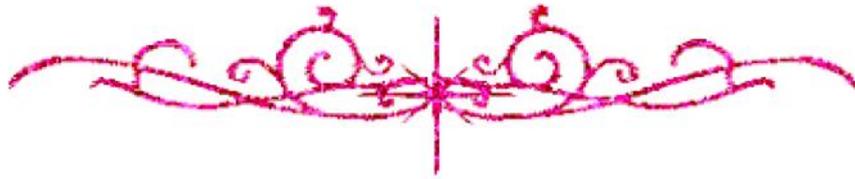


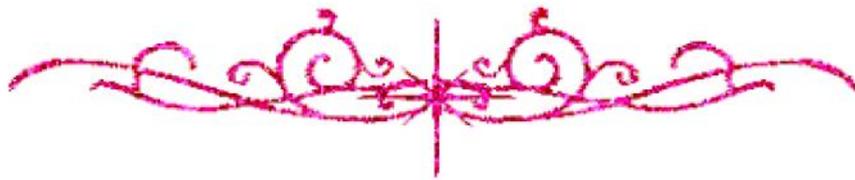
بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



HOSSAM MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الالكتروني والميكروفيلم



HOSSAM MAGHRABY

جامعة عين شمس

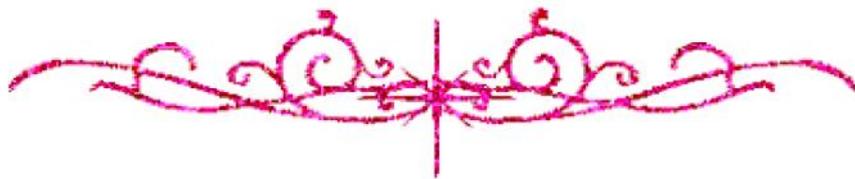
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم
قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغييرات



يجب أن

تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيدا عن الغبار



HOSSAM MAGHRABY

إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل
(دراسة تطبيقية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية)

رسالة مقدمة من الطالبة

إيرين حنا عازر عوض

بكالوريوس تجارة (محاسبة) – كلية التجارة – جامعة بنى سويف – ٢٠١٥

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية
كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية
جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة

إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل

(دراسة تطبيقية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية)

رسالة مقدمة من الطالبة

إيرين حنا عازر عوض

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة بنى سويف - ٢٠١٥

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١ - د.أ/نادر البير فانوس

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - د.أ/محمود أحمد إبراهيم حويحي

أستاذ الصحة العامة بقسم العلوم الأساسية البيئية - كلية الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٣ - د.أ/هالة إبراهيم عوض الله

أستاذ طب المجتمع والبيئة ورئيس قسم العلوم الطبية البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٤ - د.أ/نهي محمد الخطيب

أستاذ الإدارة والعميد السابق لكلية العلوم الادارية

أكاديمية السادات للعلوم الادارية

إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل

(دراسة تطبيقية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية)

رسالة مقدمة من الطالبة

إيرين حنا عازر عوض

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة بنى سويف - ٢٠١٥

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف :-

١ - د.أ/نادر البير فانوس

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - د.أ/محمود أحمد إبراهيم حويحي

أستاذ الصحة العامة بقسم العلوم الأساسية البيئية

كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس

ختم الإجازة :

أجيزت الرسالة بتاريخ / / ٢٠٢

موافقة مجلس المعهد / / ٢٠٢١ موافقة مجلس الجامعة / / ٢٠٢١

٢٠٢١

إهداء

إلى الطفلة الملاك

فاتالى اسامة عزت الغائبه بالجسد

الحاضرة معنا بالروح

والى اسرتى بابا وماما وماريننا وعماد

وأختى الدكتوراه رانيا حنا التى

علمتنى الصمود مهما تبدلت بى الظروف

وعلمتنى الكفاح ومعها ذقت طعم النجاح

إلى أ. محمود فتحى عبد السميع

م. ماجد فهمى د. / جاكين عيسى

م. رانيا مجدى د. / مريم حبيب

شكر وتقدير

شكرا لله فى كل حين وعلى إتمام هذا الدراسة وإننى بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى كلا من :-

أ.د/ نادر البير فانوس أستاذ الاقتصاد بكلية التجارة جامعة عين شمس – على أشرفه و مسانده و توجيهه لى طوال فترة الدراسة .

أ.د/ محمود أحمد حوى أستاذ الصحة العامة بقسم العلوم الأساسية-معهد الدراسات والبحوث البيئية- جامعة عين شمس لما لقيت منه من دعم و مساندة فى جميع مراحل الدراسة ، مما كان له الأثر فى إنهاء هذا الدراسة .
كما أخص بالشكر والتقدير كل لجنة الحكم الأساتذة اللذين تفضلوا علي بتحكيم كلا من :-

أ.د/ هاله ابراهيم عوض الله أستاذة طب المجتمع والبيئة ورئيس قسم العلوم الطبية البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية-جامعة عين شمس – على موافقتها فى لجنة الحكم و المناقشة التى تساعدنى بالنصح و الإرشاد .

