

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية: الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع



عنوان المذكرة

الصحة المهنية والأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمدبغة خنيفر مسعود بالميلية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- بوجردة الياسين

إعداد الطلبتان:

• بوراس نوهى

• عليوش حياة

السنة الجامعية 2021/2020

شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل على نعمه وفضائله وعلى منه
وتوفيقه لنا،

الحمد لله على نعمة الإسلام والعلم

وكفى بهما نعمة وبعد:

إلى كل قلب تدق له الأحرف والكلمات

إلى كل الساعين في طريق العلم والمجد

إلى أستاذنا المشرف "بوجردة الياسين" تحية وتقدير

وعرفان لما بذله من مجهودات في توجيهنا ومساعدتنا

لغاية إتمام هذا العمل

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في مساعدتنا

على إنجاز هذا العمل، وكل أساتذة قسم علم الاجتماع

شكر وعرّفان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

أ.....	المقدمة.....
.....	الجانب النظري للدراسة.....
.....	الفصل الأول: موضوع الدراسة.....
6.....	تمهيد:.....
6.....	1- أسباب ودوافع اختيار الموضوع.....
6.....	أ- الأسباب الذاتية:.....
6.....	ب- الأسباب الموضوعية:.....
7.....	2- أهمية وأهداف الدراسة:.....
7.....	3/ الإطار المفاهيمي:.....
7.....	3-1 مفهوم الصحة المهنية:.....
9.....	*بعض المفاهيم ذات الصلة بالصحة المهنية:.....
9.....	*الأمراض المهنية:.....
10.....	*مفهوم الحادث (حادث العمل):.....
11.....	3-2 الأداء الوظيفي:.....
12.....	مفاهيم ذات الصلة بالأداء الوظيفي:.....
13.....	1- إشكالية الدراسة:.....
15.....	فرضيات الدراسة:.....

17	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
18	تمهيد:
19	الدراسة الأولى:
20	الدراسة الثانية:
21	الدراسة الثالثة:
22	الدراسة الرابعة:
22	الدراسة الخامسة:
23	الدراسة السادسة:
24	الدراسة السابعة:
24	الدراسة الثامنة:
25	الدراسة التاسعة:
27	أوجه التشابه:
28	أوجه الاختلاف:
30	الفصل الثالث: البعد النظري للصحة المهنية والأداء الوظيفي
32	تمهيد:
33	أولاً: المدرسة الكلاسيكية:
33	1- نظرية الإدارة العلمية: (1856 - 1915)
34	2- النظرية البيروقراطية: لماكس فيبر (1864 - 1920):
36	3- نظرية التنظيم الإداري (1841 - 1925):

37 ثانيا: المدرسة النيوكلاسيكية:
38 2- نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو: (1908 - 1970):
39 3- نظرية ذات العاملين: (الهزبرغ):
40 ثالثا: النظريات الحديثة:
41 1- نظرية التعلم في التدريب: (كوالس روبرت):
42 2- نظرية (Z) في الإدارة:
44 الفصل الرابع: ماهية الصحة المهنية
46 تمهيد:
46 أولا: تطور الجذور التاريخية للصحة المهنية:
46 أ- الجذور التاريخية:
47 ب- الصحة المهنية في القوانين والتشريعات:
49 ثانيا: مسؤولية الصحة المهنية:
50 ثالثا: دوافع الاهتمام بالصحة المهنية:
52 رابعا: أهداف الصحة المهنية:
53 خامسا: أبعاد الصحة المهنية:
55 سادسا: أثر مخاطر العمل ودور صحة العامل في العمل:
57 سابعا: إجراءات السلامة والصحة المهنية:
60 الفصل الخامس: الأداء الوظيفي
62 تمهيد:
62 أولا: محددات الأداء الوظيفي:

63	ثانيا: عناصر الأداء الوظيفي:
63	ثالثا: أنواع الأداء الوظيفي:
65	رابعا: أبعاد الأداء الوظيفي:
66	خامسا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:
66	سادسا: معوقات الأداء الوظيفي: تتمثل:
67	سابعا: طرق تحسين الأداء الوظيفي
67	ثامنا: تقييم الأداء الوظيفي:
71	الجانب الميداني للدراسة
72	الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة
74	الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة
75	تمهيد:
75	أولا: مجالات الدراسة.
75	1- المجال المكاني:
76	2- المجال البشري:
77	ثانيا: المنهج المتبع:
78	ثالثا: أدوات جمع البيانات
80	رابعا: أساليب الدراسة:
80	خامسا: عينة الدراسة:
81	حساب العينة:
83	الفصل السابع: عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

85	تمهيد:
86	أولاً: تفرغ وتحليل البيانات:
86	1- البيانات الشخصية:
92	2- بيانات الفرضية الجزئية الأولى:
95	3- بيانات الفرضية الجزئية الثانية:
98	4- بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:
105	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة:
105	1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية:
106	2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:
106	2-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:
107	2-2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
108	2-3- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:
109	- النتيجة العامة للدراسة:
109	3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
111	ثالثاً - التوصيات والاقتراحات والقضايا التي تثيرها الدراسة:
111	1- التوصيات والاقتراحات:
112	2- القضايا التي تثيرها الدراسة:
113	الخاتمة
115	قائمة المراجع
124	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
82	اختيار عينة الدراسة	1
86	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	2
86	توزيع أفراد العينة حسب السن	3
87	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	4
88	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	5
89	توزيع أفراد العينة حسب المنصب	6
89	توزيع أفراد العينة حسب الموطن الأصلي	7
90	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	8
91	توزيع أفراد العينة حسب الأجر	9
92	يمثل العينة حسب برامج الرعاية الصحية وتوزيع الكفاية الانتاجية	10
95	يمثل توزيع العينة حسب معدلات الصحة والسلامة المهنية وفعالية الأداء	11
98	متعلق بتقديم المؤسسة دورات تحسيسية للتعريف بالإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن الصحي داخل المؤسسة	12
98	متعلق بمساهمة الوعي لدى العاملين لحمايتهم من الإصابات المهنية والسلامة المهنية	13
99	متعلق بضرورة توفير الحصانة والأمن للسلامة الجسدية والنفسية والالتزام بالمهام داخل المؤسسة الصناعية	14
100	متعلق بمساهمة الأنظمة والتعليمات الموجودة في تحقيق الأهداف المطلوبة	15
101	متعلق بثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة ورفع مستويات الالتزام وتحقيق الولاء	16
102	متعلق بالقيم السائدة في المؤسسة والشعور بإنجاز المهام الموكلة لهم	17

102	متعلق الفهم والوعي من قبل العاملين بجوانب الصحة والسلامة المهنية في زيادة فاعليتهم	18
103	متعلق بأن توفير الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى زيادة مستويات الأداء لدى العمال	19

المقدمة

يعد الإنسان بصفته مورد بشري في أي مؤسسة والعنصر الأساسي والمحرك الرئيسي لأي نشاط يتم على مستواها، وذلك لما له من تأثير مباشر وغير مباشر على العملية الإنتاجية وعلى مردود المؤسسة، وهو الأمر الذي نتج عنه بل ووجب عنه الفهم الصحيح والوعي الكامل لجميع العوامل المؤثرة في هذا العنصر، وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة ومناخ ملائم من شأنه أن يساهم في الحفاظ على هذا العنصر وتحقيق أداء جيد.

فالاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، لأنه هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المؤسسة وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به من خبرات ومؤهلات أكاديمية وعلمية.

إضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم وأفكارهم على كيفية تحسينه وتطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص، من خلال عدة طرق وأساليب وإجراءات واضحة تسطرها إدارة المؤسسة.

وسعيا منها لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين تلجأ المؤسسات الصناعية على وضع برامج للرعاية والخدمات الصحية وإجراءات الوقاية في بيئة العمل للتقليل والحد من الإصابات المهنية ومن حوادث العمل وزيادة تحسن مستوى الصحة المهنية في مكان العمل مما يساهم ذلك بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج، وتحقيق أداء وظيفي خال المخاطر والأضرار المهنية أي أداء سليم يدعم قدراتهم وإمكاناتهم الجسدية والفكرية وينمي إبداعهم.

حيث أن تفاقم نسبة حوادث العمل وزيادة وتنوع الأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة والمتكررة التي خلفتها هو الشيء الذي دفعنا لقيام بهذا البحث كمحاولة للتقصي عن هذه المشكلة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة الصحة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بها، بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين، حيث قسمنا بحثنا إلى سبع فصول كالتالي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الدراسة

الفصل الثالث: النظريات المفسرة للدراسة

الفصل الرابع: ماهية الصحة المهنية

الفصل الخامس: ماهية الأداء الوظيفي.

الفصل السادس: تفريغ وتحليل الجداول

الفصل السابع: مناقشة وتفسير النتائج.

الجانِب النظري للدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد:

1- أسباب ودوافع اختيار الموضوع.

2- أهمية وأهداف الدراسة.

3- الإطار المفاهيمي.

4- إشكالية الدراسة.

5- الدراسات السابقة.

6- فرضيات الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الإطار النظري بمثابة المدخل التمهيدي للدراسة حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مدخل إلى موضع الدراسة والذي اشتمل على العناصر المتمثلة في أسباب واختيار الموضوع الذاتية والموضوعية، أهمية وأهداف الدراسة ثم تحديد مفاهيم الدراسة من خلال تعريفها لغة واصطلاحا وإجراءها وبعدها تطرقنا إلى إشكالية الدراسة والدراسات السابقة لنصل في آخر الفصل إلى وضع فرضيات الدراسة.

1- أسباب ودوافع اختيار الموضوع.

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع والتعمق في دراسته.
- ميل الطلبة نحو المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية.
- الشعور بالأهمية والقيمة الحقيقية بهذا الموضوع.
- محاولة معرفة مستوى الرعاية الصحية وتأثيرها على أداء الموظفين.
- إفادة المؤسسات الجزائرية بأكبر قدر من الدراسات والأبحاث المفيدة والواقعية من أجل التغيير والتحسين.

ب- الأسباب الموضوعية:

- حداثة الموضوع وقلة البحوث والدراسات في الدول النامية.
- بداية الاهتمام بمجال الصحة المهنية على مستوى المؤسسات الصناعية.
- إبراز أهمية الصحة المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية.
- قابلية الموضوع للبحث والدراسة نظرا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة.
- تحسين المنظمات الجزائرية عامة والمنظمة محل الدراسة من خلال التوعية بالدور المهم للرعاية الصحية في تحقيق أهدافها.

2- أهمية وأهداف الدراسة:

تتبع أهمية هذا البحث من حيث أنه يدرس مدى تأثير الأداء بمستوى الرعاية الصحية للأفراد العاملين بالمؤسسات والذي يعتبر أهم المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من المفكرين ولا تزال تحتاج إلى دراسات جديدة نظرا لارتباطه بحاجات ودوافع الفرد التي تتغير من وقت لآخر ومن فرد لآخر.

معرفة الواقع الفعلي لمستوى الصحة المهنية في المؤسسة الجزائرية من خلال ما ستتوصل إليه نتائج البحث، وما سوف تطرحه من مقترحات وتوصيات قد تستفيد منها جميع الأطراف الفاعلة في المنظمة في التعرف على مستويات الصحة المهنية وانعكاساتها على الأداء وتمثل الأهمية والأهداف أيضا في الاهتمام بالأفراد من خلال التعرف على نوع الرعاية المقدمة للعمال في المؤسسات.

- ضرورة وجود مجال الصحة المهنية في المؤسسة لرفع تحسين أداء العاملين فيها.

- تحديد تأثير ودور الصحة المهنية على الأداء الوظيفي.

- الخروج بتوصيات واقتراحات تخص هذا الموضوع تفيد في أداء المورد البشري.

- كون موضوع الصحة المهنية يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين في المؤسسات وتتحدد أفعالهم ونشاطهم.

3/ الإطار المفاهيمي:

يقصد بتحديد المفاهيم المفتاحية المتضمنة في البحث والتي تظهر في إشكالية البحث ويعرفها "معين خليل عمر" بأنها: الصورة المهنية الإدراكية المشكلة بواسطة الملاحظة المباشرة الأكثر من مؤشر واحد من واقع ميدان البحث.... (1)

3-1 مفهوم الصحة المهنية:

الصحة: لغة: صحة [مفرد]: مصدر صح/ صحّ ل: أبي بصحة جيدة.

(1) - علي غربي، أبعديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منثوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 42، ص 46.

- الصحة تاج على رؤوس الأصحاء لا يراها إلا المرضى، مثل: استعاد صحته: أصبح معافى بصحتك/ في صحتك: تحية تؤدي عند شرب نخب أحدهم أو كتعبير عن حسن النية فالصحة: هي حالة طبيعية تجري أفعال، البدن معها على المجرى الطبيعي.....(1)
- اصطلاحاً: تعني الخدمة الاجتماعية بشكل عام وتعددت تعاريفها ومن أبرزها:
- تعريف منظمة الصحة العالمية: (W. H. O): التي ترى أنها حالة من السلامة والكفاية البديلة والاجتماعية الكاملة وليس مجرد الخلو من المرض والعجز....(2)
- كما عرف بركتر الصحة: أنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها.
- وفي تعريف آخر للصحة المهنية: هي الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسمانية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي ومنه فالصحة المهنية: هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح، ففيه حماية لحياة الفرد العامل وصحته، منه أيضاً حماية الإنتاج وثروة المنظمة.....(3)
- قامت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بتعريف الصحة المهنية: أنها الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسنى للعاملين من ظروف العمل وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل....(4)
- *أما التعريف الإجرائي للصحة المهنية: هي توفير البيئة الآمنة والمناسبة التي تخلو من مسببات الحوادث والأمراض عن طريق خلق جو السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري والحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى وقد اعتمدنا على المؤشرات التالية وهي: الرعاية الصحية، الأمن الصحي.

(1) - أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية، معجم أحادي اللغة العربية، مصر 2008، ص 167.

(2) - صالح الصقور، موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة، المملكة الهاشمية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 162.

(3) - أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، 1999 من ص 85.

(4) - مبادئ توجيهية بشأن نظم ادارة السلامة والصحة المهنيين، منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهنيين،

*بعض المفاهيم ذات الصلة بالصحة المهنية:

1- إصابات العمل: هو ضرر جسدي ناتج عن سبب خارجي يقع بسبب العمل أو بمناسبة القيام به.

* أما تعريف الإصابة في المادة (1) من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني والموقوف العمل به فإنها الإصابة التي تقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة العمل أو العودة منه.....(1)

* أما المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل بشرط، أن يكون قد حدث عمداً، أ نتيجة خطأ جسيم معتمد يفضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة....(2)

* كما جاء في تعريف آخر للإصابة ذلك الضرر الذي يصيب الفرد أي إصابة العمل فهي تلك الإصابة المرتبطة بالعمل، إذ تمثل هذه الأخيرة نوعاً واحداً فقط من أنواع الإصابات.....(3)

* أما التعريف الإجرائي لإصابة العمل: هي الحوادث التي يتعرض لها العامل نتيجة تأدية العمل أو بسببه وكذلك الإصابة الناتجة عن الاجتهاد والإرهاق أو أي حادث يقع بمؤمن عليه خلال فترة ذهابه للعمل، أو عودته منه.

*الأمراض المهنية:

*تعريف الأمراض المهنية: هو مرض ينشأ عن مهنة أو عمل، يأخذ حكم الإصابات الناشئة عن العمل، ولكي تتمكن من اعتبار نرض من الأمراض المهنية يجب أن يكون نتيجة مباشرة لتلك المهنة أو ذلك العمل، وأن يكون هناك صلة وثيقة بينه وبين المهنة أو ذلك العمل.....(4).

(1) - محمد زكي أبو عرة، ليالي الترك، إصابات العمل والتعويضات عنها في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل الفلسطينية، فلسطين، 2014، ص 07.

(2) - صبحي محمود، متولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، ونظامها في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1970، ط 2، ص 27.

(3) - محمد صالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط 1، 2004، ص 186.

(4) منصور محمد بيومي، الصحة المهنية ودور منظمة العمل العربية، مجلة العمل العربية، عدد5، الصفحات 97، 98.

*وقد عرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي أنها: تعتبر أمراض مهنية وأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني.

كما عرف المرض المهني طبقا لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم 67 سنة 1944: كل مريض تؤثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة، في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة.....⁽¹⁾

*كما عرف القانون البريطاني الأمراض المهنية: كل ما ينشأ من خطورة خاصة، متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا.

*وقد عرفت ولاية واشنطن الأمراض المهنية انه المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة بمزاولة عمل عادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض وأن يكون هذا العمل مخاطرة زائدة.....⁽²⁾

*أما التعريف الإجرائي للأمراض المهنية: فهي ذلك المرض الذي يصيب العامل من خلال ممارسة مهنة معينة، لتحقيق متطلبات العمل أو الظروف المحيطة به.

*مفهوم الحادث (حادث العمل):

يمكن تعريف الحادث بأنه حدث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين أو قد تؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإصابة التي تلقاها في المنشأة ووسائل الإنتاج.....⁽³⁾

*كما جاء في تعريف مجدي محمد عبد الله: الحادثة بأنها: حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا ما أو تتسبب في تلف الآلات والمعدات والموارد أو تكون سببا في تعطل العمل وتوقف الإنتاج،

(1) - مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية، في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة، عمان، 1988، ص 12.

(2) - محمد عبد السميع علي، المأمّن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973، ص 15، 16.

(3) - عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الريادة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2013.

ويلاحظ أنه لو ترقب عن الحادث إصابة للعامل أي كانت إنما يؤثر على الإنتاج لأن المجتمع بأكمله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة.....(1)

*وقد عرض عباس محمود عوض الحادثة أنها واقع غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها قد تنتج إصابة بسيطة أو عنيفة أو كلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء.....(2)

أما التعريف الإجرائي لحادث العمل: كل حدث يقع بصورة مفاجئة للفرد أو يكون هو المتسبب فيه وينتج عنه أضرار بشرية ومادية وعرقلة النشاط واستكمالته.

3-2- الأداء الوظيفي:

لغة: يعرف الأداء في المعاجم والقواميس بأنه مصدر الفعل أدى الشيء أي أوصله، أدى الأمانة وأدى الشيء أي قام به.....(3)

اصطلاحاً: هو المقياس الرئيسي التابع أو الذي يتم التبن أبه في الإطار الذي نستخدمه ويصلح كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد.....(4)

*كما عرف رواية حسن الأداء الوظيفي: بأنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.....(5)

*وجاء في تعريف محمد علي عبد الوهاب:

الأداء يتوقف على مدى قدرته على العمل ورغبته فيه.....(1)

(1) - مجدي محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996، ص 218.

(2) - عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985، ص 299.

(3) - ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ص 26.

(4) - طارق الشريف يوسف، معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والأنترنت، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2005، ص 115.

(5) - إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2013.

*وفي تعريف آخر لتوماس جيلبرت: بأنه التفاعل والإنجاز وأنه مجموع السلوك والنتائج معا، وهو اتخاذ السلوك ونتائجه وليس لوحده وليس الإنجاز لوحده وأنه تكاملهما معا وأنه ما تسعى إليه المؤسسة....(2)

*أما التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

هو عبارة عن الجهد الصافي الذي يبذره العامل في عمله سواء كان كمي أو كفي ويتحدد من المؤشرات التالية، الفعالية، الرضا الوظيفي، الكفاية.

مفاهيم ذات الصلة بالأداء الوظيفي:

الفعالية: قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتعتمد هذه القدرة على المعايير في تناسبها على النموذج لمستخدم في دراسة المنظمات.

-هي تحقيق أفضل النتائج بأكثر العناصر ملائمة.....(3)

تعريف إيتزيوني (Etzioni): عرف الفعالية أنها الدرجة التي تدرك أو تحقق المؤسسة أهدافها.....(4)

كما عرفها كل من (Moheng et Steen): أنها الإنتاجية المرتفعة والمرونة وقدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة بالإضافة إلى القدرة على الإستقرار والإبتكار... (5)

أما ألفر (Alvar) يرى أن الفعالية تعني: قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها....(1)

(1) - محمد علي عبد الوهاب، استراتيجيات التحفيز العمال نحو أداء متميز، القاهرة، 2000، ص 131.

(2) - فيصل عبد الرؤوف الرحلة، تكنولوجيا الأداء البشري، جامعة المملكة الأردنية الهاشمية، الأردن، 2001، ص 219.

(3) - شريف علي، الإدارة المعاصرة، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط 2، 1998، ص 39.

(4) - مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 3، 2008، ص 41.

(5) - عبد السلام أبو قحف، إقتصاديات الأعمال، المكتبة العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1993، ص 92.

مما سبق يمكن القول أن التعريف الإجرائي للفعالية هي: درجة تحقيق أهداف المؤسسة ضمن خطط واستراتيجيات.

*مفهوم الكفاءة: اختلف الباحثون فتعددت التعاريف بتعدد الأوجه من حيث التصور والمجالات المطبقة والمقترحة في ما يخص الكفاءة ومن بين التعاريف:

تعريف « Metntzberg »: يعرف الكفاءة أنها القدرة على اختيار المسلك الذي يحقق أحسن نتيجة لتطبيق الموارد المتاحة أي أن الكفاءة تعني الوصول إلى الأعظمية في أي هدف تسعى إليه المؤسسة...⁽²⁾

كما عرفها عبد الغفار حنفي: أنها: تعني بالنسبة للفرد أن توفر له العمل المرضي، والمناسب وبمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات وأن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب.

ويمكن تعريفها أنها: القدرة على استعمال الموارد البشرية بطريقة أكثر فعالية وبمعنى آخر هي "كيف نستعمل الموارد بطريقة أحسن في إنتاج شيء ما.

مما سبق نستخلص التعريف الإجرائي للكفاءة:

هي القدرة على تسيير وتكييف الفرد مع مختلف الصعوبات المحيطة به والتي يمكن أن يواجهها في بيئة العمل وهذا يستلزم وجود مهارات.

1- إشكالية الدراسة:

موضوع الصحة المهنية من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين والباحثين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي.

(1) - خليل محمد حسن الشماع، تعريف المنظمة، دار الميسرة للنشر، عمان، الأردن، ط3، 2007، ص 328.

(2) - محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2006، ص 227.

الفصل الأول الإطار المنهجي

هذا التوجه أفرز العديد من الحوادث والأمراض المهنية أدى إلى الاهتمام بالصحة المهنية للعاملين داخل المؤسسات الصناعية للحفاظ عليهم وتحقيق الأمن والسلامة والظروف الصحية الجيدة في العمل ما يجعل العامل راض عن عمله ومرتاح فيه.

وباعتبار الصحة هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه وما يزيد من أهمية الصحة المهنية هو تعدد الأخطار التي تواجه الفرد في المجتمع وفي جميع المجالات وبذلك تكون الصحة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الإقتصاد الوطني في أي موقع كان باعتبارها استراتيجية فعالة في عملية التنمية الإقتصادية من جهة وتحسين الأداء الوظيفي ومستواه للعاملين من جهة أخرى.

وذلك بنا لتقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهدام الثقة والاستقرار والضغط... بالإضافة إلى وقايتهم من الحوادث والأمراض المهنية باعتبار بيئة العمل من المحددات الرئيسية لسلامة وصحة العامل.

