

الأمن الاجتماعي بالمنظمة وعلاقته بأداء العمل

د/ مليكة عرعور

جامعة بسكرة

Résumé :

La sécurité sociale est l'un des besoins fondamentaux qui ont reconnu la nécessité de son existence sociologues et de psychologues à la vie des travailleurs et des équipes de travail dans une organisation, et que pour pratiquer ces activités sociale fonctionnels et professionnelle et créative dans l'entreprise est distincte et les patients, et d'atteindre ainsi la stabilité des travailleurs à l'entreprise, qui à son tour, le travail pour atteindre le comportement de la performance souhaitée de l'entreprise du parti, et ici, on peut dire que la performance de travail dépend beaucoup de la disponibilité de confort psychologique, la paix et le bien-être social du facteur physique.

Cette étude vise à le contexte sociologique pour atteindre plusieurs objectifs l'un le plus important et la plus exhaustive claire et précise sur les mérites de la relation entre l'institution de sécurité sociale dans l'exécution du travail.

الملخص :

يعد الأمن الاجتماعي من المعطيات الأساسية للتجمع البشري السليم وهو من الحاجات الأساسية التي أقر بضرورة وجودها علماء الاجتماع والنفس في حياة العمال و فرق العمل في أي مؤسسة، وذلك لأجل ممارسة هؤلاء نشاطهم الاجتماعي والمهني والإبداعي في المؤسسة بشكل متميز ومرضي، وبالتالي تحقيق الاستقرار العمالي في المؤسسة، والذي بدوره يحقق سلوك أداء العمل مرغوب من طرف المؤسسة، وهنا يمكن القول أن أداء العمل متوقف بدرجة كبيرة جداً على توفر راحة نفسية والسلام الاجتماعي والرفاهية مادية للعامل.

تهدف هذه الدراسة في السياق السوسولوجي لتحقيق عدة أهداف أهمها وأشملها إلقاء الضوء بدقة ووضوح على حيثيات العلاقة القائمة بين الأمن الاجتماعي في المؤسسة بأداء العمل.

مقدمة:

يعد العمل أهم آلية اقتصادية لتقدم المجتمعات المعاصرة وتنميتها وسمه اجتماعية تدل على النضج الاجتماعي للأفراد ومؤسسات بها، وبالتالي فإن سعي هؤلاء لأجل أداء بالشكل المطلوب يعد شرط أساسي تؤسس له المؤسسة في جميع المستويات التنظيمية وغاية تصبو للوصول إليها في خضم كل الغايات التنظيمية ليس العامل فقط، وذلك عبر الاهتمام بجميع عناصر بيئة عمل، وأهمها الاهتمام بالعامل ذاته لأنه هو الآلية الحية والحيوية التي تفعل وتنشط كل عناصر بيئة العمل الأخرى ذات الطابع الجامد، ومن ثمة فإن توجيه الموارد البشرية توجيهها سليماً عبر أجزاء الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الوحدة الإنتاجية وتمكينهم من جميع الجوانب المتعلقة بالعمل هو الكفيل بتوثيق الصلة بين المؤسسة ومستخدميها، بما يضمن وجود عدد من الظواهر التنظيمية وأهمها إتقان العمل والتقليل دوران العامل، وزيادة الإنتاجية، انجذاب العامل، تنمية قدرات العامل، إدراك الفرد لمهامه، وكلها مؤشرات دالة على الأداء الجيد للعمل كميّار خارجي، لكن يوجد معيار داخلي مقرون بوجود تلك الظواهر وهو استشعار العامل الراحة والطمأنينة من كل خطر نابع عن التنظيم الإداري وقراراته أو التنظيم السياسي وإستراتيجيته وبالتالي عدم الخوف العامل على عمله، أجره، نفسه، وعلى انتماءه للمؤسسة، التي تعكس دلالات الأمن الاجتماعي للعامل في المؤسسة ولتي تطبع سلوك العامل في عمله.

يعد الأمن الاجتماعي عموماً؛ وفي المؤسسة على الخصوص بالنسبة للأفراد، جماعات العمل، المؤسسة، المجتمع وحتى السياسية الاقتصادية للبلاد؛ من الاهتمامات الأساسية كون الأمن الاجتماعي الأولوية الأولى والمصلحة العليا التي لا يقوم اقتصاد راقى ولا تستقر مؤسسة وتحقق أهدافها الإستراتيجية، ولا ينشط مورد بشري ويكد دون ترسيخ مبادئ الأمن في بيئة العمل وتوطيد دعائمه، ليستشعره أفراد مجتمع المؤسسة في مختلف المواقف التفاعلية الاجتماعية، حيث يشير الأمن الاجتماعي إلى اطمئنان العامل على وجوده في المؤسسة واستقرار شبكة علاقاته الاجتماعية بالعمال أو جماعات أو فرق العمل الرسمية وغير الرسمية دون الخوف من سطوة علاقات القوة بالمؤسسة أو هيمنة أصحاب القرار فيها، لذا فقد حظية هذا المفهوم في باهتمام فكري لصفوة المجتمع من العلماء والدارسين لتوضيح ارتباطاته التصورية والواقعية مع بقية المفاهيم التنظيمية

والظواهر الاجتماعية التنظيمية السوية وغير السوية وإحداها أداء العامل، وذلك من خلال تهيئة البيئة التنظيمية على النحو الذي يعكس على أداء العاملين في عملهم، ويتحقق الأداء الجيد في العمل، من هذا الطرح جاءت هذه المعالجة السوسولوجية، للإجابة عن التساؤل الموالي:

كيف يؤثر الأمن الاجتماعي عند العامل على الأداء للعمل في المؤسسة؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي ثلاث تساؤلات فرعية تربط الأمن الاجتماعي بمؤشرات أداء العمل، ومؤدى تلك التساؤلات مايلي:

1. كيف يؤدي الأمن الاجتماعي إلى انجذاب العامل للعمل في المؤسسة؟

2. كيف يؤدي الأمن الاجتماعي إلى تنمية قدرات الفرد في المؤسسة؟

3. كيف يؤدي الأمن الاجتماعي إلى إدراك الفرد لدوره الوظيفي؟

ولأجل تحقق من هذا الطرح جاءت هذه الدراسة النظرية التحليلية بغرض إلقاء الضوء على نمط الارتباط التأثيري القائم بين متغيري الأمن الاجتماعي في المنظمة وأداء العمل.

1. تعريف أداء العمل:

يعتبر أداء العمل من المفاهيم التي سال لها حبر الكثير من الباحثين في علم الإدارة وعلم اجتماع الإدارة والتنظيم وأسست له الأطر النظرية، ومع ذلك لم يصبح مصطلح الأداء دقيق وواضح.

تطلق كلمة الأداء على عدة دلالات، منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه في منصب عمله من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء مسئولياتها الوظيفية، إضافة إلى الالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف، وعلى ذلك تعددت تعريفات الباحثين لمصطلح الأداء حيث عرفه المير بأنه " نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة"¹ داخل نطاق المنظمة والتي تدخل بشكل مباشر وغير مباشر بالعملية الانجازية والهدف المقصود، كذلك يعرف الأداء في مقام ثاني بأنه " نتاج جهد ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين"² حيث يكون ذاك النتاج حسي ملموس يمكن تقديره وتقييمه، ويلقي العالم ثوم اسجبلبرت الضوء على ذات المصطلح موضحاً بقوله

بأنه " لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنهم خرج أو نتاج أو النتائج، أما أداء العمل فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أنه مجموعا لسلوك والنتائج التي تحققت معاً"³ وهذا يعني أن البحث في قضية الأداء تركز على البحث في السلوك ونتاج السلوك أي الانجاز معاً، بينما العالم سيتر ميستر يقدم تحديد أكثر دقة واجرائية، إذ يرى أن أداء العمل " ينتج من تفاعل مؤشر القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري"⁴، حيث أن كلا منهما يمثل متغيرين رئيسيين من أجل إحلال أداء عمل جيد للعامل في مكان عمله، حيث تنطوي مكونات الفرد على قدرات عمل عالية لكن في غياب الدافع للعمل عنه يعدم العلاقة بين القدرات وأداء العمل، والعكس صحيح فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوى للعمل ولكنه بحاجة إلى القدرة على العمل لأجل فهم عمله واستعاب حيثياته ومن ثمة القيام به بقوة وحماسة وبالتالي يصبح بالإمكان تقدير أداء العامل في مكان عمله، وهذا يعني أن مفهوم الأداء يتضمن لأول مرة مفهوم الكفاءة، وهذا هو القول، فكرة بدء وإجراء العمل إلى نهايته. لذا الأداء للحصول على نتيجة معينة وفقاً لهدف معين.

لقد قدم الباحث انبور ترولولر " نموذجاً نظرياً يقوم على مجموعة من الفرضيات، حول محددات أداء العمل والذي يتحدد بناء على هذا النموذج ثلاثي العوامل الأساسية⁵ هي الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، بالنسبة الجهد المبذول من طرف العامل في مكان العمل أين كانت طبيعته وطريقة القيام به يعبر عند درجة حماس الفرد للقيام به، وبمقدار ما يستمر الفرد بجهده بمقدار ما يعبر هذا عند درجة دافعيته لأداء العمل، وبالتالي تلك الحماسة مرهونة بمدى انجذاب العامل للعمل وبيئته، أما العنصر الثاني والمتمثل في قدرات الفرد وخصائصه التي تفعل في القيام بالعمل فهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، أما العنصر الثالث والأخير والمتمثل في إدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراتها عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة، والملفت للانتباه أن هذه العناصر الثلاث تتأثر بالحالة النفسية للعامل، هذه الأخيرة التي تتبلور بتأثير من التفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل ومعطياتها الاجتماعية والتنظيمية وأهمها في هذا المقام البحثي الأمن الاجتماعي، الذي يتخلل كل الجزئيات الداخلية للعامل

ولبيئة العمل.

مما سبق، تصل الدراسة الموالية إلى بلورة تعريف إجرائي لمصطلح أداء العمل ومفاده هو حوصلة تفاعلية لمؤشرات القدرة، الدوافع والكفاءة في القيام بالعمل ما في مكان العمل نتيجة توفر معطيات بيئية تنظيمية اجتماعية ملائمة تعجل العامل قادر على تفاعل ايجابية مع عناصر العمل الأساسية.

2. عناصر أداء العمل:

إن هناك عناصر أو مكونات أساسية للأداء وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من اجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمنظمات، ومن هذه المساهمات ما ذكره " درة " في إبراز عناصر الأداء من خلال النقاط التالية:

1.2. كفاءات العامل: وتعتبر عن كل ما يمتلكه العامل من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع⁶ وهي تمثل خصائصه الأساسية⁷ التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك العامل، الكفاءات اللازمة التي تجعل العامل قادراً على القيام بدوره بفعالية باعتباره عضواً في فريق عمل ومؤسسة معاً، ويمكن تصنيف كل عنصر من عناصر الكفاءة في كل وحدة وضمن كل شعبة باعتباره ينتمي إلى واحد من مستويات الكفاءة الأربعة التالية، وهي ذاتها تشكل مؤشرات الأداء الواقعية:

✓ **مستوى الوعي:** يعني فهم العامل للأساسيات المتعلقة بالعمل وكيفية القيام به ووسائل العمل وكيفية استخدامها.

✓ **مستوى المعرفة:** يعني القدرة على المشاركة في فعاليات المؤسسة ووصف مهام العمل

✓ **مستوى المهارة:** يعني القدرة على التخطيط والتحليل وتحمل المسؤولية المنوطة به في مكان عمله وصلاحياته.

✓ **مستوى التمكن:** يعني القدرة على الابتكار وتقديم المشورة والنصائح لزملاء العمل والتدريب لأجل تحسين كفاءات أو طرائق العمل ومواكبة التغيرات التكنولوجية لأدوات العمل.

2.2. العمل: وتشمل المهام والمسئوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف⁸ بكل متطلباتها الحسية والمعنوية في المنظمة، والتي تبرز بشكل جلي من عملية توصيف للوظيفة بعرض جميع متطلباتها وتحدياتها المختلفة المصدر والتأثير، إضافة إلى ما تقدمه الوظيفة أو العمل من فرص للتميز والمتعة للعامل أو الموظف، حيث تتجسد فيه تحدٍ نوعي مبني على عنصر التغذية الراجعة⁹ كجزء من العامل أو الموظف ذاته.

3.2. بيئة العمل: وتمثل الموقف التفاعلي الذي يحدث من جراء تلاقي العمل والعامل في مكان محدد له مجموعة من المعطيات والمتطلبات الرسمية، حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية " مجموعة من الخصائص الثابتة التي تصف أي المنظمة وتؤثر على سلوك الأفراد الذين يعملون بها"¹⁰ حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن من أخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي¹¹، وبالتالي فالبيئة العمل تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة العمل والتي تؤثر في الأداء الفعال هي العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الحضارية، السياسية، والقانونية.

3. طرق تحسين أداء العمل:

يعد أداء العمل سلوك إنساني مرتبط بمعطيات تنظيمية للعمل وبيئته فإنه خاضع للتقدير الحسن والسيئ، ومن ثمة فإن سعي المؤسسة إلى تحسين الأداء هو استراتيجية تنظيمية في غاية الأهمية، وعليه فإن العالم هاينز ماريون إي قد يحدد ثلاثة مداخل اجرائية أكثر من كونا نظرية لتحسين أداء العمل للعامل وهي مبنية على " تحسين العامل، تحسين العمل وأخيراً تحسين الموقف التفاعلي ومتطلباته أي البيئة العمل"¹² ولأن كل من تلك المداخل ذات سياق بحثي خاص به، فإن هذا البحث يناقش تحسين الاداء وفق المدخل الثالث أي تحسين الموقف التفاعلي ومتطلباته أي البيئة العمل.

يرى العالم هاينز ماريون إي أن الموقف التفاعلي في بيئة العمل بالمؤسسة " يؤدي فيه العمل تعطي فرصاً للتغيير، الذي قد يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى ملائمة عدد المستويات الداخلية للمؤسسة والطريقة التي تم بها تنظيم فريق العمل"¹³ وحثها على العمل وتنشيط ذاتها من خلال تفعيل ما لها من مكتسبات خاصة ويضيف في

ذات السياق أن " عمل جداول للعمل وتغييرها بما يناسب خدمة ومصحة العمل"¹⁴ يوحي بوجود مرونة يترتب عنها سلوكيات عمل فاعلة، وبالتالي توافر معطيات تنظيمية الاجتماعية نمطية تحت على توطيد العلاقة التفاعلية بين العمل والعامل، التي يترتب بموجبها تقديم جهد؛ في المقابل؛ أن هذا الجهد يتأرجح بين الارتفاع والانخفاض وفق لطريقة التعامل معه وتفاعلاته الخاصة داخل المؤسسة والتي تتحول إلى علاقات اجتماعية تنظيمية لا توحى بالقلق، الحيرة والخوف من كل حركة، يؤدي إلى تثبيط همة العامل، وعدم إقباله على العمل وعدم انجذابه للمؤسسة، وهي قضايا تحول دون وجود سلوكيات أداءية للعمل، هذا دليل على أن شعور العامل أو عدم شعوره بأنه جزء وجزء أساسي في المؤسسة (عمل وبيئة العمل) هو محور مهم في احتواء العامل أنماط السلوك الأدائي، وبالتالي يترتب عن الوحدة التفاعلية التي يتغلغل في ثناياها شعور العامل بالأمن والطمأنينة على وجوده في المؤسسة، وفي ذات السياق فإن العالم هاينز يؤكد أنه لأجل " تحسين الأداء بنجاح فيجب أن يعالج بأساليب لا تؤدي إلى تحطيم نفسية العامل، وبالتالي إشعاره بالأمن والأمان"¹⁵ من طرف العامل في بيئته التي يقضي فيها جل وقت نهاره ويقدم فيها عصاره جهده، مهاراته وأفكاره.

4. تعريف الأمن الاجتماعي:

مما سبق يتبين أن أداء العمل بشكل جيد متوقف ضمناً وبدرجة كبيرة على استئان الأمن الاجتماعي في حياة العامل في المؤسسة جملة وتفصيلاً، وبالتالي وجب تحديد مفهوم الأمن الاجتماعي عند العامل، على اعتبار أنه تعددت مفاهيم الأمن الاجتماعي وأبعاده في ضوء التحولات التي يشهدها العالم المعاصر التي تزامنت مع ظهور الكثير من المشكلات المواكبة للتغيرات المخلفة وراءها آثار سلبية على جميع الأنساق الحياتية المرتبطة بوجود الفرد أو الجماعة، ولذا فإن هذه الدراسة سهتم بعرض عدد من المفاهيم للأمن وأبعاده.

يشترك مفهوم الأمن عموماً من آمن يأمن أمناً؛ فهو آمن، وآمن أمناً وأماناً، اطمأن ولم يخف، فهو آمن وأمن وأمين، والأمن يعني الاطمئنان والاستقرار، نقول: أمن منه أي سلم منه، وأمن على ماله عند فلان أي جعله في ضمانه، والأمان والأمانة بمعنى واحد، فالأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة، والمأمن الموضع الأمن¹⁶، والتي تتحول إلى مدركات وأحاسيس الأفراد والجماعات الاجتماعية من حوله، نتيجة وجود ثقة متبادلة بين

الغير سواء فراد أو جماعة.

أما من الناحية المعرفة المتخصصة فقد تعددت التعاريف المقدمة للأمن الاجتماعي بتعدد المجالات العلمية والأبعاد المستند إليها في التعريف، إذ أول تعريف يرى أن مفهوم يطلق من أساس "توفير الاحتياجات الأساسية للأفراد والجماعات"¹⁷، حيث أن ذلك الوضع يمكن هؤلاء من الاطمئنان على حياتهم والدخول في تفاعلات اجتماعية بثقة ودافعية وبالتالي نشوء علاقات اجتماعية ايجابية، ومن ثمة يعد الأمن الاجتماعي من الحاجات الأساسية للوجود الاجتماعي الرسمي، كذلك يشير الأمن الاجتماعي في جوهره إلى "أمن الإنسان من الخوف والحاجة أي محاولة خلق ديناميكية تدمج الإنسان في الأولويات التنموية والسياسية بدل التركيز على استقرار النظام السياسي وبيئته"¹⁸ الاجتماعية عموماً والتنظيمية خصوصاً والمتشابكة الأبعاد والمؤثرات على سلوكيات الفرد مهما كان موقعه الاجتماعي، حيث يكرس عدم توفر الأمن أو الخوف كثير من الملامح السلوكية غير السوية تسيء للفرد، الجماعة والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية كالقهر، العنف عموماً والرمزي بالتحديد والتهميش الفئات العريضة من المجتمع في المشاريع والقرارات السياسية والاقتصادية، أما فيما يتعلق بترسخ دعائم الحاجة والعوز الفردي والجماعي، فإنه يدل على تغلغل الخوف والحرمان¹⁹ في نفوس الأفراد من إشباع الحاجات الأساسية لهم وتغلغل العوز في شريحة اجتماعية واسعة في المجتمع الرسمية أو اللارسمية، وبالتالي تختل فاعلية التمكين العمالي، حماية أساسيات البقاء الاجتماعي بطريقة ترقى بحقوق وحرريات العمال، بحيث يصبح للعامل قادر على تشكيل علاقات اجتماعية المناسبة له في خضم مواقفه التفاعلية والتي يترتب عنها تعزيز وجوده الاجتماعي في المؤسسة.

إن وجود الفرد في مؤسسة رسمية تسير وفق لوائح وقوانين صارمة وجامدة فاقدة للروح الإنسانية والاجتماعية التي تمنحها المرونة، والتي تعد من الحاجات الأساسية للإنسان على الدوام في حياته بكل موقفها التفاعلية والرسمية على الخصوص، ومن ثمة يعد الأمن الاجتماعي جوهر الوجود الاجتماعي السليم للفرد والحقيقي، حيث أنه يسهم بطريقة مباشرة في إيجاد الإجراءات تطبيقية واقعية والمرضية للعامل بالمؤسسة، إضافة إلى اللجوء إليها في تنظيم السلوك الانساني ومن ثمة بلورة الأهداف والمصالح الخاصة والعامّة في سياقها الاجتماعي متناغم، إضافة إلى تلقي آثار إحلاله - الأمن الاجتماعي -

في المؤسسة في كل مستوياتها التنظيمية وجماعات أو فرق العمل، بمعنى تخلص الفرد في حياته الاجتماعية داخل المؤسسة من كافة القيود غير الملائمة لنشاطه وحركته وعلاقته التنظيمية ومهنية، حيث أنه عادة ما تكون تلك القيود ناتجة عن التسلط والسيطرة فئة في المؤسسة لها امتيازات تنظيمية أو إدارية، التي تهدد حريات الأفراد وتقلص حقوقهم سواء السياسية كالمشاركة في اتخاذ القرار والاقتصادية كعائدتهم المالية السنوية أو الفصلية أو ربحية وأخيراً حقوقهم الاجتماعية في السكن، النقل، الصحة المهنية... الخ ومن ثمة تفرز شبكة علائقية سلمية²⁰ في جميع المستويات التنظيمية للمؤسسة، تمكن العامل بها من التفاعل الايجابي في واقع مهني سليم اجتماعياً.

بينما التصور السوسيولوجي للأمن الاجتماعي الذي يقدمه إحسان محمد الحسن يرى بأنه يشير إلى " سلامة الأفراد والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية "²¹ للمؤسسة، والتي قد تتحداهم في حياتهم بالمؤسسة عارض تغلغله في المجتمع صغير أو كبير رسمي أو اللارسمي مع سلوكيات الفساد والاحتيال وقهر النفس بكل أشكاله، إذ أن تلك الأخطار تهدد الوجود الاجتماعي للأمن للأفراد والجماعات، وفي ذات السياق يصور فريق من علماء الاجتماع مصطلح الأمن الاجتماعي في تفهقر معدلات ظاهرات الجريمة والانحراف²² في المجتمع، والتي يقابلها سلوك الرشوة، الاختلاس، الابتزاز... الخ في المؤسسة، ومن ثمة فإن معيار الأمن الاجتماعي مرتبط بدرجة كبيرة بقدرة المؤسسة العمومية أو الخاصة، الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية في مواجهة تلك الظاهرات بداخلها، التي تعمل على الإخلال بوظائف الأفراد، ومن ثمة بوظائف الوحدات الكلية، ويحدث ذلك بالأساليب والطرائق شتى تدخل ضمن إمكانات ممكنة لهم²³، وبالتالي يعم السلام في البيئة الاجتماعية، الذي يتجسد في شعور الأفراد بالعدالة في الحصول على طلباتهم وتحقيق رغباتهم، التي تعزز عند هؤلاء قيم الانتماء والولاء للمجتمع والدولة معاً، بصفة هذه الأخيرة الحامي والأمين لحياة الناس وممتلكاتهم وآمالهم بالعيش المرضي، وتأكيداً للطرح السابق، يوجد تعريف أخير قدمه الباحث الدكتور مؤيد العبيدي بالأمن الاجتماعي بأنه " مسؤولية اجتماعية بوصفه ينبع من مسؤولية الفرد تجاه نفسه وأسرته "²⁴ ، بمعنى أن الأمن الاجتماعي ليس رغبة فرد بمفرده وليس إرادة جماعة بذاتها، إنما هي تعاون اجتماعي جماعي بين كل الفاعلين في المجتمع على اختلاف طبائعهم ومعطياته الثقافية، العرقية بغرض تهيئة الظروف الحياتية للفرد والجماعة، ومن ثمة

فالغاية من الأمن الاجتماعي هو تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد والجماعة في المجتمع، وبالتالي فإن تلك الصورة من الاستقرار تضمن درجة كبيرة احترام حقوق هؤلاء فيما بينهم وصون الممتلكات الفردية والجماعية؛ كالنفس والمال والمباني، بما يساهم في خلق التوافق وبخاصة إذا انعدم الاستبداد.