أد/ نهى محمد عبد الرحمن أستاذ الإدارة والعميد السابق لكلية العلوم الإدارية اكاديمية السادات للعلوم الإدارية

الباحثة

المستخلص

إستهدفت الدراسة قياس أثر إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية وتحسين الأداء المؤسسى وذلك بالتعرف على أهمية دور الموارد البشرية في الحد من المخاطر البيئية للتشغيل وأمكانية تطبيق الدراسة على الشركة المصرية لتجارة الأدوية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبيان إستبيان جمعت بالمقابلة ،تضمنت مجموعة من العبارات تقيس إتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، واعتمدت الباحثة في الدراسة على المزج بين المنهج الإستقراي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، وقد اجرت الباحثة تحليل البيانات بإستخدام المتوسطات والإنحرافات المعيارية وأسلوب الإنحدار البسيط لكل سؤال من اسئلة قائمة الإستقصاء لاختبار فروض الدراسة بإستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٠ مفردة "وهى عدد الإستثمارات الصحيحة التى تم استردادها" وقد توصلت الباحثة إلي مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن تطبيقها على العاملون بقطاع الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة الأدوية .

توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- ١- الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين فعالية إدارة الموارد البشرية و تحسين الأداء المؤسسى بين العاملين بالموارد البشرية فى الشركة المصرية لتجارة الأدوية .
- ٢- الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسى بين العاملين بالموارد البشرية فى الشركة المصرية لتجارة الأدوية .

وأوصت الدراسة بالآتى:

- ١- إدخال موضوع إدارة المخاطر البيئية للتشغيل فى الخطة التدريبية للفروع الأخرى بالشركة المصرية لتجارة الأدوية .
- ٢- إدخال المفهوم الشامل لإدارة المخاطر البيئية للتشغيل ضمن عناصر إختيار الموظفين الجدد، وتقييم العاملين الحاليين، وربط نظام الحوافز بذلك التقييم
- ٣- دراسة تأثير العناصر الأخرى لفاعلية إدارة الموارد البشرية على المخاطر البيئية للتشغيل .

٤- تطبيق نفس البحث فى مجتمعات بحثية مختلفة لمقارنة النتائج مثل مجال السياحة ،
الإعلام.

٥- دراسة تفصيلية لعناصر (الثقافة التنظيمية - الصحة والسلامة المهنية)

المخلص

مقدمة الدراسة:

اثبت التجربة ان الطريقة الأكيدة لحدوث الكوارث هي الإهمال المستمر للمخاطر القائمة بسبب اقتناع الجميع انه لن يحدث شيء مستقبلاً لأنه لم يحدث شيء من قبل ، ولغياب ثقافة الخطر يمكن لأخطار كبيرة واحتمالات خسارة ان تتراكم، وبشكل غير متوقع تتفجر هذه الأخطار مسببة العديد من الخسائر الفادحة : وخير مثال علي ذلك " تشرنوبيل " الذي يظل كإنذار ليومنا هذا . حيث ظلت آثار الحادث النووي تقاس إلي اليوم علي الصعيد العالمي .(حسنيه محمد, ٢٠٠٩)

إن إدارة المخاطر ليست غاية في حد ذاتها . بل أداة رئيسية لدعم الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة، وهذا ينطبق علي وجه الخصوص، علي إدارة مخاطر التشغيل البيئية التي قد تتجم عن الاخطاء وعدم الكفاءة، والميول الإجرامية، وفقدان أو عدم توفر الموظفين، واطفاء عملية متنوعة، أو فشل الأنظمة الفنية فضلاً عن الأخطار الناجمة عن عوامل البيئة الخارجية، مثل العنف والتهديدات الجسدية أو الكوارث الطبيعية، وأيضاً المخاطر القانونية والمخاطر الصحية للعاملين الناتجة من بيئة العمل .(عنايات ابراهيم, ٢٠١١)

هناك علاقة وثيقة بين هدف الشركة، ورؤيتها والتوجه الإستراتيجي العام للشركة من جهة ، واستعدادها لوضع إستراتيجية لإدارة الخطر، من جهة أخرى ، كل هذه العناصر لها تأثير قوي علي ثقافة الشركات وبيئتها وبالتالي علي اراء وقيم ومواقف الموظفين ،إن سلوك وتصرفات الموظفين يعد من بين مصادر المخاطر .

علي سبيل المثال إن دوافع الموظفين ورضاهم عن عملهم ضرورة للتأكيد علي تفاعلهم مع أهداف المنظمة . (زياد مفيد القاضى, ٢٠١٢)

مهما وفرت إدارة المنظمة من نظم وتقنيات وأدوات لمواجهة المخاطر في مختلف مراحلها فإن العنصر البشري لا يمكن الإستغناء عنه وسيظل هو محور الإهتمام ولا يمكن تحقيق إدارة فعالة للمخاطر دون توفير الموارد البشرية المؤهلة والمدربة للتعامل مع المخاطر في كافة مراحلها (منار حبيب , ٢٠٠٥)

مشكلة الدراسة :

نظرا لوجود دراسات وبحوث أكدت على أهمية إدارة الموارد البشرية فى تقليل المخاطر البيئية للتشغيل كدراسة مروه إبراهيم (٢٠١٥)

ودراسة زياد مفيد القاضى (٢٠١٢) ودراسة حسنية محمد (٢٠٠٩)

قام الباحثون بالقيام بدراسة استطلاعية بأستخدام قائمة استقصاء للباحثة مروه إبراهيم (٢٠١٥) على إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة الأدوية بمحافظة الفيوم الذى اسفر عن وجود قصور فى بمدى تأثير المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسى .

١- غياب الفهم الكامل والصحيح لمفهوم المخاطر وإدارة المخاطر وبخاصة " المخاطر البيئية للتشغيل " لدى العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة الناتج عن الإختيار غير الدقيق للموارد البشرية طبقاً لبيان مسبق محدد بة الإحتياجات الوظيفية الفعلية كماً ونوعاً بناء علي تحليل وظيفي مفصل .

٢- كثرة الإدارات المختصة بالتفتيش والتي يتلخص دورها في التحقيق في حادثة بعينها بعد حدوثها لمعرفة المتسبب ومجازاته، مع عدم وجود إدارة واحدة متخصصة بإدارة مخاطر التشغيل لمعرفة مصادر المخاطر وكيفية الوقاية منها أو تقليل إحتتمالات حدوثها، وفي حالة حدوثها تقوم بتوثيق الحادث وأسبابه وحجم الخسائر الناتج عنه لمعرفة كيفية تلافي تكرار مثل هذه الحوادث مستقبلا، ويترتب علي ذلك عدم تعاون الموظفين ومحاولاتهم إخفاء مواطن الخطر خوفا من المجازاة أو العقاب .

٣- ضعف الثقافة التنظيمية بالشركة وغياب قنوات للتواصل الحقيقي بين الإدارة العليا والعاملين والتي كانت سبباً رئيسياً في الكثير من المفاهيم السلبية بين العاملين وعدم رضا العاملين، والذي في مجمله لا يؤدي إلي القدرة علي إدخال ثقافة جديدة تهدف لإدارة فعالة للمخاطر .

٤- تواجد بعض العاملين بظروف غير صحية مادياً ونفسياً ببيئة العمل مما يؤثر سلباً علي العاملين

٥- مادياً (الإصابة بالأمراض الخاصة ببيئة العمل وتخص بشكل كبير الموظفين داخل المكاتب كضغط الدم، إصابة الفقرات، حساسية العيون والأنف والجلد) ومعنوياً (عدم اكتراث العاملين بمصلحة الشركة أو زيادة الإنتاجية لشعورهم بعدم إهتمام الشركة بوضع العاملين وشكاويهم) وبالتبعية يؤدي ما سبق إلي زيادة المخاطر .

٦- عدم إعتقاد عملية إختيار العاملين الجدد أو الحاليين للترقية أو التوظيف الداخلي علي الكفاءة فقط وخلوها من الموضوعية .

فروض الدراسة:

الفرض الرئيس الأول :

لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين عناصر فعالية إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي .

يتفرع عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

١- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء المؤسسي .

٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الإختيار على تحسين الأداء المؤسسي .

٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر التدريب على تحسين الأداء المؤسسي .

٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر تقييم الأداء على تحسين الأداء المؤسسي .

٥- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الحوافز على التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل

٦- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الصحة والسلامة المهنية على تحسين الأداء المؤسسي .

أهمية الدراسة :

- ١- أهمية العنصر البشري ليس فقط كأحد مسببات المخاطر البيئية للتشغيل بل أيضاً كأحد المرتكزات الأساسية للتعامل الناجح والفعال مع مخاطر التشغيل البيئية .
 - ٢- أهمية المجال التطبيقي للبحث (الشركة المصرية للأدوية) والذي يمكن لتطبيقه ان يكون له عظيم الأثر فى هذا المجال ويصبح نموذجاً يحتذى به فى مجالات أخرى متعددة .
- الحداثة النسبية لمفهوم إدارة المخاطر البيئية للتشغيل عامة وفى مجال الأدوية خاصة.

نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى:

- ١- الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين فعالية إدارة الموارد البشرية و تحسين الأداء المؤسسى بين العاملين بالموارد البشرية فى الشركة المصرية لتجارة الأدوية .
- ٢- الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسى بين العاملين بالموارد البشرية فى الشركة المصرية لتجارة الأدوية .

التوصيات :

- ١- إدخال موضوع إدارة المخاطر البيئية للتشغيل فى الخطة التدريبية للفروع الأخرى بالشركة المصرية لتجارة الأدوية .
- ٢- إدخال المفهوم الشامل لإدارة المخاطر البيئية للتشغيل ضمن عناصر إختيار الموظفين الجدد، وتقييم العاملين الحاليين، وربط نظام الحوافز بذلك التقييم

- ٣- دراسة تأثير العناصر الأخرى لفاعلية إدارة الموارد البشرية على المخاطر البيئية للتشغيل .
- ٤- تطبيق نفس البحث فى مجتمعات بحثية مختلفة لمقارنة النتائج مثل مجال السياحة، الإعلام.
- ٥- دراسة تفصيلية لعناصر (الثقافة التنظيمية - الصحة والسلامة المهنية)للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل .