

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سُورَةُ الْعَلَقِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥

صدق الله العظيم

سورة العلق الآية (١ - ٥)

الإهداء

إلى فيض المحبة... منبع العطاء

والدتي العزيزة أطال الله عمرها

إلى زوجتي الكريمة

إلى أحبتي إخوتي

الشكر والتقدير

بداية الحمد لله الذي وقفني لإخراج هذا البحث إلى النور ليضيف لبنه جديدة إلى مكتبة الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص .

كما أتقدم بالشكر والتقدير للبروفسير إبراهيم حبيب الله محمد ، والدكتور آدم أحمد موسى اللذان أشرفا على إخراج هذه البحث حيث كانا لي خير معين ، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة البحث .

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من الأساتذة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بما قدموه من نصح وإرشاد وملاحظات ،، وخالص شكري وتقديري إلى الدكتور أحمد سليمان ، والدكتور حسابو ، والدكتور مصطفى العميري ، والدكتور برعي ، وشكري وتقديري لجامعة الامام المهدي ممثلة في كلية الدراسات العليا .

كما ويسرني تقديم شكري وتقديري إلى الأخوة :الدكتور يس إبراهيم ، والدكتور عاصم التجاني ، وأسامة حسين ، وهشام ، والأستاذ حسن أحمد ، لما كان لهم من فضل في مساعدتي في إخراج وإكمال هذه البحث .

كما أعرب عن اعتزازي وتقديري للأخ مجدي ميرغني ، والأخت نور السودان ، والأخ محمد فاروق .

المستخلص

تتبع أهمية الدراسة من تناولها لأحد الموضوعات المهمة في إدارة الموارد البشرية و المتعلقة بموضوع صيانة الموارد البشرية و علاقته بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ، و محاولة تطبيق الأفكار المتعلقة بصيانة الموارد البشرية إلى واقع عملي بما يمكن منظمات الأعمال الاستفادة من العنصر البشري و المحافظة عليه ، و بالتالي ينعكس ذلك على أداء الأفراد العاملين و المنظمة بشكل عام .

و تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الاهتمام بالسلامة المهنية و الصحية و مستويات الخدمات و المنافع المقدمة للعاملين في شركة سكر عسلاية ، و مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة ، و تحليل العلاقة بين صيانة الموارد البشرية و معدل الرضا الوظيفي ، و تحليل و إيجاد الطرق و الوسائل الكفيلة بزيادة و تنمية قدرات و مهارات العاملين في الشركة .

لغرض تحليل و اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة فضلا عن اختبار الفرضيات استخدمت الدراسة الأسلوب الإحصائي (برنامج SPSS) في التحليل و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن الاهتمام بالسلامة المهنية و الصحية يؤدي اطمئنان الفرد في مكان عمله و يخلق شعور بالانتماء الى منظمته مما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي ، كما أن توفير الخدمات و المنافع من قبل الشركة يعتبر نشاطا أساسيا لتحقيق الرضا الوظيفي ، و أن صيانة الموارد البشرية من الأنشطة المهمة في المحافظة على العنصر البشري و بقاءه في المنظمة لأطول فترة ممكنة و بالتالي ينعكس على رضائه عن العمل و زيادة أدائه و إنتاجيته . كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة اهتمام الشركة بالجوانب الاجتماعية و خلق علاقات متينة بين العاملين في الشركة من خلال تقديم الخدمات و المنافع للعاملين من رحلات مجانية و تقديم خدمات استشارية للعاملين لحل مشاكلهم في مكان العمل أو مشاكلهم الاجتماعية ، و الاهتمام ببيئة العمل من خلال تصميم الآلات و المعدات بحيث لا تسبب الضوضاء و تسهل عملية الإنتاج