وفي سياق أكثر واقعية وموضوعية واجرائية في التحديد لمصطلح الأمن الاجتماعي في المؤسسة، يقدر الأمن الاجتماعي في شكل مجموعة من " التدابير الحماية التي تؤهل الإنسان للحصول على احتياجاته الأساسية من المأكل والمسكن والملبس والعلاج"²⁵، التي توفرها المؤسسة لفئة العمال، وذلك عبر اهتمام المؤسسة بالتنظيم والتسيير وتكرس ثقافة عمالية حول العطاء المجتمع بكل مؤسساته الرسمية وتمكين العمال اجتماعياً ومهنياً لتحقيق الموازنة بين الحقوق والواجبات، وبالتالي فإن تلك التدابير التنظيمية والإدارية والتي تمس حيثيات الحياة الاجتماعية للعمال والجماعات العمل.

تؤسس التدابير التنظيمية والإدارية لإحلال الأمن الاجتماعي في المؤسسة على مراعاة ظروف العمال ذواتهم وعبر إمكاناتهم المادية والمعنوية في المؤسسة ذاتها، إضافة إلى تدخل للمورد البشري ومشاركتهم الخاصة، يتبين أن الأمن الاجتماعي جملة من التدابير التنظيمية والاستراتيجية الإدارية التي تتبناها المؤسسة لأجل حماية العامل وجماعة العمل مرتكزة على الكثير من الركائز الإجرائية أهمها جذب العامل للعمل في المؤسسة، تنمية قدرات الفرد في المؤسسة وأخيراً دفع إدراك العامل لعمله وبالتالي جعل العلاقة التفاعلية بين العامل والعمل ومكان العمل علاقة متناغمة ومنسجمة يتخللها الأمن الاجتماعي في المؤسسة.

5. أهمية الأمن الاجتماعي:

أن الأمن الاجتماعي هو حالة السلم والوئام داخل المجتمع نفسه صغير أو كبير رسمي أو غير رسمي، يتغلغل نمط علاقتي بين شرائحه وقواه في مقابل توفير الاستقرار الإيجابي في المجتمع²⁶. وأن فقدان الأمن الاجتماعي أو ضعف بمعدل يستشعره الأفراد والجماعات، فإن النتيجة الطبيعية لذلك هي زعزعة الاستقرار واضطراب العلاقات²⁷ الدال على تغلغل الخوف والحذر من الدخول في موقف تفاعلي، وبالتالي إن الاستقرار الاجتماعي في المجتمع الصغير والكبير مرهون برؤية المجتمع للمستقبل كون الأمن الاجتماعي مسؤولية المجتمع بكل فاعليه الأفراد والجماعات من خلال القيام بالدور

المنوط بهم في ثنايا علاقاتهم، ويبدأ ذاك الوضع من خلال نمط السلطة السارية في المجتمع وشكله التنظيمي في هيكله وموارده البشرية والمادية، إضافة إلى القواعد القانونية التي تنظم المجتمع والسلوك الصادر عن الأفراد والجماعات والتي تحدد طبيعة مهامهم وواجباتهم، والخلاصة أن الأمن الاجتماعي يسبق في ضرورته كل الضرورات التنظيم أو البيئة التنظيمية، فالأمن الاجتماعي على المعاش قضية مجتمعية تنظيمية²⁸، لا تُترك لنوايا الأفراد العاملين ومبادراتهم الخاصة فقط؛ لأن إقامة هذا الأمن وتحقيقه مبنية على تكاتف الجهود الرسمية وغير الرسمية، يتوجه التكليف فيها إلى المجتمع الذي تقوم مؤسساته بإقامتها، ومنها مؤسسة الزكاة ومؤسسة الوقف ومؤسسات الصدقات والتكافل الاجتماعي

6. أبعاد الأمن الاجتماعي:

انطلاقاً من التعريف الإجرائي للأمن الاجتماعي التي تشير إلى تهيئة الظروف التنظيمية المناسبة في المؤسسة والتي تكفل الحياة المستقرة، عبر توفير الأبعاد متعلقة بأمن العامل، حيث يسعى العامل إلى انتهاج السلوك الذي يؤمنه من الأخطار التي تهدد حياته أو أسرته أو ممتلكاته من خلال ما يملك من الوعي بقيمة المحيط من حوله وما فيه، ومن ثمة إتباع الإجراءات التنظيمية والإدارية المرنة في مختلف الممارسات المؤسسة عبر اللجوء للقانون لتوفير الأمن مع الحرص على حياة العمال وعدم التعدي والتجاوز السلطة التنظيمية، كما أن مقومات حماية العمال توفير مستلزمات السلامة المهنية.

إن واقع الأمن الاجتماعي في أي مؤسسة هو مرآة سياسيتها الإدارية وطرائقها التنظيمية، والذي يعكس إحلال قوة وجود أربع أبعاد أربع تشعر العامل في المؤسسة بالطمأنينة، الراحة والاستقرار النفسي والاجتماعي، وتتمثل تلك الأبعاد في الآتي:

1.6. البعد المادي: وتدرج ضمنه توفير أسباب العيش الكريم وتلبية الاحتياجات

الأساسية، ورفع مستوى الخدمات، مع العمل على تحسين ظروف المعيشة، إضافة إلى خلق فرص عمل لمن يقدر على العمل مع الأخذ بعين الاعتبار تطوير القدرات والمهارات من خلال برامج التعليم والتأهيل والتدريب وفتح المجال لممارسة العمل الحر في إطار التشريعات والقوانين القادرة على مواكبة روح العصر ومتطلبات الحياة الراهنة، نجد هناك العديد من الخصائص لنجاح سياسة الأمن المادي داخل المنظمة ومن بينها²⁹:

