الـــفصـــل الثانـي

دور المجتمع حول البيئة

المبحث الأول : قانون حماية بيئة العمل :

تامين بيئة العمل :

تلتزم المنشاة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة لمهنية وتامين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل من المخاطر الفيزيائية وعلي الأخص :

- الوطأة والاهتزازات والبرودة .
- الضوضاء والاهتزازات .
- الإضاءة.
- الإشعاعات الضارة والخطرة.
- تغيرات الضغط الجوي
- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية.
- مخاطر الانفجار .

فتلتزم المنشاة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة ووسائل السلامة والصحة المعينة وتامين العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشا من الاصطدام بين جسم العمل وبين جسم صلب وعلي الأخص:

كل خطر ينشا عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط. (WWW.hrdiscussion.com\hr9479.htht.ixzzigdwwgahf)

- تلتزم المنشاة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية ومخلفاتها. خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص:-
- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
- مخالطة الآدميين المرضي والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية . . (WWW.hrdiscussion.com\hr9479.htht.ixzzigdwwgahf)
- تلتزم المنشاة وفروعها بتوفير وسائل الرقابة من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة مايلي :-
- عدم تعرف العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يجاوز أقصي تركيز مسموح به .
- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات البيئة لكل منها .
- توفير الاحتياجات اللازمة لوقاية المنشاة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .
- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لعرض بيئة العمل وتعرف العمال لخطر البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .
- وضع بطاقات تعريف بجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلي المنشاة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عن التوريد . . (WWW.hrdiscussion.com\hr9479.htht.ixzzigdwwgahf)

- تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيمائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وبت بمخاطرهم وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

تلتزم المنشاة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تمنع الخطر أو بتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافر كوسائل الإنقاذ والإسعاف والثقافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية المعدية.
(WWW.hrdiscussion.com)

- يصدر الوزير المختص قرار ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة من هذا القانون وذلك بعد اخذ رأي الجهات المعينة .
- تلتزم المنشاة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحرق طبقا بما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تتداوله المنشاة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمتجه مع مراعاة :-
- أن تكون كافة الأجهزة رادارات الإطفاء مطابقة للمواصفات القياسية الحصرية .

تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام احدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والاتزار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا يحسب طبيعة المنشاة ونشاطهما.
(WWW.hrdiscussion.com)

- تلتزم المنشاة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والتوازن الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشاة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .

وتلتزم المنشاة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تضر عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطر أو استخدامها .
(WWW.hrdiscussion.com)

- وفي حالة امتناع المنشاة عن تنفيذ ما توجبة الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين أو استلامهم يحدث لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشاة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتي تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بإغلاق أو إيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

والجهة الإدارية المختصة أن تقوم أسباب الحظر بطريق النقد المباشر علي نفعه المنشاة والخدمات الصحية.(WWW.hrdiscussion.com)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التامين الاجتماعي تلتزم المنشاة وفروعها بإجراء مما يلي:-

- الكشف الطبي الابتدائي علي العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه.
- كشف القرارات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

أو تجري هذه الفحوص طبقا لأحكام المنظمة للتامين الصحي ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرار بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي علي أساسها تمت هذه الفحوص.(WWW.hrdiscussion.com)

تلتزم المنشاة وفروعها بما يلي :-

- تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته .

إحاطة العامل قبل مداولة العمل بمخاطر مهنته والتزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة له مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها .(WWW.hrdiscussion.com)

- لا يجوز للمنشاة أن تحمل العامل بنفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ نظير توفير وسائل الحماية اللازمة له .
- يلتزم العامل بأنة يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وينفذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل وعليه إلا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

تلتزم المنشاة وفروعها بإجراء ما يلي:

- التفتيش الدوري في كل وردية عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها.

قيام طبيب المنشاة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل. (WWW.hrdiscussion.com)

- التنسيق مع الهيئة العامة للتامين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشاة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة لاكتشاف ما يظهر من إمراض مهنية في مراحلها الأولي . ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقا لأنظمة التامين الصحي المقررة في هذا الشأن.
- تلتزم المنشاة بأنه توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبية .

وإذا زاد عدد عمال المنشاة في مكانه واحد أو بلد واحد وفي دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر علي خمسين عاملا تلتزم المنشاة بأنه يستخدم تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل وانه تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض وان تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان ، وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفي حكومي أو خيري وجب علي المنشاة أو تؤدي إلي إدارة المستشفي نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتسع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقدان السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة. (WWW.hrdiscussion.com)

يلتزم متي يستخدم عمالا في أماكن لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية إن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة وعلي من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصص وجها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال والقرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم كل منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها . (WWW.hrdiscussion.com)

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأحد بنظام توافق عليه إدارة المنشاة والعمال بها أو ممثلوه بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة وعلي إلا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الواجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

تلتزم المنشاة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو ممثلي للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال معا بتحديد الحد الأدني لهذه الخدمات .

ينشا بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوي القومي . (WWW.hrdiscussion.com)

تلتزم كل منشاة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بوضع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي يلتزم كل منشاة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدني المذكور .

وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال. كما يصدر الوزير المختص قرارا بلائحة الحالية والإدارية للصندوق متضمنة علي وجه الخصوص كيفية التعرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة .

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل:-

تلتزم المنشاة الإدارية بما يلي :

إعداد جهاز متخصص لتفتيش علي المنشات يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم غيرها. (WWW.hrdiscussion.com)

تنظيم برامج تدريبية متخصصة وتوعية رفع كفاءة ومستوي أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة المهنية وبيئة العمل .
(WWW.hrdiscussion.com)

- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.
- ويكون التفتيش علي المنشات المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار .

يكون لأفراد جهاز التفتيش للسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :-

- تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وأخطار المنشاة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .
- استخدام المعدات والأجهزة والآت التصوير وغيرها لتحليل أساليب الحوادث.
- الاطلاع علي خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشاة .
- الاطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشاة

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تعزيز جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشاة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة أو صحة العمال أو سلامة العمل حتي تزول أسباب الخطر.

يكون حق التفتيش بالسنة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبق الإحكام والقوانين والقرارات المنظمة لها.

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل بالمنشات يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشات وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية السلامة والصحة المهنية وتامين العمل واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي التدريب في هذه القرارات والقواعد التي تتبع في هذا الشأن وتختص اللجان المشار إليها يبحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشات وفروعها . وجب انه يشمل تدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل وأعضاء اللجان .

الاحتياطات الواجب توافرها لوقاية العاملين من أخطاء البيئة النفسية :-

- يجب توفير وسائل السلامة والصحة المهنية.
- يجب إجراء الفحص الطبي الابتدائي .
- يجب توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال .
- يجب توعية العاملين من المخاطر الموجودة في بيئة العمل.
- يجب تجنب درجات الحرارة مع تطبيق العمل ومقدار الجهد المبذول في أدائه .
- يجب توفير الإضاءة المناسبة لطبيعة العمل كافية ومناسبة سواء كانت طبيعية أو صناعية المؤذية وتوفير وسائل قياس الإشعاعات المؤذية .
- يجب توفير أجهزة قياس المخاطر الطبيعية .
- يجب عند تعرض العاملين لانخفاض درجة الحرارة مثل العمل في الثلاجات أو في مناطق باردة تم استخدام معدلات الوقاية الشخصية حيث يغطي كافة أجزاء الجسم وكذلك توفير أماكن مزودة بالحرارة المناسبة.

يتضح مما تقدم إن جميع الأدوات ووسائل الحماية قد صممت للمساعدة في منع والإقلال من حوادث وإصابات العمل وان جزءا لا باس به منها تعتمد فاعليته علي قبول استخدام الأفراد لها فعلي سبيل المثال يتوقف عدد إصابات العين والحروق علي استخدام الأفراد لها فعلي سبيل المثال يتوقف عدد إصابات العين والحروق علي استخدام العاملين للنظارات والقفازات الواقية .

المبحث الثاني:-

معدلات وإصابات العمل في منظمات الأعمال:-

لكي تتمكن من حساب معدلات الصحة والسلامة المهنية لابد أولا من وجود سجلات في المؤسسة تدون فيها الحوادث والأمراض والإصابات التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية والنفسية.

فالسجلات توفر البيانات والمعلومات المطلوبة التي علي أساسها تحسب المعدلات والفوائد المكتسبة من حساب معدلات الصحة والسلامة المهنية .

أنها مؤشرات تدل علي مدى فاعلية إجراءات وسائل الحماية المتبعة في المنشاة حين ارتفاع هذه المعدلات يبين إلي ضعف وسائل الحماية المتبعة من حيث إن انخفاض هذه المعدلات يعطي مدلولا عكسيا.
(WWW.hrdiscussion.com)

- يسهم في توجيه جهود العاملين في هذا المجال إلي تحديد نقاط القوة والضعف الموجودة في برامج الأمن والحماية والعمل علي تلافيها.
- يمكن القول إن حساب المعدلات هو عمل تقيمي لدي فاعلية الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية في المنظمات .
- من ابرز المعايير المستخدمة في هذا المجال :-
- معدل وقوع االحوادث.مراض.
- معدل ساعات العمل المفقودة.
- معدل تكرار الحوادث .

تنبيه:-

هذه معدلات لا تأخذ في اعتبارها سوى الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل فقط وتشبه التي تحدث بسبب غير العمل .

أولا:

معدل وقوع الحوادث والأمراض .

يتم حساب هذا المعدل علي النحو التالي :-

عدد الإصابات المحملة بسبب العمل التي تنتج عنها الأمراض أو ضرر*100

عدد الساعات المتاحة

تحسب عدد الإصابات المسجلة في السجلات التي تحدث بسبب أمراض أو أضرار مضروب في مئة ومقسومة علي ساعات العمل المتاحة لتحصل علي معدل وقوع الحوادث والأمراض .

ويمكن حساب عدد عدد ساعات العمل المتاحة عن طريق ضرب عدد العاملين في المؤسسة * عدد الساعات الأسبوعية * السنة مثلا .

