

إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وتحسين الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية

ايرين حنا عازر^(١) - نادر البير فانوس^(٢) - محمود أحمد ابراهيم حويحي^(٣)
(١) طالبة دراسات عليا بمعهد البحوث والدراسات البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة،
جامعة عين شمس (٣) معهد البحوث والدراسات البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

إستهدفت الدراسة قياس أثر إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية وتحسين الأداء المؤسسي وذلك بالتطبيق على العاملين بقطاع الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة الأدوية، وذلك بالتعرف على أهمية الموارد البشرية على التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل مع إجراء دراسة ميدانية للتعرف على مدى ملائمة وأمكانية تطبيقها على الشركة المصرية لتجارة الأدوية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستمارة إستبيان جمعت بالمقابلة. تضمنت مجموعة من العبارات تقيس إتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة. وأُعدت الباحثون في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية. وقد أجرى الباحثون تحليل البيانات باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية وأسلوب الأنداد البسيط لكل سؤال من أسئلة قائمة الاستقصاء لاختبار فروض الدراسة باستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٠ مفردة "وهي عدد الإستمارات الصحيحة التي تم استردادها".

وقد توصل الباحثون الي مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن تطبيقها على العاملين بقطاع الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة الأدوية. توصلت الدراسة إلى ما يلي: وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين فعالية إدارة الموارد البشرية ووتحسين الأداء المؤسسي بين العاملين بالموارد البشرية في الشركة المصرية لتجارة الأدوية. وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسي بين العاملين بالموارد البشرية في الشركة المصرية لتجارة الأدوية.

المقدمة

أثبتت التجربة أن الطريقة الأكيدة لحدوث الكوارث هي الإهمال المستمر للمخاطر القائمة بسبب أقتناع الجميع أنه لن يحدث شيء مستقبلاً لأنه لم يحدث شيء من قبل، ولغياب ثقافة الخطر يمكن لأخطار كبيرة واحتمالات خسارة أن تتراكم، وبشكل غير متوقع تنفجر هذه الأخطار مسببة العديد من الخسائر الفادحة: وخير مثال على ذلك "تشرنوبل" الذي يظل كإنذار ليومنا هذا. حيث ظلت آثار الحادث النووي تقاس إلى اليوم على الصعيد العالمي. (حسنيه محمد، ٢٠٠٩)

إن إدارة المخاطر ليست غاية في حد ذاتها بل أداة رئيسية لدعم الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة، وهذا ينطبق على وجه الخصوص، على إدارة مخاطر التشغيل البيئية التي قد تتجم عن الأخطاء وعدم الكفاءة، والميول الإجرامية، وفقدان أو عدم توفر الموظفين، وأخطاء 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 الاستراتيجي العام للشركة من جهة، واستعدادها لأخذ المخاطر (الرغبة في المخاطر) وسياسة المخاطر، ووضع إستراتيجية للخطر، من جهة أخرى، كل هذه العناصر لها تأثير قوي على ثقافة الشركات وبيئتها، وبالتالي على آراء وقيم ومواقف الموظفين، إن سلوك وتصرفات الموظفين يعد من بين مصادر المخاطر، على سبيل المثال إن دوافع الموظفين ورضاهم عن عملهم ضرورة للتأكيد على 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 الاستغناء عنه، وسيظل هو محور الأهتمام ولا يمكن تحقيق إدارة فعالة للمخاطر دون توفير الموارد البشرية المؤهلة والمدربة للتعامل مع المخاطر في كافة مراحلها. (منار حبيب، ٢٠٠٥).

أن عملية التعامل مع المخاطر وإدارتها ليست مجرد عبء يتحملة بعض الأشخاص أو بعض الجهات في المجتمع، إنما هو عبء وواجب على كل فرد من أفراد المجتمع وفي أي مكان يعمل فيه، ومن هنا تظهر أهمية العنصر البشري ودوره على إدارة المخاطر فهو أكثر العناصر تأثراً وتأثيراً فيها لذلك يقع على عاتقه مهمة تنمية المهارات والقدرات لدى للتعامل مع المخاطر والأستعداد لها. (محمود حمدون الصواف، ٢٠١٢)

مشكلة البحث

نظرا لوجود دراسات وبحوث أكدت على أهمية إدارة الموارد البشرية في تقليل المخاطر البيئية للتشغيل كدراسة مروه إبراهيم (٢٠١٥) ودراسة زياد مفيد القاضي (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 الذي اسفر عن وجود قصور في تأثير المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسى.