1. تأمين المنشآت الفرعية ومحتوياتها الضرورية لقيام الفاعلين بواجباتهم

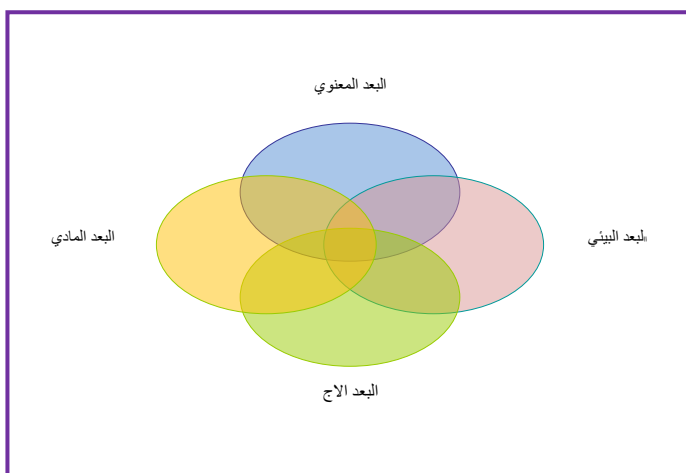
2. الحرص على أمن الشبكات والاتصالات بين مختلف المستويات

3. أمن التطبيقات والمعطيات التي تعزز ثقة الأفراد والجماعات في المنظمة

وأهدافها

2.6. البعد الاجتماعي: يرمي إلى توفير الأمن العمال وجماعات العمل بالقدر،

الذي يزيد من تنمية الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، إضافة إلى زيادة قدرة مؤسسة في بث الروح المعنوية في العمال، وزيادة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه المؤسسة وانجازاتها، احترام قوانينها التنظيمية، التي تبني هوية المؤسسة وتنمط انتماء العمالة إليها، حيث تعمل مؤسسة على استغلال المناسبات الوطنية والعالمية الخاصة بالعمل والعمال في توطيد وتعميق انتماء هؤلاء إليها، وتشجيع العمال على التعاون من خلال عمل الفرق، إضافة إلى استثمار العمال لمواهبهم، استعداداتهم، قدراتهم مهاراتهم، ومن ثمة توجيهها كطاقات كامنة للمؤسسة في مسار العمل المرغوب فيه، وتعزيز فكرة العمل لتصبح هذه المؤسسة قادرة على النهوض بواجبها.



3.6. البعد البيئي التنظيمي: يهدف إلى حماية بيئة المجتمع الكبير أو الصغير من

الأخطار التي تصدر عن سوء الظروف الفيزيائية كتهديد الهواء، والأضرار بعناصر البيئة الأخرى، وهذا ما تنص عليه التشريعات والداستاتير المتعلقة بحماية البيئة التنظيمية والإجراءات المتبعة للحد من مصادر التلوث البيئي، حيث أنها تهدد حياة الأفراد والتي يترتب عنها فقد الثقة في المنظمة لأن البيئة تعد المعطى الأساسي في بقاء الحياة المهنية والوظيفية وما تحتويه من شبكة علائقية اجتماعية وتنظيمية، لها قوة في دفع وتحفيز العمال.

4.6. البعد المعنوي: يتجسد عبر احترام المؤسسة للعمال وفرق العمل في المؤسسة وتكريس القيم التنظيمية والقواعد واللوائح القانونية المعتمدة في المؤسسة بصفقتها العنصر الأول في تنظيم العمل ووحدة سلوك العمال أي سلوك أداء العمل في المؤسسة، حيث يترتب عن ذلك توحيد مشاعر اتجاه العمال ولأنهم وانتماءهم ورؤاهم اتجاه المؤسسة، العمل والتنظيم، واحترام الفكر والإبداع والتعبير، والحفاظ³⁰ على العادات والتقاليد الحميدة بالمؤسسة النابعة من وجدان العامل وعلاقاته الاجتماعية الإيجابية بالآخرين بالمؤسسة، في مقابل الحفاظ على القيم التي استقرت في الوجدان الجمعي، ودرج الناس على الإيمان بها، إضافة إلى مراعاة المؤسسة حرية الفئات العمالية البسيطة بها، سواء في استخدام مكتسباتهم المعنوية الخاصة كالمعرفة، المهارة، المواهب الخلاقة وعدم قهرها وكتبها بحجج تنظيمية أو قانونية أو المصلحة العليا للمؤسسة.

7. مقومات الأمن الاجتماعي:

الأمن حالة شعورية ذاتية داخلية عند الأفراد، يتجلى بملامحه في شكل سلوكيات فردية أو مجتمعية يتجسد في ثنايا الوسط الاجتماعي سواء كان ذا بيئة مصغرة أو كبيرة إذا ما توفرت دلالات أو المقومات الآتية:

1.7. التكيف الاجتماعي: يؤمن الأمن الاجتماعي من خلال انشراح الطمأنينة والرفاهية توافر عند العمال القدرة على قبول البنية الداخلية للمؤسسة³¹ الرسمي وغير الرسمي المكونة من علاقات وقواعد سلوكية، مما يولد عند العمال الشعور بالانتماء، الولاء، الرغبة في المشاركة في فعاليات المؤسسة والحث على قيمة المساواة وتكافؤ الفرص في الأخذ والعطاء، وهنا يصبح العامل جزء لا يتجزأ من المؤسسة ومن بنية علاقاتها وجماعاتها، وبالتالي يتحقق انصهار الأنا في المؤسسة مسائلها ومصالحها.

2.7. التوافق النفسي: هي حالة من التوازن الداخلي بين العامل وبيئة العمل³² أي المؤسسة، والتي تعكس وصول العمال إلى حالة من الاستقرار النفسي والتكيف الاجتماعي، التي تفرز عند قوة عالية من القبول للمؤسسة وتفاعلاتها مع بيئة العمل، التي يعيش فيها بتغيير سلوكه مع المؤثرات الداخلية لتلك البيئة والخارجية المختلفة.

3.7. قدرة العمال على النظر بموضوعية لواقع المؤسسة وكل ما تتضمنه³³ من المنظور السوسولوجي، والمتمثل في تفاعلات وعلاقات بين العمال وجماعات أو فرق العمل، إضافة إلى قدرتهم على تقدير السلطة أو الصلاحيات الممنوحة لهم والمواكبة

للمسؤولية المخولة لهم في منصب العمل داخل المؤسسة.

