فرضية العدم التي وضعت لتفسير الظاهرة موضوع البحث حيث استخدام الباحث اختبار بيرسون للارتباط على الفرضية حيث كانت صياغة الفرضية الإحصائية للدراسة على النحو التالي :

2-6-1: الفرضية الرئيسية :

H_0 الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صيانة الموارد البشرية والداعفية.

H_1 الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صيانة الموارد البشرية والداعفية.

كانت نتائج الاختبار للفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (8)

جدول رقم (8) نتائج اختبار بيرسون للارتباط

قيمة الارتباط	مستوى المعنوية المشاهدة Sig
0.176	0.231

من الجدول أعلاه يتبيّن أن قيمة مستوى المعنوية المشاهدة تساوي (0.231) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية (H_0) أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صيانة الموارد البشرية والداعفية وبذلك تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بن يوسف التي أثبتت وجود ارتباط قوي بين استراتيجيات التعلم والداعفية للتعلم ودرجات التحصيل العلمي والداعفية كذلك دراسة الخياط في وجود علاقة ايجابية طردية بين عناصر الإثارة الوظيفي والداعفية .

2-6-2: الفرضية الفرعية:

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية استخدم الباحث متوسط بيانات المحور الثالث والمتمثل في محور العلاقة بين صيانة الموارد البشرية والداعفية وذلك للوصول إلى قرار بشأن رفض أو قبول

فرضية العدم حيث استخدم الباحث اختبار (t) للعينتين غير المستقلتين على الفرضية المصاغة على النحو التالي:

H_0 الفرضية الصفرية: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين في مستوى الدافعية باختلاف متغيري الصيانة.

H_1 الفرضية البديلة: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين في مستوى الدافعية باختلاف متغيري الصيانة، حيث كانت نتائج الاختبار للفرضية كما هو مبين في الجدول رقم (9):

جدول (9) نتائج اختبار (t) للعينتين الغير مستقلتين

Sig	مستوى المعنوية المشاهدة	إحصاء t	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور
0.786	0.273	0.699		3.867	السلامة المهنية
		0.503		3.838	الرعاية الصحية

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة مستوى المعنوية المشاهدة تساوي (0.786) وهي أكبر من 0.05 مما يعني قبول الفرضية الصفرية (H_0) لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين حول الدافعية وعلاقتها بمتغيري الصيانة (السلامة المهنية والرعاية الصحية).

7-2: النتائج والتوصيات :

7-2-1: النتائج :

7-2-1-1: النتائج الرئيسية:

1- أظهرت نتائج الدراسة بأن علاقة الارتباط بين المتغيرين ضعيفة وغير دالة إحصائيا وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صيانة الموارد البشرية والداعية لدى العاملين وهذا ما أشارت إليه نتائج اختبار بيرسون لارتباط بالجدول رقم (8).

2- أشارت نتائج الدراسة بعدم وجود اختلاف في متوسط آراء المبحوثين في درجة الدافعية تبعاً لمتغيري صيانة المورد البشري (السلامة المهنية والرعاية الصحية) وهذا ما أشارت إليه نتائج اختبار (t) للعينتين غير المستقلتين بالجدول رقم (9).

7-2-1-2: النتائج الفرعية:

3- أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة منقسمون في أراءهم حول صيانة المورد البشري بين موافقين وموافقين بشدة على عبارات المحور وهو ما أشارت إليه نتائج الجدول (4).

- 4- أظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات الغذائية المجانية تأتي في المرتبة الأولى ضمن برامج الرعاية الصحية المتبعة داخل المصنع وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول (4) وبمتوسط حسابي (4.33) للعبارة : يوجد بالمصنع صالات خاصة بتقديم الوجبات الغذائية المجانية للعاملين وبدرجة موافقة عالية جدا .
- 5- أيضاً أظهرت نتائج الدراسة بأن الخدمات التعليمية والثقافية وكذلك الترفيهية ليست من ضمن برنامج صيانة المورد البشري المتبعة داخل المصنع وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول (4) وبمتوسط حسابي (2.19) للعبارة : يوجد بالمصنع صالات للرياضة ومكتبة علمية للترفيه عن موظفين في أوقات فراغهم .
- 6- أشارت نتائج الدراسة بأن الخدمات الاقتصادية كمنحة السلف كذلك توفير خدمات النقل المجاني للعاملين أيضاً ليست من ضمن برنامج صيانة المورد البشري المتبعة داخل المصنع وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول (4) وبمتوسط حسابي (2.19) ومتوسط (2.31) للعباراتين : يوجد بالمصنع خدمات لنقل العاملين) (يمنع المصنع بعض التسهيلات لموظفيه لمساعدتهم كالسلف والقروض) على التوالي .
- 7- أظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات الصحية من الأهمية بمكان ضمن برنامج صيانة المورد البشري المتبوع داخل بالمصنع وهو ما أشارت إليه نتائج الجدول (4) وبمتوسط حسابي (3.81) للعبارة يعمل المصنع على توفير العلاج أو الفحص الطبي المجاني للعاملين .
- 8- بينت نتائج الدراسة أن درجة الدافعية للعاملين مرتفعة وهو ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (5) وبمتوسط الحسابي للإجابات (4.01) على عبارات محور الدافعية .
- 9- بينت الدراسة أن درجة الدافعية الداخلية للعاملين أعلى من درجة الدافعية الخارجية وهو ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (5) وبمتوسط (4.01) للعبارة (افتخر دائماً بعملي الذي أقوم به وأنه ذو معنى في حياتي) .
- 10- بينت نتائج الدراسة بأن توفر ظروف العمل المناسبة يزيد من رغبة العامل في أداء مهام وظيفته بشكل أفضل) وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (6) وبمتوسط حسابي (4.23) للعبارة توفر ظروف العمل المناسبة يزيد من رغبتك في أداء مهامك الوظيفية بشكل أفضل بالمرتبة الأولى بالنسبة لبرامج السلامة المهنية .