- غياب الفهم الكامل والصحيح لمفهوم المخاطر وإدارة المخاطر وبخاصة "المخاطر البيئية للتشغيل" لدي العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة الناتج عن الإختيار غير الدقيق للموارد البشرية طبقاً لبيان مسبق محدد بة الإحتياجات الوظيفية الفعلية كماً ونوعاً بناء على تحليل وظيفي مفصل.
- 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 على ذلك عدم تعاون الموظفين ومحاولاتهم إخفاء مواطن الخطر خوفا من المجازاة أو العقاب.

- 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 على إدخال ثقافة جديدة تهدف لإدارة فعالة للمخاطر.
 - تواجد بعض العاملين بظروف غير صحية مادياً ونفسياً ببيئة العمل مما يؤثر سلباً على العاملين مادياً (الإصابة بالأمراض الخاصة ببيئة العمل وتخص بشكل كبير الموظفين داخل المكاتب كضغط الدم، إصابة الفقرات، حساسية العيون والأنف والجلد) ومعنوياً (عدم إكتراث العاملين بمصلحة الشركة أو زيادة الإنتاجية لشعورهم بعدم إهتمام الشركة بوضع العاملين وشكاويهم) وبالتبعية يؤدي ما سبق إلي زيادة المخاطر.
 - عدم إعتداد عملية إختيار العاملين الجدد أو الحاليين للترقية أو التوظيف الداخلي على الكفاءة فقط وخلوها من الموضوعية.
- كل ما سبق عرضة من ظواهر سلبية خاصة بغياب الفهم الكامل للمخاطر وإدارة المخاطر، كثرة إدارات التفتيش وعدم وجود إدارة لمخاطر التشغيل، ونظم تقييم الأداء ونظم إختيار العاملين، الثقافة السلبية للمنظمة، وتواجد العاملين ببيئة عمل غير صحية يؤدي بطريقة مباشرة وغير مباشرة إلي زيادة المخاطر البيئية للتشغيل وبالتالي خسائر مادية فادحة يمكن تلافيها أو التخفيف منها بشكل كبير بالسعي نحو إدارة فعالة للمخاطر البيئية للتشغيل وزيادة فعالية وكفاءة إدارة عناصر الموارد البشرية وصولاً إلي أداء عالٍ ومتميز. (زياد مفيد القاضي، ٢٠١٢)

فروض البحث

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:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الإختيار على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر التدريب على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر تقييم الأداء على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الحوافز على التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الصحة والسلامة المهنية على تحسين الأداء المؤسسي.

أهمية البحث

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

الدراسات السابقة

دراسة زياد مفيد القاضى (٢٠١٢): علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وإداء العاملين وأثرهما على إداء المنظمات - دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الاردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في الاردن، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وأبرزها:

221 المجلد التاسع والأربعون، العدد الثاني، الجزء السابع، فبراير ٢٠٢٠

الترقيم الدولي ISSN 1110-0826

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الخاصة وأداء الجامعات المختصة في الاردن.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم التعويضات على أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الاردن.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمشاركة العاملين في الجامعات الخاصة في الاردن على أداء الجامعات الخاصة في الاردن.
 - وجود أثر ذو دلالة احصائية لأداء العاملين في الجامعات الخاصة في الاردن على أداء الجامعات الخاصة في الأردن.
 - يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ومشاركة العاملين على أداء الجامعات الخاصة في الاردن من خلال أداء العاملين كمتغير وسيط.
- دراسة عنايات إبراهيم محمد محمد (٢٠١١):** أثر تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة على فاعلية إدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص الصناعي المصري.
- استهدفت هذه الدراسة التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة وفاعلية إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الصناعي الخاص، كما تضمنت نموذج مقترح من قبل الباحثة لتصميم وتنفيذ السياسات المتعلقة بالموارد البشرية في ظل الجودة الشاملة، وكانت من اهم التوصيات بالدراسة:
- ضرورة اشتراك مديري الموارد البشرية في وضع استراتيجية المنظمة حتى يتم تصميم وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء الخطة الاستراتيجية للمنظمة.
 - استخدام الموردين الخارجيين لخدمات الموارد البشرية من خلال شركات وبيوت الخبرة الاستشارية المتخصصة في مجال الموارد البشرية.
 - تطوير الدور الوظيفي لإدارة الموارد البشرية وذلك في المجالات (لاختيار - التدريب - تقييم الاداء - الحوافز).

دراسة حسنية محمد محمد حسن حبشى (٢٠٠٩): نموذج مقترح لقياس أثر نظام الموارد البشرية على الاداء الاستراتيجى للمنظمة - دراسة تطبيقية على قطاع البترول المشترك.