4.7. توفر الشروط الحياتية المهنية والوظيفية بالمؤسسة، والمصالح الضرورية التي تؤمن سيرورة عمل اجتماعية تنظيمية وتسييرية إدارية مناسبة، خالية من العراقيل، كما تؤسس للعمل التعاوني والعلاقة المتينة بين عمال المؤسسة³⁴، التي يمكن أن تجعل حياة اجتماعية تنظيمية للعمال وجماعات أو فرق العمل أكثر تنظيم للفاعلات ولللاقات وأمن للمواقف الاجتماعية للعمال.

8. عوامل تهديد الأمن الاجتماعي

من منطلق الأمن الاجتماعي بأنه حالة نفسية دالة على الطمأنينة التي تنفي الخوف والفرع عن العاملين وجماعات العمل، والتي تنعس في وجود الاستقرار في العمل، وعليه يرتبط بالعوامل الداخلية للمؤسسة المؤثرة وهو بهذه الحدود يعنى حماية المؤسسة من الجرائم الإدارية والتنظيمية الواقعة والمتوقعة، وبالتالي يتحقق التوافق النفسي للعامل، منع الظلم والفساد بين مختلف المستويات التنظيمية، ولأجل التغلغل الدقيق في العوامل التي تهدد الأمن الاجتماعي في المؤسسة، عنصرين محددين هما الانحراف السلوك التنظيمي والغلو في تطبيق القانون التنظيمي والإداري وأخيراً قلة أو انعدام الحوافز المادية، حيث أن:

1.8. الانحراف السلوك التنظيمي: وهو الابتعاد سلوك العاملين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية عن المسار النموذجي السليم لكيفيات وطرائق العمل، نتيجة انتهاكهم لقواعد العمل والمعايير الأخلاقية للعمل، وبالتالي ينتهج العمال (لي كلهم بل فئة قليلة منهم) سلوك والطريق المهني الخطأ يتخللها التكاسل في العمل، التغيب، الابتزاز، الرشوة³⁵، وبالتالي يخلق التوتر والارتباك نتيجة وجود الخوف من كل سلوك يقوم به العامل، وبالتالي الضغط في مكان العمل من الناحية الأدائية.

2.8. الغلو في تطبيق القوانين التنظيمية والإدارية في المؤسسة، بمعنى فقد المرونة في تنصيب أو تطبيق النصوص القانونية، وبالتالي تغلغل البيروقراطية في سير العمل، إذ أن المغالاة في تطبيق القانون نتيجة الصرامة أو عدم مراعاة بعض المستجدات المتعلقة بالعمل، شروطه، أو العامل وظروفه، والذي يترتب عنه فجاجة في استخدام السلطة التنظيمية أو التصلب، مما يعرقل سيرورة واجبات وحقوق العامل المادية والمعنوية³⁶، وبالتالي نفور العامل من مكان العمل لأن هذا الأخير لا يعكس كم كبير من

الضغوط المهنية والوظيفية، وتصبح المؤسسة مصدر للإزعاج والإرهاق والتكتلات التنظيمية.

3.8. قلة أو انعدام الحوافز المادية: يعد الحرمان العامل من حقوقه المادية والمعنوية الواجبة الحصول عليها من جراء قيامه بالعمل والتي سنّها القانون الإداري، والتي توقف تفعيلها في المؤسسة لأي سبب سواء تنظيمي إداري خاص بالمؤسسة أو سياسي اقتصادي خاص بالدولة، مما يؤدي الوضع إلى ظهور كثير من السلوكات العمالية التي تدفع هؤلاء إلى السرقة والاختلاس³⁷ وهو شمل من أشكال الانتقام الظاهري أو الباطني من المؤسسة أو بيئة العمل، نتيجة تغلغل الإحباط، الخوف والقلق في نفس العامل، حيث أن الوضع النفسي والاجتماعي للعامل سببه بالدرجة الأولى تنظيمي اداري.

9. علاقة الأمن الاجتماعي على أداء العمل:

إن الشعور بالطمأنينة يؤدي إلى الشعور بالراحة، والتي تقود إلى نشو نمط من السلوك، الذي يعبر عن قبول الأفراد ما هو مطلوب منهم من الناحية التنظيمية، المهنية والإنتاجية، ومن ثمة فإن للأمن الاجتماعي إفرزات على الأداء عبر مؤشرات الثلاث هي دوران العمل، اتقان العمل، وأخيراً تحسين إنتاجية العمل.

1.9. انجذاب العامل للعمل وبيئته: إن توافر الشروط العمل القانونية فعلياً، والتي تضمن توازن معادلة الحقوق والواجبات في المنظمة، ووضوح إستراتيجية العمل في المؤسسة، إضافة إلى رشادة السلطة وعقلانيتها، تؤدي إلى تعزز ملامح الاستقرار في العمل عند مختلف مستويات العمالة جتماعياً، نفسياً ومهنياً، كذلك تعمل تلك السلطة من خلال مسؤولياتها وصلاحياتها والأهم التوازن بينهما على توفير الظروف الاجتماعي التنظيمية والمهنية الضرورية والمطلوبة من طرف العمالة بالمؤسسة، إن انجذاب العامل للعمل وبيئته وتوافر المتطلبات البيئية التنظيمية الضرورية للعمل يؤمن التفاعل التنظيمي الإيجابي بالنسبة للعامل بالدرجة الأولى ومن ثمة المؤسسة، ومن هنا تنخفض معدلات دوران العامل والتغيب والغياب والتي تتماشى مع طموحات العامل.

2.9. قدرات العامل وخصائصه: إن استخدام العامل في المؤسسة بالطريقة المقبولة ومطلوبة من طرف العمل كمعطي منتج ومقيم لسلوك العامل، يبدأ من إعطاء المؤسسة أهمية متميزة لما يقدمه العامل من جهد مادي ومعنوي، والذي يستند بالدرجة الأولى على مكتسباته والمتمثلة في القدرات العقلية، الفكرية، الذهنية والمعرفية، إضافة

إلى المهارات المتنوعة والمهم سعي العامل إلى توظيفها في العمل لأنه يعتقد أنها تعكس هوية العامل المهنية؛ والجانب الأخر للأهمية يكمن في إخضاع تلك المكتسبات إلى التطوير والتنمية النظرية والتطبيقية المستديمة على النحو الذي يوصل المؤسسة إلى إنتاجية مرتفعة والنوعية أو الجودة عالية.