Abstract

The importance of the study emerges from that, it handles one of the most important topics in human resources management which is concerned with maintenance of human resources and its relation with achievement of job satisfaction to the employees. Also, the study attempts to implement the ideas that have a relation with maintenance of human resources and translate them into real deeds which help the business organizations to benefit from the human element and preserves. Hence this will be reflected on the employees' performance and the organization as the whole. The study aims at identifying the importance of occupational and health safety, the levels of services are provided to employees at Assalya Sugar Company and the level of job satisfaction to the employees at the company. In addition, the study analyses the relationship between the maintenance of human resources and the rate of job satisfaction. Besides analyzing and finding the methods which lead to increase and develop the employees' skills at the company. The researcher uses the hypothetical test so as to analyze the data. Moreover, the researcher uses the statistical method (SPSS program) for analyzing this data. The most important finding of the study are : paying more attention to the occupational and health safety leads to the individuals content at work and creates job satisfaction. In addition to that, the providing of the services and benefits by the company is considered as the basic activity for achieving the job satisfaction. Thus the maintenance of human resources is considered as an important factor for preserving and keeping the human element in the organization for a long time. Therefore, this ideal situation will automatically promote the employees' performance and productivity. Also, the study has some recommendations for instance, the company should give more focusing on social relation, and create deep rooted relationship among the employees at the company through introducing different services such as free journeys. Also, it should provide consultative services to the employees so as to solve their problems both at home and at work. Moreover the companies are recommended to improve the work environment through designing devices and equipment which facilitate the process of production and lessen the risks of environmental pollution.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	الاستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	المحتويات
ح	قوائم الجداول والإشكال
الفصل الأول مدخل عام للدراسة المبحث الأول: منهجية الدراسة	
1	١.١ المقدمة
2	١.١.١ مشكلة البحث
3	٢.١.١ أهمية البحث
4	٣.١.١ أهداف البحث
4	٤.١.١ فرضيات البحث
5	٥.١.١ أساليب جمع البيانات
5	٦.١.١ نطاق البحث
5	٧.١.١ هيكل البحث
المبحث الثاني: الدراسات السابقة	
7	١.٢.١ دراسة عكاشة
8	٢.٢.١ دراسة فوزية عيد أحمد مبروك
9	٣.٢.١ دراسة يعقوب السيد الرفاعي وسيد محمد الخولي
10	٤.٢.١ دراسة سامي بن عبدالله الباحسين
10	٥.٢.١ دراسة جواد الشيخ خليل و عزيزه عبدالله شرير
11	٦.٢.١ دراسة إيهاب محمود عايش الطيب
12	٧.٢.١ دراسة الطاهر أحمد محمد علي
13	٨.٢.١ دراسة أكثم ماجد العواجين
15	٩.٢.١ دراسة هاتين و بدرو
15	١٠.٢.١ دراسة جوزيف و فايلس
16	١١.٢.١ دراسة فول و ريدا
16	١٢.٢.١ دراسة كاوستلويس