استهدفت هذه الدراسة وضع نموذج لقياس أثرنظام الموارد البشرية على الأداء الاستراتيجى للمنظمة بأستخدام سجل الأداء المتوازن لبعض شركات قطاع البترول المشترك محل الدراسة.

وكانت أهم نتائج الدراسة: إمكانية هذه الشركات فى تطبيق سجل الأداء المتوازن فى قياس وظائف نظام الموارد البشرية بأستخدام الابعاد الأربعة (المالى / العملاء / العمليات / النمو والتعليم) عن تواجد علاقة ارتباطية موجبة بين توجه هذه الشركات فى تطبيق سجل الأداء المتوازن لقياس الأداء الاستراتيجى من حيث (تصميم النظام / توافر إمكانية المتابعة / التحسين المستمر) وبين توجهها لتطبيق هذه المقاييس على نظام الموارد البشرية مع تواجد إختلافات جوهرية بينها فى كلاً من الأبعاد الخمسة المتضمنة فى قياس نظام الموارد البشرية بأستخدام سجل الأداء المتوازن (كفاءة، وفاعلية النظام، وسياسات الأختيار والتعيين، والحوافز والأجور، والتدريب) والأبعاد "المؤشرات" الأربعة المتضمنة فى الأداء الاستراتيجى للمنظمة (مؤشر الربحية ومؤشر الأنتاجية ومؤشر رضا العملاء "المساهمين"، مؤشر الأبتكار)

دراسة (Richard, 2006):

Richard V. Ericson (2006): Ten Uncertainties of Risk Management Approaches to Security

تتناول هذه الدراسة عشر مصادر لعدم الثقة فى اى نظام لإدارة المخاطر وتوضحها فى المعايير الأمنية ضد الإرهاب.

١. اى تقييم للمخاطر هو إدعاء معرفى غير مؤكد بشأن أحداث مستقبلية.
٢. يمكن اختيار بعض المخاطر فقط لتناولها وليس الكل.

٣. القرارات الخاصة بإدارة المخاطرة تحمل عدم اليقين الخاص بالنقاط الأيجابية الخاطئة والنقاط السلبية الخاطئة.
٤. تسبب تقنيات إدارة المخاطرة شكوك جديدة.
٥. تكون المخاطر تفاعلية: حيث يتصرف الناس بناءً على معرفة المخاطر ويخلقون شكوكاً جديدة.
٦. اوجه القصور تظهر في نفس الوقت.
٧. اوجه القصور الكارثية تؤدي إلى الحاجة للمراقبة الشديدة ، المراجعة وتسبب مزيداً من عدم اليقين.
٨. يرتكز مديرو المخاطر بدرجة اكبر على المخاطر التشغيلية والتي يمكن ان تؤثر على سمعة منظماتهم أكثر من المخاطرة الحقيقية وذلك نتيجة النقد المكثف.
٩. يزيد التحوط الزائد ويقوى الخوف، مما يؤدي إلى معايير إدارة مخاطر تكون في غير محلها.
١٠. نظم إدارة المخاطر يمكن ان تقيد الحرية وتعدى على الخصوصية وتحدث تمييزاً، وتقصى بعض الناس.

دراسة (Selena Aureli & Federica Salvatori, 2012)

Selena Aureli and Federica Salvatori (2012): Are Performance-Dependent Rewards a Viable Tool to Assure Managers Commitment Towards Firms Goals about Risk Management ? "

الهدف: ان هذه الدراسة تهدف إلى فهم إمكانية دعم إدارة المخاطر وتقويتها بأستخدام حوافز نقدية تعطى للأعضاء مجلس الإدارة والمديرين فى المستويات العليا على أساس الأداء. حيث ان إدارة المخاطرة مهمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وخاصة فى بيئة معقدة وغير يقينية وتعتمد كفاءتها بشدة على محاولات خلق ثقافة وعى بالمخاطرة.

النتائج: تبين النتائج ان بعض الشركات قامت بالفعل بتبنى معايير للمخاطر فى نماذج التحفيز، وفى نفس الوقت يوافق جميع المبحوثين على فائدة ربط حوافز الأداء التقليدية بأهداف إدارة المخاطرة لكى يتم تحسين كفاءة إدارة المخاطر لخلق ثقافة وعى بها، كما تم التنويه عن صعوبة تحديد المعايير المناسبة.

الآثار العلمية: تؤكد الدراسة على جدوى ربط أبعاد المخاطرة بنظم المكافآت وتقول ان على المنشآت ان تتحرك فى هذا الاتجاه. وتعمل الدراسة ايضاً على تحديد ووضع بعض المعايير المحتملة لمكافأة المديرين.

دراسة (Michael Patrick, 2012):

Michael Zanko and Patrick Dawson: Occupational Health and safety Management in organizations, A Review.