فظروف العمل غير الآمنة قد تؤدي للكثير من مخاطر وحوادث العمل التي تهدد صحة العاملين وتتعرض على أدائهم الوظيفي وقدراتهم الإنتاجية حيث هناك تناسب في اتجاه أداء العمال وتوفير صحتهم وسلامتهم في العمل، فالرعاية والخدمات الصحية في بيئة العمل يساهم بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج.

ولتحقيق أداء وظيفي خال من حوادث العمل والإصابات والإضطرابات المهنية والصحية ورفع كفاءة العمال المهنية وتطور قدراتهم والتي تشكل بحجمها نتاجا لإدراكهم بقوتهم الكامنة.

ومن هذا المنطلق يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي:

- إلى أي مدى توجد علاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي؟

ويتفرع عن ذلك التساؤلات التالية:

- كيف تساهم برامج الرعاية الصحية في تحسين أداء العاملين؟
- هل معدات السلامة والصحة المهنية تزيد من فعالية أداء العاملين؟
- هل تساهم ثقافة الأمن الصحي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي.
- ويتجزأ عنها الفرضيات الفرعية التالية:
 - ف1: تساهم برامج الرعاية الصحية في تحسين أداء العاملين.
 - ف2: تزيد معدات السلامة والصحة المهنية من فعالية أداء العمال.
 - ف3: تساهم ثقافة الأمن الصحي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال.

يمر البحث العلمي بعدة مراحل متسلسلة لا بد على الباحث من إتباعها ومراعاتها وفق الأسس السليمة والموضوعية؛ وأهم هذه المراحل اختيار موضوع الدراسة الذي يتم استنباطه من الواقع، وهو قد يكون مشكلة اجتماعية أو تنظيمية، وذلك وفق طرق علمية ابتداء من بناء إطار نظري لموضوع الدراسة وذلك من خلال دوافعنا في اختيار موضوع الدراسة مروراً بأهمية وأهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد المفاهيم وصولاً إلى وضع إشكالية الدراسة والفرضيات التي تحتوي على مؤشرات موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تمهيد:

هذا الفصل يقدم عرض لأهم الدراسات التي بحثت في موضوع الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي من حيث الواقع وأهم الأخطار والآثار، وطرق التطوير، وقد اشتمل على دراسات تم إجراؤها في مؤسسات القطاع العام والخاص والمؤسسات الصناعية بالأخص.

الدراسات السابقة: تعتبر الدراسات والبحوث السابقة من الخطوات الأساسية التي يتعين على الباحث إتباعها لإعطاء فاصلة بين دراسته والدراسات المشابهة والتي لها صلة بالموضوع لتفادي تكرار الدراسات وتعين نقاط التشابه والاختلاف بينهم، وعليه تم إطلاعنا على بعض الدراسات السابقة فمنها من تناولت موضوع الصحة المهنية على مستوى المؤسسات وقد تباينت هذه الدراسات فهناك دراسات تناولت من جانب الأداء الوظيفي وأخرى من جوانب ثانية، وعلى العموم سنتناول في هذا الجزء بعض تلك الدراسات على النحو التالي:

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: الصحة المهنية والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

- زمان ومكان الدراسة: 2007، المؤسسة الصناعية، الجزائر (قسنطينة).

- صاحب الدراسة: علي موسى حنان.

- التساؤل الرئيسي: ما هو اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

- الفرضية العامة: "إنخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية، يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية"

- الأدوات المستخدمة في الدراسة: المقابلة، التقارير والسجلات، الملاحظة.

- عينة الدراسة: دراسة حالة مؤسسة هنكل -الجزائر شلغوم العيد

- النتائج التي وصلت إليها الدراسة: *الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بها العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية وإقتصادية.

* الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يعود إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي وتطوره بعد الثورة الصناعية، وما صاحبها من أخطاء أدى إلى إصدار قوانين وتشريعات تخص الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسة وتحمل جميع الأطراف مسؤولية ذلك.

* عمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة هي الظرف، تنقسم إلى مادية، وإجتماعية، وتنظيمية، وغير ملائمتها يسبب حوادث عمل وأمراض مهنية⁽¹⁾.

الدراسة الثانية:

- عنوان الدراسة: "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

- زمان ومكان الدراسة: 2009- الجزائر (بسكرة).

صاحب الدراسة: دوباخ قويدر.

التساؤل الرئيسي: "هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟

الفرضية العامة: " - يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

- الأدوات المستخدمة: المقابلة، الملاحظة، الإستبيان، الدراسات الإستطلاعية.

- عينة الدراسة: 38 عاملا.

- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: من الضروري وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات.

- أنه يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيع الملتزمين.

- أنه من الضروري العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل⁽¹⁾.

(1) - علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة

المؤسسة: هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري،

قسنطينة، 2006/2007.

الدراسة الثالثة:

- عنون الدراسة: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين (العلاقة والأثر).
 - زمان ومكان الدراسة: 2009-محافظة صلاح الدين- العراق.
 - صاحب الدراسة: أحمد علي حسين
 - التساؤل الرئيسي: 1- هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين؟
 - 2- هل تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا بإنتاجية العاملين؟
 - الفرضية العامة للدراسة: 1- ترتبط إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا بإنتاجية العاملين.
 - 2- تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا في إنتاجية العاملين.
- الأدوات المستخدمة في الدراسة: الإستبانة.
- عينة الدراسة: 55 عاملا.
 - النتائج التي توصلت إليها الدراسة: *وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في إنتاجية العاملين داخل المؤسسة.
 - *توفير بيئة العمل السليمة والإمكانيات الصحيحة المطلوبة لحماية العاملين وجعلهم يتمثلون بكل المقومات يؤدي الارتقاء بمستوى جودة الخدمات وزيادة الإنتاجية⁽²⁾.

(1) - مقتبس: 1- باسل خميس محمد: علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، قطاع غزة، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 77.

(2) - مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: دراسة حالة: مؤسسة ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة مقدمة كجزء في متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010 / 2011.

الدراسة الرابعة:

- عنوان الدراسة: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
- زمان الدراسة: 2011- الجزائر - عنابة.
- صاحب الدراسة: مشعلي بلال.
- التساؤل الرئيسي لدراسة: ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؟
- الفرضية العامة: "تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لبرامج السلامة المهنية من شأنه توفير بيئة عمل ملائمة تساعد على تحسين أداء العمال".
- الأدوات المستعملة في الدراسة: الإستمارة، المقابلة، الملاحظة، السجلات والوثائق.
- عينة الدراسة: 80 عاملا.
- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: *تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.
*ظروف العمل السيئة من أهم أسباب وقوع حوادث العمل.
* تقصير المؤسسة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية.
* العمال يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجبرون الإدارة على توفير التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية⁽¹⁾.

الدراسة الخامسة:

- عنوان الدراسة: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- زمان ومكان الدراسة: 2012- ورقلة- الجزائر .
- صاحب الدراسة: بختة هدار .

(1) - -مقتبس: 1- باسل خميس محمد محمد: علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، قطاع غزة، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 77.

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- التساؤل الرئيسي للدراسة: -كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- الفرضية العامة: تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين.
- الأدوات المستخدمة في الدراسة: المقابلة، الملاحظة.
- عينة الدراسة: 39 عاملا.
- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: -يعزز اهتمام بالأفراد العاملين لديها الثقة والولاء للمؤسسة.
- توفير كفاءة الظروف الملائمة للقيام بالعمل يجعل العاملين قادرين على العمل بإرتياح والرفع من أدائهم.
- تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة وهذا يرجع لبساطة هيكلها التنظيمي.
- تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية توفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث في العمل ونشر الوعي لدى العاملين ولكن يبقى إهمال بعض العمال⁽¹⁾.

الدراسة السادسة:

- عنوان الدراسة: فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين.
- زمان ومكان الدراسة: 2015- بسكرة- الجزائر.
- صاحب الدراسة: نوار ماجدة.
- التساؤل الرئيسي: -ما فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العمال في مؤسسة سونطراك بسكرة DMB؟
- الفرضية العامة للدراسة: -إجراءات الصحة والسلامة المهنية فعالية من وجهة نظر العمال.
- الأدوات المستخدمة في الدراسة: الاستبيان، مقابلة، ملاحظة.
- عينة الدراسة: 35 عامل.

(1) - بختة هدار: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندغاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2011/ 2012.

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: *تأكيد معظم العاملين على فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية في مديرية الصيانة سونطراك.
- *البرامج الإرشادية فعالية بدرجة متوسطة في المديرية من وجهة نظر العمال.
- * تحديد وترتيب المخاطر في الشركة لتنفيذ الإجراءات كمرحلة أولى في سياسة الصحة والسلامة المهنية للمديرية⁽¹⁾.

الدراسة السابعة:

- عنوان الدراسة: أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين.
- زمان ومكان الدراسة: 2018-ورقلة- الجزائر.
- صاحب الدراسة: عجيلة حاج محمد.
- التساؤل الرئيسي للدراسة: - ما مدى أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟
- الأدوات المستخدمة في الدراسة: الملاحظة، المقابلة.
- عينة الدراسة: أعوان الأمن لولايتي الجزائر وتيبازة.
- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: *تسعى المؤسسات لتوفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من حوادث العمل ونشر الوعي بين العاملين.
- تسبب حوادث العمل في هدر كبير ويجب العمل على تحديد مسبباتها من خلال توفير بيئة عمل آمنة.
- طبيعة العمل السيئة تشكل فعل عامل سلبي على أداء العامل خاصة، وعلى أداء المؤسسة عامة⁽²⁾.

الدراسة الثامنة:

- عنوان الدراسة: أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي.
- زمان ومكان الدراسة: 2019- غزة- فلسطين.

(1) - نوار ماجدة: فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، شعبة علم النفس تخصص العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/ 2015.

(2) - عجيلة حاج محمد وآخرون: أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018.

- صاحب الدراسة: منيب عبد الله يوسف السقا.
- التساؤل الرئيسي للدراسة: ما أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العامة في فلسطين؟
- الفرضية العامة للدراسة: تأثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العامة في فلسطين.
- الأدوات المستخدمة في الدراسة: استبيان.
- عينة الدراسة: 186 عامل.
- النتائج التي توصلت إليها الدراسة: * تعمل على أن تكون الأهداف التي وضعتها الشركة لتحقيقها مرنة لتلائم مع أي تغيرات في بيئتها.
- تتوافر الصحة التنظيمية في شركات التأمين العاملة بفلسطين بنسبة 73.50% ويتوافر الأداء الاستراتيجي بنسبة 72.374%.
- تأثير المتغيرات الديموغرافية (العمل، المؤهل العلمي) على الأداء الاستراتيجي للعمال⁽¹⁾.

الدراسة التاسعة:

- عنوان الدراسة: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأة.
- زمان ومكان الدراسة: 2006 بفلسطين.
- صاحب الدراسة: أميمة صقر المغني.
- التساؤل الرئيسي:
- ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟
- فرضيات الدراسة:
- *الفرضية الأولى:

(1) - المغني أميمة صقر سعيد: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

• الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

* الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد الرقابية والصناعية.

* الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالعلاقة والصحة المهنية من قبل المؤسسات الرقابية والصناعية.

* الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للسمات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة.

- الأدوات المستخدمة: الإستبيان.

- المنهج المتبع: الوصفي التحليلي.

- عينة الدراسة: عينة عشوائية طبقية 267 عامل بالمنشأة الصناعية.

- أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية، والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

- نتائج الدراسة.

- تمثلت نتائج دراستها في:
 - أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، وبين تطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.
 - اتضح من خلال النتائج بأن الجهات الداخلية، تكون مدرية*** في مجال السلامة والصحة المهنية.
 - أظهرت النتائج أن معدلات حوادث وإصابات العمل، يتناقض من خلال الخمس سنوات الأخيرة وهذا يرجع إلى اهتمام المؤسسات الرقابية والصناعية، بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
- من خلال العرض السابق للدراسات يمكن استخلاص:

أوجه التشابه:

- تشابهت معظم الدراسات في أهدافها الرئيسية التي تناولت دراسة واقع الصحة المهنية في المجتمعات المدروسة، ولكنها تباينت في كيفية كشفها عن هذا الواقع حيث أن معظمها قاس واقع السلامة المهنية في بعض الجوانب التي تتعلق بمدى تشريعات وإجراءات أنظمة الصحة والسلامة المهنية وأداء عملهم في دراسات علي موسى حنان، بخته هدار، نوار ماجدة، أميمة صفي المغني.
- بعض الدراسات اشتركت في بحثها حول واقع الصحة والسلامة من حيث مدى سلامة بيئة العمل من حيث التهوية والإضاءة والحرارة....، وتوفر أدوات السلامة وغيرها من متطلبات بيئة العمل، مثل: دراسة علي موسى حنان، دوباخ قويدر، أحمد علي حسن، مشعلي بلال، بخته هدار، غول محمد.
- اتفقت معظم الدراسات في تشابه نتائجها حول وجود ضعف في مستوى الصحة والسلامة المهنية في المنشآت المبحوثة بشكل عام وعلاقتها بأداء وكفاءات وإنتاجية العمال، سواء من ناحية الالتزام بتطبيق التشريعات والإجراءات السليمة للصحة والسلامة، أو من جانب توفير بيئة عمل سليمة أو من حيث تكرار الحوادث وشدتها في نتائج دراسة كل من: بخته هدار، غول محمد عادل.
- تشابهت دراسات مشعلي بلال بالجزائر (بعنابة) ومنيب عبد الله يوسف السقا بفلسطين من حيث تعبيرها عن العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية وأداء العمال مقبول إلى حد ما بحرص العمال على تطبيق شروط السلامة والصحة المهنية مع توفر أدائهم الاستراتيجي المطلوب.

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- تجمع الدراسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية أن هذا الموضوع له أهمية خاصة في عدة مجالات لعل من أبرزها وأهمها أداء العاملين والكفاءة الإنتاجية والحد من حوادث العمل والمخاطر المهنية بشكل عام، كما أنها تلاقي اهتماما كبيرا ليس في مجال إدارة الأعمال فحسب بل في عدة مجالات أخرى.
- تشكل مجتمع الدراسة في أغلبية الدراسات في المنشآت والمؤسسات الصناعية والمؤسسات المتوسطة والصغيرة، كدراسة، مشعلي بلال، منيب عبد الله يوسف السقا.

أوجه الاختلاف:

- القليل من الدراسات جمعت بين معظم أو جميع الجوانب المذكورة في أعلاه في تقييمها لواقع الصحة والسلامة المهنية وأداء العاملين ومستوياتهم وكفاءتهم، وتناولها لأحد جوانب فقط كبيئة العمل أو الروح المعنوية فقط، مثل دراسات: أحمد علي حسين، غول محمد عادل، سمير حديبي.
- اختلفت بعض الدراسات التي تناولت الصحة المهنية كمتغير مستقل فنجد أن دراسات تناولت هذا الموضوع بنفس المصطلح وهناك دراسات أخرى تطرقت إليه بمصطلحات أخرى ذات الصلة والعلاقة، مثل: (الصحة المهنية، السلامة المهنية، الأمن والسلامة المهنية، الصحة والسلامة المهنية، الصحة التنظيمية) كما علي موسى حنان، قويدر دوباخ، أحمد علي حسن، مشعلي بلال، بختة هدار، منيب عبد الله ، يوسف السقا....
- أيضا اختلفت عدة دراسات في الهدف الرئيسي لدراستها، فهناك دراسات تمثل الهدف الرئيسي في معرفة (واقع التطبيق، أثر ودور فعالية) بإجراءات وأنظمة وقواعد الصحة، والسلامة المهنية، وعلاقتها ب(كفاءة، إنتاجية، تحسين) أداء العمال، مثل: علي موسى حنان، أحمد علي حسين، نوار ماجدة، أميمة صقر المغني.
- التركيب: بناء على أوجه التشابه وأوجه الاختلاف للدراسات السابقة نلاحظ أن الدراسات الميدانية تتقاطع مع هذه الدراسة في النقاط التالية:
- أسهمت الدراسات السابقة في تمهيد الطريق نحو تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات وهي الاستمارة، واختيار أنسب نموذج لمجتمع الدراسة مثل: دوباخ قويدر، أحمد علي حسين، مشعلي بلال.
- شكلت الدراسة السابقة أداة دالة وإرشادية نحو تركيز الجهد في البحث عن وتقصي المراجع اللازمة لإجراء الدراسة.

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- ساهم استعراض الدراسات السابقة في تحديد وصياغة الإطار النظري للدراسة، وفي الجوانب المنهجية، بناء أدوات للبحث واستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة كما استفاد من خلال مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة.

**الفصل الثالث: البعد النظري
للصحة المهنية والأداء الوظيفي**

الفصل الثالث: النظريات المفسرة للدراسة.

تمهيد:

أولاً: المدرسة الكلاسيكية

تمهيد

1- نظرية الإدارة العلمية.

2- نظرية البيروقراطية.

3- نظرية التنظيم الإداري.

ثانياً: المدرسة النيو كلاسيكية:

تمهيد

1- حركة العلاقات الإنسانية

2- نظرية سلم الحاجات

3- نظرية دات العاملين

ثالثاً: المدرسة الحديثة

تمهيد

1- نظرية التعلم في التدريب.

2- نظرية (Z) في الإدارة.

تمهيد:

تعتبر الصحة المهنية مسؤولية كل فرد من موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات وقد أصبحت الصحة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين تجاوزها، لذلك حظي هذا الموضوع باهتمام العديد من العلماء والباحثين في الإدارة بمحاولة تحليله وتقديم تفسير له، وإعطاء حلول مستقبلية للحفاظ على أمن العمال ولتفادي العديد من المخاطر التي تحدث في بيئات العمل المختلفة الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وعي وسلوك العامل وصحته وهذا ما قام به المنظرين في مجال الفكر الإداري والتنظيمي ولهذا نستعرض في هذا الفصل أهم النظريات التي تطرقت إلى موضوع الصحة المهنية والأداء الوظيفي في حقبة زمنية وهي كالتالي:

النظريات الكلاسيكية وصولاً إلى النظريات الحديثة التي تخدم موضوعنا.

أولاً: المدرسة الكلاسيكية:

يقصد بالمدرسة الكلاسيكية في التنظيم هي مج النظريات التقليدية التي تفسر السلوك الإنساني وقد كانت النظرة السائدة للعامل نظرة تشاؤمية مبدؤها أن العمال كسالى ويحبون مصلحتهم، غير قادرين على تنظيم وتخطيط العمل، وأنهم غير عضلانيين* *، وأنهم انفعاليون، ولهذه الأسباب لا يقدرّون على أداء مهامهم بصورة فعالة وسليمة ما يحدث مخاطر للفرد في بيئة العمل تؤثر على العامل.

وقد جاءت النظريات الكلاسيكية بضرورة فرض نموذج عقلائي ورشيد ذلك في محاولة السيطرة والتحكم في السلوك داخل المنظمات ووضع قواعد وإجراءات يجب العمل بها للمحافظة على صحة العامل لأداء فعال وإنتاجية كافية وجيدة.

1- نظرية الإدارة العلمية: (1856 - 1915)

يعتبر الأمريكي "فريدريك تايلور" أول من اهتم بالإدارة العلمية ولد سنة، 1856 وتوفي سنة 1915 بدأ حياته العلمية بشركة "مدفيل" لصناعة الصلب في ولاية "فيلادلفي" عام 1878 وتدرج في المناصب حتى أصبح كبير المهندسين عام 1884 ولم يتجاوز الثامنة والعشرون من عمره.

واعتمد تايلور في نظريته هذه على الأسلوب العلمي في الإدارة والتنظيم، مركزا في ذلك على تصميم الوظيفة بالطريقة التي تؤدي إلى تقليص الوقت والجهد للعاملين إلى أدنى ما يمكن، إضافة إلى اختيار تدريب العاملين وتحفيزهم ماديا.....⁽¹⁾

لقد كان تايلور يرى أن الإدارة العلمية تنطوي في جوهرها على ثورة فكرية كاملة لها جانبان جانب يتعلق بالعمال وتتجه ثورتهم العقلية نحو واجبات العمل والعلاقة بين العمال وبعضهم البعض، العلاقة بين العمال والغدارة وجانب يتعلق بالغدارة وتتجه ثورتهم الفكرية نحو واجباتهم وزملائهم العاملين في الإدارة والعمال وأيضا تجاه المشاكل اليومية التي كانت تواجههم.....⁽²⁾

(1) - لو كيا الهاشمي: نظريات المنظمة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، د س، ص 37.

(2) - إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار حرير للنشر والتوزيع، ط 2013، ص 1.

- لقد أعطت حركة الإدارة العلمية تصورا محددا، بين العاملين والإدارة من خلال استخدامها للمنهج العلمي في تحديد مواصفات الأعمال واختيار الإنسان الأفضل للعمل واستخدام "دراسة الوقت والحركة" وتشجيعهم على أداء الأعمال وفقا للطرق المحددة وبالسريعة و العمل المطلوب، وكان العمال يخضعون لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق هذه المعايير المحددة سلفا من الإدارة، ترتبت على من لا يفي بتلك المعايير الطرد من العمل ومن يتجاوزها فله مكافأة تشجيعية وكنتيجة لهذه الفلسفة انحصرت وظيفة إدارة الأفراد في المنشآت على نشاطات التوظيف والتدريب والصحة والسلامة ولكم من منطلقات تحقيق أفضل إنتاجية ممكنة من العامل بعض النظر عن ما إذا تحققت أهدافه أم لا، ومع ذلك حاولت إدارة المنشأة في تلك الفترة تقديم بعض الخدمات الاجتماعية للعاملين، كالأجازات والقروض والتأمينات.(1)

2- النظرية البيروقراطية: لماكس فيبر (1864 - 1920):

ظهرت هذه النظرية في بدايات القرن 20، حيث تهدف إلى وصف الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي ولقد وضع ماكس فيبر مفهوما بيروقراطيا يقوم على أسس ومقومات نموذج مثالي للتنظيم، فقد اعتبر أن تنظيم المناصب يخضع لنظام ترتيب التدرج الهرمي، أي أن المكتب الأدنى يخضع لسيطرة ورقابة المكتب الأعلى، وفي نفس الوقت فإن لكل مكتب نطاق عمل واضح ومسؤوليات محددة يتم فيها اختيار الموظفين على أساس مؤهلاتهم العلمية والفنية، حيث أكد ماكس فيبر على أن "تولي مناصب العمل لا يكون بالصدفة، ولا وفقا لرغبة المسيرين، وإنما مرتبط بالتكوين المناسب، والموافقة على تولي مثل هذه المناصب غير قائمة على إعتبارات شخصية وإنما حسب الشهادة"(2).

يتضح من هذا النموذج أن البيروقراطية هي نمط معين للتنظيم في الهيكل الإداري، حيث يتم هنا تحديد المسؤوليات والسلطات اللازمة لها ثم التنسيق بين الوظائف بشكل يؤدي لغنجاز الأعمال على أحسن وجه، إذ أنه بدون تحديد المسؤوليات والسلطات والعلاقات بين الأفراد أو الأجهزة المختلفة في

(1) - عادل حرحوش.صالح، مؤيد سعيد السالم: الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2006، ص 07.