17

17

الفصل الثاني: الإطار النظري صيانة الموارد البشرية

المبحث الأول: مفهوم صيانة الموارد البشرية

١.٢.٢ مفهوم صيانة الموارد البشرية

المبحث الثاني: السلامة المهنية والصحية

١.٢.٢ مفهوم السلامة المهنية والصحية

٢.٢.٢ مبررات السلامة المهنية والصحية

٣.٢.٢ أهداف برامج السلامة المهنية

٤.٢.٢ أهمية إدارة السلامة المهنية

٥.٢.٢ برنامج السلامة المهنية الصحية

٦.٢.٢ عناصر تخطيط برنامج السلامة المهنية والصحية

٧.٢.٢ برنامج الوقاية من الأمراض

٨.٢.٢ الأمراض المهنية

٩.٢.٢ الضغط النفسي المرتبط بالعمل

١٠.٢.٢ سياسات السلامة المهنية والصحية

المبحث الثالث: الخدمات والمنافع

٣.٢ الخدمات والمنافع

١.٣.٢ مفهوم الخدمات والمنافع

٢.٣.٢ أهمية تقديم برامج المنافع والخدمات

٣.٣.٢ أهداف المنافع والخدمات

٤.٣.٢ الخطوات الإستراتيجية في تصميم برامج المنافع والخدمات

٥.٣.٢ المبادئ الأساسية في تصميم برامج المنافع والخدمات

٦.٣.٢ تصنيف برامج المنافع والخدمات

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

المبحث الأول: ماهية الرضا الوظيفي

ماهية الرضا الوظيفي

١-١-٣ نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي

٢-١-٣ مفهوم الرضا الوظيفي

٣-١-٣ أهمية الرضا الوظيفي

المبحث الثاني: نظريات الرضا الوظيفي

٢-٣ نظريات الرضا الوظيفي

١-٢-٣ نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية

٢-٢-٣ نظرية ذات العاملين

٣-٢-٣ نظرية تحديد الأهداف

٤.٢.٣ نظرية القيمة

٥.٢.٣ نظرية التوقع

٦.٢.٣ نموذج بورتر لولر

٧-٢-٣ نظرية العدالة

٨-٢-٣ نظرية الجماعة المرجعية

114	١٠-٢-٣ نظرية الإنجاز لميكلاند
116	١١-٢-٢ نظرية الدرفر
117	١٢-٢-٢ نموذج شيرز وبورتر
119	١٣-٢-٢ نظرية تعزيز وتدعيم السلوك
120	١٤-٢-٢ نظرية المقاومة
120	١٥-٢-٢ نظرية وليم أوشي
123	١٦-٢-٢ نظرية المؤسسة البشرية
124	١٧-٢-٢ نظرية (X) ونظرية (Y) لدوغلاس مايكرويجور
المبحث الثالث العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	
126	٣-٣ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
126	١.٣.٣ العوامل الشخصية
145	٢.٣.٣ آثار الرضا وعدم الرضا الوظيفي
154	٣.٣.٣ أساليب قياس الرضا الوظيفي
الفصل الرابع	
قطاع الدراسة	
المبحث الأول : نبذة تعريفية عن مصنع سكر عسلاية	
156	المبحث الأول: النشأة و التطور
156	١.١.٤ نبذة تاريخية
157	٢.١.٤ الموقع
157	٣.١.٤ الري
158	٤.١.٤ المصنع
158	٥.١.٤ الورشة الزراعية
158	٦.١.٤ مصنع البلاستيك
158	٧.١.٤ أسباب اختيار مشروع سكر عسلاية
160	٨.١.٤ نوع العمالة التي تعمل بالمصنع
161	٩.١.٤ المسح الاجتماعي للمنطقة
161	١٠.١.٤ استغلال مخلفات صناعة السكر
162	١١.١.٤ إنشاء مصنع سكر عسلاية
163	١٢.١.٤ امتداد الرقعة الزراعية
164	المبحث الثاني الهيكل التنظيمي
164	١١.٢.٤ الإدارة العليا
164	١٢.٢.٤ الإدارة
165	٣.٢.٤ إدارة الإنتاج
165	٤.٢.٤ الإدارة المالية

165	٥.٢.٤: إدارة الورش
165	٦.٢.٤: الإدارة الزراعية
165	٧.٢.٤: إدارة الري
169	١.٣.٤: مياه الشرب
169	٢.٣.٤: الكهرباء
169	٣.٣.٤: الخدمات الاجتماعية
169	٤.٣.٤: التعليم
170	٤.٣.٤: مؤسسات القوات النظامية و العدلية
170	
الفصل الخامس الدراسة الميدانية	
171	١.٣.٤: بحث الأول إجراءات الدراسة الميدانية:
174	٢.٣.٤: بحث الثاني: عرض و تحليل بيانات الدراسة: الميدانية
174	٣.٣.٤: ١. تحليل وصفي لبيئة توزيع الإستبيان
175	٢. تحليل عبارات الفرضية الأولى
181	٣. تحليل عبارات الفرضية الثانية
188	٤. تحليل عبارات الفرضية الثالثة:
194	٥. تحليل عبارات الفرضية الرابعة
201	٦. الثالث : إختبار فرضيات الدراسة
201	١. تحليل تكرار عبارات الفرضية الأولى
202	٢. تحليل تكرار عبارات الفرضية الثانية
203	٣. تحليل تكرار عبارات الفرضية الثالثة
205	٤. تحليل تكرار عبارات الفرضية الرابعة
الخاتمة	
النتائج و التوصيات	
210	
212	
213	

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الجدول
118	المتغيرات تشكل موقف العمل في الوظيفة	جدول (١-٢-٣)
	العمالة بمصنع سكر عسلاية	جدول (١-١-٤)
	إحصائيات القوة العاملة بمصنع سكر عسلاية في يونيو ٢٠١٠م	جدول (٢-١-٤)
	الأداء والتقرير التاريخي بمصنع سكر عسلاية	جدول (٣-١-٤)
171	إحصائيات القوة العاملة بمصنع سكر عسلاية في يونيو 2010م	جدول (2.1.4)
172	الأداء والتقرير التاريخي بمصنع سكر عسلاية	جدول (٣-٢-٤)
178	توزيع عينة البحث حسب الجنس	جدول (1-2-5)
178	توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي	جدول (2-2-5)
179	توزيع عينة البحث حسب سنوات الخبرة	جدول (3-2-5)
179	تتوفر الظروف البيئية داخل الشركة بصورة مناسبة ومريحة	جدول (4-2-5)
180	الآلات المخصصة للإنتاج تشعر العامل بتوفر الأمان والحماية	جدول (5-2-5)
180	يشعر الفرد باستنزاف طاقته مع نهاية العمل اليومي في الشركة	جدول (6-2-5)
181	يتميز مكان العمل بالتهوية المناسبة مما يؤثر إيجاباً على العامل	جدول (7-2-5)
181	درجة الحرارة في موقع العمل تتناسب مع طبيعة العمل	جدول (8-2-5)
182	تصميم وترتيب الآلات لا يسبب الضوضاء في مكان العمل	جدول (9-2-5)
183	تتناسب الإضاءة مع نوع العمل الذي يؤديه الفرد	جدول (10-2-5)
183	يشعر العامل بالارتياح لتحمل الشركة تكاليف العامل المصاب	جدول (11-2-5)
184	يشعر العامل بأن مكان العمل يوفر له الراحة التامة لأداء مهامه	جدول (12-2-5)
184	تتوفر الأنظمة والإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية للعامل	جدول (13-2-5)
185	اختبار كأى تريبع لعبارات الفرضية الأولى	جدول (14-2-5)
186	توفر الشركة الأدوات والمواد والتجهيزات اللازمة لحماية العاملين من الإصابة بالحوادث	جدول (15-2-5)
186	تتوفر لدى الشركة مستلزمات الإسعافات الأولية	جدول (16-2-5)
187	تقدم الشركة خدمات علاجية للعاملين مما يسهم في ارتياح العامل	جدول (17-2-5)
187	إن حجم وطبيعة العمل تتوافق مع قدرات العامل	جدول (18-2-5)
188	يتم توزيع ساعات العمل على مدار الأسبوع بصورة مناسبة للعاملين	جدول (19-2-5)
189	توفر الشركة الأقنعة والملابس الواقية للوقاية من الإصابة من آثار مخلفات الإنتاج	جدول (20-2-5)
189	يشعر العامل بالاطمئنان على صحته في مكان العمل	جدول (21-2-5)
190	تنتهج الشركة سبل الرقابة والمتابعة المستمرة للعاملين لتقليل مخاطر الإصابة أثناء العمل	جدول (22-2-5)