إذا كان حساب عمل في سنة واحدة . إذا كان عدد العاملين (500) وعدد الساعات العمل الأسبوعية 40 وفي أسابيع السنة 50.

1000.00=50* 40* 500

أوضحت السجلات 320 إصابة احسب معدل وقوع الحوادث و الأمراض ؟

320 * مليون =32

1000.00

∴ إذن عدد الإصابات = 32

ثانيا:

معدل ساعات العمل المفقودة :-

تعكس تسمية هذا المعدل حساب ساعات العمل المفقودة بسبب الإصابات و الأمراض وهو يأخذ في اعتباره إن الإصابات والأمراض ليست متساوية من حيث خطورتها وضررها وهنالك حوادث ينتج عنها توقف طويل عن العمل من حيث إن إصابات أخري تنتج عنها توقف اقصر وإصابات أخري أيضا ينتج عنها توقف نهائيا فالوفيات وحالات العجز الكلي عن أداء العمل ويجري في العادة نضيف الأفراد والأمراض ضمن أربعة فئات وهي :-

- عدم مقدرة كلية دائمة عن العمل (عجز دائم).

عدم مقدرة جزئية دائمة عن العمل (إعاقة جزئية دائمة ، لكن تمكن الفرد من العمل). (WWW.hrdiscussion.com)

- عدم مقدرة موقتة عن العمل .

يجري حسابات العمل المفقود عادة عن نسبة كل فئة ووحده ويتم حساب معدل ساعات العمل المفقودة عن طريق المعادلة آلاتية:-

إجمالي ساعات العمل المفقودة * مليون

عدد ساعات العمل المحلية

وتصل عدد ساعات العمل المفقودة من خلال كشوف الحضور للعمل أما عدد ساعات العمل المفقودة.

ثالثا:لإشارات إلي ساعات المفقودة لا توضح مدي خطورتها لدي المنشاة الأول قد تكون معظمها ناتجة عن إصابات مؤقتة من حيث إن الثانية النسبية اكبر من هذه الساعات الناتجة عن حوادث وأمراض عدم مقدرة كلية أو وفاة لذلك عند اتخاذ هذه المعدل كمعيار لتحليل وتقييم يجب إن ينظر إلي المعدلات الجزئية التي تتكون منها هنا تأتي ضرورة حساب معدلات فئات تضيف الحوادث والأمراض كل علي حدة فعملية الحساب الجزئية تعطينا رؤية ووضوح أكثر من عملية التقييم ومعرفة الخطورة . (WWW.hrdiscussion.com)

ثالثا :

معدل التكرار :-

يستخدم هذا المعدل من اجل معرفة تكرار وقوع وحدوث كل حادثة ومرض علي حدة وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث و الأمراض من اجل حساب معدل تكرار كل منها علي حدة.مع الإشارة إلي احتمال وجود حوادث وأمراض نادرة قد لا يتكرر حدوثها أو الإصابة بها .

(WWW.hrdiscussion.com)

ويتم حساب معدل التكرار علي النحو التالي :

عدد مرالثالث:بة * مليون

عدد ساعات العمل العقلية

الـــفصـــل الثالـث

الإنتاجية

المبحث الأول :-

مفهوم الإنتاجية وإدارة الإنتاج :-

تعريف الإنتاجية productivity:

هي العلاقة بين الموارد inputs المستخدمة في العملية الإنتاجية (لإنتاج سلعة أو خدمة) وبين الناتج out puts من تلك العملية.

فالإنتاجية هي الاستخدام الكفء للموارد(العمل، رأس المال، الأرض, المعدات ,الطاقة,المعلومات .....) وذلك لإنتاج السلع والخدمات .

يفيد مفهوم الإنتاجية باعتباره أداة يستخدمها العديد في القياس والمقارنة للتعرف علي مستوي الاداء في منشاة بالنسبة لغيرها من المنشات أو في فترات مختلفة . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

يمكن تعريف الإنتاجية بما يتضمنه مفهوم النظام حيث إن نظام الإنتاج هو تصميم العملية بالعناصر التي يتم بموجبها تحويل المواد الأولية إلي منتجات ذات منفعة عامة ذات قيمة.

فالعملية الإنتاجية هي عملية منظمة من قبل المنتج بتحويل المدخلات إلي مخرجات وهي الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالعملية التكنولوجية التي تؤدي إلي تبديل وتحويل المادة إلي شكل آخر يصبح ذات منفعة وضمن المواصفات المقدرة وذلك من خلال عمليات معينة يطلق عليها أنظمة العمليات الشاملة . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

وتهدف إدارة الإنتاج كما تهدف إدارة المشتريات إلي تحقيق أقصي ربح ممكن للمشتروات عن طريق القيام بالمهام الموكلة إليها باعلي درجة من الكفاية وإدارة الإنتاج تهدف إلي أقصي حد ممكن من مواد اعلي درجة من الجودة والقائمون بالشراء يريدون طلب الكميات المناسبة بالجودة المناسبة ويجب علي الإداريين تبادل الرأي والمعلومات في سبيل تحقيق التنافس والتفاهم في العلاقات بينما يجب علي إدارة الإنتاج إحاطة إدارة المشتريات بخططها قبل تنفيذها بمدة كافية وبذلك تعطي إدارة المشتريات الفرصة

لكي تقوم بالتخطيط السليم وكذلك يجب علي إدارة المشتريات تزويد إدارة الإنتاج بالمعلومات عن المواد الجديدة وطرق الإنتاج الجديدة.