(2) - بن دريدي منير: مرجع سابق، ص 47.

الهيكل التنظيمي تصبح المجهودات الجماعية متداخلة ومتعارضة مما يخلق نوع من عدم الاستقرار قد يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف.⁽¹⁾

وهذا ما ذهب إليه "ماكس فيبر" حيث أكد في نظريته أن هدف البيروقراطية هو الفعالية الرشيدة، أي استخدام أفضل وأقصر طريقة للوصول إلى الأهداف المحددة، لأنه يراها من أعلى أشكال التنظيم كفاية، لأنه يرى أن التكامل بن عناصر ومقومات النموذج المثالي هو المحرك الذي نقيس به مدى إسهام البيروقراطية في تحقيق الكفاية الإدارية وهي إذا قورنت بالتنظيمات الأخرى كمن يقارن بين الإنتاج بماكينات والإنتاج بدونها، ولذلك فهي في نظره لا تتميز بالدقة والسرعة في الأداء والوضوح والإلمام بالمعلومات في الملفات كما تتميز بالاستمرارية والحكم الصحيح على الأمور، ووحدة الإنطباع التام من جانب المرؤوسين وتخفيض التكاليف المتصلة بالموارد وبالأفراد وآدائهم.⁽²⁾

كما أسهمت دراسة فيبر بهياكل السلطة وتحليله كثير من التنظيمات وأساليب إنسياب السلطة داخل تلك التنظيمات وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية توضح لماذا يطيع الأفراد الإصدارات التي تصدر إليهم وكيف يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقا للتعليمات التي تتناسب إليهم في حدود الأوامر المشددة هذا وأن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار النواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتته النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الأمن والوقاية الصارمة للمنظمة تحمي صحتهم وسلامتهم، حيث هذه القواعد والإجراءات المحددة للعمل تدفع العاملين إلى تدنى المستوى المطلوب للأداء، الذي تحدده هذه القواعد والإجراءات وذلك كنوع من الالتزام.

البيروقراطية سلاح ذو حدين فهي تنظيم نموذجي من المفروض أن يؤدي إلى إتمام العمل على أفضل وجه.

(1) - رعد حسن الصرف: نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا، د ط، 2004، ص 50.

(2) - عبد العالي بلعيفة: التسيير الفعال وأثاره على تماسك الجماعات العمالية، دراسة نظرية ميدانية مكملة لنيل شهادة

3- نظرية التنظيم الإداري (1841 - 1925):

كان فايول إداري، مهندساً فرنسياً عمل في الحكومة وفي قطاع خاص حيث عين مديراً عاماً لشركة مناجم الفحم الفرنسية التي كانت تعاني مشاكل إدارية وإنتاجية فعمل على إنقاذها ومعالجة أمورها وبهذا فقد كان اهتمامه منصباً على الإدارة وكيفية تنظيمها وفي محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات (les Peration) عدة وظائف وأنشطة يعتمد بعضها على بعض⁽¹⁾ من بين هذه الوظائف نذكر:

- الوظيفة الأمنية: لحماية العمل والممتلكات.
- الوظيفة الإدارية: وهي التخطيط والتنظيم والتوجيه، التنسيق والرقابة....⁽²⁾
- ويعد فايول أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.
- إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية إلى وظيفة ضرورية في المؤسسة لا تقل أهمية....⁽³⁾ عن الوظائف الأخرى (الإنتاج والمالية)، وقد ارتكزت نظريته على عدة مبادئ أهمها:
- مبدأ تقسيم العمل والتخصص.
- مبدأ الضبط والربط: هي أن يطبق المدير الجزاء والعقاب في حالة حدوث الأخطاء.
- مبدأ الهدف: لا بد من وحدات التنظيم أن تساهم في تحقيق أهداف مشروعة.
- أولوية المصالح العامة على المصالح الشخصية.
- مبدأ المركزية: وجود مصدر واحد لاتخاذ القرارات.
- مبدأ النظام والترتيب: لكل شخص مكان ولكل مكان شخص ولكل آلة مكان ولكل مكان آلة.

(1) -صبحي حبير العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005، ص 24،

25.

(2) -خليل محمد حسن السماع، خضير كاظم حمود: دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، ص 63.

(3) -باسل جميس محد محمد: علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية قطاع غزة، رسالة مكملة للحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال من كلية الإق والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 38.

- مبدأ المساواة والعدالة.
- مبدأ المبادرة: أي ضرورة التفكير في الخطة وتنفيذها لتشجيع العاملين على الابتكار.
- مبدأ التعاون والعمل الجماعي: العمل بروح الفريق الواحد والجماعة للوصول إلى الهدف المنشود.
- مبدأ استقرار العمل وثبات العاملين....⁽¹⁾
- حيث يرى التنظيم في هذه النظرية أنه نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة، ومعالجة النظرية لحوافز الفرد واتجاهاته وافترضاته عن العاملين.

ثانيا: المدرسة النيوكلاسيكية:

تمهيد:

يطلق اسم المدرسة النيوكلاسيكية على مجموعة النظريات المحدثه الكلاسيكية وتتضمن النظريات التالية:

1/: حركة العلاقات الإنسانية: (1980 - 1949):

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل حين كان ينظر إلى العامل على أنه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية الفلسفية....⁽²⁾.

حيث بدأ تأثير هذه الحركة أو المدرسة يأخذ مداه في تطوير الموارد البشرية نتيجة التجارب والنتائج التي توصل إليها "إلتون مايو" وزملائه وهي المسماة بتجارب هاوتورن وقد كانت دراسة منصبة على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على أداء العاملين وكفاءتها الإنتاجية....⁽³⁾، وقد توسعت الدراسة لتشمل الروح المعنوية الدافعية الديناميكية الجماعية.....إلخ.

وهذا دليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية جزء من هذا المجال....⁽⁴⁾

(1) - حديدان صيرينة: المداخل إلى نظريات التنظيم، منشورات البدر الساطع، ط 1، 2021، ص28

(2) - إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي (بين النظرية والتطبيق)، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2013، ص 124.

(3) - عادل مرجوش، مؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديث، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2006، ص 07.

(4) - حديدان صيرينة: مرجع سابق، ص45.

وبالرغم من أن التجربة لم تتمكن من تحديد العلاقة المباشرة بين ظروف العمل المادية وكفاءة الأداء إلا أنها توصلت إلى حقائق كبيرة كان لها الأثر الكبير في تغيير العديد من المفاهيم تمثلت في اكتشاف وجود علاقات إنسانية وتنظيمات غير رسمية لها أثر على صحة وسلامة وأداء العمال، إذ تحتل العلاقات الإنسانية والاتصالات قسما هاما في بيئة العمل، ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع الصحة والسلامة المهنية خاصة جانب بيئة العمل المادية والاجتماعية.....⁽¹⁾.

2- نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو: (1908 - 1970):

يعد ابراهام ماسلو عالم نفس ورائد من رواد الإدارة إذ قدم إسهامات كثيرة من بينها هذه النظرية حيث قام فيها بتحديد حاجات الإنسان وتصنيفها وترتيبها على شكل سلم/ هرم، مرتبة من القاعدة على النحو التالي:.....⁽²⁾

- 1- الحاجات الجسدية فسيولوجية: وتتمثل في الماء، الهواء، المسكن، المشرب....⁽³⁾
- 2- حاجات الأمن والسلامة: وينتقل لها الفرد بعد أن يتم إشباعه للحاجات الأولى الفسيولوجية وتتمثل في طمأنينة الفرد على نفسه وأهله وتأمين دخل مستمر....⁽⁴⁾
- 3- الحاجة الإنتماء والحب: والتي تتضمن تكوين العلاقات والارتباط مع الآخرين في المجتمع لأن الإنسان إجتماعي بطبعه يفضل العيش في جماعة.
- 4- الحاجة للتقدير والاحترام: وتتضمن الرغبة في احترام الذات وتحقيق الإنجاز والإخلاص وأيضا الشعور بالثقة في كل من حوله والإستقلالية وحرية التصرف.

(1) - علي موسى جنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، 2006 - 2007، ص 30.

(2) - حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ب ط، 2004، ص 111.

(3) - عمر السعيد وآخرون: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2003، ص 115 - 116.

(4) - مهدي زوليف، علي محمد العضييلة: إدارة المنظمة، نظريات السلوك، دار مجدلاوي للنشر، ط 1، عمان، 1996، ص

5- الحاجة لتحقيق الذات وتحقيق الطموحات: بمعنى أن يكون له اسم معروف وأن يكون ذات معنى أي حاجته المتزايدة لأن يكون ما هو قادر على الوصول إليه بناء على قدراته وكفاءته أو هي رغبة الفرد في التعبير عن ذاته والوصول إلى تحقيق أقصى ما يمكنه تحقيقه...⁽¹⁾

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم وبعضهم يرى أن التقسيم يقوم على أساسين هما: حاجات أولية يشتمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن وأخرى ثانوية تمثل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية في ترتيبه لهذه الحاجات وأهميتها بالنسبة للإنسان فهو يرى أن عدم استيعاب إحدى الحاجات يؤثر بشكل واضح في سلوك الأفراد ويؤثر في أدائهم للأعمال الموكلة لهم....⁽²⁾.

3- نظرية ذات العاملين: (الهزبرغ):

لقد تشكلت هذه النظرية من خلال بحث ميداني أجراه "هارزبرغ" لمعرفة الدوافع وإشباع الحاجات لدى 200 مهندس ومحاسب، وضمّه في كتاب نشره سنة 1959، وقد توصل "هارزبرغ" إلى حقيقة مؤداها، أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة، كم أنّ شعور الفرد بالرضا عن عمله، إنما يعود أساسا إلى العمل في حد ذاته⁽³⁾، وعليه فقد هدف لتحديد العوامل التي تجعل من العامل راضٍ والعوامل التي تجعل العامل مستاءً، ولقد اعتبر أن مفهومي الرضا والاستياء، فنقيض الرضا وهو اللارضا، وعدم الاستياء لا يعني بالضرورة الرضا، بل هو الاستياء، لذلك فغياب العوامل التي تحقق الرضا لا يجعل من العامل بالضرورة مستاءً ولكنه قد يكون غير راضٍ.⁽⁴⁾

(1) - حسين حريم، مرجع سابق، ص 113.

(2) - علي موسى حنان: مرجع سابق، ص 28.

(3) - بن دريدي منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 2009 / 2010، ص 61.

(4) - حديدان صبرينة: المدخل إلى نظريات التنظيم للطلبة الجامعيين، البدر الساطع للطباعة والنشر، الجزائر، ط 1، ص 63.

وعلى هذا الأساس المفاهيمي فقد فرق هارزبورغ بين نوعين من العوامل المؤثرة على سلوك الفرد: وهما:

أ- **العوامل الوقائية الصحية:** وهي العوامل التي ان توفرت تعمل على وقاية العامل من الوقوع في حالة الاستياء، أو تقيه من الشعور بالاستياء، وغيابها يجعله مستاء، وتتمثل هذه العوامل في: السياسة التنظيمية، العلاقة مع المشرف، ومع الزملاء، الحالة الاجتماعية، نظام الأمن والوظيفي (الأمن والأمان)، الأجر، وتقابلها الحاجات الفيزيولوجية والحاجات الاجتماعية والأمان عند ماسلو.

ب- **العوامل الدافعية:** توفر هذه العوامل يجعل من العامل راض وغيابها يفقده الرضا في العمل، وترتبط هذه العوامل بجوهر العمل: الإنجاز، الترقية، طبيعة العمل، وهي تقابل المستويات العليا عند ماسلو، المسؤولية المتزايدة، النمو الشخصي.

وعليه، فعندما تزداد درجة إشباع العوامل الصحية يقل الشعور بالاستياء وقد يصل إلى الصفر، لكن هذا لا يعني الشعور بالرضا إلا إذا تحققت العوامل الدافعية، بمعنى أن تحقق وتوفر العوامل الصحية (الوقائية) يوجد انسجاما في العمل ولكنه لا يولد الدافعية للعمل.⁽¹⁾

وبالتالي من أهم العوامل التي تركز على توفرها النظرية هي العوامل الصحية والأساسية والتي إن لم تتوفر أصبح الموظف محبطا، لكن توفرها يجعله راضيا عن عمله ويصبح متحفزا فيتحقق أيضا مستوى الأداء المطلوب في العمل من خلال الاهتمام والتقدير وفرص النمو الوظيفي وتحمل المسؤوليات والإنجازات.

ثالثا: النظريات الحديثة:

تعددت مداخل النظرية الحديثة في نظرتها للتنظيم، فعلى عكس النظريات الكلاسيكية وما ميزها من صرامة وجمود، اهتمت النظريات الحديثة بمحاولة فهمها للجوانب السيكلوجية والاجتماعية للعمال داخل التنظيمات من خلال التركيز على دراسة تأثير أفكارهم، مشاعرهم واتجاهاتهم على أداء التنظيم وتحسين أداء العاملين داخله.

(1) - حديدان صيرينة: مرجع سابق، ص 64.

1- نظرية التعلم في التدريب: (كوالس روبرت):

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب لنظرية التدريب، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم، والتي تنطوي على جهود واضعي ومصممي البرامج التدريبية، الذين يعتقدون بأن هذه البرامج ستكون فعالته في تعليم الأفراد، فإن لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب فذلك يرجع إلى إغفال بعض مبادئ نظرية التعلم، لذلك يعطي مسؤولي برامج التدريب أهمية كبيرة للمبادئ الأساسية لعملية التعلم. ومن جهة أخرى ركزت هذه النظرية على إظهار الظروف الإيجابية والسلبية التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب.(1)

فالظروف الإيجابية التي تخلق مناخا للتعلم تتمثل في:

- ربط المعلومات الجديدة بالقديمة خلال تجربة المتدرب.
- تقديم المؤشرات الكافية تجعل المتدرب يعرف على الدوام مدى تقدمه، وأين يمكن أن يذهب.
- الاعتراف بإجابيات المتدرب سواء كانت صحيحة أو خاطئة باعتبارها محاولات للتعلم، وإتباعها بالقبول بدلا من الرفض.

أما الظروف السلبية التي تؤثر في التدريب فتتمثل في:

- الظروف التي تسبب للمتدربين في التوتر والخوف.
- الظروف التي تسبب الإحباط وتعميق رغبة المتدرب في التعلم.
- الظروف التي تتسبب التقليل من احترام الذات لدى المتدرب، وتجعله يحس بالإهانة وعدم الارتياح.(2)

- إن تركيز هذه النظرية في محتواها على الظروف التي يجب أن يتم فيها التدريب يرجع لما له من مكانة خاصة في تعليم الأفراد وأثاره على مردودية العمل، فالتدريب حتى يكون ناجحا يجب الاهتمام بالمتدربين وشروط تدريبهم والوسائل اللازمة لذلك، من مؤطرين ومحتوى التدريب وأهدافه و عملية التحفيز التي تدفع المتدربين للاهتمام بالعمل وتنفيذه بسرعة ودقة حتى تتاح لهم الفرصة لاكتساب الكفاءة والمهارة وتنفيذ مهامهم بأكثر فعالية، والرفع وتحسين من مستوى آدائهم في العمل وهذا يعني أيضا بأن الهدف في عملية التعلم في التدريب الجوهرى هو إحداث تكيفات تتواءم مع الضغوط

(1) - بن دريدي منير: مرجع سابق، ص 69.

(2) - محمود عبد الفتاح: نظرية التدريب، دار المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، ط 1، 2013، ص 46.

المعرفية الممارسة على خبرة الفرد وبالتالي يكتسب العامل أفكار وسلوكيات وقيم أكثر حذر وحيطة وبالتالي يحافظ على صحته وسلامته في العمل والتأكيد على الأداء والجودة.

2/- نظرية (Z) في الإدارة:

اعتبر عالم الإدارة الياباني "وليام أوتشي" منظمات الأعمال الغربية وخاصة الأمريكية تتبع أسلوب الإدارة (A) أي الطريقة الأمريكية « American Way of Management » ويمكن القول بأن نظرية (A) هي امتداد لنظرية (X) في حين أن منظمات الأعمال اليابانية تتبع أسلوب الإدارة (j) أي الطريقة اليابانية في الإدارة « Japanese Way Of Management » فعمد إلى إيجاد نظرية في الإدارة تعمم الطريقة اليابانية، ولكن تطبق في منظمات وبيئات خارج اليابان وأسمائها نظرية والتي يمكن إعتبارها امتداد النظرية (y)

ويرجع سبب تسميتها من طرف "أوتشي" ب (Z) إلى أن تتابع الرموز X و Y و Z برمز ثالث Z وهي النظرية الثالثة في الإدارة والتي تعني وتركز على العنصر الأساسي بعد نظريتي العالم الأمريكي D.Macgregor وهما نظرية X و Y.

ولقد ظهرت نظرية (Z) كنموذج للإدارة اليابانية الناجحة في مجال الإنجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة والرضا الوظيفي للعاملين وتستند نظرية (Z) إلى قيم أساسية هي الثقة والمهارة والمودة، ونستخلص أهم أسسها هي:

- 1- توظيف دائم مدى الحياة للعاملين.
- 2- بطئ التقييم والترقية (الترقية كل عشر سنوات مثلا)، أي اعتماد قدرات زمنية طويلة نسبيا لضمان استمرارية العطاء والتعاون المثمر بين العاملين.
- 3- عدم التخصص المهني، حيث ينتقل العاملون في المنظمة بين مختلف أقسامها لإكتساب خبرات توسع من آفاقهم.
- 4- الرقابة غير مباشرة (خفية) تتلاءم مع طبيعة الأعمال والظروف المتغيرة.
- 5- القرار الجماعي (إعتماد أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات) للوصول إلى قرارات أفضل تتميز بالإبداع والفعالية والملائمة والعدالة.
- 6- القيم المشتركة والمستمدة من العمل التعاوني والجماعي، والإبتعاد عن الأنانية الفردية.

7- الإهتمام الشامل بالناس في مجال أهداف الفرد وأهداف التنظيم في ضوء قيم التعاون الإنساني.(1)

ومما سبق يتضح لنا أن النظريات اليابانية التي أدت إلى نمو القدرات الإقتصادية الهائلة لليابان والتي أضحت مثالا يحتذى به في العالم كله، والتي تجسدت بين العاملين من خلال خصائصها والدروس التي تعتمدها وتتميز بها كالثقة بين العاملين وحسن النية بين الرؤساء والشركة على وجه الخصوص، والألفة والمودة، وعدم وجود الأنانية وتوطيد العلاقات وهذا يرفع من مستوى أداء العاملين وتتناسق الأداء والأدوار بينهم ومرونة العمل، كما تعطي الحق والمهارة بعد الخبرة والتجربة للعاملين الطويلة في تسهيل حفظ أساسيات العمل وذلك يجنبهم الأخطاء المهنية والحوادث وزيادة حفظهم لسلامتهم وصحتهم المهنية خلال فترة التوظيف.

(1) - نور الدين تاوريريت: قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم

النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006، ص 57.

**الفصل الرابع: ماهية الصحة
المهنية**

المحور الرابع: ماهية الصحة المهنية.

تمهيد:

أولاً: تاريخ الصحة المهنية

ثانياً: مسؤولية الصحة المهنية

ثالثاً: دوافع الاهتمام بالصحة المهنية

رابعاً: أهداف الصحة المهنية

خامساً: أبعاد الصحة المهنية

سادساً: أثر مخاطر بيئة العمل على صحة العامل في العمل

سابعاً: إجراءات السلامة والصحة المهنية

خاتمة.

تمهيد:

الصحة والسلامة هما المجال الأمثل للتعاون وتضافر جهود المجتمع بكل أفراد من أجل تحقيق الرقي والرفاهية، وذلك بما يؤدي في هذا المجال من دور فعال في ممارسة الطاقة البشرية الخلاقة في جميع مجالات العمل وأفراد المجتمع عامة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الدخل القومي الذي لا يتحقق إلا بالإنتاج الوفير والسليم.

باعتبار الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع من الأخطار والحوادث داخل وخارج العمل، وعليه لا بد وأن تكون جميع مستويات الشعب وطوائفه على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس الصحة المهنية، وتنفيذها بالأساليب الصحية المتطورة، وذلك لتجنب حدوث الإصابات داخل المصانع والمؤسسات الصناعية وغيرها من المرافق.

أولاً: تطور الجذور التاريخية للصحة المهنية:

سوف نتناول تطور الصحة المهنية من خلال جذورها التاريخية، والتشريع، وهذا ما يبرز أكثر تطور هذا المجال وأهميته:

أ- الجذور التاريخية:

على الرغم من مجال الصحة والسلامة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي.

فقد ذكرت المراجع القديمة أن "أبو قراط" (470-260 ق.م) قد قدم وصفا للعبيد الذين كان يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتلعون الحصى ويعانون في آلام المغص كما وصف، الأعراض المرضية التي كانت تحل بعمال استخراج المعادن والصياغة والحياكة، وتناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحيين والصيادين من قروح في أيديهم.

وجاء (بليني Beleliny) بعد الميلاد، ووصف نوعاً من الأفعنة الواقعية، يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة، ووصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت.

وجاء بعده (جالينوس Galiney) ما بين (150-200م)، إذ قال في زيارته لمناجم النحاس بقبرص "كان العمال يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر، كي لا يدركهم الموت اختناقاً داخل المنجم".

وبمرور الزمن، جاء علماء وأطباء أضافوا حقائق كثيرة ودراسات عميقة، ففي أواخر القرن السابع عشر، ذاع صيت الطبيب الإيطالي (رامازيني Ramosini) وكتاب القيم الذي كتبه عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة إضافة إلى الطبيب الألماني (جورج أجري كولا G. Ajiricoola) الذي قدم وصفاً للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخراج المعادن، وغيرهم من الأطباء الذين اهتموا خاصة بالأمراض المهنية.⁽¹⁾

في القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة، حيث ظهرت الآلات والمخترعات وصاحب ذلك كثرة الإصابات والحوادث والأمراض، خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع، دون معرفة أو دراسة أو تدريب سابق.

كما ظهرت في هذه الفترة طبقة أصحاب الأموال، الذين أصبحوا يتحكمون في طبقة العمال، وكان معروفاً وقتئذ أنه إذا حدث للعامل إصابة وكان هو السبب في ذلك، فإنه لا يستحق تعويضاً على إصابته وصاحب العمل لا يلزم بأي شيء إتجاه ذلك.

بهذا ساء حال العمال في أوروبا، وانتشرت الأمراض وسوء التغذية، وارتفعت معدلات الحوادث، ما أدى إلى ظهور الحركات العمالية، وانتشار المبادئ الاشتراكية وبدأت الدول في إصدار القوانين والتشريعات المحققة للعدالة.

ب- الصحة المهنية في القوانين والتشريعات:

نتيجة لارتفاع الحوادث والأمراض المهنية، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهنة، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف إلى

(1) - علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، قسنطينة، 2006 / 2007، ص 25-26.

حماية الأطفال، ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 8 سنوات، وظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة وإجراءات التفتيش.⁽¹⁾

كما صدر في فرنسا قانون "السلامة الجماعية" سنة 1945، وظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر، يمنح التعويضات المستحقة، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 (ويليامز ستايجر للصحة والسلامة المهنية) وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر.

إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة، هناك جهود دولية برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل: منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الإجتماعية، وكالة الطاقة الذرية، الاتحادات الدولية.....، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث والدراسات وإقرار الإتفاقيات والتوصيات الدولية.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 31 لسنة 1929، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والإتفاقية رقم 97 لسنة 1953، الخاصة بحماية صحة العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية، كما أصدرت الإتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل، وكذا الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير وإستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية، بالإضافة إلى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العامل وبيئة عمله.

إلى جانب ما ذكرنا في اتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي، فقد اهتمت منظمة العمل العربية -كذلك، بمجال الصحة والسلامة المهنية، وأهم ما قامت به هو: إصدار اتفاقيتين وتوصيتين، الإتفاقية العربية سنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية وهي مكونة من 20 مادة، التوصية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية، وتتكون من لا مواد.

(1) - على موسى حنان: مرجع سابق ، ص 26.

الاتفاقية العربية رقم 13 سنة 1981 بشأن بيئة العمل مكونة من اللامادة، والتوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل والمكونة من 6 مواد.⁽¹⁾

ثانيا: مسؤولية الصحة المهنية:

تقع مسؤولية السلامة والصحة المهنية على عدة جهات مختلفة وهي كالاتي:

1- مسؤولية الإدارة العليا: المدير العام أو رئيس المؤسسة هو صاحب السلطة وهو المسؤول الأول عن سلامة موارد المؤسسة من موارد بشرية وآلات وتجهيزات ومباني ونظام العمل، وتمتد مسؤوليته لتشمل أي شخص في مواقع العمل، يجب أن تعمل الإدارة على وضع الخطط الوقائية الصناعية وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في تنفيذها، كما عليها تخصيص مبالغ معينة تصرف في سبيل تحقيق السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

2- مسؤولية العمال: من خلال قيامهم بالعمل وفقا للطرق الآمنة لمزاولة العمل، واتباع تعليمات ونظم السلامة والصحة المهنية، وتقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الإصابات والحوادث، كما يجب عليهم التعهد بعدم القيام بأعمال لا يتقونها ولم يتدربوا على القيام بها.

3- مسؤولية الملاحظين: مراقبة العاملين في أدائهم لعملهم طبقا للتعليمات كما يهتموا بتقديم التوعية والتدريب للعمال، والعمل على معاينة الحوادث وإصابات العمل فور وقوعها، وتحليل أسبابها والعمل على تالقيها في حدود إختصاصهم.

4- مسؤولية قسم الصيانة: يعمل من أجل توفير السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت من خلال:

- الاشتراك في لجان السلامة المهنية للمنشأة.

- التعاون في تصميم الحواجز والأجهزة الوقائية.

- العمل على تنفيذ أوامر التشغيل الخاصة باحتياجات السلامة المهنية.

- إعداد خطط الصيانة للأجهزة والآلات وتنفيذها.

(1) - على موسى حنان: مرجع سابق ، ص 26.

5- مسؤولية مشرف الصحة والسلامة المهنية: حيث يكون مخولاً بإعطاء التعليمات وتقديم الإرشاد للموظفين حول إجراءات العمل السليمة، والتأكد من أنهم يتقيدون بإجراءات السلامة والسيطرة بشكل كامل على جميع مناحي العمل.⁽¹⁾

6- مسؤولية لجان الصحة والسلامة المهنية: على مسؤول السلامة إعداد خطة السلامة بالموقع بحيث تشمل تحديداً دقيقاً للواجبات والمهام للمشاركين لتكون بمثابة إطار عام للخدمة والسلامة والوقاية، والإنقاذ، ومكافحة الحريق والإسعاف ودليلاً مرشداً في سبيل حماية الروح والممتلكات بما يكفل تحقيق الأهداف.

- كما تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية على عاتق جهات أخرى وهي:⁽²⁾

- الدولة - وزارة الصناعة - البلديات
- وزارة الصحة - وزارة التربية والتعليم - الدفاع المدني
- وزارة البيئة - وزارة الإعلام - دور الجهات والهيئات المستقلة ذات الصلة بالصحة المهنية
- نقابة المهندسين - الجمعيات الوطنية للصحة والسلامة المهنية

ثالثاً: دوافع الاهتمام بالصحة المهنية:

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظراً للاعتبارات التالية:

1- الإعتبار الإنساني: يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظراً للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي:

أ- الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل: الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن.....، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

(1) - أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، 2006، ص 18-21.

(2) - أميمة صقر المغني: مرجع سابق، ص 21.

ب- الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.

ج- الأثر العقلي: العقل السليم في الجسم السليم "مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والإكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

د- الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصعبة، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات.....، تحدث إنعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به المجتمع.⁽¹⁾

2- الإعتبار الإقتصادي: يستدعي الإعتبار الإقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة المهنية لما لهما من إنعكاسات على المؤسسة وعلى الإقتصاد الوطني كما يلي:

أ- بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى إنخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً واهتلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.

ب- بالنسبة للإقتصاد الوطني: إنخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة.....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الإقتصاد الوطني لأي بلد، فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.

على سبيل المثال عام 1947م، سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل وقتل (17.000) في مجال الصناعة، أما الخسائر من جراء ذلك فقدرت بـ: (5000) مليون دولار، كما قدرت

(1) - محمود عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 190.

تكاليف الحوادث والأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 ب (1200) مليون جنيه استرليني، أي ما يعادل (7.8 %) من إجمالي الناتج القومي.⁽¹⁾

وتؤثر هذه العوامل التنموية الإقتصادية والإنتاجية على الصعيد الوطني، ومع أن الحكومات قد تدفع بعض الخدمات الطبية، أو إعانات المرض، فإن المجتمع بكامله هو الذي يتحمل تكاليف ميزانيات الصحة العامة والتأمين في النهاية، وبالتالي فإن المعدلات المرتفعة للحوادث وحالات الاعتلال الصحي تؤثر على الإنتاجية الوطنية.

رابعاً: أهداف الصحة المهنية:

- أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية فهي كما ذكر الحمداني (2009) أن أهداف الصحة والسلامة تنصب في المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية الثلاثة (العنصر البشري- الآلات والمعدات- المواد) من خلال ما يلي:
- تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور والإحساس بأهمية السلامة بين العاملين.
- التعريف بمخاطر العمل وكيفية تلافيها.
- التأكيد على التعامل الآمن والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال.
- وقد أشار الدوسري (2004) إلى أن أهداف السلامة تتنوع حسب طبيعتها وتشمل الأهداف التالية:
- الأهداف الاجتماعية: وتتحقق عن طريق حماية العنصر البشري من الأخطار والوفيات التي تنتج من الحوادث والأضرار التي تترتب على نفس الشخص أو على أسرته وبالتالي إضرار بالمجتمع من خلال فقدانه عنصر فاعل فيه فالسلامة تساعد الموظفين على حماية أنفسهم وممتلكاتهم من الضرر الخطير والاحتفاظ بالسيطرة على ممتلكات المنشأة.
- الأهداف الصحية: ويتم تحقيق هذه الأهداف بحماية الإنسان من الإصابات والمخاطر الجسدية والنفسية الناتجة عن حوادث العمل، وضمان صحته من الأمراض بتوفير الجو الصحي المناسب له في مكان عمله وتخفيف الأعباء العلاجية له ولأسرته.

(1) - على موسى حنان: مرجع سابق، ص 13.

- الأهداف الاقتصادية: يعتمد إقتصاد الدولة على مدى وفرة وسلامة ممتلكاتها وأرواح وأجساد مواطنيها، فأى خسائر في هذه العناصر تؤثر سلبا على اقتصاد الدولة، والمحافظة على معدات وممتلكات الدولة والكفاءات البشرية العاملة أمرا ضروريا لرفع مستوى المعيشة.
- الأهداف العامة: وتشمل تحقيق بيئة عمل آمنة، حماية العناصر البشرية، حماية عناصر الإنتاج، خفض تكاليف الإنتاج.⁽¹⁾

خامسا: أبعاد الصحة المهنية:

وتعد الصحة المهنية أحد استراتيجيات المنظمات للحفاظ على صحة العاملين الفيزيولوجية والنفسية وتحسين إنتاجيتهم والاهتمام بتحفيظهم وتنمية مستويات أدائهم، Pordeli et Vazifeh (2017)، ولقد حدد مايلز (1969) Miles عشرة أبعاد للصحة المهنية صنفها في ثلاثة محاور رئيسية، على النحو الآتي:

أولاً: احتياجات المهمة Task Needs وتتضمن ثلاثة أبعاد هي:

- 1- التركيز على الهدف، ويقصد به أن الأهداف يجب أن تكون واضحة ومنطقية ومقبولة من قبل العاملين في المنظمة.
- 2- المقدرة على التواصل ويقصد بها انسياب المعلومات بحرية (الإتصال)، حيث يحصل العاملون على المعلومات التي يحتاجونها في أداء مهامهم ليوظفوها بشكل فعال.
- 3- كفاية السلطة بالشكل الأمثل: ويقصد به أن يكون توزيع السلطة منصفاً، حيث يكون بإمكان المنظمة ممارسة السلطة بالتسلسل الهرمي، ويدرك العاملون أن رؤساءهم هم يمتلكون المقدرة على ممارسة هذه السلطة بكفاية، وعلى النحو الأمثل.

ثانياً: احتياجات الإصلاح Maintenance Needs : وتتضمن بعدين هما:

- 1- الروح المعنوية: ويقصد به إظهار المنظمة الإحساس بالسعادة والرضا الجماعي، وتوصف أيضاً بأنها مجموعة المشاعر النابعة، عن الحالة الوجدانية للفرد أو الجماعة التي تتركز حول مشاعر السعادة والرضا والراحة، والمقصود هنا كل الجهتين الفرد أو الجماعة.⁽¹⁾

(1) - وجدي محمد حمدي سلطان التميمي: مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، فلسطين، 2009، ص 16، 17.

2- استغلال الموارد: ويقصد به استغلال مقدرات العاملين بشكل فعال، فلا يجب إقبال كاهلهم بالعمل ولا تسمح لهم بالإهمال، من الجيد أن توازن بين حاجات العاملين ومتطلبات المنظمة.

ثالثاً: إحتياجات النمو rowh veeds: وتتضمن ثلاثة أبعاد:

1- الابتكار: ويقصد به قيام المنظمة بابتكار طرق جديدة، مثلاً السعي نحو أهداف جديدة وقدرتها على توليد مجموعة من الأفكار الجديدة غير المعروفة سابقاً من أجل التحديث.

2- التكيف: ويقصد به أن تمتلك المنظمة المقدرة على تحقيق التغيير المرغوبة من أجل النمو والتطور.

3- المقدرة على حل المشكلات: ويقصد به امتلاك المنظمة منهجية تسهم في الكشف عن المشكلات الموجودة، وحلها بأقل التكاليف الممكنة.⁽²⁾

وفيما يلي عرض لأهم أبعاد الصحة المهنية:

1- القيادة: ونقصد أن المنظمة التي تنظر إلى الأمام ومتوجهة نحو ما يجب أن يكون في المستقبل، وتكون داعمة لقيادتها لتكون قيادة مبدعة مؤثرة وتعتني بتوفير الاحتياجات الفردية وتكون مسؤولة عن تحقيق الأهداف سواء لدى القادة أو العاملين، بلا شك تكون المنظمة تتمتع بمستوى رفيع من الصحة المهنية.

2- القدرات: ونقصد تقدير وفحص كفاءة وملائمة الخدمات وهو تعبير عن النسبة بين الموارد التي خصصت لإنجاز مهمة أو نشاط والمهمة أو النشاط الإجمالي المنجز.

3- الإبداع: ويعني استخدام المهارات الشخصية لدى الفرد في البحث والتحليل لإيجاد أساليب إدارية جديدة أو التوصل إلى حلول إبتكارية لمشكلة تواجه مصلحة التنظيم ومعالجتها، ويمكن إن يتراوح الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطور جوهري وهائل.⁽³⁾

(1) - حسين عبد الله خلف: أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، رسالة إشكال للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال، العراق، 2020، ص 18، 19.

(2) - نضال الحوامده وآخرون: مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل، دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن، كلية إدارة الأعمال، الأردن، 2011، ص 5، 6.

(3) - حسين عبد الله خلف: مرجع سابق، ص 23، 30.

4- التكيف: ويعني قدرة المنظمات على إحداث تغيير تصحيحي داخلي بشكل أسرع من دورة التغيير في البيئة المحيطة، ويعتبر سلوك فردي وممارسة تنظيمية تساعد على تنمية الإبداع في أماكن العمل.

5- الإتصال: ويعني "تعبير عن درجة تداول المعلومات والأفكار بين أعضاء المنظمة من خلال النقاشات والمراسلات والبرامج الإعلامية ولوحات الإعلانات وتعتبر الإتصالات التنظيمية وسيلة بناء علاقات إنسانية داخل المنظمة ومع الأطراف الخارجية وتشمل الإتصالات الهابطة، الأفقية والصاعدة.⁽¹⁾

سادسا: أثر مخاطر العمل ودور صحة العامل في العمل:

1- أثر مخاطر بيئة العمل على صحة العاملين:

عديدة هي المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون أثناء مزاولتهم لأعمالهم في بيئة العمل ويمكن إجمال هاته المخاطر البيئية فيما يلي:

أ- مخاطر كيميائية: ونتج من خلال استنشاق مواد كيميائية تكون على شكل أبخرة، غازات، أتربة، أدخنة، رذاذ أو من ملامسة الجلد لهذه المواد، وتعتمد درجة خطورة هذه المواد على درجة تركيز المادة ومدة التعرض لها.

وتدخل المواد الكيميائية لجسم الإنسان عن طريق أربعة هي:

- الاستنشاق.

- الامتصاص من خلال الجلد والعين

- البلع

- الحقن الخاطيء

ومن أنواع الملوثات الكيميائية في الهواء نذكر ما يلي:

*المواد الصلبة: وتتمثل المواد الصلبة في:

(1) - منيب عبد الله يوسف السقا: أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على شركات التأمين

العاملة في فلسطين، رسالة لإستكمال درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، 2019، ص 27، 30.

- الأتربة: وهي صلة تنتج في عمليات تغتيت وطحن المواد العضوية والغير عضوية، ويتراوح حجم الأتربة من "0.1 ميكرون" حتى "25 ميكرون" وتعتبر الأتربة التي يبلغ قطرها أقل من "10 ميكرون" هي الأكثر ضررا لصحة العمال حيث من الممكن أن تتسرب في الحويصلات الهوائية داخل الرئتين وتسبب "السلوكوزيسد".

-الأدخنة: وتتكون نتيجة تعرض المواد الناتجة من تبخر المواد الصلبة للتكثيف وهي دقيقة جدا حيث يبلغ قطرها من "1 ميكرون" وتنتج هذه الأدخنة من عمليات اللحام نتيجة انصهار المعادن.

الرذاذ: عبارة عن قطرات من السوائل العالقة بالجو، وتنتج من تكثيف الأبخرة الناتجة عن السوائل ومن أمثلتها رذاذ الأحماض في عمليات الطلاء الكهربائي وعملية رش الذهان.⁽¹⁾

-الألياف: هي مواد صلبة طولها يبلغ عدة مرات أكثر من قطرها، ومن أمثلتها "الأسبستوس" و"الفابيرجلاس".

- الغازات والأبخرة.

ب- مخاطر طبيعية: وهي بدورها تنقسم إلى الأضرار الناتجة عن التعرض إلى:

- الحرارة وارتباطها بالرطوبة وسرعة الهواء.

- الضوء.

- الإشعاع.

- الضغط الجوي.

- الإهتزازات.

ج- المخاطر البيولوجية: وتنشأ من البكتيريا والفيروسات ودخولها إلى الجسم، وفي حالة وجود جروح

يساعد على سرعة دخولها ومن أكثر العمال تعرضا لهاته المخاطر نجد عمال المصانع.

د- المخاطر الهندسية: وهي بدورها تنقسم إلى:

(1) - دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض، مذكرة مقدمة

لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة، 2008 / 2009، ص

- مخاطر ميكانيكية والنااتجة من خلال تشغيل الآلات والماكينات وخصوصا تلك التي لم تخضع للفحوص والصيانة.
- مخاطر كهربائية: والنااتجة من التوصيلات الكهربائية.
- الأرغونوميكس: وتتشأ من عدم ملائمة ظروف العمل للعاملين.⁽¹⁾

سابعا: إجراءات السلامة والصحة المهنية:

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية، ولعل أهم هذه الإجراءات والبرامج ما يلي:

- تعديل الوظيفة وبيئتها: يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثارا أو نتائج ملموسة.
- توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط.⁽²⁾
- توفير درجات الحرارة المناسبة: تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة إتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار، كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا، وبالتالي فإن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد.
- معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته.
- نوعية الحياة في مكان العمل: وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الإجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الإستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية.

(1) - دوباخ قويدر: مرجع سابق ، ص 74.

(2) - خالد فتحي ماضي: السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر، عمان، ط 1، 2011، ص 23.

- إدماج السلامة المهنية ضمن إختبارات التوظيف: وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات كاختبارات الاستقرار النفسي والاستقرار العضلي والمهارات البصرية واختبار مصداقية الموظف.... إلخ⁽¹⁾.
- استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية: مثل ملابس الوقاية: حيث يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال- أدوات حماية الوجه والعينيين: بحيث توجد أدوات حماية الوجه والعينيين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفيبر أو المعدن، فيما يلي عرض أنواعها واستخدام كل منها:
- حماية اليدين: كون أن العاملين تتعرض أيديهم أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية.....، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم.
- أدوات حماية الرأس: وهي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل.
- أدوات حماية القدمين: مثل تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد.
- أدوات حماية السمع: قد يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم الأدوات على خفض مستويات الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً،
- وأخيراً أحزمة الأمان: التي تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة مع جملة مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء آخر.⁽²⁾

(1) - عجيلة حاج محمد: أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، ورقلة، ص 93.

(2) - عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2014، ص 117.

في خلاصة هذا الفصل، يمكن القول أن الاهتمام بتوفير الصحة والرفاهية في مكان العمل لا تعني فقط الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للموظفين، وتشجيعهم على بدل المزيد من الجهود لتحقيق الطموحات المهنية والتغلب على التحديات والمصاعب التي تتضمنها بيئة العمل المعاصرة، بل تعني اعداد مناخ صحي يجعل من بيئة العمل أكثر إيجابية، مما يقلل من ضغوطات العمل ويخرج الأفضل عن قدرات الموظفين، ويؤدي إلى مستويات أداء أعلى.

الفصل الخامس: الأداء الوظيفي

الفصل الخامس: الأداء الوظيفي

تمهيد:

- أولاً: محددات الأداء الوظيفي.
- ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي.
- ثالثاً: أنواع الأداء الوظيفي.
- رابعاً: أبعاد الأداء الوظيفي.
- خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- سادساً: معوقات الأداء الوظيفي.
- سابعاً: طرق تحسين الأداء الوظيفي.
- ثامناً: تقييم الأداء الوظيفي.
- خاتمة.

تمهيد:

تختلف أهداف المؤسسات باختلاف أنواعها وإمكانياتها فهي تسعى لتحقيق أهداف عديدة أما الهدف الأساسي لوجودها هو الحفاظ على بقاءها واستمرارها والوصول إلى أعلى المراتب خاصة في ظل المنافسة الخارجية.

وهذا يتوقف على مدى فاعلية الفرد وكفاءته وقدراته أما أداءه فهو المحور الأساسي الذي ينصب حوله جهود المدراء كونه يشكل المقياس الأساسي للحكم على فاعلية الأفراد والمؤسسات ويستخدم لابرز نقاط الضعف والقوة في أداء الأفراد والجماعات والمؤسسات، إضافة إلى ذلك يصبح تقييم الأداء دافعا أساسيا لإحداث تغييرات داخل المؤسسة ومن هنا برز الاهتمام بالأداء الوظيفي وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الأداء الوظيفي بإبراز عناصره وأبعاده، محدداته، أنواعه والعوامل المؤثرة في الأداء ومعوقاته وطرق تحسينه ليأتي في الختام تقييم الأداء الوظيفي.

أولاً: محددات الأداء الوظيفي:

يمكن النظر إلى الأداء أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات، وإدراك الدور الهام للفرد وبهذا نجد أن محددات الأداء الوظيفي تتوضح فيما يلي:

1- **الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته الوظيفية وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة بحيث أن هذه القدرات لا تتغير ولا تتبدل عبر فترة زمنية قصيرة.

3- **إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلطات التي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتوضيح هذا الاتجاه....⁽¹⁾

4- **الدافعية:** تعرف بأنها "منبع السلوك ووقود الأداء" وتشير إلى مدى الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام.

(1) - رابحة حسن: إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003، ص 210.

5- **الدعم التنظيمي:** تشير إلى القدر الذي تهتم به المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات بمعنى آخر الدعم التنظيمي ينعكس بالأفراد العاملين....⁽¹⁾

ثانيا: عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية، من خلالها يمكننا قياس وتحديد مستوى أداء الموظفين في المؤسسة وهي:

* **الموظف وكفاءته:** وهي ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع، أما كفاءته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم والتي تمثل الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف، بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤوليات وإنجاز الأعمال والمواعيد ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه.

* **العمل ومتطلباته:** وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به متطلبات وتحديات كما تشمل الدقة والنظام والإتقان والبراءة والتمكن الغني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء.....⁽²⁾

* **البيئة التنظيمية ومركباتها:** تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، العوامل الداخلية، وهي التي تؤثر على الأداء وتتضمن التنظيم وهيكله وأهدافه ومورده، ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تمثل بيئة التنظيم التي تؤثر في الأداء الفعال وهي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، الحضارية، السياسية، والقانونية.....⁽³⁾

ثالثا: أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء إلى ثلاث معايير يمكن تحديدها كالآتي:

(1) - زيد صالح حسن: أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان، مصر، 2009، ص 101.

(2) - أسعد أحمد، محمد عكاشة: (2008) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، ص 37.

(3) - درة إبراهيم، عبد الباري: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، عمان، العربية للتنمية الإدارية، 2003، ص 96.

1- حسب معيار المصدر: وينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى.....(1)

1- الأداء الداخلي: هو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على تسير نشاطها من مواردها الضرورية والتي تتمثل في الموارد البشرية، المالية المادية التقنية.

2- الأداء الخارجي: هو الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي، على المؤسسة هذه التغيرات تنعكس على الأداء، سواء بالإيجاب أو بالسلب، كخروج أحد المنافسين، هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة، وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها.

2- حسب معيار الشمولية: ويمكن تقييم الأداء حسب هذا المعيار إلى الأداء الكلي والأداء الجزئي.

1- الأداء الكلي: وهو الأداء الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت كل الوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسات في تحقيقها، دون إنفراد جزء أو عنصر، ومن خلال الأداء الكلي يمكن الحكم على مدى تحقيق المؤسسة وبلوغها إلى أهدافها الشاملة كالإستمرارية و النمو والربحية.

2- الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الأساسية، الأدوات الجزئية وهو ما يعزز فكرة التكامل والتسلسل بين الأهداف في المؤسسة.

3- حسب المعيار الوظيفي: يرتبط هذا المعيار بشدة التنظيم، لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي يمارسها المؤسسة وحسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى ما يلي:(2)

1- أداء الوظيفة المالية: يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على بلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة فالأداء المالي يتجسد في قدرتها على تحقيق التوازن العالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها وتحقيق معدلات مردوية جيدة وتكاليف منخفضة.

2- أداء وظيفة الإنتاج: يتحقق إنتاج المؤسسة عندما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلاتها أو بالنسبة للقطاع الذي تنتمي إليه.

3- أداء وظيفة الأفراد: وتتمثل أهمية هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك المواد وتوجيهها نحو هذه المؤسسة فلكي تضمن المؤسسة بقاءها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية وتسيرها تسيرا فعالا.

3- حسب معيار الطبيعة: يصنف الأداء حسب هذا المعيار إلى:

(1) - عادل محمد زايد: إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص 86.

(2) - عباس سهيلة، محمد علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 3، 2007، ص 75.

الفصل الخامس الأداء الوظيفي

1- الأداء الإقتصادي: يتم قياس الأداء الإقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة ويعتمد قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة وكذلك ما تعده من قوائم وتقارير ومن تم فإذا أدوات تقييم الأداء الإقتصادي في تحليل المالي.

2- الأداء الاجتماعي: يعرف الأداء الاج ل أي منظمة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، مثلا: التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل: تبادل الخبرات الفنية.....الخ.....⁽¹⁾

رابعا: أبعاد الأداء الوظيفي:

تعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكنها أن تميز بين ثلاث أبعاد وهي كالتالي:

1- كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو الفعلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقس سرعة الأداء أو كمية من خلال فترة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.....⁽²⁾

2- الجهد المبذول: يعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد ودرجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3- نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذ كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء أو دراسة.....⁽³⁾.

(1) - عمرو حامد: تقييم الأداء المؤسستي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتربية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، ص 116، 117.

(2) - محمد سعيد أبو سلطان: السلوك التنظيمي، الإسكندرية، الدار الجامعية الجديدة، 2003، ص 220.

(3) - محمد سعيد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط 1، 2003، ص 220.

خامسا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك ثلاث عوالم أساسية تؤثر في أداء العاملين:

- 1- العامل أو الموظف: لما يمتلكه من معارف ومهارات وخبرات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل.
- 2- الوظيفة: وما يتصل بها من متطلبات وما يتبعها من ترقيات.
- 3- الموقف: وما يتصف به البيئة التنظيمية، حيث يؤدي الوظيفة إلى كفاءة الأداء....⁽¹⁾.

سادسا: معوقات الأداء الوظيفي: تتمثل:

- 1- الظروف الفيزيائية للعمل وتتمثل في الرطوبة، الحرارة، التهوية، الضوضاء بالإضافة إلى تعطيل بعض الآلات مما يزيد من جهد العامل ويعطله عن أداء عمله بشكل سريع وغيرها من الظروف التي تعرقل العامل والتي تؤدي إلى انخفاض في مستوى أدائه.
- 2- عدم وضوح السياسات والمهام حيث أن الأفراد هنا لا يعرفون ما ينبغي فعله.
- 3- التغيب: وهو مصطلح يطلق على الحالة التي تنشأ عن عدم حضور الشخص إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول العمل مما يؤدي إلى ارتباك في جدول العمال اليومي نتيجة النقص في الموارد البشرية ويعتبر التأخير جزء من التغيب وإن كان لفترة قصيرة (تغيب مؤقت وأسباب التغيب منها ما هو شخصي أو اجتماعي أو تنظيمي مثل عدم ملائمة الخدمات والمزايا الإضافية التي توفرها المنظمة أي عدم كفايتها مقارنة بما تقدمه المنظمات المنافسة.
- 4- حوادث العمل: وهي الأخطار التي تواجه العامل أثناء تأديته لعمله والتي من أسباب وقوعها منها ما هو تقني وتكنولوجي ناتج عن الإعطاب، قدم بعض الآلات ومنها ما هو فني أي سوء التحكم في الآلة تخص التدريب.....⁽²⁾
- 5- وجود بيئة تفتقد إلى أولويات العمل كالآلات والمعدات وتنظيم الوقت وجداول العمل.

(1) - ناصر محمد عقيل: العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض، 2006، ص 53.

(2) - يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل لعمال مؤسسة الوراق، 2006، ص

الفصل الخامس..... الأداء الوظيفي

- 6- تداخل وتشابك وعدم وضوح الوظائف يؤدي إلى بروز اصطلاحات وصراعات بين العمال مما يؤثر على الأداء إضافة إلى عدم فهم كل فرد لوظيفته.
- 7- انعدام الشعور بالولاء والانتماء وروح الجماعة والإرتياح للمؤسسة يؤثر سلبا على أداء الفرد وبالتالي يؤدي إلى انتشار الضجر والملل وتغيير العمل في أول فرصة تسمح له.
- 8- أنظمة التحفيز كالترقية والنقل والأجور، إذا كانت تتم بمحابة، وبطريقة غير عادلة وواضحة ينعكس سلبا على أداء الفرد وقد تصل أحيانا إلى الاستقالة وترك العمل.
- 9- غياب عنصر التدريب من شأنه أن يؤثر سلبا على أداء العامل.....(1)

سابعاً: طرق تحسين الأداء الوظيفي

من أجل تحقيق الفعالية المطلوب في إدارة وتحسين الأداء يجب مراعاة الآتي:

- 1- اكتشاف أسباب ضعف الأداء وتقديم حلول فورية ومبتكرة، لها ومن أهم مسببات ضعف الأداء الفرد: الدافعية والظروف التي يعمل فيها الفرد.
- 2- توجيه الاهتمام لأسباب ضعف الأداء من خلال وضع خطة عمل تنفيذية للقضاء عليها.
- 3- تمكين الفرد من اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لتحسين الأداء وهنا يتحول دور الرئيس من إعطاء الأوامر والتعليمات إلى التدريب والتوجيه والإرشاد فضلا عن توفير الموارد والظروف المناسبة لتحسين أداء الفرد.
- 4- وضع نظام متكامل لربط نتائج تقييم الأداء بوظائف إدارة الموارد البشرية الأخرى، مثل التدريب والحوافز والمكافآت والترقية، مع تقييم أداء الأفراد بهدف محدد وهو تحسين الأداء وتحقيق الأهداف العامة للمنظمة.(2)

ثامناً: تقييم الأداء الوظيفي:

إن تطوير الموارد البشرية يعتبر أحد العوامل التي تساعد بشكل كبير على تطوير المنظمات ومن أهم عوامل التطوير هو تقييم أداء العاملين.....(1)

(1) - محمد سعيد أبو سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر والإسكندرية، 2003، ص 488، 489.

(2) - صلاح الدين عبد الباقي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2007، ص 253.

1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

هناك عدة تعاريف لعملية تقييم الأداء ومن بين تعاريفها نذكر:

*"ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة موضوعية للحكم على مدى مساهمة كل فرد. في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل"....(2)

*يعرف أيضا أنه عبارة عن تقرير دوري بين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به....(3)

*هو عملية قياس أداء العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية وتحديد كفاءة الموظفين في أداء عملهم حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم....

*من التعاريف السابقة يمكن القول أن تقييم الأداء يعني تقدير كفاءة العاملين، فهو نظام مصدهم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد وأثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء خلال فترات زمنية محددة ومعروفة.

2- طرق تقييم الأداء الوظيفي:

تبين لنا من خلال دراستنا لتقييم الأداء أن هناك عدة طرق تستخدم في هذا التقييم ففي الماضي كان يعتمد بالدرجة الكبيرة على آراء وملاحظات الرئيس المباشر ورأيه الشخص في بعض الصفات التي تتوفر في العامل أي أنه كان يركز على صفات الشخص وخصائصه ولم يكن ينصب على الإنتاجية ولقد تطورت طرق التقييم حيث أصبحت تركز على نتائج أداء العاملين وليس على العاملين بحد ذاتهم وقد أجمع الباحثين أن هناك طريقتين أساسيتين هما:

1- الطريقة التقليدية لتقييم الأداء: وتتمثل في:

1-1- طريقة التدريب البسيط: في هذه الطريقة يقوم مدير القسم بالاعتماد على المبادئ التالية:

- ترتيب الأفراد بالتسلسل.

- استعماله لأسلوب التفضيل أي من الأحسن أداء إلى المؤسسة.

(1) - البرادعي، بسيوني: تنمية المهارات المديرية في تقييم الأداء العاملين، مصر، إيتراك للنشر والتوزيع، 2008، ط 1، ص 63.

(2) - رويلن مهدي: إدارة الأفراد، الأردن، مكتبة المجتمع العربي، 2003، ط 1، ص 188.

(3) - فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008، ص 147.

- يتم الترتيب وفق درجة وجود المدة المقاسة.

1-2- طريقة التدرج البياني: يقاس فيها أداء العامل وفق معايير محددة مثل نوعية الأداء كمية الأداء المعرفة بطبيعة العمل، المظهر، التعاون، ورغم سهولة هذه الطريقة وانخفاض تكاليف إعدادها إلا أنها تقتضى أوزان واحدة لكل الخصائص رغم اختلاف أهمية هذه الخصائص بعضها عن بعض كما أن المعايير المستخدمة خاضعة للجدل وليس دقيقة، على جانب تحيز المشرف القائم بعملية التقييم وأخيراً فعلا ترتبط ببعض الخصائص الموضحة، في نموذج التقييم بالوظيفة المراد تقييمها....⁽¹⁾

2- الطريقة الحديثة لتقييم الأداء:

2-1- الفوائد السلوكية: تتركز على الأنشطة التفصيلية، التي تؤديها أي أن المقيم بعملية التقييم كفاءة الأداء بالمفهوم التقليدي، حيث سيسأل القائم بالقياس عن درجة تكرار هذا السلوك ومن أهم المقاييس تتمثل في المقاييس الموضوعية والمقاييس الذاتية....⁽²⁾

2-2- طريقة مقياس الملاحظات السلوكية: يتم تحديد الأبحاث السلوكية المتوقعة الأداء إلا أن المقيم هنا يقوم بملاحظات سلوك الأفراد العاملين. ويرتبهم على خمسة أوزان بعد بدل من وزن واحد من ثم تجمع الدرجات التي يحصل عليها الأفراد العاملين لكل بعد من أبعاد العمل، أي أن كل بعد أو متغير يحتوي على مواقف متعددة، وتتميز هذه الطريقة بأنها يركز على سلوك وبعد الملاحظ بدل من السلوك المتوقع أي المقيم يقوم في هذه الطريقة بمراقبة ومتابعة الأفراد العاملين....⁽³⁾

2-3- الإدارة بالأهداف: تسعى هذه الطريقة بالتركيز في عملية التقييم على مقارنة الأهداف الموضوعية للفرد مع ما تم إنجازه منها، حيث يتم وضع الأهداف خلال فترة زمنية محددة ثم يقوم بعد ذلك بالمقارنة ومن هنا يظهر الفرق بين الطريقة التقليدية والحديثة، حيث أن في التقليدية التركيز على الماضي بينما في الحديثة التركيز على المستقبل.

2-4: طريقة الأحداث الحرجة: تعتمد هذه الطريقة على ملاحظة سلوكيات العامل أثناء العمل حيث يقوم المدير بتسجيل الوقائع والأحداث التي تطرأ للعامل من خلال العمل سواء كانت جيدة أو سيئة في ملف

(1) - علي غريب وآخرون: الموارد البشرية، دار الفجر، مصر، 2007، ط 1، ص 144.

(2) - سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، 2007، ص 256.

(3) - محمد علي ربابعة: إدارة الموارد البشرية، تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصف للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2003.

الفصل الخامس الأداء الوظيفي

العامل، وعند عملية التقويم الدورية يقوم المدير بمراجعة هذا الملف، يبين فيه احتساب معدل الأداء الذي قام به هذا العامل.

2-5: علانية التقييم: إن ما يغلب في طرق التقييم الحديثة الكشف عن نتائج التقييم وذلك لتحقيق الغايات الموجودة في هذا التقييم....⁽¹⁾

كانت هذه من بين الطرق التي يتم فيها تقييم الأداء الوظيفي وهي متعددة وكل مؤسسة تقوم باختيار مجموعة من الطرق للتقييم.

وخلاصة لما سبق وما تم التطرق إليه يمكن القول أن الأداء الوظيفي للعمال يكتسي أهمية كبيرة داخل المؤسسات الصناعية فطبيعة الأداء هي التي تحدد مكانة المؤسسة وفعاليتها وهذا لا يتحقق إلا إذا توفرت الظروف الملائمة والبيئة الجيدة والمهياة للعمل داخلها بالإضافة إلى الاعتماد على عملية تقييم الأداء لتحديد نقاط القوة والنقص في الأداء والعمل على تطويرها بما يحقق الأداء المرجوة للمؤسسة لضمان نجاحها واستمراريتها.

(1) - فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 155.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية
للدراسة

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد:

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني.

2- المجال الزمني.

3- المجال البشري.

ثانياً: المنهج المتبع

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

خامساً: عينة الدراسة

خاتمة.

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة إحدى الجوانب الهامة في البحث العلمي، حيث يتناول الباحث في هذا الفصل وصفاً للمنهجية المستخدمة في إجراء هذه الدراسة، إذ يتضمن أسلوب الدراسة ومجتمع الدراسة، وأسلوب جمع بيانات الدراسة وطريقة جمع البيانات من الفئة المستهدفة، وكذلك خطوات بناء الإسباني كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة.

1- المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد تمت هذه الدراسة بمدبغة ومراطة خنيفر مسعود والتي تقع بدائرة الميلية ولاية جيجل على بعد 60 كلم من عاصمة الولاية على الطريق الوطني رقم 43 وتبعد عن قسنطينة ب 72 كلم وعن مطار أشواط جيجل وميناء جن جن ب 43 كلم، وقد أنشأت بتاريخ 06 / 12 / 1980.

وهي وحدة رائدة ونموذجية في مجال تصدير الجلود الموجهة لصناعة الأحذية والتأثيث والألبسة والصناعات الجلدية المختلفة، وبخبرتها الطويلة في مجال الصناعة الجلدية والتي تفوق 28 سنة جعلت منها أن تكون الأولى والرائدة على المستوى الوطني في مجال التصدير إلى مختلف بلدان العالم في القارات الخمس وفضلاً عن ذلك فهي مزودة بمحطة لتطهير مياهها وعتادها وتكنولوجيا عالية في مجال الصناعة الجلدية.

تغطي مدبغة ومراطة خنيفر مسعود مساحة إجمالية تقدر ب 10345 م منها 8.350م مغطاة مشكلة، وجناح تقني ب 2م8000 وجناح إداري ب 2م350.

والمواد الأولية المعالجة: جلد البقر، جلد الغنم، جلد الماعز، وتقدر طاقتها الإنتاجية الحالية ب: 8 طن/ يومياً جلد البقر

3000 قطعة/ يومياً جلد الغنم.

1000 قطعة/ يومياً جلد الماعز

ومن بين البلدان المستوردة لمنتوج هذه الوحدة:

- إيطاليا.
- فرنسا
- إسبانيا
- البرتغال
- لبنان
- تونس
- مصر
- الهند
- البرازيل
- الصين
- ألمانيا
- الأرقواي
- الإمارات العربية المتحدة.

2- المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري المجتمع الذي طبقت عليه الدراسة ويشمل عمال المؤسسة بمديعة و مراطة

خنيفر مسعود والذي يبلغ عددهم 81 عامل موزعين كالتالي:

- المدير العام: 01.
- المسير الإداري: 02.
- تقني المواد الكيميائية: 01
- تقني الإداري: 02
- العمال: 75

المجال الزمني: ويقصد بالمجال الزمني للدراسة المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، قصد الإلمام

بكل جوانب الموضوع حيث قسمنا المرحلة الإستطلاعية كالتالي:

المرحلة 1: كانت زيارتنا لهذه المؤسسة تمر عبر فترات متقطعة أغلبها صباحية، وقد دامت حوالي شهرين، حيث كانت بدايتها يوم 25 أبريل 2021 لطلب الموافقة من المؤسسة في إنجاز مشروع البحث من الجانب الميداني، إنطلاقاً من بناء الإستمارة وضبطها.

المرحلة 2: أما الزيارة الثانية فكانت يوم 3 ماي 2021 حيث حدد أحد المسؤولين للإشراف على مجموعتنا، وتحصلنا على البطاقة الفنية والمخطط التدخل الداخلي للمؤسسة، وحدد لنا موعد الاستطلاع داخل المؤسسة.

المرحلة 3: يوم 29 ماي 2021 تم توزيع الإستمارة التجريبية على ستة مبحوثين وتم استرجاعها في اليوم التالي 30 ماي.

المرحلة الرابعة: تم توزيع الإستمارة النهائية بعد ضبطها يوم 3 جوان واسترجاعها يوم 6 جوان ثم بدأنا بعد ذلك بتفريغ البيانات وتحليل وتفسير النتائج.

ثانياً: المنهج المتبع:

ويقصد بالمنهج العلمي أسلوب للتفكير يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج، وحقائق معقولة حول الظاهرة.....⁽¹⁾. وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما عن طريق جمع البيانات والمعلومات المعينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.....⁽²⁾.

من أهم أهداف المنهج الوصفي هو فهم الحاضر والتنبأ بالمستقبل وتوجيهه، فهو يوفر بياناته وحقائقه واستنتاجاته بوصفها خطوات تمهيدية للتحويل نحو الأفضل ومن أهم هذه الأهداف:

- 1- جمع بيانات تفصيلية وحقائق عن ظاهرة أو مشكلة موجودة فعلا في مجتمع البحث.
- 2- تمييز المشكلات الموجودة في الواقع وتوضيحها.

(1) - رجحي مصطفى عليان: البحث العلمي: أسسه، مناهجه، أساليبه، إجراءاته، بين الأنظار الدولية، الأردن، ب ط، ب س، ص 35.

(2) - علي معمر عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الأساسيات والتقنيات والأساليب، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، ط 1، 2008، ص 287.

3- إجراء مفارقات لبعض الظواهر أو المشكلات وتقييمها وإيجاد العلاقات بينهم وهو هدفنا في الكشف عن العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة، لذلك تم اعتماده في دراستنا.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

من الأدوات التي استخدمناها في بحثنا وخدمة بحثنا السوسولوجي بعد اعتمادنا المنهج الوصفي ومن خلال معاينتنا لإشكالية بحثنا طوال فترة الدراسة في محاولة معرفة دور الصحة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في "مدبغة ومرابطة حنيفر *** مسعود بالميلية نموذجاً" اعتمدنا التقنيات الضرورية والمعتمدة في مختلف البحوث العلمية وهي كالتالي:
الملاحظة، المقابلة والإستمارة، الوثائق والسجلات.

1- الملاحظة: تشير الملاحظة إلى أداة من أدوات البحث العلمي، يتم جمع المعلومات بواسطتها يمكن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه فهي تعني الإنتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي يقصد متابعته ورصد تغيراته لتمكين الباحث بذلك من وصف السلوك فقط، أو وصفه وتحليله، أو وصفه وتقييمه.

وقد استخدمنا الملاحظة البسيطة في دراستنا هذه من خلال ملاحظة سلوكيات العمال المبحوثين ورصد تفاعلاتهم كما قمنا بملاحظة البيئة الداخلية للمنظمة ومدى توفر التهوية، والإنارة.... ومدى ملائمة هذه الظروف للعمل.

2/ المقابلة: وتعرّف بأنها "أداة من أدوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة على تساؤلات البعض، أو اختيار فروضه، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة من الباحث والإجابة عليها من المبحوث".....⁽¹⁾.
وتعتبر من أهم تقنيات التقصي في البحث العلمي.

(1) - صالح بن أحمد العساف: المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط 4، 2006، ص

وقد اعتمدنا عليها في دراستنا أثناء الدراسة الإستطلاعية من خلال الإتصال والحوار مع مشرف التسيير الإداري ومساعد المدير بالمؤسسة وقمنا بإعطاء شرح مفصل لموضوع دراستنا ومحاولة معرفة هل للصحة المهنية داخل المؤسسة دور في تحسين مستوى أداء العاملين بها.

3/ الإستمارة: وهي وسيلة من وسائل البحث العلمي توفر معلومات مهمة للباحث وتعني قائمة من الأسئلة تقدم بشكل جيد لمعرفة آراء ومعتقدات واتجاهات الآخرين نحو موضوع معين⁽¹⁾.

وقد قسمنا الإستمارة إلى مراحل رئيسية حيث تنوعت الأسئلة بين المغلقة والمفتوحة والمحددة ومن جهة أخرى اعتمدنا على ليكرت الخماسي في المحورين الثاني والثالث وقد انسابت الأسئلة تحت المحاور التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية (الجنس، السن.....) وامتدت من 1 إلى 8.

المحور الثاني: والموسوم ب: برامج الرعاية الصحية وتحقيق الكفاية الإنتاجية وقد اعتمدنا من 09 إلى 17.

المحور الثالث: والمعنون ب: معدات السلامة والصحة المهنية وفعالية الأداء، وقد امتد من 18 إلى 27.

أما المحور الرابع: والمعنون ب: ثقافة الأمن الصحي وزيادة الرضا الوظيفي وقد امتد من 28 إلى 36.

4/ الوثائق والسجلات: تعتبر السجلات والوثائق إحدى أدوات جمع البيانات وفيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع أو حول أحد محاور دراسته كأداة تكميلية للإستمارة والمقابلة والملاحظة.

كما استطعنا من خلال هذا التعرف على:

- البطاقة الفنية للمؤسسة: تحصلنا من خلالها على المجال البشري والمكاني للمؤسسة
- مخطط التدخل الداخلي للمؤسسة: ومكننا من معرفة الموقع الجغرافي للمؤسسة وحدودها ومساحتها الإجمالية.
- الهيكل التنظيمي.

(1) - علي معمر عبد المؤمن: مرجع سابق ، ص 204.

رابعاً: أساليب الدراسة:

في هذه المرحلة تقترض أن يكون الباحث قد هيا المعلومات تهيئة يمكن معها تحليلها تحليلًا كميًا أو تحليلًا كميًا وذلك بمراجعتها وتبويبها ومن تم تفرغها.

وتحليل المعلومات يمكن أن يتم بصورة كيفية فقط أو كمية فقط أو كيفية وكمية معا.

ومن خلال دراستنا الميدانية قمنا باستخراج المعطيات التي تضمنتها كل من الإستمارة، المقابلة والملاحظة تم تحويلها بالأسلوب الكمي والكيفي.

التحليل الكيفي: يعني أن "التركيز في معالجة التجارب الواقعة والأحداث الجارية، سواء في الماضي أو الحاضر، على ما يدركه الباحث منها ويفهمه ويستطيع تصنيفه ويتم هذا التحليل بعد عملية المراجعة والتنظيم والتأكد من صحة البيانات ثم توزيعها وتفرغها ثم تقسيمها.

التحليل الكمي: يعني معالجة المعلومات معالجة رقمية وذلك من خلال تطبيق أساليب الإحصاء بنوعيه الوصفي والإستنتاجي.....⁽¹⁾.