يطالب الباحثان بوضع الصحة والسلامة المهنية فى مكانة متقدمة فى الأجندة البحثية لعلماء الإدارة، ويؤيدون الحاجة إلى تطوير فكرى اكبر، دراسة تجريبية وتفكير نظرى لأستكمال الأهداف الواقعية الموجودة للمتخصصين فى الصحة والسلامة المهنية، وفى هذه المراجعة، تم تقييم مساهمات دراسات علم النفس، وعلم الأتتماع، والعلاقات الصناعية والدراسات الادارية وتم تحليل خمسة فئات من أدبيات الصحة المهنية والأمان المتخصصة.

النتيجة الاساسية من هذه المراجعة هى انه بينما تم تجاهل ادارة الصحة المهنية والامان عملياً فى مجالات إدارة الموارد البشرية الأكاديمية فما زالت هناك فرصة لعلماء الإدارة لتناول تحدى البحث الخاص بالصحة المهنية والأمان لتنمية مناهج تكون قادرة بطريقة أفضل على تفسير الصحة المهنية والأمان فى المنظمات وبيئات عملها المتغيرة.

دراسة (Isabel Tony, 2010):

هدف هذه الورقة هو تقييم الدور الاستراتيجى لإدارة الموارد البشرية (HRD) فى تطوير وتنفيذ برنامج الإستدامة التنظيمية، وتناولت هذه الورقة التحديات البيئية والاجتماعية التى تسبب محاولات الاستدامة وتحدد مجالات استفادة محتملة للمنظمة من تلك المحاولات، وهو ما

يتطلب بدوره كفاءات قيادية، سلوكيات وعقليات جديدة، نظرة جديدة في العمليات، والاخلاقيات والادارة والذي يتطلب من المنظمات ان تراجع قيمها وأن تتحدى فروضها وأن تنشط ثقافتها وأن تبنى فهما وتنظيما حول ما تعنيه الاستدامة في القرارات اليومية لكل موظف. **النتيجة:** أن للموارد البشرية دورا هام في بناء القدرات التي تمكن المنظمة من التغيير، من منظور اقتصادي، واجتماعي، وبيئي وكطريقة لتحقيق ميزة تنافسية جديدة.

الإطار النظري

تشمل الدراسة على عدد من المفاهيم التي لا بد من توضيحها وتحديد المقصود منها وهي على النحو التالي:

المخاطر البيئية للتشغيل: بناء على ما سبق من عرض لمفهوم مخاطر التشغيل والذي أركز على الخسارة الناجمة عن عمليات وأفراد وأنظمة داخلية غير ملائمة أو فاشلة أو عن أحداث خارجية كذلك تناول مفهوم البيئة بما يضم من مكونات طبيعية واجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية ويحصل منها الإنسان على مقومات حياته. (احمد ابراهيم نعمان، ٢٠٠٥)

تعرف الباحثة المخاطر البيئية للتشغيل بأنها خطر الخسارة الناجمة عن عمليات وأفراد وأنظمة داخلية غير ملائمة أو فاشلة أو الناتجة عن أحداث خارجية مثل الكوارث الطبيعية او العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الخارجية التي توجد داخل بيئة العمل غير السليمة على مستوى البيئة الصحية من جانب ومستوى البيئة الثقافية للمؤسسة من جانب آخر.

مفهوم إدارة المخاطر التشغيلية: يمكن تعريف إدارة المخاطر التشغيلية بأنها هي أداة لاتخاذ القرار للمساعدة المنهجية في تحديد المخاطر التشغيلية والمزايا وتحديد أفضل طرق التصرف في أي موقف محدد. إن إدارة المخاطر التشغيلية تتم من خلال الأستخدام التشغيلي

مثل عمليات إدارة مخاطر الأمان المصممة لتقليل المخاطر لكي يتم تخفيض الحوادث
والحفاظ على الأصول وحماية الصحة والثروة.

مفاهيم في الأداء المؤسسي:

مفهوم العمل المؤسسي: العمل المؤسسي أو العمل من خلال المؤسسة أو العمل بالذهنية
المؤسسية، شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين بين الناس لأنجاز هدف أو مجموعة من
الأهداف، وقد فطر الناس على قبول العمل الجماعي وممارسته شكلا ومضموناً، والعمل
المؤسسي ليس اختياراً طوعياً، بل ضرورة لتحقيق البقاء والحفاظ على الوجود، وهو ترجمة
عملية لمبادئ وقيم دينية واجتماعية وقومية، وعلى الرغم من اختلاف الناس في فهم العمل
المؤسسي وتباين نظرياته، إلا أن بعض الكتاب تطرق لمفهوم محدد للعمل المؤسسي حيث
عرفه (مخير وآخرون، ٢٠٠٩) بأنه: المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسة في ضوء
تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. والأداء المؤسسي بهذا المفهوم يشمل على ثلاث
أبعاد:

- أداء الأفراد في أطار وحداتهم التنظيمية.
- أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة.