إدارة الإنتاج :

الإنتاج:

الإنتاج: هو نتاج العناصر التي تستخدم المدخلات في عمليات التشغيل والتي تشتمل ببساطة في كل من القوى البشرية (العمال) والمادية (رأس المال) المستثمر في عناصر الأصول الثابتة والمتداولة المختلفة خلال فترة زمنية معينة. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

المنتج: هو الناتج النهائي لعملية التشغيل وقد يكون سلعة وقد يكون خدمة وهذا المنتج ليس بالضرورة إن يكون في صورته النهائية حيث يستفيد منه المستهلك وذلك لاختصار خضوعه لواحدة أو أكثر من مراحل الإنتاج دون بلوغ حالته النهائية مما لا يجعله صالحا للاستخدام النهائي وعندئذ يطلق عليه في مثل هذه الحالة وهو في تلك الحالة لا يسوق إلي المستهلك الصناعي باعتبارات الأخير يعد من هذا المنتج بمنزلة مادته الخام لنشاطه الذي يمارسه عليه مزيدا من العمليات التشغيلية حتي يصل إلي الصورة الإنتاجية النهائية . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

عمليات الإنتاج :

يقصد بالعمليات إجراءات التشغيل التي تجري علي المادة أو المواد لأغراض تحويلها من صورتها الأولية إلي صورتها الإنتاجية المطلوبة وهذا التشغيل هو أساس الإنتاج الذي يقوم علي تضافر كل مستلزمات الإنتاج وعمليات التشغيل في ظل تقنيات الأداء الواجبة مكونة فيما بينها مايعرف بمنهج تكنولوجيا صناعة المنتجات والذي يرمز له بالاختصار p.o.tr.n\cs كإشارة للمكونات وأخيرا يمكن تعريف وظيفة الإنتاج بأنها النشاط الذي يختص بعملية خلق السلع والخدمات من خلال إجراء تغيرات في شكل مواصفات وكذلك يمكن تعريفها: بأنها ذلك النشاط المسئول عن تحويل المدخلات إلي مخرجات نهائية. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

إدارة الإنتاج:-

كانت تعني الإنتاج الصناعي فقط إلا إن هذا المفهوم تطور وأصبح يتناول اليوم توجيه ورقابة العمليات أي تقوم بتمويل المدخلات إلي السلع والخدمات النهائية وهذه الوظيفة أساسية لكل نظم إنتاج السلع والخدمات سواء كان ذلك في الوقت الحاضر لاتوجد منظمات لا تهدف إلي الربح حتي في الدول ذات التخطيط الموجه وإدارة القوي العاملة من عمال ومدراء ومعدات وماكينات وتسهيلات ومواد أولية وخدمات وارض وطاقة حيث يتم استخدامها في العملية الإنتاجية لتحقيق إنتاج نهائي (المخرجات) والتي تشمل السلع والخدمات وذلك بإدخال التحسينات علي مخرجاتها من خلال المعلومات التي تحصل عليها من المستهلك ومن مصادر داخلية تختلف المدخلات من منظمة الي اخري حسب نوع الصناعات . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

ادارة الانتاج كما عرفها عرفها كثير من الكتاب والمختصين :-

- يقول عبد الستار محمد العلي : تعتبر إدارة الإنتاج العامل المحفز لتفاعل مواد الإنتاج كالمواد الأولية والخدمات المختلفة والقوى العاملة والمعدات والماكينات المتنوعة بالإضافة إلي الأموال.
- قال احمد محمد غنيم : بأنها فئة من الأفراد في المنظمات علي اختلاف أنواعها وأحجامها ومهما اختلفت منشؤها أو طبيعة نشاطها علي أعمال الأفراد الآخرين من خلال ممارسة وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لتحويل مجموعة من المدخلات إلي مخرجات عن طريق عمليات التحويل المختلفة وذلك بتحقيق الأهداف الإنتاجية المرجوة .
- وكذلك عرفها ميشل مستروغ بأنها : منتجات التنظيم فهي تنظيم عملية اخذ المواد الأولية وتحويلها إلي منتجات ترضي طلب العميل.

العوامل التي تساعد على ارتفاع الإنتاجية :

هنالك الكثير من العوامل التي تساعد علي سير عملية الإنتاج وارتفاعها ومنها ما يلي :-

- تنظيم العملية الإنتاجية وتشمل الآتي :

أ. عمليات التخصصات داخل العمل :

ربطها بسلسلة أقسام الإنتاج المختلفة لإنتاج النوع المعين من السلعة مما يؤدي إلي نوعية كفاءة ومقدرة العاملين بغض النظر عن تخصصه ونوعية إنتاج الماكينة التي يعمل عليها مما يؤدي إلي تطور وارتفاع وارتفاع مقدار الإنتاجية.