* فالأسلوب الكيفي يتعامل مع الأفكار والآراء مباشرة دون تحويلها إلى أرقام، بينما الأسلوب الكمي يتعامل مع أرقام معبرا عن أفكار وآراء ولكي يتحقق التكامل المنهجي في الدراسة من خلال التحليل والتفسير يستعان بالأسلوبين معا.

وقد استخدمنا الإختبارات الإحصائية التالية:

النسبة المئوية: من خلال العلاقة التالية:

عدد الأفراد 100X

----- = النسبة المئوية.

العدد الإجمالي لأفراد العين

خامساً: عينة الدراسة:

وهي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ويتم إختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، فالعينة هي بعض مفردات المجتمع تؤخذ منه وتطبق عليها الدراسة للحصول على

(1) - صالح بن أحمد العساف، مرجع سابق، ص 115 - 118.

معلومات صادقة بهدف الوصول إلى تقديرات تمثل المجتمع الذي سحبت منه وإنها الأجزاء التي تستخدم في الحكم على الكل....⁽¹⁾.

إن اختيار العينة ليس مجرد استخدام جزء من المجتمع وإنما هو أسلوب يشيد على قواعد مستمدة من النظرية الإحصائية والتي تعتمد على نظرية الاحتمالات، مما جعل من نظرية العينات أساس لكثير من الدراسات النظرية والتطبيقية.

وحجم العينة وأنواعها يجب معرفة المجموع الكلي لمجتمع الدراسة، ويتمثل الإطار الكلي لدراستنا في عمال مؤسسة مديغة ومراطة خنيفر مسعود دائرة الميلية.

حساب العينة:

يتمثل المجموع الكلي للعمال بالمؤسسة في 81 عامل، أخذت عينة مشكلة من 40 عامل بأخذ نسبة 50 % في المجموع الكلي للعمال، حسب العلاقة التالية:

$$50 \times \text{المجموع الكلي للعمال}$$

$$\text{مقدار العينة (x)} = \frac{\quad}{100}$$

$$81 \times 50$$

$$40 = \frac{\quad}{100}$$

(1) - علي معمر عبد المؤمن: مرجع سبق ذكره، ص 184.

الجدول رقم (01): يمثل إختيار عينة الدراسة

رتبة العينة	تكرار	النسبة المئوية%
إداري	03	3.70 %
تقني	03	3.70 %
عامل	75	92.59 %
المجموع	81	100 %

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية في دراستنا بدءا بتحديد مجالات الدراسة وتحديد المنهج المتبع باعتماد المنهج الوصفي، لملائمته مع دراستنا، كما تطرقنا لوصف الأدوات المستعملة في جمع البيانات، وتحديد مجتمع الدراسة، والمتمثل في عمال المؤسسة والمقدر عددهم ب 81 عامل حيث بلغت عينة دراستنا ب 40 عامل وتمثل ب 50% من المجموع الإجمالي.

**الفصل السابع: عرض وتفسير البيانات
ومناقشة نتائج الدراسة**

الفصل السابع: عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

أولاً: تفرغ وتحليل البيانات

1- البيانات الشخصية:

2- بيانات الفرضية الجزئية الأولى:

3- بيانات الفرضية الجزئية الثانية.

4- بيانات الفرضية الجزئية الثالثة.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة.

1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية:

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً - التوصيات والاقتراحات والقضايا التي تثيرها الدراسة:

1- التوصيات والاقتراحات:

2- القضايا التي تثيرها الدراسة:

تمهيد:

تناولنا في هذا الفصل تفرغ وتحليل البيانات الميدانية للدراسة التي تساعدنا على استخلاص النتائج، وذلك منا للتعرف على العلاقة الموجودة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة مذبغة ومراطة جنيفر مسعود بالميلية، وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات للتحقق من صدق أو نفي فرضيات الدراسة.

أولاً: تفرغ وتحليل البيانات:

1- البيانات الشخصية:

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

العينة/ الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكور	33	82.5%
إناث	07	17.5%
المجموع	40	100%

تبرز المعطيات الكمية للجدول تباين بين نسبة الذكور والتي تقدر ب 82.5% ونسبة الإناث التي تقدر ب17.5% ما يعكس وجود العنصر الذكري بصورة أكثر من العنصر الأنثوي وأي 33 منهم ذكور و 7 إناث، ويرجع إرتفاع نسبة الذكور إلى طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية، وما يتطلب من قوة بدنية وقوة التحمل وهذا الجهد الكبير يتحمله الذكور أكثر من الإناث.

وهذا ما تبين لنا من خلال ملاحظتنا أن أغلب العمال ذكور.

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب السن.

العينة/ الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 25 سنة	02	05%
من 25 إلى 35 سنة	21	52.5%

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

من 36 إلى 46	13	32.5%
من 47 فما فوق	04	10%
المجموع	40	100%

من خلال الشواهد الكمية في الجدول يتبين لنا ارتفاع نسبة الشباب التي تنتمي إلى الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة بنسبة 52.5% وتمثل الفئة العمرية من 36 إلى 46 سنة لنسبة 32.50% والفئة التي سنها من 47 فما فوق تمثل بنسبة 10% ، تليها الفئة العمرية أقل من 25 سنة بنسبة 05% وتمثل آخر فئة وهذا ما يفسر بأن نسبة الشباب هي الأكثر ارتفاعا من نسبة الشيوخ وهذا راجع لطبيعة العمل التي تحتاج بنشاط فئة شبابية لأداء هذا النوع من الأعمال ولاحظ ذلك من خلال تواجدنا في المؤسسة.

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

العينة/ المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية%
ابتدائي	16	40%
متوسط	17	42.5%
أساسي	02	05%
ثانوي	04	10%
جامعي	01	2.5%
المجموع	40	100%

من خلال المعطيات الكمية في الجدول:

يتبين أن المستوى الدراسي للعمال من خلال الجدول أن أكبر نسبة والتي تقدر ب 42.5% تمثل العمال ذو مستوى تعليمي متوسط وتليها نسبة 40% وهي للعمال ذوي المستوى الابتدائي وتليها بنسبة 10% والتي تمثل العمال ذو المستوى الثانوي وللنسبة الأقل منها 5% تمثل المستوى الأساسي للعمال أما أدنى نسبة فهي 2.5% وتمثل حاملي الشهادات الجامعية وهذا يدل أن المؤسسة تحتاج نشاطات أو جهود بدنية أكثر منها فكرية وهذا ما تبين لنا من إجابات العمال أن معظم العمال لديهم مستوى تعليمي متوسط وابتدائي.

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

العينة/ الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية%
أعزب	17	42.5%
متزوج	23	57.5%
أرمل	0	0
مطلق	0	0
المجموع	40	100%

تبرز المعطيات الكمية في الجدول أن أكبر نسبة تمثل 57.5% أي 23 عامل متزوج في حين تمثل نسبة 42.5% فئة العمال العزاب أي 17 عازب في حين إنعدام فئتي العمال الأرامل والمطلقين وهذا يفسر في هذه الحالة أن أغلب العمال في المؤسسة متزوجين ويرجع ذلك إلى أن فئة الشبابية تمثل أكبر نسبة في الجدول المتعلق بمتغير السن وهذه الفئة هي الأكثر حاجة للعمل وذلك لتحقيق أهدافهم وتوفير احتياجاتهم المعيشية.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب المنصب

النسبة المئوية%	التكرار	العينة	طبيعة المنصب
7.5%	3		إداري
5%	2		تقني
87.5%	35		عامل
100%	40		المجموع

تبرز المعطيات الكمية للجدول أن أكبر نسبة تمثل العمال وتقدر ب 87.5% تليها نسبة الإداريين وهي 7.5% وأخيرا نسبة التقنيين تمثل 5% ومن خلال هذا يتبين أن نشاط المؤسسة يعتمد على الفئة العمالية أكثر في تحقيق إرباح وإنتاجية في حين فئة الإداريين قليلة لقلة تنوع النشاطات الإدارية في المؤسسة الصناعية وهذا يتبين لنا من خلال تواجدنا بالمؤسسة لإجراء المقابلة حيث كان أغلبية المبحوثين من العمال.

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب الموطن الأصلي.

النسبة المئوية%	التكرار	العينة	الموطن الأصلي
62.5%	25		ريفي
37.5%	15		حضري
100%	40		المجموع

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

نلاحظ من الجدول أن 25 من العمال من أصل ريفي بنسبة 62.5% والعمال الحضاريين 15 الممثلون بنسبة 37.5% من المجموع الكلي لعمال المؤسسة وهذا راجع إلى تواجد المؤسسة في موقع جغرافي ذو طبيعة ريفية.

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخبرة / العينة
20%	08	أقل من 5 سنوات
32.5%	13	من 5 إلى 10 سنوات
27.5%	11	من 11 إلى 16 سنة
20%	08	من 16 سنة فما فوق
100%	40	المجموع

من خلال الشواهد الكمية نلاحظ أن أغلبية العمال ذوي الخبرة من 5 إلى 10 سنوات وتقدر نسبتهم ب 32.5% تليها فئة العمال من 11 إلى 16 سنة والتي تقدر نسبتهم ب 27.5% و 20% تمثل نسبة العمال ذوي الخبرة للفئتين الأقل من 5 سنوات ومن 16 سنة فما فوق وهذا يوضح لنا أن أغلب العاملين بالمؤسسة هم ذوي الخبرة القصيرة ويدل هذا أن المؤسسة مهتمة بتجديد العاملين بها وتوظيف عمال جدد وتقاعد العاملين القدامى ولاحظنا ذلك من جدول السن بأن معظم العمال الشباب.

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب الأجر:

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الأجر الشهري
32.5%	13	أقل من 25000 دج
50%	20	من 26000 إلى 32000
12.5%	05	من 33000 إلى 43000
05%	02	من 44... دج فما فوق

تبرز المعطيات في الجدول أن أعلى نسبة والمقدرة ب 50 % تمثل العمال الذين يتراوح أجرهم الشهري بين 26000 دج و 32000 ألف تليها النسبة 32.5 % تمثل العمال الذين يتقاضون أقل من 25000 دج في الشهر بينما 12.5 % هي نسبة العمال المتراوح أجرهم بين 33000 % و 43000 أما أدنى نسبة فهي 05 % وتمثل العمال الذين يتقاضون الأجر من 44000 دج فما فوق في الشهر وهذا يدل على أن أغلبية عمال المؤسسة أجرهم متوسط بالإضافة إلى اعتدال الدخل السنوي للمؤسسة الصناعية.

2- بيانات الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم 10: يمثل العينة حسب برامج الرعاية الصحية وتوزيع الكفاية الإنتاجية.

النسبة المئوية %					التكرار					الأسئلة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
0	0	%2.5	%50	%47.5	00	00	01	20	19	09
0	0	%5	%60	%35	00	00	02	24	14	10
0	0	%00	%45	%55	00	00	00	18	22	11
0	0	%2.5	%47	%50	00	00	01	19	20	12
0	0	%0	%37.5	%62.5	00	00	00	15	25	13
0	0	%0	%55	%45	00	00	00	22	18	14
0	0	%2.5	%42.5	%55	00	00	01	17	22	15
0	%5	%5	%50	%35	00	02	02	20	14	16
0	0	%2.5	%77.5	%20	00	00	01	31	08	17
				40.45	0	02	08	186	162	المجموع الكلي

يتبين لنا من الشواهد الكمية للجدول:

9- أن أغلبية الإجابات كانت بموافق وموافق بشدة حو الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية وضرورة الاعتماد على برامج الرعاية الصحية وقدرت هذه النسب على التوالي ب: 50 % و 47.5 % وكانت أدنى نسبة هي 2.5% ومثلت المحايدين هي إجاباتهم وهذا تدل على اهتمام العاملين بسلامتهم الصحية خلال مزاولتهم لعملهم ومن خلال المقابلة أكد أحد المسؤولين على اعتماد المؤسسة لبرامج الرعاية الصحية.

10- نلاحظ أن أعلى نسبة والمقدرة ب 60% مثلت العمال الموافقين على تطبيق محتويات برامج الرعاية الصحية لمساهمتها في زيادة إنتاجية المؤسسة وتليها بسبة 35 % للعمال الموافقين بشدة وتليها أدنى نسبة 5 % للعمال المحايدين ويفسر هذا برغبة العمال في زيادة إنتاجية المؤسسة.

11- نلاحظ أن إجابات أغلبية العمال كانت بموافق بشدة و 55% أي 22 عامل 45% بموافق 18 عامل حول وضع المؤسسة خطط وإجراءات الحوادث المهنية والحالات الطارئة وهذا يفسر بوقوع الحوادث المهنية داخل المؤسسة واهتمام هذه الأخير بالحد من هذه الحوادث ومعالجتها من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل.

12- نلاحظ أن 50% و 47 % كانتا أعلى نسبتين لإجابات لعمال ب(موافق بشدة وموافق) على التوالي حول اعتماد المؤسسة من خلال برامجها طرق وأساليب لتطوير العمل وتعظيم الإنتاجية ومثلت 2.5 % كأدنى نسبة للعمال المحايدين ويفسر هذا بأن المؤسسة تسعى إلى تحقيق إنتاجية أعلى من خلال مواكبة التطور الصناعي وهذا ما تبين لنا من خلال تواجدها داخل المؤسسة باعتمادها آلات وأجهزة جديدة.

13- نلاحظ أن أغلبية الإجابات كانت بموافق بشدة بنسبة 62.5 % أي 25 عامل وتليها نسبة 37.5%(15 من العمال الموافقين حول تقديم المؤسسة النصائح، والتعليمات اللازمة لتبنيه العمال وتجنبهم المخاطر المهنية، وهذا يدل على التزام العمال بالتعليمات ونصائح المؤسسة لتجنب المخاطر المهنية والمحافظة على سلامتهم.

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

14- كانت 55% نسبة العمال الموافقين على متابعة المؤسسة، المستثمرة لصحة العاملين وإشراكهم في وضع برامج الرعاية الصحية وتليها نسبة 45 % للعمال الموافقين بنسبة ويدل هذا على مدى حرص المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها وهذا ما أكده العمال داخل المؤسسة من خلال المقابلة التي أجريناها على حرص المؤسسة على رضا العاملين بها.

15- نلاحظ أن أغلبية الإجابات كانت بموافق بنسبة 55 % (25 عامل وتليها نسبة 42.5 % بـ 17 من العمال الموافقين وأدنى نسبة كانت 2.5 % ممثل لأحد العمال المحايدون حول تبني إدارة المؤسسة تشريعات واضحة للصحة والسلامة المهنية وهذا يعني حرص المؤسسة على تأمين العاملين من الأمراض المهنية وقد لاحظنا هذا من خلال القوانين والإجراءات المعمول بها داخل المؤسسة.

16- مثلت 50 % للعمال الموافقين على مساهمة التشريعات الرعاية الصحية للمؤسسة في رفع مستوى الكفاية الإنتاجية بها بينما كانت نسبة العمال الموافقين بشدة هي 3.5% وتليها 5 % الممثلة للعمال المحايدون والغير موافقين وهذا يدل أن التأمين له أهمية كبيرة للعمال ويرفع من إنتاجية المؤسسة وتدعيم الأنظمة الداخلية للمؤسسة.

17- مثلت نسبة 77.5 % إجابات أغلبية العمال الموافقين حول المتابعة المستمرة للمؤسسة لصحة العمال وسلامتهم وخضوعها للإلتزام بمهامهم وتليها 20% نسبة العمال الموافقين بنسبة و 25 % أدنى نسبة للعمال المحايدون وهذا يفسر بأهمية الحفاظ على صحة وسلامة العاملين من أجل زيادة ولائهم للمؤسسة الصناعية وهذا ما لاحظنا من خلال فترات تواجدنا بالمؤسسة.

3- بيانات الفرضية الجزئية الثانية.

الجدول 11: تمثل توزيع العينة حسب معدات السلامة والصحة المهنية وفعالية الأداء.

النسبة المئوية %					التكرار					الأسئلة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
0	0	0	%62.5	%37.5	0	0	0	25	15	18
0	%5	0	%50	%45	0	02	0	20	18	19
0	0	0	%57.5	%42.5	0	0	0	23	17	20
0	0	0	%37.5	%62.5	0	0	0	15	25	21
0	0	0	%42.5	%57.5	0	0	0	17	23	22
0	0	%2.5	%45	%52.5	0	0	0	18	21	23
0	0	0	%50	%50	0	0	0	20	20	24
0	%7.5	0	%45	%47.5	0	03	0	18	19	25
0	0	%2.5	%47.5	%50	0	0	01	19	20	26
0	%2.5	%7.5	%67.5	%22.5	0	01	03	27	09	27

يبين من البيانات الكمية للجدول:

18- أن غالبية إجابات العمال كانت بموافق بنسبة 62.5 % حول توفير الإمكانيات والمستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة والسلامة المهنية، وتليها نسبة 37.7 % الممثلة لإجابات العمال الموافقين بشدة، وهذا يفسر بحرص المؤسسة على توفير الظروف عمل ملائمة وأمنة ومحيط عمل أرغونومي *** للعمال وهذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا للمؤسسة.

19- نلاحظ أن معظم الإجابات كانت بموافق بنسبة 50 % (20عامل وتليها 45 للموافقين 20) عامل حول الالتزام بارتداء ملابس واستعمال أدوات الوقاية أثناء العمل و جدية العمال في إنجاز عملهم، وكانت نسبة معي 5 % للغير موافقين لعاملين منهم وهذا يدل على إمكانية التقليل من مخاطر عدة سواء كانت فيزيائية أو كيميائية ففي فارات زيارتنا للمؤسسة لاحظنا أن العمال ملتزمون بارتداء ملابس وقائية خاصة تميزهم عن غيرهم وأيضا يستخدمون أدوات وقائية تجنبهم الإصابات.

20- نلاحظ أن غالبية الإجابات للمبحوثين كانت بموافق بنسبة 57.5 % وتليها 42.5 % نسبة الموافقين بشدة حول تجديد أجهزة السلامة والصحة، المهنية للعاملين في محيط العمل، ويدل ذلك على حفاظ المؤسسة على مقومات العنصر المادي وتوفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي وهذا ما أكد لنا أحد المسؤولين أثناء إجراء المقابلة.

21- تمثل النسبة 62.5 % فئة المبحوثين الذين إجاباتهم كانت بموافق بشدة ، لـ 25 عامل و 37.5% (15) عامل من المبحوثين الذين إجاباتهم كانت بموافق، حول توفير المؤسسة لوسائل ومعدات السلامة والصحة المهنية للعمال وتجنبهم ارتكاب الأخطاء، في أدائهم مما يدل هذا على مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل.

22- إن غالبية إجابات المبحوثين كانت بموافق بشدة وقدرة نسبتها بـ 57.5% وتليها 42.5 % للموافقين، حول تقديم الإسعافات الأولية للعمال المصابين داخل المؤسسة باستعمال معدات السلامة والصحة المهنية، ويفسر هذا بتوفير المؤسسة لبيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية وبالتالي الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما ينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

23- إن أعلى نسبة وهي 52.5 % للموافقين بشدة وتليها نسبة 45 % للمبحوثين الموافقين، وأدنى نسبة كانت 2.5 % للعمال المحايدون حول مساهمة وجود معدات وأجهزة السلامة في التقليل من الحوادث المهنية، وهذا يدل على إطلاع العمال بشكل كامل على معايير وإجراءات السلامة في مكان العمل ومدى التزامهم بمهامهم وفعالية آدائهم.

24- نلاحظ أن نسبة 50 % تمثل 20 عامل لكل من الفئتين للمبحوثين الموافقين والموافقين بشدة، حول إجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والصحة ومراقبتها باستمرار، وهذا يدل على سعي المؤسسة إلى التحسين المستمر والحفاظ بيئة العمل في الأخطار وحماية الأجهزة في التلف والعمال في الإصابات المستمر والحفاظ بيئة العمل من الأخطار وحماية الأجهزة من التلف والعمال من الإصابات.

25- أن 47.5 % هي نسبة الأفراد المبحوثين الموافقين بشدة، وتليها 45 % الممثلة للموافقين، وأقل نسبة هي 7.5 % للأفراد الغير الموافقين، ويفسر هذا بتوفير الأمن والأمان في محيط العمل يزيد من رضا العاملين وتحسين في مستوى مردودية المؤسسة.

26- نلاحظ أن غالبية الإجابات كانت بموافق بشدة ونسبتها بـ 50 % (20 عامل وتليها 47.5 % لـ 19 من المبحوثين الموافقين، وأدنى نسبة هي 2.5 % لأحد المحايدون حول وجود جهات مختصة في مراقبة جودة الأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والحصة المهنية، ويفسر ذلك بحرص المؤسسة على فعالية عالية للعمال في آدائهم، وزيادة الإنتاج وتحقيق أرباح أكبر.

27- نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 67.5 % للمبحوثين الموافقين حول ضرورة تدريب العمال المستعملين لمعدات السلامة والصحة المهنية من طرف مسؤولين مباشرين لهم، وتليها 22.5 % للمبحوثين الموافقين بشدة، وتليها 7.5 % للمحايدون، وأقل نسبة كانت 2.5 % للمبحوثين الغير موافقين، ويفسر هذا الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول إلى معايير الجودة في الصحة المهنية وتحقيق فعالية الأداء، بتمكين العمال من الأداء الجيد.

4- بيانات الفرضية الجزئية الثالثة.

الجدول رقم 12: متعلق بتقديم المؤسسة دورات تحسيسية للتعريف بالإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن الصحي داخل المؤسسة.

النسبة المئوية%	التكرار	الإحتمالات / العينة
100%	40%	نعم
0	0	لا
100%	40%	المجموع

من البيانات الكمية للجدول نرى أن نسبة 100 % مثلت 40 عامل الذين تقدم لهم أدوات تحسيسية للتعريف بإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن الصحي داخل المؤسسة، ومنه نستخلص أن المؤسسة تحرص على توفير محيط أرغونومي نوصي للعمال به تعليمات تستعددهم على تقديم أداء جيد.

الجدول رقم 13: متعلق بمساهمة الوعي لدى العاملين في حمايتهم من الإصابات المهنية والسلامة المهنية.

النسبة المئوية%	التكرار	الإحتمالات / العينة
100%	40%	نعم
00	00	لا
100%	40%	المجموع

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

من الشواهد الكمية نلاحظ أن نسبة 100 % تمثل كل العمال المبحوثين، وهذا يدل على اهتمام المبحوثين بأداء مهامهم على أكمل صدفة وحماية أنفسهم من الإصابات المهنية ووعيهم هذا راجع إلى معظم العمال من الفئة الشبابية.

الجدول رقم 14: متعلق بضرورة توفير الحصانة والأمن للسلامة الجسدية والنفسية والالتزام بالمهام داخل المؤسسة الصناعية.

الاحتمالات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم		39	%97.5
لا		01	%2.5
المجموع		%40	%100

من البيانات الكمية نلاحظ أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم حول توفير الحصانة والأمن لسلامتهم الجسدية والنفسية والتزامهم بمهامهم بالنسبة بمنصبهم والتي قدرت بـ 97.5 % (39 عامل، في حين مثلت 2.5 % لأحد المبحوثين الذي يرون أن توفير الحصانة والأمن لسلامتهم بالنسبة لمنصبهم غير ضروري وهذا دليل حرص المبحوثين على حقهم في التأمين من طرف المؤسسة.