المفاهيم المتعلقة بالموارد البشرية: هي مجموع الأفراد والجماعات التي تشملها
المؤسسة في وقت معين، ويختلف الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم ، وخبراتهم، وسلوكهم
وإتجاهاتهم، وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية.
ماهية إدارة الموارد البشرية: عرف الكثيرون إدارة الموارد البشرية ، وفيما يلي عرض لبعض
التعريفات الخاصة بإدارة الموارد البشرية: هي عملية الأهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية
التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل إقتناء هذه الموارد والإشراف على
استخدامها، وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.

هي العملية الإدارية المتعلقة بتخطيط وتوظيف وتنظيم وتطوير وتحفيز وتعويض ورقابة الأداء، والمحافظة على جميع الموارد البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون عملاً للمنظمة. تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الفعال للموارد البشرية في جميع المستويات الإدارية للمنظمة وذلك للمساعدة على تحقيق أهدافها. أنها مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة.

منهج البحث

الاسلوب النظرى: بالإطلاع على المراجع والكتب العلمية العربية والأجنبية والمقالات والدوريات والتقارير والبحوث والدراسات الأجنبية السابقة ومطبوعات المؤتمرات المتعلقة بالإدارة الفعالة للموارد البشرية وإدارة المخاطر البيئية للتشغيل.

الاسلوب التطبيقى: القيام بدراسة ميدانية بهدف توفير البيانات اللازمة لإلقاء الضوء على الأسلوب المتبع فى إدارة الموارد البشرية بالشركة محل البحث ومدى فاعلية هذا الأسلوب وخلفية العاملين بمختلف المستويات عن مفهوم إدارة المخاطر البيئية للتشغيل، ومدى ارتباط فاعلة إدارة الموارد البشرية بالتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وذلك عن طريق ما يلى:

- المقابلات الشخصية مع المسؤولين بالمستويات الإدارية المختلفة بالشركة المصرية للإدوية محل البحث بمجال البحث.
- الإطلاع على تقارير العمل.
- استخدام قوائم الاستقصاء للإدارات المختلفة ومتخذى القرارات بالشركة محل البحث وستقوم الباحثة بإعدادها لجمع البيانات من مفردات العينة، والتي تتفق مع متغيرات وفروض البحث.

بناء على نتائج الاستقصاء سيتم وضع إطار لإدارة الموارد البشرية يهدف إلى التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل.

الفرض الرئيس الثاني: لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وتحسين الأداء المؤسسي.

إجراءات البحث

الدراسة الميدانية (المنهج التحليلي): عمد الباحثون في إجراء الدراسة الميدانية على قائمة الاستقصاء والتي تم توزيعها على عينة من من العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية بمحافظة الفيوم، وذلك في الفترة من ٢٠١٩/٨/١ الي ٢٠١٩/٢٠ حيث تم التعرف على آراءهم ورغباتهم واتجاهاتهم والعناصر الغير مرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بحثية لم تغطيها العديد من الدراسات السابقة، ومن ثم أهتمت الدراسة بإجراء دراسة إستكشافية في المجال التطبيقي، ثم تم استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، ومن ثم فإن الدراسة قد تناولت ذلك في موضوعين أساسيين هما: أسس الدراسة الميدانية، ونتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها. حيث أستخدم الباحثون الأسلوب الإحصائي الأنسب للتحليل وهو المتوسطات والانحرافات المعيارية وأسلوب الأنحدار البسيط، ولما كانت البيانات قد جاءت منظمة في شكل جداول تكرارات من خمسة أعمدة وصف، يمثل الصف مفردات بيان الدراسة وتمثل الأعمدة استجابات الأفراد على أسئلة الاستقصاء والتي تم ترتيبها تنازلياً من موافق تماماً إلى لا أوافق مطلقاً.

أسلوب وأدوات البحث

مجتمع الدراسة والعينة: يمكن توضيح كلاً من مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:
مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية بالفيوم.
عينة الدراسة: كانت عينة الدراسة المكونة من ٣٠ فرداً يمثلون عينة الدراسة "وهي عدد الاستثمارات الصحيحة التي تم استردادها" من (العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية).
تم اختيار عينة عشوائية بسيطة.
تم استخدام قائمة الاستقصاء (لإدارة الموارد البشرية للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل طبقت على العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية بالفيوم).