190	عدم توفر تجهيزات الحماية يشعر العامل بالإحباط وعدم الرضا	حول (23-2-5)
191	اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الثانية	حول (24-2-5)
192	يوجد نظام محدد للأجازات السنوية في الشركة مقبول	حول (25-2-5)
192	هناك أوقات لدى العاملين وأماكن مخصصة للراحة للعاملين	حول (26-2-5)
193	تلتزم الشركة بدفع علاوات تقاعدية للعاملين	حول (27-2-5)
194	تلتزم الشركة بدفع تعويضات للعاملين	حول (28-2-5)
194	توفر الشركة التأمينات الاجتماعية للعاملين	حول (29-2-5)
195	تهتم الشركة بالعطل والمناسبات الرسمية	حول (30-2-5)
195	تدعم الشركة خدمات التعليم والرعاية الصحية المتكاملة للعاملين وأسرهم	حول (31-2-5)
196	نظام الترقية المتبع في الشركة يتسم بالعدالة والوضوح	حول (32-2-5)
196	تهتم الشركة بتوفير تأمين ضد الحوادث وإصابات العمل	حول (33-2-5)
197	اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الثالثة	حول (34-2-5)
198	تشجع الشركة الأنشطة الثقافية والاجتماعية	حول (35-2-5)
198	تشجع الشركة على إصدار مجلات يقوم العاملون بتحريرها	حول (36-2-5)
199	توجد بالشركة نوادي ترفيهية للعاملين وأسرهم	حول (37-2-5)
199	تقيم الشركة رحلات جماعية للعاملين وأسرهم بصورة منتظمة	حول (38-2-5)
200	توفر الشركة السلع الاستهلاكية والمعمرة للعاملين بتخفيضات أو تسهيلات للسداد	حول (39-2-5)
200	تقدم الشركة الخدمات الإسكانية للعاملين مثل التجمعات السكنية	حول (40-2-5)
201	توفر الشركة وسائل خاصة لنقل العاملين	حول (41-2-5)
201	تقدم الشركة خدمات استشارية للأفراد العاملين لحل مشاكلهم في العمل أو الاجتماعية	حول (42-2-5)
202	تقدم الشركة خطط مرنة في اختيار المنافع التي سيحصل عليها العامل	حول (43-2-5)
203	اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الرابعة	حول (44-2-5)
204	جدول التكرارات الفعلية	حول (1-3-5)
204	جدول التكرارات المعدل	حول (2-3-5)
205	اختبار كأي تربيع لنص الفرضية الأولى	حول (3-3-5)
205	جدول التكرارات الفعلية	حول (4-3-5)
2056	جدول التكرارات المعدل	حول (5-3-5)
206	جدول التكرارات المعدل	حول (5-3-5)
207	جدول التكرارات الفعلية	حول (7-3-5)
207	جدول التكرارات المعدل	حول (8-3-5)

208	اختبار كأي تربيع لنص الفرضية الثالثة	حول (9-3-5)
208	جدول التكرارات الفعلية	حول (10-3-5)
209	جدول التكرارات المعدل	حول (11-3-5)
209	اختبار كأي تربيع لنص الفرضية الرابعة	حول (12-3-5)

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	الشكل
106	العوامل المؤدية الي الرضا والعوامل المؤدية الي الإستياء	شكل (١-٢-٣)
111	نموذج بورتر و لولر	شكل (٢-٢-٣)
128	نظرية z لوليم أوشي	شكل (٣-٢-٣)
147	نموذج بورتر و لولر للعلاقة بين الأداء والرضا الوظيفي	شكل (٤-٣-٣)
149	نموذج تصوري للحالات الأربعة التي تحتملها علاقة الأداء بالرضا الوظيفي.	شكل (٥-٣-٣)
158	مقياس أسكود وزميليه للرضا الوظيفي	شكل (٦-٣-٣)
170	الهيكل التنظيمي لمصنع سكر عسلاية	شكل (١-١-٤)