ب.التناسب الطردي لاعضاء العملية الإنتاجية المختلفة:-

وهذا ينعكس في المحافظة علي العلاقات الكمية بين مواقع العمل فيتحقق الانسجام في العملية الإنتاجية في الأقسام للاستغلال الأمثلة للطاقة والإنتاجية. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

ج . استمرار تواصل الإنتاج:

أي معالجة التوقفات التي تطرأ علي أجزاء وأقسام الإنتاج المختلفة للمحافظة علي السلبية الإنتاجية .

د . التوازن ووحدة تقضية العمل في كل مواقع الإنتاجية :

أي إن يتم التنفيذ للعملية الإنتاجية في وقت واحد لكل مراحل الإنتاج مما يقود إلي سرعة العملية الإنتاجية وتقليل الفاقد من زمن الإنتاج.

- المحافظة علاقة العمل:

الانضباط يقود إلي تجويد وتنظيم مواقع الإنتاج .

- تنظيم موقع الإنتاج وعمل الأفراد:

تنظيم موقع الإنتاج بمعني تحقيق علاقة اتصال بين مكوناته وتوفير الصورة المثلي للأداء الوظيفية المتاحة بوضعها في قالب يؤثر في العملية الإنتاجية ومجموعة العمل وتنظيم عمل الأفراد والأفراد هم الجماعة المشتركة في العملية الإنتاجية واستعمالها وتوظيفها بصورة مثلي . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

فإنهم يلعبون الدور الأساسي في تنظيم عملية الإنتاج لأنها تشكل القدرة الإنتاجية الأولي.

وكذلك التطور في حجم الوعي التقني وتحديث آليات الإنتاج ينعكس ذلك علي تعقيد العناية التكنيكية مما يتطلب التوزيع الأمثل لعوامل العملية الإنتاجية ممثلة في وسائل العوامل وأدوات العمل.

نمو وتحديث وسائل الإنتاج من إدخال ماكينات حديثة في العملية الإنتاجية يتطلب إعادة النظر في الخدمة والإشراف علي هذه الآليات وصيانتها وتوفير مدخلات الإنتاج .

وكل هذه المراحل والوظائف يتم تنفيذها بواسطة عناصر وأدوات مختلفة مما يتطلب عملها واستمراريته حتي ينعكس ذلك علي الفائدة الاقتصادية المرجوة من الناتج.

وكل هذه العوامل سابقة الذكر تجعل طريقة العمل أكثر مرونة وأسهل تنفيذ وتنظيما مما يحفز العامل للعمل ولاستمراريتة وهنا تكون قد توفرت الرغبة في العمل والقدرة معا لتكتمل قاعدة الأداء الأكفاء الجيد . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

أن العوامل الإنسانية هي في حقيقة الآمر المصدر الأساسي للكفاءة الإنتاجية وان الإدارة تستطيع استخدام أساليب إدارة الأفراد الحديثة وخلق جو من العلاقات الإنسانية السليمة إن تحقق زيادات هائلة في في الكفاءة الإنتاجية للمشروع وليس في هذا الرأي تقليل من شان أو أضعاف لأهمية النواحي الفنية والتكنولوجية في تحديد مستوي الكفاءة الإنتاجية لكنه يبرز الدور الفعال الذي يمكنه .

لقوة العمل القيام به في رفع أو خفض مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع بغض النظر عن النواحي الغنية به. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

المبحث الثاني :-

اثر بيئة العمل علي الإنتاج :-

إن بيئة العمل التي يتواجد فيها الفرد هي التي تحدد الرؤية والرسالة التي من اجلها يعمل العمال والمنظمة . فلذلك لابد من تحسينها حتى تضمن الإنتاج والكفاءة في العمل .فان تأثير بيئة العمل علي الإنتاج هو تأثير كبير أما أن تؤثر سلبا أو إيجابا والشق الثاني هو المطلوب . فلابد أن تؤثر بيئة العمل تأثيرا ايجابيا علي الفرد العامل وترفع روحه المعنوية لتحقيق الهدف المنشود .

وهنالك الكثير من الأشياء التي توثر في بيئة العمل ومن ثم الإنتاج وتأتي الحوافز في المقدمة فان موضوع الحوافز ومدي علاقتها وتأثيرها علي أداء القوة البشرية وعلي موضوع الرضي الوظيفي وتعزيز القيم الجوهرية في المنظمات . حيث تعتبر الحوافز احد الركائز ذات الأهمية القصوى في المنظمات واحد مقومات العمل المؤسسي وذلك للتشجيع في العمل والأداء والتي بدونها لا يمكن أن نقوم بتحقيق رؤية ورسالة المنظمة . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

لا يمكن للحوافز أن تحقق أهدافها إلا من خلال جودة آلية عمل ونظام محدد لأدائها بالشكل الأمثل مع توافر عنصر في غاية الأهمية ألا وهو المصداقية في التطبيق والتنفيذ حيث تعتبر الحوافز بمثابة المقابلة للأداء المتميز ، بحيث يشعر الموظف بالعدالة والأنصاف في معاملة المنظمة له . فمسالة الموظفين الغير مندفعين للعمل تعد مشكلة واسعة الانتشار في العالم اليوم. (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

بحيث يري الخبراء أن 70% من العمال اليوم اقل اندفاعا مما كانوا عليه في السابق لذا فالواجب علينا عملية تحفيز الأفراد العاملين للقيام بأفضل ما لديهم .