قياس متغيرات 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:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الإختيار على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر التدريب على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر تقييم الأداء على تحسين الأداء المؤسسي.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الصحة والسلامة المهنية على تحسين الأداء المؤسسي.

الفرض الرئيس الثاني: لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وتحسين الأداء المؤسسي.

جدول (١): معاملات الصدق والثبات

الصدق	الثبات	عدد العبارات	العناصر
فعالية إدارة الموارد البشرية			
٠,٩٣٥	٠,٨٧٦	١٠	الثقافة التنظيمية
٠,٩٢٨	٠,٨٦٣	٦	الإختيار
٠,٩٤٦	٠,٨٩٦	٧	التدريب
٠,٩١٣	٠,٨٣٥	٥	تقييم الأداء
٠,٩٤٠	٠,٨٨٥	٧	الحوافز
٠,٩٣٧	٠,٨٧٨	٥	الصحة والسلامة المهنية
٠,٩٤٦	٠,٨٩٥	٤٠	إجمالي عناصر فعالية إدارة الموارد البشرية
٠,٩٩٠	٠,٩٨٢	٤	تطبيق المخاطر البيئية للتشغيل
٠,٩٥٧	٠,٩١٧	٧	الفهم الصحيح لمفهوم المخاطر البيئية للتشغيل
٠,٩٣٥	٠,٨٧٦	١٠	تحسين الأداء المؤسسي
٠,٩٨١	٠,٩٦٣	٦١	إجمالي المقياس

- أن قيم معاملات "الثبات" لعناصر فعالية إدارة الموارد البشرية تراوحت بين (٠,٨٣٥)، (٠,٨٩٦) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة على الإعتماد على تلك المقاييس.
- أن قيم معاملات "الصدق" لعناصر فعالية إدارة الموارد البشرية تراوحت بين (٠,٩١٣)، (٠,٩٤٦) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة على الإعتماد على تلك المقاييس.
- معامل الثبات لإجمالي عناصر فعالية إدارة الموارد البشرية قد بلغ (٠,٨٩٥)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي فبلغ (٠,٩٤٦).
- معامل الثبات تطبيق المخاطر البيئية للتشغيل قد بلغ (٠,٩٨٢)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي فبلغ (٠,٩٤٦).
- معامل الثبات "الفهم الصحيح لمفهوم المخاطر البيئية للتشغيل" قد بلغ (٠,٩١٧)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي فبلغ (٠,٩٥٧).

- معامل الثبات "تحسين الأداء المؤسسي" قد بلغ (٠,٨٧٦)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي فيبلغ (٠,٩٣٥).
 - أن قيم معاملات "الثبات" لاجمالي المقياس (٠,٩٦٣) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة على الإعتماد على هذا المقياس. أن قيم معاملات "الصدق" (٠,٩٨١) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة على الإعتماد على هذا المقياس.
- الفرض الرئيس الأول:** لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين عناصر فعالية إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

جدول (٢): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٨٦

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين فعالية إدارة الموارد البشرية و تحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٨٦ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (٣): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير عناصر فعالية إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعلمات المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
	** ٠,٠٠١	970.199	** ٠,٠١	1.079	.087	الجزء الثابت
			** ٠,٠١	31.148	1.002	فعالية إدارة الموارد البشرية

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٩٧,٢% وان إدارة الموارد البشرية تؤثر على تحسين الاداء المؤسسي بنسبة ٩٧,٢%.

الفروض الفرعية:

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

جدول (٤): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٨٠

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٨٠ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (٥): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير الثقافة التنظيمية على التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل.

معامل التحديد	F. test		t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
%٩٦	**٠,٠٠١	٦٨٥,٠٣٨	**٠,٠١	١,٠١٣-	٠,٠٩١-	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢٦,١٧٣	٠,٩٩٧	الثقافة التنظيمية

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٦٨٥,٠٣٨، وان الثقافة التنظيمية تؤثر على تحسين الأداء المؤسسي بنسبة ٩٦%.

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

جدول (٦): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٨٣

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الإختيار على تحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٨٣ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (٧): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير الإختيار وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعلّمة المقوّرة P_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
	**٠,٠٠١	٦٨٠,٦٠٠	**٠,٠٣	٢,٢٠٦	٠,٢٠٣	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢٦,٠٨٨	١,٠٥٢	الإختيار

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٦٨٠,٦٠٠، وان عنصر الاختيار يؤثر على تحسين الاداء المؤسسي بنسبة ٩٦,٠%.
• لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر التدريب على تحسين الأداء المؤسسي.