11- أظهرت نتائج الدراسة بأن توفر الخدمات الصحية كالعلاج المجاني للعامل وأسرته دافع قوي وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (7) وبمتوسط حسابي (4.21) للعبارة توفير خدمة العلاج المجاني لك ولأسرتك من الأمور التي تجعلك قصار يجهدك في العمل بالمرتبة الأولى بالنسبة لبرامج الرعاية الصحية.

2-7-2: التوصيات:

1- توصي الدراسة العمل على تدعيم برنامج صيانة المورد البشري فيما يخص الرعاية الصحية بتوفير الخدمات الترفيهية مثل : صالات للرياضة ومكتبة علمية للترفيه عن الموظفين في أوقات فراغهم.

2- توصي الدراسة العمل على تدعيم برنامج صيانة المورد البشري فيما يخص الرعاية الصحية بتوفير الخدمات الاقتصادية بمنع بعض التسهيلات كالسلف لمساعدة العاملين.

3- التأكيد على توعية رؤساء الأقسام ومديري الإدارات بالمصنع ومتخدى القرار على أهمية ملائمة و المناسبة أماكن وظرف العمل في دفع العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي.

4- توصي الدراسة بتقديم بعض الحوافز المادية ل توفير خدمات النقل للعاملين من شأنه تدعيم وزيادة مستوى الدافعية الخارجية للعاملين بالمصنع .

5- العمل على تكثيف الدورات التدريبية للعاملين في مجال السلامة المهنية لزيادة مستوى وعيهم ولتوفير بيئة عمل آمنة ولتقليل حوادث وإصابات وأمراض العمل لتحقيق المصنع لأهدافه وضمان بقائه واستمراره .

6- العمل على إجراء دراسات ميدانية أخرى للداعية وعلاقتها بمتغيرات أخرى للوقوف على الأسباب الكامنة وراء زيادة الدافعية والعمل على تدعيمها والوقوف على مسببات انخفاضها لعلاجها.

2-8: دراسات مستقبلية مقترحه :

- تحسين ظروف العمل المادية وأثرها على زيادة الدافعية لدى العاملين .

- مدى تأثير البرامج التدريبية على زيادة الدافعية لدى العاملين بالمنطقة.

- الحوادث المهنية الأسباب وطرق العلاج .

المصادر والراجع

أولاً: الكتب:

- الريادي، عادل رمضان، إدارة الموارد البشرية، ط:1، (القاهرة : مكتبة عين شمس، 1999م).

- الدهاري، صالح حسن، علم النفس العام ، (دار الكندي للنشر، 1999م).

- الغزاوي، نجم عبد الله، جواد، عباس حسين، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010م).
- اللوزي، موسى، التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة، ط 4، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2010 م).
- الشميري، احمد عبد الرحمن، آخرون ، مبادئ إدارة الإعمال- الأساسيات والاتجاهات الحديثة، ط 6 (السعودية: الرياض : العبيكان للنشر ، 2009 م).
- حريم، حسين، مبادئ الإدارة الحديثة، ط 2، (الأردن: دار الحامد للنشر، 2010م).
- راجع، أحمد عزت، علم النفس الموأمة المهنية الهندسة البشرية وال العلاقات الإنسانية ، (مصر، الدار القومية للطباعة والنشر).
- عبد الرحيم محمد عبد الله ، السلوك الإنساني في المنظمات، ط 3، (جامعة القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1994 م).
- عقلي، عمرو صفي، إدارة القوى العاملة،(عمان، دار زهران للنشر والتوزيع 1996م).
- سعيد، صالح عودة، إدارة الأفراد، (طرابلس: منشورات الجامعة المفتوحة، 1997 م).
- طه، فرج عبد القادر، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط: 9 ، (مصر : القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2001 م .
- ياسين، حمدي آخرون، علم النفس الصناعي، والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط: 1، (دار الكتاب الحديث ، ، 1999 م).
- ثانياً : الرسائل والمجلات العلمية :**
- أبو نواس ، أسامة محمد . "أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين " . مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية . العدد 2 . المجلد . 4 أكتوبر 2018 م .
- الخياط، ماجد . "العلاقة بين الإنثاء الوظيفي والدافعة لدى العاملين لأداء العمل في جامعة البلقاء التطبيقية
- دراسة مسحية لموظفي الجامعة " . مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية.العدد 31.المجلد . 8 م 2017.
- بن يوسف، آمال، "العلاقة بين استراتيجيات التعليم والدافعة للتعلم وأثرهما على التحصيل الدراسي دراسة ميدانية على تلاميذ بعض الثانويات بولاية البليدة " ، (رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 2008 م).

- قويدر، دوياخ ، " دراسة ماهية الأمان الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية ". (مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسنطينة ، 2008 م) .
- هوفة، دليلة أحمد ، مروة كواشي ، " حوادث العمل في التشريع الجزائري "، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون ، 2013 م) .
- عمون، رمضان وآخرون . " حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها " . مجلة العلوم الإنسانية . عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
- يحضية، سهلاي، " دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية " (رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الجزائر ، 1994 م) .