تعريف الحوافز :-

تأثر الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد.

يقصد بالحوافز هو كل ما تقدمة المنظمة من وسائل مادية ومعنوية وتؤدي إلي رفع أداء الموظف في العمل وتعمل علي إشباع حاجاتهم وضمان ولائهم . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

أهمية الحوافز :-

ظهر الاهتمام بموضوع الاهتمام بموضوع الحوافز منذ اهتمام رجال علم النفس الصناعي بإجراء التجارب والدراسات التي أسفرت عن انه لا يمكن حث الفرد علي العمل بكفاءة وفاعلية ما لم يكن هنالك حافز علي ذلك فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن الأفراد سيقومون تلقائيا بالأعمال علي خير قيام وبكفاءة فجعل الأفراد يعملون عن رغبة وحماس هي مشكلة كبيرة تعالج فقط من خلال التحفيز.

وان أهمية الحوافز تكمن في العامل (أيا كان مجاله) يلزمه أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه وهذا لا يأتي إلا باستخدام الحوافز حيث أنها يمكن أن توقف الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدي العامل مما ينعكس إيجابا علي الأداء العام وزيادة الإنتاجية كما أن الحوافز تساعد علي تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفع العاملين إلي العمل بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة وكذلك تعمل الحوافز علي صنع شعور الإنسان بالإحباط إذا أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية فأنها كفيلة برفع العامل إلي المثابرة في عمله وبكفاءة عالية عموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلي تحقيق مستوى مالي من المال والحوافز أهمية كبيرة في التأثير علي مستوى الأداء بالنسبة للمنشاة . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

تمثل الحوافز تلك الوسائل التي توفرها الإدارة لإشباع حاجات الأفراد العاملين ويقرر ما كانت تلك الحوافز متمشية ومتضمنة مع أنواع الحاجات التي يشعر بها الأفراد كلما كان الإشباع أكثر. وبالتالي يرتفع مستوي رضا الأفراد عن مستوى أعمالهم ومن ثم تقوى لديهم الرغبة في العمل وخاصة إذا كان الحصول علي تلك الحوافز مرتبطا بأداء العمل كما في حالة الأجور التشجيعية ومكافآت الإنتاج . لذلك فانه وظيفة إدارة الموارد البشرية هي دراسة حاجات الأفراد وتصميم نظم الحوافز الكفيلة بإشباع تلك الحاجات ضمانا لرفع مستوي الكفاءة . (عصام ابو بكر اسحق – الامين الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص 80)

اثر البيئة بمكانة العمل علي الإنتاج:-

طالما كان رأي علماء النفس والباحثون بأهمية الظروف المادية والمعنوية للعمل علي أداء الأفراد ففي رأيهم أن هذه العوامل لها الأثر الكبير ملحوظا في خفض أو رفع أداء الأفراد. وقد كان الهدف الرئيسي وتجارب مصانع ها وترن اكتشاف العلاقة بين هذه العوامل المادية وبين الكفاية والإنتاجية للأفراد وتعد عوامل إلي ثبات هذه العلاقة واتجه تفكير القائمين علي هذه التجارب إلي دراسة العلاقة ، كيف الظروف المعنوية للعمل (غير المادية) وإنتاجية الفرد الثابت إن الظروف المادية للعمل لها تأثير علي راحة الأفراد وبالتالي علي معنوياتهم وأدائهم غير أن هذه العلاقة ليست ثابتة في كل الحالات فقد يعمل الفرد في ظروف مادية للعمل قاسية جدا وبالرغم من ذلك يكون في حالة معنوية مرتفعة وعلي العكس من فقد يعمل في ظروف مادية للعمل قاسية جدا ولكنه يكون في حالة معنوية منخفضة . إذا توقف الأمر علي مدى ملائمة الظروف المادية لهم كما يتوقف أيضا علي شعورهم بمدي المجهود الشاق الذي تبذله الإدارة لتحسينها فإذا تبين للأفراد أن الظروف المادية التي يعملون فيها سيئة جدا ولكنهم يشعرون أن الإدارة بذلت ومازالت تبذل قصارى جهدها نحو تحسينها فان قسوة هذه الظروف المادية تتسبب في كل الحالات انخفاضا في معنوياتهم .

الفصل الرابع

منهجية البحث وتحليل البيانات

المبحث الأول:-

نشأة وتطور جامعة الشيخ عبد الله البدري :-

تأسست جامعه الشيخ عبد الله البدري بموجب قانون الجامعة سنه 2011 الموافق 28 يونيو بنفس العام وهي جامعه حكوميه قامت علي كليه الشيخ عبد الله البدري التقنية والحكومية حيث تأسست كليه الشيخ عبد الله البدري التقنية يوجب قانون هيئه التعليم التغني لسنه 2002 حيث ضمت الأقسام الآتية:

1/ قسم دبلوم الهندسة الكهربائية

2/ قسم دبلوم الهندسة المدنية

3/ قسم دبلوم الهندسة الميكانيكية

4/ قسم دبلوم التقنية الاجتماعية

5/ قسم دبلوم انظمه حاسوب

6/ مركز المشير البشير المهني

7/ مركز تنميه المجتمع

حيث خرجت عدد سبعه دفع.