جدول (٨): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٧٥

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التدريب على تحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٧٥ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (٩): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير التدريب وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعاملات المعقّرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
%٩٥,٠	**٠,٠٠١	٥٣٦,٢٥٣	**٠,٠٢	٣,٤١٥	٠,٣٣٧	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢٣,١٥٧	٠,٩٦٨	التدريب

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٥٣٦,٢٥٣، وان عنصر التدريب يؤثر على تحسين الاداء المؤسسي بنسبة ٩٥,٠%.
• لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر تقييم الأداء على تحسين الأداء المؤسسي.

جدول (١٠): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٧٤

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تقييم الأداء على تحسين الاداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٧٤ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (١١): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير التدريب وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعاملات المعقّرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
%٩٤,٩	**٠,٠٠١	٥١٧,٠١٩	**٠,٠٥	١,٩٦٥	٠,٢٠٧	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢٢,٧٣٨	٠,٨٦٦	تقييم الأداء

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٥١٧,٠١٩، وان عنصر التدريب يؤثر على تحسين الاداء المؤسسي بنسبة ٩٤,٩%.

• لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعنصر الحوافز على تحسين الأداء المؤسسي.

جدول (١٢): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٧٠

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الحوافز على تحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٧٠ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (١٣): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير الحوافز وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعامل المقدر β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
	**٠,٠٠١	٤٤٢,٨٠٨	**٠,٠٢	٣,٣٢٩-	٠,٤٧٧-	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢١,٠٤٣	١,١٤٢	الحوافز

تشير بيانات الجدول السابق الى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ٤٤٢,٨٠٨، وان عنصر التدريب يؤثر على تحسين الأداء المؤسسي بنسبة ٩٤,١%.

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

جدول (١٤): قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠٠١	٠,٩٨٨

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الصحة والسلامة المهنية على تحسين الأداء المؤسسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٨٨ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (١٥): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير الحوافز وتحسين الأداء المؤسسي

معامل التحديد	F. test		t. test		المعاملات المقدرية β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
%٩٧,٦	**٠,٠٠١	١١٥٧,٠٩٣	**٠,٠٢	٣,٥٣٥	٠,٢٤٦	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٣٤,٠١٦	٠,٩٤٥	الصحة والسلامة المهنية

تشير بيانات الجدول السابق إلى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ١١٥٧,٠٩ وان عنصر الصحة والسلامة المهنية يؤثر على تحسين الأداء المؤسسي بنسبة ٩٤,١%.

جدول (١٦): نتائج التخليل العاقل لعناصر فعالية إدارة الموارد البشرية على عنصر الاداء المؤسسي

البيان	قيمة المساهمة
الثقافة التنظيمية	٠,٩٦٤
الاختيار	٠,٩٨٩
التدريب	٠,٩٨٣
تقييم الأداء	٠,٩٧٧
الحوافز	٠,٩٦٩
الصحة والسلامة المهنية	٠,٩٩٣
التباين الكلي	٩٨,١٩

تشير بيانات الجدول السابق ان المؤشرات الفرعية جميعها ترتبط معا وتكون عامل وحيد يوضح ٩٨,١٩ من التباين الكلي وانه يساهم بنسبة ٩٦% لعنصر الثقافة التنظيمية، و٩٨% لعنصر الاختيار و٩٨% لعنصر التدريب و٩٧% لعنصر تقييم الاداء و٩٦% لعنصر الحوافز و٩٩% لعنصر الصحة والسلامة المهنية.

وبناءً على ما جاء من نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي يمكن رفض الفرض الرئيسي وقبول الفرض البديل.

الفرض الثانى: لا توجد علاقة ذات تأثير معنوى بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وتحسين الأداء المؤسسى.

جدول (١٧): الارتباط ومستوى الدلالة

قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٠,٩٩٠	٠,٠٠١

تشير بيانات الجدول السابق الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل على تحسين الأداء المؤسسى، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهم ٠,٩٩٠ وذلك عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠١.

جدول (١٨): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل وتحسين الأداء المؤسسى

معامل التحديد	F. test		t. test		المعلومات المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى الدلالة	القيمة	مستوى الدلالة	القيمة		
	**٠,٠٠١	١٤٢٦,٢٧	**٠,٠٣	١,٢٢٢-	٠,٠٧٨-	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٣٧,٧٦٦	٠,٩٦٥	التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل

تشير بيانات الجدول السابق إلى معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة "ف" ١٤٢٦,٢٧ وان التقليل من المخاطر البيئية للتشغيل يؤثر على تحسين الأداء المؤسسى بنسبة ٩٨,١%.