3.9. إدراك العامل لمهام عمله: يعد سعي العامل الإرادي والواعي لإستعاب مهامه وحيثياته العنصر الأساسي في مؤسسة بتوجيه وحث هذه الأخيرة على التقصي عن عمله والمهان والصلاحيات الموكلة إليه بالطريقة السلمية التي لا تتضمن التهديد بأنواعه، لأن سعي العامل الذاتي لكي يصبح جزء من المؤسسة التي يعمل بها مبني على قدرة المؤسسة ذاتها على جذبها للعامل، كون هذا الأخير عنصر حر فيها يتميز بالاستقلالية، وفي ذات الوقت خاضع للضبط وفق قوانين محددة، لكن ليس خاضع للتهميش أو الإهمال من طرف المؤسسة، إذ يتوقف عليه إتقان العمل المنوط به بدرجة كبر، لأن توجيه فكره نحو البحث عما هو مطلوب منه وما تأثير موقعه في المنظمة وسيرورة التفاعلات والعلاقات التنظيمية متوقف بدوره على حالة الطمأنينة التي يستشعرها العامل، النابعة من توافر الأمن على ذاته وعلاقات ومكتسباته عموماً الاجتماعية، النفسية والمادية.

الخاتمة

يؤكد البحث النظري في معالجة قضية علاقة الأمن الاجتماعي بأداء العمل في المؤسسة تأطيراً للعلاقة الإرتباطية القائمة بين متغيري البحث التي تصور حقيقة مفهومية ليس من المؤلف دراستها لأنها تقع على مستويات بحثية بعيدة نوعاً ما، لكن المهم فيما سبق طرحه، يؤكد إن للأمن الاجتماعي دور عميق وحيوي، يتغلغل في جميع أنحاء المؤسسة وأهمها تغلغل في الكائن البشري باعتباره جوهر هذه الأخيرة ومصدر حياتها وحيويتها وعطاءها، بدءاً من خلق بيئة عمل ذات خصائص وموصفات مهنية، اجتماعية والتنظيمية تجعل العامل يطمئن على نفسه فيها وأمن من الأخطار التي قد تلحق به مادياً وعبئياً، كما أنه على المؤسسة أن تؤمن له الانجذاب للعمل وبيئة العمل بطرق عدة مما يدفعه إلى استثمار قدراته وخصائصه إدراك الفرد للتقرب من العمل والمؤسسة مما يجعلهم كيان وظيفي واحد لأنه يجد كل ملامح الطمأنينة والسلام الاجتماعي.

المراجع

- ¹ المير عبد الرحمان علي، 1995، ص75
- ² بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات القوى العاملة، اتحاد المكتبات الجامعات المصرية، 1984، ص84
- ³ درة عبد البارى إبراهيم ، العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرغان، عمان، 1982
- ⁴ عامر سعيد يس، 1982
- ⁵ عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي)، دار النهضة، بيروت، 1983
- ⁶ هاينز ماريون إي، إدارة الأداء (دليل شامل للإشراف الفعال)، ترجمة محمود مسي وزهير الصباغ، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض، 1988.
- ⁷ درة عبد البارى إبراهيم، مرجع سابق، ص73.
- ⁸ نفس المرجع، ص84
- ⁹ هاينز ماريون إي، مرجع سابق، ص154
- ¹⁰ عاشور أحمد صقر، مرجع سابق، ص68
- ¹¹ هاينز ماريون إي، مرجع سابق، ص165
- ¹² نفس المرجع، ص165
- ¹³ نفس المرجع، ص189
- ¹⁴ نفس المرجع، ص189
- ¹⁵ هلال محمد حسن، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة، 1996
- ¹⁶ ابن منظور محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2000م، ، ط1، ج1، ص163
- ¹⁷: William T. Tow, Ramesh Thakur and In-Taek Hyun (eds.), Asia's Emerging Regional Order: Reconciling Traditional and Human Security (Tokyo: United Nations University, 2000), P. 39
- ¹⁸ برقوق محند، الأمن الإنساني ومفارقات العولمة boulengkahel.yolasite.com
- ¹⁹ محمد عمارة، الإسلام والأمن الاجتماعي، دار الشروق، القاهرة، ط1، 1418هـ—
- 1998م، ص19
- ²⁰ حسن الصفار، السلم الاجتماعي (مقوماته وحمائته)، دار الساقي، 2002، ص31

²¹ إحصان محمد الحسن، علم اجتماع السياسي، دار وائل، الأردن، 2009، ط3، ص67

²² اسكندر نبيل رمزي، مرجع سابق، ص58

²³ على السلمي، إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985

²⁴ إحصان محمد الحسن، مرجع سابق، ص25

²⁵ اسكندر نبيل رمزي، الأمن الاجتماعي وقضية الحرية، دار المعرفة الجامعية،

الاسكندرية، ط1، 1988، ص254

26

<http://www.akhbaralyom.net/articles.php/articles.php?lng=arabic&id=67>

عبد الله الحاضري، 2012/02/15، 110،

²⁷ حسن الصفار، مرجع سابق، ص54

²⁸ محمد عمارة، الإسلام والأمن الاجتماعي، دار الشروق، القاهرة، ط1، 1998، ص15

²⁹ <http://www.isecur1ty.org/>

³⁰ مصطفى العوجي، الأمن الاجتماعي، مؤسسة نوفل، بيروت، 1983م، ص56

³¹ اسكندر نبيل رمزي، مرجع سابق، ص73.

³² اسكندر نبيل رمزي، مرجع سابق، ص77

³³ حسن الصفار، مرجع سابق، ص79

³⁴ اسكندر نبيل رمزي، مرجع سابق، ص121

³⁵ هلال محمد حسن، مرجع سابق، ص11

³⁶ مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص71

³⁷ هلال محمد حسن، مرجع سابق، ص11.