بالنسبة للكلية الصحية وكليه الشيخ عبد الله البدري التقنية:

تأسست كليه الشيخ عبد الله البدي الصحية بموجب قانون هيئة التعليم المهني لسنه 2002

حيث ضمت الكلية الأقسام الآتية:-

1/ قسم دبلوم الصيدلة .

2/قسم دبلوم التمريض .

3/ قسم دبلوم تقنيه الأسنان.

4/ قسم دبلوم الإحصاء الطبية.

بدأت جامعه الشيخ عبد الله البدري بالعام 2011 بكليتين

التكنولوجيا والتي قامت علي كليه الشيخ عبد الله البدري التقنية وكليه العلوم الصحية التي قامت في بداية العام 2012 قامت كليه الهندسة الهندسة والتي تضم الأقسام الآتية:-

1/ قسم الهندسة الكهربائية تخصص تحكم – تخصص قوه بكلاريوس .

2/ قسم الهندسة المدنية بكلاريوس :

أيضا قامت كليه العلوم الادارية والاقتصادية التي تضم الأقسام الآتية:-

1/ قسم الإدارة بكلاريوس.

2/ قسم المحاسبة بكلاريوس .

3/ قسم الاقتصاد بكلاريوس .

حيث بدا أول قبول في كليات الهندسة والعلوم الادارية والاقتصادية في العام 2012-2013.

منـهج البحث :

المنـهج الوصـفي :

أدوات تحليل البيانات:.

تحليل الإحصائي .

ادوات جمع البيانات

الاستبيان

حدود البحث:

جامعه الشيخ عبد الله البدري

في الفترة من 2012 - 2013م

فروض البحث:

* هنالك علاقة ارتباط بيت أداء الأفراد العاملين ولإنتاج .
* هنالك علاقة ارتباطيه موجبه بين البيئة النفسية للعنصر البشري.
* هنالك علاقة ارتباط موجبه بين معدل دوران العمل والبيئة النفسية.
* هنالك علاقة ايجابيه بين فترات الراحة بالنسبة للعاملين وزيادة الإنتاجية.
* هنالك علاقة موجبه بين السلامة المهنية وزيادة الإنتاج.

المبحث الثاني:-

تحليل البيانات الأولية:

النوع البيانات الشخصية	العدد	النسبة المنوية
ذكر	10	%50
أنثي	10	%50
المجموع	20	%100

لقد أثبتت الدراسة أن نسبه الذكور تساوي نسبه الإناث

العمر	العدد	النسبة المنوية
20اقل من30	6	%30
30اقل من 40	11	%55
40اقل من50	3	%15
المجموع	20	%100

إن أكثر العاملين الموجودين في الجامعة أعمارهم من 30 اقل من 40لان النسبة 55%

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المنوية
متزوج	12	%60
أعزب	8	%40
مطلق	0	%0
المجموع	20	%100

تثبت الدراسة أن عدد الموجودين في الجامعة متزوجين بنسبه 60%

المستوي التعليمي	العدد	النسبة المنوية
متوسط	4	%20
ثانوي	0	%0
جامعي	8	%40
فوق للجامعي	8	%40
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة أن المستوي التعليمي الأكثر في الجامعة والفرق للجامعي وهو بنسبه 40%

الوظيفة	العدد	النسبة المنوية
عامل	5	%25
موظف	5	%25
إدارة عليا	5	%25
أستاذ	5	%25
المجموع	20	%100

يوجد بالجامعة عدد وافر من الموظفين والعاملين والأساتذة والإدارات العليا

1|يوجد اهتمام بيئة العمل النفسية بالقدر المطلوب بالجامعة

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	11	%55
لااوافق	8	%40
اوافق تماما	0	%0
لااوافق تماما	0	%0
محايد	1	%5
المجموع	20	%100

يوجد اهتمام بيئة العمل النفسية بالقدر المطلوب بالجامعة لان النسبة المئوية 55%

2|يوجد اهتمام ببيئة العمل المادية

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	13	%65
لااوافق	1	%0
أوافق تماما	4	%20
لااوافق تماما	0	%5
محايد	2	%10
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة انه يوجد اهتمام ببيئة العمل المادية بنسبة 65%

3/|يوجد اهتمام بالكوادر العاملة والدور الزى يقومون به

	العدد	النسبة المئوية
اوافق	15	%75
لااوافق	3	%15
أوافق تماما	0	%0
لااوافق تماما	0	%0
محايد	2	%10
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة أن الاهتمام بالكوادر العاملة بالدور إلى يقومون بة بنسبة 75%

4/ يوجد اهتمام شخصي بالأفراد من الاداره

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	7	%35
لا اوافق	8	%40
أوافق تماما	3	%15
لااوافق تماما	0	%0
محايد	2	%10
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسه أن اهتمام شخصي بالأفراد من الادارة بنسبة 35%