وبناءً على ما جاء من نتائج اختبار صحة الفرض يمكن رفض الفرض الثانى وقبول الفرض البديل.

التوصيات

- إدخال موضوع إدارة المخاطر البيئية للتشغيل في الخطة التدريبية للفروع الأخرى بالشركة المصرية لتجارة الأدوية.
- إدخال المفهوم الشامل لإدارة المخاطر البيئية للتشغيل ضمن عناصر إختيار الموظفين الجدد، وتقييم العاملين الحاليين، وربط نظام الحوافز بذلك التقييم.
- دراسة تأثير العناصر الأخرى لفاعلية إدارة الموارد البشرية على المخاطر البيئية للتشغيل.
- تطبيق نفس البحث في مجتمعات بحثية مختلفة لمقارنة النتائج مثل مجال السياحة، الإعلام.
- دراسة تفصيلية لعناصر (الثقافة التنظيمية - الصحة والسلامة المهنية) للتقليل من المخاطر البيئية للتشغيل.

المراجع

- أحمد ابراهيم نعمان (٢٠٠٥): تأثير الثقافة التنظيمية على درجة الوعي بمخاطر الأزمات - دراسة تطبيقية على المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية تجارة، جامعة عين شمس.
- منار حبيب محمد (٢٠٠٥): تأثير تنمية الموارد البشرية على الاستعداد للأزمات والقدرة على مواجهتها - دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية تجارة، جامعة عين شمس.
- زياد مفيد القاضى (٢٠١٢): علاقة الممارسات الاستراتيجية للإدارة الموارد البشرية وإداء العاملين وأثرهما على إداء المنظمات - دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، يونيو.
- عنايات إبراهيم محمد محمد (٢٠١١): أثر تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة في فاعلية إدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص الصناعي المصري. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

حسنية محمد محمد حسن حبشى (٢٠٠٩): نموذج مقترح لقياس أثر نظام الموارد البشرية على الأداء الاستراتيجي للمنظمة - دراسة تطبيقية على قطاع البترول المشترك. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

Oesterreichische National bank, the Austrian financial market authority, "Guidelines on operational Risk management". August, 2006. Pages: 7,18 www.oenb.www.fma.gv.at

Selena Aureli and Federica Salvatori (2012): Are Performance-Dependent Rewards a Viable Tool to Assure Managers Commitment Towards Firms Goals about Risk Management. Studies in Managerial and Financial Accounting. Vol.:25, pp. 249-274.

Michael Zanko and Patrick Dawson: Occupational Health and Safety Management in Organizations: A Review. International Journal of Management Reviews. Vol.14, 2012. pp. 328-344.

Isabel Rimanoczy and Tony Pearson: Role of HR in the new world of Sustainability. Industrial and Commercial Training. Vol.42, Issue, 2010. pp.11-17.

Richard V. Ericson: Ten Uncertainties of Risk Management Approaches to Security. Canadian Journal of Criminology & Criminal Justice. Vol.: 48, Issue 3. June 2006. Pp. 345-357.

Lubka Tchankova: Risk Identification - Basic Stage in Risk Management. Environmental Management and Health. Vol.:13, Issue: 3. 2002, pp. 290-297.

Randy F. Caratachea: Strategic Analysis of Operational Management - Executive Development, An applied Research. Submitted to National Fire Academy as part of the Officer program, Nov. 1998.

A PROPOSED FRAMEWORK OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR REDUCING ENVIRONMENTAL OPERATION RISKS

Iren H. Azer⁽¹⁾; Nader A. Fanoos⁽²⁾ and Mahmoud A. Hoihy⁽³⁾

- 1) Post-graduate student at Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams 2) Faculty of Commercial, Ain Shams University
3) Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams

ABSTRACT

This study aims to measure the impact of a proposed framework for managing human resources for the purpose of reducing environmental risks and improve institutional performance. The study is applied on a sample of workers in the field of human resources in Egypt Company for Pharmaceutical Trade. For achieving the study objectives, the study uses a questionnaire form through holding interviews as study tool for measuring the study samples' attitude towards study variables. In this study, the researchers count on using a mixture between the deductive and inductive methods through the theoretical framework of the study. These tools are utilized in the study to analyze data: averages, standard deviation, simple regression analysis, for testing hypotheses of the study. The study samples consists of (30) items which is the number of the correct valid forms, coming out to several results and recommendations.

The study results are stated as follows: there is a statistically significant correlation between the effectiveness of human resources management and improving the institutional performance of employees in the human resources' field in the Egyptian Company for Pharmaceutical Trade. There is a statistically significant correlation between reducing the environmental risks of operation and the improvement of institutional performance between workers in human resources' field in the Egyptian Company for Pharmaceutical Trade.