5\تقدر دائما الأعمال التي أقوم بها

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	14	%70
لا أوافق	2	%10
أوافق تماما	4	%20
لأوافق تماما	0	%0
محايد	0	%0
المجموع	20	%100

من خلال الدراسة أثبتت أن تقدر دائما الأعمال التي أقوم بها بنسبه 70 %

6|أجمل الأوقات اقضيها بين زملائي

	العدد	النسبة المئوية
اوافق	13	%65
لااوافق	2	%10
أوافق تماما	1	%5
لااوافق تماما	1	%5
محايد	3	%15
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة أن أجمل الأوقات التي اقضيها بين زملائي بنسبة 65%

7|لا توجد خلافات تؤدى إلى ترك العمل

	العدد	النسبة المنوية
أوافق	15	%75
لااوافق	1	%5
أوافق تماما	2	%10
لااوافق تماما	1	%5
محايد	1	%5
المجموع	20	%100

من خلال الدراسة أثبتت أن لا توجد خلافات تؤدى إلى ترك العمل بنسبة 75%

8/المكتب الذي اوجد به يرضى طموحاتي

	العدد	النسبة المنوية
أوافق	13	%65
لااوافق	2	%10
أوافق تماما	1	%5
لااوافق تماما	0	%0
محايد	4	%20
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة إن المكتب الذي اوجد به يرضى طموحاتي بنسبه 65%

9/تم اتخاذ القرارات بالصورة المثلى

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	8	%40
لااوافق	6	%30
أوافق تماما	2	%10
لااوافق تماما	1	%5
محايد	3	%15
المجموع	20	%100

أثبتت الدراسة إن اتخاذ القرارات بالصورة المثلى بنسبه 40%

10/يوجد اهتمام بالمكتب من حيث الأثاث والانا ره والتكيف

	العدد	النسبة المئوية
أوافق	8	%40
لااوافق	1	%5
أوافق تماما	8	%40
لااوفق تماما	1	%5
محايد	2	%10
المجموع	20	%100

من خلال الدراسة أثبتت أن يوجد اهتمام بالمكتب من حيث الأثاث والانا ره والتكيف بنسبه 40%

11/اعتبر نفسي جزء مهم من العمل

	العدد	النسبة المنوية
أوافق	10	%50
لا أوافق	0	%0
أوافق تماما	7	%35
لا أوافق تماما	0	%0
محايد	3	%15
المجموع	20	%100

من خلال الدراسة أثبتت أن اعتبر نفسي جزء مهم من العمل بنسبة %50

النتائج والتوصيات:

أولا النتائج:

*لا توجد خلافات تودي إلي ترك العمل.

*يوجد اهتمام بالكوادر العاملة بالدور الذي يقومون به.

*يوجد اهتمام ببيئة العمل المادية.

*لا يوجد اهتمام شخصي بالأفراد من الإدارة.

ثانيا التوصيات:

* اهتمام باتخاذ القرارات بالصورة المثلي.

* الاهتمام بالمكتب من حيث الأثاث والاناره والتكييف.

* الاهتمام ببيئة العمل النفسيه للعاملين .

* الاهتمام الشخصي بالافراد من قبل الاداره .

المراجع:-

*علي السلمي - إدارة الإنتاج – دار غريب – سنة 1991م .

*عصام أبو بكر اسحق – الأمن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م .

*فريد عياد عزب – مزكرات الادارة للتنظيم – المعهد التجاري - اسيوط 1984م.

*عمر وصفي عقيلي – إدارة القوه العاملة – دار زهران للنشر والتوزيع – 1996م .

***مواقع الإنترنت :**

WWW.hrdiscussion.com

WWW.hrdiscussion.com\hr9479.htht.ixzzig

الملحقات

الإستبيان :

البيانات الأولية :

النوع : ذكر ☐ انثي ☐

العمر : من 20 – 30 ☐ من 30 – 40 ☐

من 40 – 50 ☐

الحالة الإجتماعية

متزوج ☐ اعزب ☐ مطلق ☐

المستوي التعليمي

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

فوق الجامعي ☐

الوظيفة

عامل ☐ موظف ☐ إدارة عليا ☐

استاذ ☐

الجزء الثاني :

السؤال	أوافق	لا أوافق	محايد	أوافق تماماً	لا أوافق تماماً
يوجد أهتمام ببيئة العمل النفسية بالقدر المطلوب بالجامعه					
يوجد إهتمام ببيئة العمل المادية					
يوجد اهتمام بالكوادر العاملة والدور الذي يقومون به					
يوجد أهتمام شخصي بالأفراد من الإدارة					
تقدر دائماً الأعمال التي اقوم بها					
اجمل الأوقات اقضيها بين زملائي					
لاتوجد خلافات تؤدي الي ترك العمل					
المكتب الذي اوجد به يرضي طموحاني					
يتم اتخاذ القرارات بالصوره المثلي					
يوجد اهتمام بالمكتب من حيث الاثاث والاناره والتكيف					
اعتبر نفسي جزء مهم من العمل					