الجدول رقم 15: متعلق بمساهمة الأنظمة والتعليمات الموجودة في تحقيق الأهداف المطلوبة.

النسبة المئوية	التكرار		العينة	الإحتمالات
	النسبة المئوية	التكرار	العينة	الإحتمالات
% 95	38	09	توافق القيم	نعم
			المشاركة والتأثير	نعم
			استقرار العلاقات	نعم
			المجموع	نعم
				نعم
%5			02	لا
%100			40	المجموع

من خلال الشواهد المكية من الجدول يتبين لنا أن معظم الإجابات كانت بنعم بنسبة 95% حول مساهمة الأنظمة والتعليمات الموجودة في تحقيق الأهداف العمال المطلوبة وتوزع هذه النسب كالتالي: 47.5% منهم يرون أن المشاركة والتأثير سببا في تحقيق الأهداف المطلوبة ومنهم 22.5% يرون أن مساهمة الأنظمة والتعليمات الموجودة في تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال توافق القيم وأخير 2.5% مثلث المبحوثين الذين يعتقدون أن استقرار العلاقات يساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة إضافة إلى الأنظمة والتعليمات الموجودة في المؤسسة، في حين مثلث النسبة 5% المبحوثين الذين لا يعتقدون أن الأنظمة والتعليمات الموجودة تساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة ويفسر هذا بتحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى العمال.

الجدول رقم 16: متعلق بثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة ورفع مستويات الالتزام وتحقيق

الولاء.

النسبة المئوية	التكرار			العينة	الإحتمالات
	النسبة المئوية	التكرار	العينة	الإحتمالات	
% 30	12	%7.5	03	الحقوق	نعم
				وضوح والواجبات	
		% 12.5	05	فرص الترقية	
		%10	04	التعاون والتشاور	
		% 100	12	المجموع	
%70			28		لا
%100			40		المجموع

من خلال الشواهد الكمية نلاحظ أن أغلبية الإجابات كانت بنعم بنسبة 70 % حول ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة ورفع مستويات الالتزام وتحقيق الولاء لدى العمال وكانت نسبة 30 % للمبحوثين لا يشعرون أن ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة تعمل على رفع مستويات الالتزام وتحقيق الولاء وتتوزع هذه الكمية كالتالي:

12.5 % يعتقدون أن فرص الترقية هي سبب في تحقيق الولاء المطلوب لدى العمال ومن نسبتهم 10 % يعتقدون أن التعاون والتشاور سبب في تحقيق الولاء المطلوب لدى العمال وآخرون يرون أن وضوح الحقوق والواجبات يحقق الولاء المطلوب للعمال والذي قدرت نسبتهم بـ 7.5 % وهذا يدل على زيادة تماسك البناء داخل المؤسسة وشعور الأفراد بالإنتماء.

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 17: متعلق بالقيم السائدة في المؤسسة والشعور بإنجاز المهام الموكلة للعمال.

العينة/ الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	%85
لا	06	15 %
المجموع	40	%100

من الشواهد الكمية في الجدول نلاحظ أن 85 % من المبحوثين يرون أن القيم السائدة في المؤسسة تنمي الشعور بإنجاز المهام الموكلة بينما 15% من المبحوثين لا يعتقدون أن القيم السائدة في المؤسسة لا تنمي الشعور بإنجاز المهام الموكلة وهذا يفسر بمدى التزام العمال بالثقافة السائدة في المؤسسة.

الجدول رقم 18: متعلق بمساهمة الفهم والوعي من قبل العاملين لجوانب الصحة، والسلامة المهنية

في زيادة فعاليتهم.

العينة/ الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	%87.5
لا	05	%12.5
المجموع	40	%100

من البيانات الكمية في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 87.5 % وهي خاصة بالمبحوثين الذين يعتقدون أن الفهم والوعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية تساهم في زيادة الفعالية في

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

حين كانت أصغر نسبة مقدرة ب 12.5% وكانت آراء المبحوثين "لا" وهذا يفسر أن الثقافة الأمنية السائدة داخل المؤسسة تزيد من الإنتاجية.

الجدول رقم 19: متعلق بأن توفير الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى زيادة مستويات الأداء لدى

العمال.

النسبة المئوية	التكرار			العينة	الإحتمالات
	النسبة المئوية	التكرار	العينة	الاحتمالات	
% 27.5	11	02	5%	التدريب والتمهين	نعم
		04	10%	تحمل المسؤولية	
		04	10%	الخبرة المهنية	
		01	2.5%	المساهمة في التخطيط	
		11	100%	المجموع	
		29	72.5%		
				لا	
				المجموع	
				40	100%

من البيانات الكمية الموضحة في الجدول نجد أكبر نسبة والمقدرة ب 72.5 %

لمبحوثين الذين أجابوا بنعم، حول توفر الصحة والسلامة المهنية وزيادتها في مستويات الأداء لدى العمال، بينما 27.5 % من المبحوثين أجابوا ب لا وتتوزع كالتالي: 10 % لفئتين من المبحوثين أجابوا على التوالي بتحمل المسؤولية والخبرة المهنية دور في تحسين مستويات الأداء لدى العمال، ومنهم من يرى أن التدريب والتمهين يحسن من مستويات الأداء لدى العمال بنسبة 5 % ، بينما يرى 2.5 % منهم أن المساهمة في التخطيط هي التي تؤدي لدى تحسين مستوى الأداء لدى العمال، وهذا يدل حسب

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

إجابات المبحوثين بنعم أن الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يساهم في رفع من معنويات العمال وزيادة رضاهم، وبالتالي ولائهم وإتمائهم وتحسين فعالية آدائهم.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة.

من خلال الدراسة الميدانية والمتعلقة بالصحة المهنية والأداء الوظيفي توصلنا إلى بعض النتائج المتصلة بالفرضيات ومؤشراتها من أجل الوصول إلى النتيجة العامة للموضوع.

1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية:

- من خلال النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد العينة المقدره عددهم بـ 40 فردا استخلصنا ما يلي:
- أن أغلبية العمال ذكور وهذا ما تبين لنا، من خلال إجابات المبحوثين حيث قدرت نسبتهم بـ 82.5 %
- ارتفاع نسبة الشباب التي تنتمي إلى الفئة العمرية من [25 إلى 35 سنة] والتي كانت 52.5%
- أما بالنسبة للمستوى التعليمي فإن المستوى المتوسط صاحب أعلى نسبة والمقدرة بـ 42.5% تليها نسبة المستوى الإبتدائي المقدره بـ 40%
- في حين أفادت النتائج بالنسبة للحالة العائلية أن نسبة المتزوجين 57.5% هي أكبر نسبة تليها العزاب بـ 42.5% لتتعدم نسبة الأرامل والمطلقين
- أما عن توزيع العينة حسب المنصب فقد حظي العمال بأعلى نسبة قدرت بـ 87.5%
- بالنسبة للعمال فقد كان أغلبهم يقضون في أماكن ريفية، لتصل نسبتهم إلى 62.5 %
- حسب متغير الأقدمية أعلى نسبة 32.5 % أفراد العينة من [5 إلى 10 سنوات].
- كما أن 50 % من المبحوثين أن أعلى قيمة للأجر أقل من [26000 إلى 32000دج].
- من خلال النتائج المبينة أعلاه نستنتج خصائص العينة حيث تتمثل فيما يلي: أن أغلبية العمال ذكور من الفئة الشبابية والتي تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة، في ***مستوى إبتدائي، ومعظمهم متزوجين يقطنون في مناطق ريفية كما أن أغلبية العمال لديهم أقدمية في المؤسسة وكانت أجورهم أقل [من 26000 دج إلى 32000دج].

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

2-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

التي مفادها "برامج الرعاية الصحية وتحقيق الكفاية الإنتاجية" من خلال مناقشتنا لمؤشرات هذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

- العبارة (09): أكد (50 %) من المبحوثين (موافق) أن للحفاظ على السلامة المهنية من إصابات الأمراض المهنية يجب الاعتماد على برامج الرعاية الصحية.
 - العبارة (10): أفاد (60 %) من المبحوثين (موافق) بأن تطبيق محتويات الرعاية الصحية يساهم في زيادة إنتاجية المؤسسة.
 - العبارة (11): أكد (55 %) من العمال المبحوثين (موافق بشدة) بأن المؤسسة تضع خطط وإجراءات الحوادث المهنية والحالات الطارئة.
 - العبارة (12): أقر (50 %) من المبحوثين (موافق بشدة) أن المؤسسة تعتمد من خلال برامجها طرق وأساليب لتطوير العمل وتعظيم الإنتاجية.
 - العبارة (13): أكد (62.5 %) من العمال المبحوثين (موافق بشدة) أن المؤسسة تقوم بتقديم النصائح والتعليمات اللازمة لتتبيه العمال وتجنبهم المخاطر المهنية.
 - العبارة (14): تدل (55 %) من المبحوثين (موافق) الذين أكدوا حرص المؤسسة على المتابعة المستمرة لصحة العاملين وإشراكهم في وضع برامج الرعاية الصحية.
 - العبارة (15): أكد (55 %) من المبحوثين (موافق بشدة) تبني إدارة المؤسسة تشريعات واضحة للصحة والسلامة المهنية.
 - العبارة (16): أفاد (50 %) من العمال المبحوثين بـ (موافق) أن تشريعات الرعاية الصحية للمؤسسة تساهم في رفع مستوى الكفاية الإنتاجية.
 - العبارة (17): تمثل (77.5 %) أغلبية المبحوثين الذين أفادوا (موافق) أن المتابعة المستمرة للمؤسسة لصحة العاملين وسلامتهم ترفع من الالتزام بمهامهم.
- النتيجة الجزئية الأولى:

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال ما تم ذكره في النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى، ومن نتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (10)، يمكن القول أن هناك رأي إيجابي حول "برامج الرعاية الصحية وتحقيق الكفاية الإنتاجية، ومدى مساهمة برامج الرعاية الصحية من خلال الخطط والإجراءات والأساليب المعتمدة من طرف المؤسسة لتطوير وزيادة إنتاجية المؤسسة، ومن هنا يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت ميدانياً.

2-2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

"التي مفادها" محددات السلامة والصحة المهنية وفعالية الأداء من خلال مناقشتنا لمؤشرات هذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

العبارة (18): أكد (62.5 %) من المبحوثين (موافق) أنه يتم توفير الإمكانيات والمستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة والسلامة المهنية.

العبارة (19): أقر (50 %) من المبحوثين (موافق) أن الالتزام بارتداء ملابس واستعمال أدوات الوقاية أثناء العمل يميز العامل بجديته في إنجاز عمله.

العبارة (20): تمثل النسبة (57.5 %) أغلبية المبحوثين الذين أفادوا بـ (موافق) أنه يتم تجديد أجهزة السلامة والصحة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل.

العبارة (21): تدل (62.5 %) على المبحوثين (موافق بشدة) الذين أكدوا أن توفير المؤسسة لوسائل ومعدات السلامة والصحة المهنية للعمال يجنبهم ارتكاب الأخطاء في أدائهم.

العبارة (22): أفاد (57.5 %) من المبحوثين بـ (موافق بشدة) أنه تقدم الإسعافات الأولية للعمال المصابين، داخل المؤسسة باستعمال معدات السلامة والصحة المهنية.

العبارة (23): أكد أغلبية المبحوثين (52.5 %) بـ (موافق بشدة) أنه يساهم وجود معدات وأجهزة السلامة في التقليل من الحوادث المهنية.

العبارة (24): تمثل النسبة (50 %) المبحوثين (موافق، موافق بشدة) أنه يتم إجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والصحة ومراقبتها باستمرار.

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

العبارة (25): أقر (47.5 %) من المبحوثين (موافق بشدة) أن عملية الرقابة المستمرة لمعدات السلامة والصحة المهنية تزيد من التزام العمال في أدائهم.

العبارة (26): تدل (50 %) من المبحوثين (موافق بشدة) الذين أكدوا أنه توجد جهات مختصة في مراقبة جودة الأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

العبارة (27): أكد (67.5 %) من المبحوثين (موافق) ضرورة تدريب العمال الذين يطلب منهم استعمال معدات السلامة والصحة المهنية من طرف المسؤولين المباشرين لهم .

النتيجة الجزئية الثانية:

من خلال ما تم ذكره في النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية ومن النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (11) يمكن القول أن أغلب العمال أكدوا مدى أهمية معدات السلامة والصحة المهنية في تحقيق فعالية الأداء من خلال التزام العمال باستعمال أدوات الوقائية أثناء العمل وارتداء الملابس بالإضافة إلى توفير المؤسسة لوسائل أجهزة السلامة والصحة المهنية وتجسيدها العمل على تحديدها باستمرار وذلك من أجل تطوير الإنتاج وزيادة الفعالية ومن هنا يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية محققة نسبيا بين (موافق وموافق بشدة).

2-3- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

"ثقافة الأمن الصحي وزيادة الرضا الوظيفي"

من خلال مناقشتنا لمؤشرات هذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

- العبارة (28): مثلت (87.5 %) المبحوثين الذين يرو أن القيم الصحية السائدة في المؤسسة يؤدي إلى ترسيخ ثقافة أمانة وقائية لدى العمال.
- العبارة (29): مثلت (100 %) كل العمال المبحوثين أكدوا أن المؤسسة تقدم دورات تحسيسية للتعريف بالإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن الصحي داخل المؤسسة.
- العبارة (30): النسبة (100 %) لكل المبحوثين الذين أقرروا أن الوعي لدى العاملين يساهم في حمايتهم من الإصابات المهنية وسلامة أدائهم.

الفصل السابع.....عرض وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

- العبارة (31): أفادوا (97.5 %) من المبحوثين أنه من خلال منصبهم من الضروري توفير الحصانة والأمن لسلامتهم الجسدية والنفسية والتزامهم بمهامهم.
- العبارة (32): أقر (95 %) أي معظم المبحوثين أن النظام السائد في المؤسسة يساهم في تحقيق أهداف العمال المطلوبة.
- العبارة (33): أكد (70 %) من المبحوثين أن ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة يعمل على رفع مستويات الالتزام وتحقيق الولاء المطلوب لدى العمال.
- العبارة (34): تمثل النسبة (85 %) المبحوثين الذين يرون أن القيم السائدة في المؤسسة تنهي الشعور بإنجاز المهام الموكلة للعمال.
- العبارة (35): أفاد (87.5 %) من المبحوثين أن الفهم والوعي من قبل العمال لجوانب الصحة والسلامة المهنية تساهم في زيادة فعاليتهم.
- العبارة 36: أقر (72.5 %) من المبحوثين أن توفر الصحة والسلامة المهنية تؤدي إلى زيادة مستويات الأداء لدى العمال.

من خلال النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة أن ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة في (الدورات التحسيسية، الأنظمة والتعليمات، التوعية) لاستقرار العمال في عملهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لهم وهذا ما أكده المبحوثين وبهذا يتبين لنا أن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت بصورة مؤكدة.

- النتيجة العامة للدراسة:

من خلال النتائج الجزئية للفرضية 1 و 2 و 3 والتي أكدت تحققها في دراستنا الميدانية نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية تكاملها بين متغيري الصحة المهنية والأداء الوظيفي حيث أن مستويات الأداء تزداد بتحسن وتطوير مستوى المؤسسة الصناعية.

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

بعد عرضنا الدراسات السابقة المرتبطة بموضوعنا "الصحة المهنية والأداء الوظيفي"، تم التطرق لنتائج هذه الدراسات ومقارنتها بالنتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية.

فمن خلال الرجوع إلى دراسة "علي موسى حنان" حول "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاية الإنتاجية في المؤسسة الصناعية"، نجد أنها تتفق مع دراستنا من حيث النتائج التي توصلت إليها وهي الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية، وكل الأفراد في ظروف تنظيمية ملائمة ذلك ما يجنبها حوادث العمل والأمراض المهنية، وكل الأفراد في ظروف تنظيمية من خلال اهتمامها بالجوانب الإنسانية والإقتصادية معا بينما دراستنا اهتمت بالجوانب الإنتاجية في حين تمحورت دراستنا حول علاقة الصحة المهنية والأداء الوظيفي.

- وتوصلت دراسة "أحمد علي حسين" حول "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين": إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في إنتاجية العاملين داخل المؤسسة، وضرورة توفير بيئة العمل السليمة والإمكانات الصحية المطلوبة لحماية العاملين مما يجعلهم يرتقوا بمستوى جودة أن القيم الصحية السائدة في المؤسسة تؤثر على معنوياتهم وتساهم في تحسين الأداء وجودته وتوفر بيئة العمل على المعدات والأجهزة المطلوبة لصحة وسلامة الأفراد يزيد من أداء العمال بشكل سليم.

- في حين توصلت دراسة "مشعلي بلال" حول "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية": إلى اتفاقها مع دراستنا أن ظروف العمل الجيدة تجنب الوقوع في حوادث العمل، في حين اختلفت مع دراستنا في تقصير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في تطبيق برامج السلامة المهنية وذلك عكس ما أفاد به مبحوثنا أن المؤسسة تهتم بتقديم برامج الرعاية الصحية للعمال والمتابعة المستمرة لصحتهم، وحرص العمال على تطبيق شروط السلامة المهنية وحرص المؤسسة على توفير معدات وتجهيزات الخاصة بالسلامة المهنية وهذا عكس ما أفاد به المبحوثين في دراسة المشعلي بلال أن العمال لا يجبرون الغدارة على توفير هذه المعدات.

- بينما نجد دراسة "عجيلة حاج محمد" حول "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين": تتفق مع دراستنا اهتمام المؤسسة بتوفير كافة الاحتياطات والشروط من أجل سلامة وصحة العاملين واللازمة للوقاية من حوادث العمل ونشرها للوعي بين العاملين، ومدى تأثير بيئة العمل البيئية بشكل سلبي على أداء العمال، حيث أكد ذلك مبحوثين دراستنا من خلال النتائج المتوصل إليها والتي مفادها أن المؤسسة تعمل على توفير الإمكانيات والمستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة والسلامة لوقاية العمال من الحوادث والأخطار، كما أكدوا أن ثقافة الأمن والوعي يساهم في حماية العمال

والحفاظ على أبدانهم في الأهداف وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على أدائهم وفعاليتهم في تحقيق إنتاجية أفضل.

- وتجدر الإشارة في الأخير أن دراسة عجيبة حاج محمد حول "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين" هي الأكثر ارتباطا بموضوع دراستنا حيث تتشابه في دراسة المتغيرات التالية:
- معدات ومستلزمات الصحة المهنية، الصحة والسلامة المهنية هي ***: ثقافة الأمن الصحي والوعي، طرق تحسين الأداء الوظيفي.

ثالثا - التوصيات والاقتراحات والقضايا التي تثيرها الدراسة:

1- التوصيات والاقتراحات:

في ختام دراستنا وفي ضوء الدراسة المتحصل عليها ارتأينا إلى تسليط الأضواء على بعض الاقتراحات والتوصيات والتي استنتجنا من خلال تعاملنا النظري والمنهجي والميداني مع موضوع دراستنا ومن أهمها ما يلي:

- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري بالمؤسسة الصناعية.
- العمل على توفير بيئة تنظيمية صحية وآمنة تخلو من المخاطر وتساعد على تنمية الأداء الوظيفي للعمال.
- ضرورة اشتراك العاملين في وضع خطط وإجراءات للصحة المهنية مع إدارة المؤسسة وإبداء اقتراحاتهم حول الموضوع مما يرفع معنوياتهم ويزيد من التزامهم.
- تكثيف دراسات مماثلة لهذا الموضوع ومحاولة التنوع في العينة
- ضرورة وجود جهات مختصة في مراقبة معدات السلامة والصحة المهنية ومراقبة أداء العمال من أجل أداء جيد وسليم.
- ضرورة تكوين العمال وتدريبهم لاستعمال أجهزة ومعدات السلامة المهنية.
- يجب نشر وتعزيز وعي العاملين في المؤسسات الصناعية بمفهوم الصحة والسلامة المهنية بهدف تطبيق كافة الأبعاد الصحية بينهم في تحسين وتطوير الإنتاجية.

2- القضايا التي تثيرها الدراسة:

ضرورة تسليط الأضواء أكثر على جوانب أخرى، من موضوع الصحة والسلامة المهنية، في الدراسات المستقبلية قصد التعرف وقياس الصحة المهنية ودورها في تحسين الأداء ومن هذه الجوانب مثل: التكوين والتدريب، الحوافز وفرص التقدم الوظيفي، تشديد الرقابة الإدارية، الإشراف الجيد والمرن، التوعية والوقاية ذلك أن هذه المؤشرات كلها تساهم في إضاءة موضوع دراستنا.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع الصحة المهنية والأداء الوظيفي فقد توصلنا إلى النتائج التي أثبتت وأكدت وجود علاقة ارتباطية بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي وهذا ما برز لنا جليا في النتائج الفرعية المتوصل إليها والتي أكدت لنا صدق الفرضيات، التي تحققت بشكل كامل الأمر الذي وضح لنا أن الصحة المهنية لا تكون إلا بتوفير بيئة آمنة، وجو هادئ ومطمئن فيه كل الوسائل التي تحقق ذلك مثل (الأجهزة والمعدات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، الأنظمة والتعليمات واتخاذ الإجراءات والتدابير الوقائية، التوعية المتسمة.... إلخ) وهذا ما يؤدي إلى شعور العامل بالإستقرار والرضا الوظيفي داخل المؤسسة، لينعكس بصورة إيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، هذه النتائج سلطت الأضواء على جوانب من المشكلة البحثية التي تحت دراستها بعد أن هناك جوانب أخرى تستدعي الدراسة مستقبلا سواء المرتبطة بالصحة المهنية وسبل تحقيقها، الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

وفي الأخير تبقى هذه الدراسة حلقة من حلقات البحث متواصل لاستكشاف علاقة الصحة المهنية بالأداء الوظيفي لتفسيح المجال لباحثين آخرين للتعمق في البحث واستكشاف جوانب لم نتطرق لها في هذه الدراسة.

قائمة المراجع

1- الكتب:

1. إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي (بين النظرية والتطبيق)، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2013.
2. أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، 1999.
3. البرادعي، بسيوني: تنمية المهارات المديرية في تقييم الأداء العاملين، مصر، إيتراك للنشر والتوزيع، 2008، ط 1.
4. حديدان صبرينة: المدخل إلى نظريات التنظيم للطلبة الجامعيين، البدر الساطع للطباعة والنشر، الجزائر، ط 1، 2020.
5. حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ب ط، 2004.
6. خالد فتحي ماضي: السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر، عمان، ط 1، 2011.
7. خليل محمد حسن الشماع، تعريف المنظمة، دار الميسرة للنشر، عمان، الأردن، ط 3، 2007.
8. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان.
9. درة إبراهيم، عبد الباري: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، عمان، العربية للتنمية الإدارية، 2003.
10. راوية حسن: إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.
11. رجحي مصطفى عليان: البحث العلمي: أسسه، مناهجه، أساليبه، إجراءاته، بين الأنظار الدولية، الأردن، ب ط، ب س.

12. رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا، د ط، 2004.
13. رويلن مهدي: إدارة الأفراد، الأردن، مكتبة المجتمع العربي، 2003، ط 1.
14. زيد صالح حسن: أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان، مصر، 2009.
15. سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، 2007.
16. شريف علي، الإدارة المعاصرة، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط 2، 1998.
17. صالح بن أحمد العساف: المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط 4، 2006.
18. صبحي حبير العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2005، ص 24، 25.
19. صبحي محمود، متولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، ونظامها في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1970، ط 2.
20. صلاح الدين عبد الباقي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2007.
21. عادل حرحوش.صالح، مؤيد سعيد السالم: الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2006.
22. عادل محمد زايد: إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003.
23. عباس سهيلة، محمد علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 3، 2007.

24. عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985.
25. عبد السلام أبو قحف، إقتصاديات الأعمال، المكتبة العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1993.
26. عثمان فريد رشيدى: الصحة والسلامة المهنية، دار الولاية للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2014.
27. علي غربي وآخرون: الموارد البشرية، دار الفجر، مصر، ط 1، 2007.
28. علي غربي، أبجدي المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منثوري قسنطينة، الجزائر.
29. علي معمر عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الأساسيات والتقنيات والأساليب، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، ط 1، 2008.
30. عمر السعيد وآخرون: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2003.
31. عمرو حامد: تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة.
32. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008.
33. فيصل عبد الرؤوف الرحلة ، تكنولوجيا الأداء البشري، جامعة المملكة الأردنية الهاشمية، الأردن، 2001.
34. لوكيا الهاشمي: نظريات المنظمة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، د س.
35. مجدي محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996.
36. محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، ط 1، 2006.

37. محمد زكي أبو عرة، ليالي الترك، إصابات العمل والتعويضات عنها في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل الفلسطينية، فلسطين، 2014.
38. محمد سعيد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط 1، 2003.
39. محمد صالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط 1، 2004.
40. محمد عبد السميع علي، المأمّن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973.
41. محمد علي ربابعة: إدارة الموارد البشرية ،تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصف للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.
42. محمد علي عبد الوهاب، استراتيجيات التحفيز العمال نحو أداء متميز، القاهرة، 2000.
43. محمود عبد الفتاح: نظرية التدريب، دار المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، ط 1، 2013.
44. محمود عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
45. مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية، في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة، عمان، 1988.
46. منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي ، مبادئ توجيهية بشأن نظم ادارة السلامة والصحة المهنية ، السلامة والصحة المهنيتان ، القاهرة ، 2001 .
47. مهدي زوليف، علي محمد العضيلة: إدارة المنظمة، نظريات السلوك، دار مجدلاوي للنشر، ط 1، عمان، 1996.

48. مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 3، 2008.

49. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل لعمال مؤسسة الوراق، 2006.

2- المجالات:

50. منصور محمد بيومي، الصحة المهنية ودور منظمة العمل العربية، مجلة العمل العربية، عدد 5.

3- الرسائل الجامعية:

51. أسعد أحمد، محمد عكاشة: (2008) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، .

52. أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، 2006.

53. باسل جميس محد محمد: علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية قطاع غزة، رسالة مكملة للحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال من كلية الإق والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014.

54. باسل خميس محمد محمد: علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، قطاع غزة، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2014.

55. بخته هدار: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندغاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال

متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011/2012.

56. بن دريدي منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 2009/2010.

57. حسين عبد الله خلف: أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، رسالة إشكال

للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال، العراق، 2020.

58. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل

والأمراض، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي

وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة، 2008/2009

59. عبد العالي بلعيفة: التسيير الفعال وأثره على تماسك الجماعات العمالية، دراسة نظرية ميدانية

مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 2006-2007.

60. عجيلة حاج محمد وآخرون: أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة

أعوان الحماية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،

2018.

61. علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة

الصناعية، دراسة حالة المؤسسة: هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة

الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006/2007.

62. مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الجزائرية: دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة

مقدمة كجزء في متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011.

63. المغني أميمة صقر سعيد: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنيين المستخدمة في منشآت قطاع

الصناعات التحويلية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

64. منيب عبد الله يوسف السقا: أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على

شركات التأمين العاملة في فلسطين، رسالة لإستكمال درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة

الأزهر، 2019.

65. ناصر محمد عقيل: العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات

الحصول على الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض، 2006.

66. نضال الحوامده وآخرون: مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط

العمل، دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن، كلية إدارة الأعمال، مؤتة،

الأردن، 2011.

67. نوار ماجدة: فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية

الصيانة سوناطراك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، شعبة علم النفس تخصص العمل

والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015.

68. نور الدين تاويريريت: قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة مقدمة لنيل

شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006.

69. وجدي محمد حمدي سلطان التميمي: مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات

جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، فلسطين، 2009.

70. ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار صادر، بيروت، د ت.
71. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية، معجم أحادي اللغة العربية، مصر 2008.
72. صالح الصقور، موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة، المملكة الهاشمية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
73. طارق الشريف يوسف، معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والأنترنت، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2005.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إستمارة بحث بعنوان

الصحة المهنية والأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة مدبغة خنيفر مسعود دائرة الميلية - جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ

بوجردة ياسين

من إعداد الطالبتين:

- بوراس نوهى

- عليوش حياة

ملاحظة: معلومات هذا البحث لا تستخدم إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية 2021/2020

يرجى وضع العلامة (x) في المكان المناسب لإجابتك

المحور الأول : البيانات الشخصية:

1 - الجنس:

ذكر أنثى

2 - السن:

أقل من 25 سنة من 25 إلى 35 سنة

من 36 إلى 46 سنة من 47 فما فوق

3 - المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط أساسي

ثانوي جامعي

4 - الحالة الاجتماعية:

أعزب (ة) متزوج(ة)

أرمل(ة) مطلق (ة)

5- المنصب:

إداري

تقني

عامل

6 - الموطن الأصلي:

ريفي

حضري

7 - سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 16 سنة من 16 سنة فما فوق

8 - الأجر الشهري:

أقل من 25000 دج من 26000 دج إلى 32000 دج

من 33000 دج إلى 43000 دج من 44000 فما فوق

المحور الثاني: برامج الرعاية الصحية وتحقيق الكفاية الإنتاجية

9 - للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية يجب الاعتماد على برامج الرعاية الصحية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

10- تطبيق محتويات برامج الرعاية الصحية يساهم في زيادة إنتاجية المؤسسة

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

11- تضع المؤسسة خطط وإجراءات للحوادث المهنية والحالات الطارئة

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

12- تعتمد المؤسسة من خلال برامجها طرق وأساليب لتطوير العمل وتعظيم الإنتاجية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

13- تقوم المؤسسة بتقديم النصائح والتعليمات اللازمة لتنبيه العمال وتجنبهم المخاطر المهنية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

14- تحرص المؤسسة على المتابعة المستمرة لصحة العاملين وإشراكهم في وضع برامج الرعاية الصحية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

15- تتبنى إدارة المؤسسة تشريعات واضحة للصحة والسلامة المهنية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

16- تساهم تشريعات الرعاية الصحية للمؤسسة في رفع مستوى الكفاية الإنتاجية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

17- المتابعة المستمرة للمؤسسة لصحة العاملين وسلامتهم ترفع من الالتزام بمهامهم

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

المحور الثالث: معدات السلامة والصحة المهنية وفعالية الأداء

18- يتم توفير الإمكانات والمستلزمات المطلوبة لجوانب الصحة والسلامة المهنية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

19- الالتزام بارتداء ملابس واستعمال أدوات الوقاية أثناء العمل يميز العامل بجديته في إنجاز عمله

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

20- يتم تجديد أجهزة السلامة والصحة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

21- توفير المؤسسة لوسائل ومعدات السلامة والصحة المهنية للعمال يجنبهم ارتكاب الأخطاء في

أدائهم

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

22- تقدم الإسعافات الأولية للعمال المصابين داخل المؤسسة باستعمال معدات السلامة والصحة

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

23- يساهم وجود معدات وأجهزة السلامة في التقليل من الحوادث المهنية.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

24- يتم إجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والصحة ومراقبتها باستمرار

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

25- تزيد عملية الرقابة المستمرة لمعدات السلامة والصحة المهنية من التزام العمال في أدائهم

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

26- توجد جهات مختصة في مراقبة جودة الأجهزة والمعدات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

27- ضرورة تدريب العمال الذين يطلب منهم استعمال معدات السلامة والصحة المهنية من طرف

المسؤولين المباشرين لهم

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

المحور الرابع: ثقافة الأمن الصحي وزيادة الرضا الوظيفي

28- هل تؤدي القيم الصحية السائدة في المؤسسة إلى ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى العمال؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، تعتبر ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة ضرورية لاستقرار العمال في عملهم،

وهذا من خلال:

الأمن والأمان وضوح الواجبات تحقيق الأهداف المشتركة

29- هل تقدم المؤسسة دورات تحسيسية للتعريف بالإجراءات والتعليمات الخاصة بالأمن الصحي داخل

المؤسسة؟

نعم لا

30- هل يساهم الوعي لدى العاملين في حمايتهم من الإصابات المهنية وسلامة أداؤهم؟

نعم لا

31- من خلال منصبك هل من الضروري توفير الحصانة والأمن لسلامتك الجسدية والنفسية والتزامك بمهامك؟

نعم لا

32- هل يساهم النظام السائد الموجودة في تحقيق أهدافك المطلوبة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، من خلال:

توافق القيم المشاركة والتأثير استقرار العلاقات

33- هل تشعر أن ثقافة الأمن الصحي داخل المؤسسة تعمل على رفع مستويات الالتزام وتحقيق الولاء المطلوب لدى العمال؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا، يتحقق الولاء المطلوب لدى العمال من خلال:

وضوح الحقوق والواجبات فرص الترقية التعاون والتشاور

34- هل تنمي القيم السائدة في المؤسسة الشعور بإنجاز المهام الموكلة للعمال؟

نعم لا

35- هل يساهم الفهم والوعي من قبل العاملين لجوانب الصحة والسلامة المهنية في زيادة فعاليتهم؟

نعم لا

36- هل يؤدي توفر الصحة والسلامة المهنية إلى زيادة مستويات الأداء لدى العمال؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب لا، تتحسن مستويات الأداء لدى العمال من خلال:

التدريب والتمهين تحمل المسؤولية

الخبرة المهنية المساهمة في التخطيط

الملحق رقم (02):

قمنا بإجراء المقابلة مع مسؤول التقنيين في المؤسسة، حيث كانت عفوية حرة، وقد تناولت النقاط التالية:

- مدى اهتمام المسؤولين بصحة العاملين.
- مدى وعي العمال بأهمية الصحة المهنية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي
- مدى توفر البيئة الآمنة للعمال ومنحهم شعور بالسعادة والارتياح أثناء أدائهم لعملهم وزيادة رضاهم نحوه.
- يوجد تعاون بين الإدارة والعمال لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- مدى التزام مؤسستك بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنيين في محيط العمل.

التسمية والمقر الاجتماعي للوحدة

* مديعة ومرارة خنيفر مسعود الميلية ولاية جيجل

* العنوان: الكلم الثالث طريق قسنطينة الميلية ولاية جيجل

* الهاتف : 0 34 52 69 70 / 0 34 52 69 69

* الفاكس : 0 34 52 69 72

* البريد الإلكتروني : khenifar.cuir@gmail.com

بطاقته بييه

مدبغة و مراطة خنيفر مسعود الميلية ولاية جيجل

تقديم الوحدة

تعتبر مدبغة و مراطة خنيفر مسعود الواقعة بدائرة الميلية ولاية جيجل على الطريق الوطني رقم 43 الرابط بين جيجل و قسنطينة وحدة رائدة و نموذجية في مجال تصدير الجلود الموجهة لصناعة الاحذية و التأثيث و الألبسة و الصناعات الجلدية المختلفة.

الموقع الجغرافي للوحدة

تقع الوحدة بدائرة الميلية ولاية جيجل على بعد 60 كلم من عاصمة الولاية على الطريق الوطني رقم 43 و تبعد عن قسنطينة ب 72 كلم و عن مطار اشواط جيجل و ميناء جنج ب 43 كلم.

طاقتها الإنتاجية الحالية تقدر ب

08 طن / يوميا من جلد البقر.
3000 قطعة / يوميا من جلد الغنم .
1000 قطعة / يوميا من جلد الماعز.

* المواد الأولية المعالجة

- جلد البقر .
- جلد الغنم .
- جلد الماعز .

135 عاملا

* عدد العمال

تغطي مديعة و مراطة خنيفر مسعود مساحة إجمالية تقدر ب 10345 م²
منها 8350 م² مغطاة مشكلة
الجناح التقني ب 8000 م²
الجناح الإداري ب 350 م²

بخبرتها الطويلة في مجال الصناعة الجلدية و التي تفوق 28 سنة جعلت منها أن
تكون الأولى و الرائدة على المستوى الوطني في مجال التصدير إلى مختلف
بلدان العالم في القارات الخمس .
و فضلا عن ذلك فهي مزودة بمحطة لتطهير مياهها و عتاد ذو تكنولوجيا عالية
في مجال الصناعة الجلدية .

* تاريخ نشأة الوحدة 1980/12/06 .

* البلدان المستوردة لمنتوج الوحدة .

- إيطاليا
- فرنسا
- أسبانيا
- البرتغال
- لبنان
- تونس
- مصر
- الهند
- البرازيل
- الصين
- ألمانيا
- الارغواي
- الإمارات العربية المتحدة .

II-DESCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. Création :

Le projet qui fait l'objet de l'étude concerne la tannerie-mégisserie KHENIFAR MESSAOUD, le projet se situe sur le RN 27 près de l'OUED EL KEBIR, commune d'el Milia, Wilaya de Jijel.

2.2. Activité principale et annexes :

L'activité principale de l'entreprise est la fabrication des peaux de cuirs de bovins, ovins et caprin.

2.3. Implantation :

Adresse : 3eme km Route de Constantine (RN27) EL MILIA-JIJEL

La tannerie- mégisserie est une entreprise à personne physique dont le propriétaire et le gérant est Mr **KHENIFAR Messaoud** Tel : 0661. 52. 21. 62

La tannerie-mégisserie est limitée :

- Au Nord : par Chabat et un parc d'une propriété privée (dépôt)
- A l'est : par la RN 27 (EL MILIA-CONSTANTINE).
- Au sud : un terrain privé
- A l'ouest : par l'oued EL KEBIR

2.5. Caractéristiques générales et particulières :

2.5.1. Caractéristiques générales :

Nom de l'établissement : TANNERIE-MEGISSERIE KHENEFAR Messaoud

Adresse du siège social : 3eme km Route de Constantine (RN27) EM MILIA-JIJEL

Tel : 034 52 69 69 / 034 52 69 70

Fax : 034 52 69 72

E-mail : khenifar.cuir@gmail.com

Adresse de l'établissement visé par le plan : 3eme km Route de Constantine (RN27) EL MILIA-JIJEL

Tel : 034 52 69 69 / 034 52 69 70

Fax : 034 52 69 72

E-mail : khenifar.cuir@gmail.com

**Plan de sureté interne
TANNERIE-MEGISSERIE KHENIFAR**

Nom de l'exploitant : KHENEFAR Messaoud

Activités de l'établissement : Industrie des peaux et cuirs de Bovin, Ovin et Caprin.

Date de mise en service : 06/12/1980

Superficie totale : 3430 m²

Surface bâtie : 3430 m²

Constitution et nature de la construction : la tannerie est constituée de quatre parties :

- a- **Zone de production :** se compose de quartes (04) ateliers :
 - Atelier de rivière et de stockage des peaux
 - Atelier des opérations de tannage
 - Atelier des opérations de corroyage
 - Ateliers des opérations de finissage
- b- **Un entrepôt de stockage :** pour le stockage de peaux et laine
- c- **Magasin de stockage de produits chimiques**
- d- **Un bloc administratif :** regroupe les bureaux de la direction et le service commercial et magasin des produits finis (cuir commercialisé).

Les zones de production, le magasin de produits chimiques sont fabriqués en charpente métallique. Type poteaux poutres et toit en panneaux sandwich, les murs sont en brique
Le bloc administratif est construit avec des matériaux en dur dont les poteaux, et la maçonnerie sont en brique.

2.5.2 Caractéristiques particulières : (zone de points sensibles, nature des produits et matières sensibles).

Zones de points sensibles :

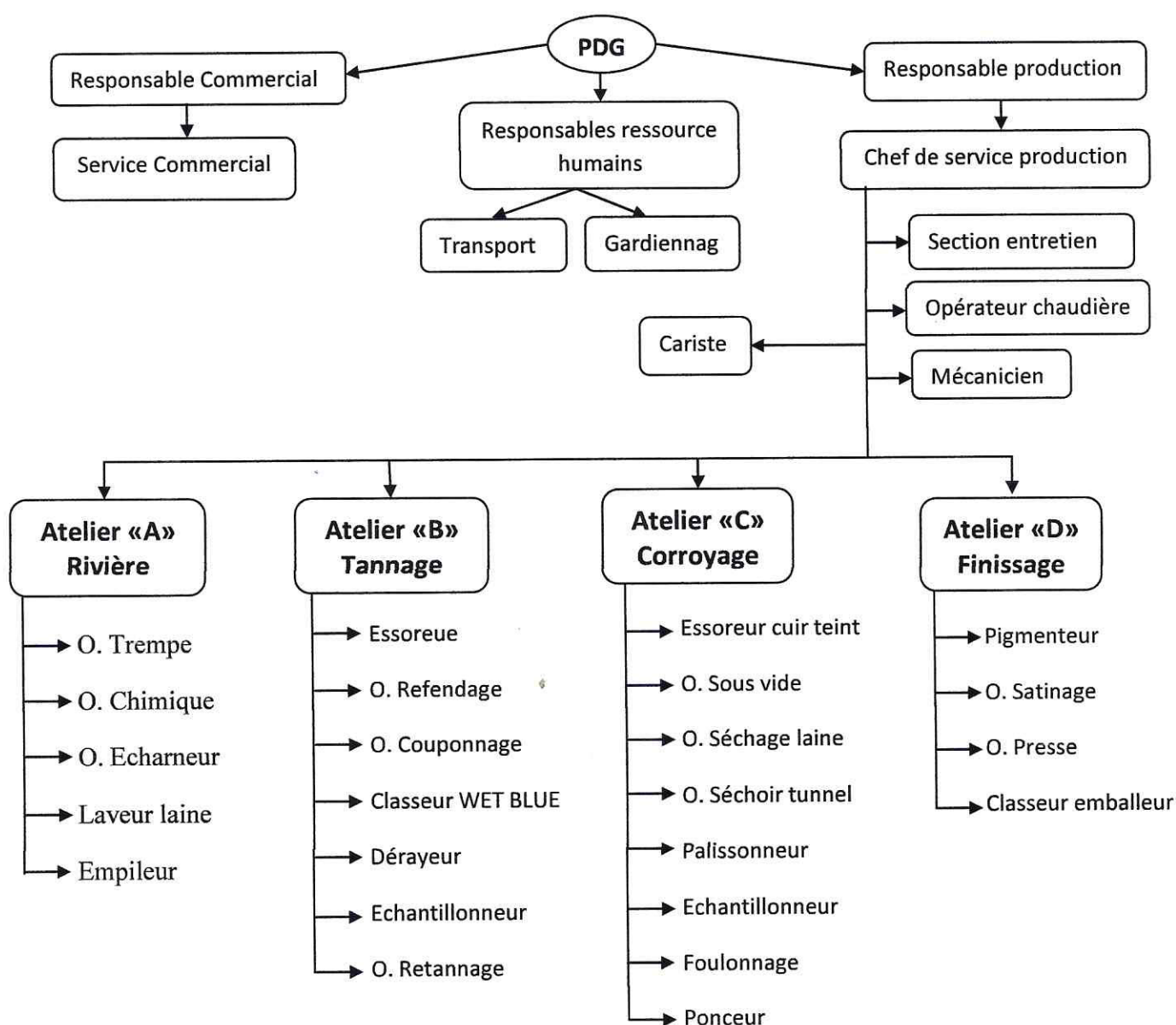
- Magasin de stockage de produits chimiques
- Local pour la chaudière
- Local pour le transformateur (béton et brique).

Points névralgiques :

- **Installation électrique :** Poste et armoire électriques (électrocution, incendie –feu électrique)
- **Chaudière et poste de gaz :** Explosion, incendie et choc thermique
- **Foulons et tonneaux :** Danger mécanique et chimiques

Plan interne d'intervention	
Généralités	Fiche n°: A3
	Page n°: 05/05.
	01 Février 2013
Wilaya : JIJEL Daïra : EL MILIA Commune : EL MILIA Nom de l'établissement : TANNERIE-MEGISSERIE KHENEFAR Massaoud	Présentation générale de l'établissement.

Organisation de travail : Organigramme de la tannerie



Vue synthétique des actions à réaliser :

-Etudes réglementaires éventuelles :

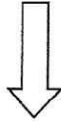
-Etudes des dangers

- Sources d'informations

- Outils d'analyses de risques

-Evaluation des risques

-Document unique...



Identifier les accidents potentiels, les moyens de maîtrise existants et les besoins supplémentaires

Besoins en mesures de prévention /protection nouvelles

Accidents potentiels

Mesures de prévention ou Protection existante

Actions Correctives préventives / Programme de management

Identifier les situations d'urgence

LISTE DES SITUATIONS D'URGENCE

Mettre en place et tester l'organisation pour répondre aux situations d'urgence

Plans d'urgence, consignes, équipes d'intervention définissant les actions en termes de : prévention / protection / intervention

Planning de tests

مخطط الأمن الداخلي
مدبغة خنيفر

عرض تركيبي للإجراءات التي ينبغي القيام بها:

- مصادر المعلومات
- أدوات تحليل المخاطر

- الدراسات التنظيمية الممكنة:
- دراسات المخاطر
- تقييم المخاطر
- وثيقة فريدة...

تحديد الحوادث المحتملة وطرق التحكم المتوفرة والاحتياجات الإضافية

الإجراءات التصحيحية الوقائية
برنامج التسيير

الاحتياج إلى معايير
وقاية / حماية جديدة

الحوادث المحتملة

معايير الوقاية أو
الحماية المتوفرة

تحديد حالات الطوارئ

قائمة بالحالات الطارئة

إعداد واختبار المنظمة للاستجابة لحالات الطوارئ

مخطط الطوارئ، التعليمات، وفرق التدخل التي تحدد الإجراءات من حيث:
الوقاية / الحماية / التدخل

تخطيط الاختبارات

الملخص

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية بمديعة خنيفر مسعود بالميلية-.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى توجد علاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي؟
وتحت هذا التساؤل الرئيسي انصاغت الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تساهم برامج الرعاية الصحية في تحسين أداء العاملين؟
 - هل معدات السلامة والصحة المهنية تزيد من فعالية أداء العاملين؟
 - هل تساهم ثقافة الأمن الصحي في زيادة الرضا الوظيفي للعمال؟
- وقد حاولنا الإجابة عن التساؤل الرئيسي من خلال الفرضية العامة التالية:
- توجد علاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي.

وقد تم التأكد من الإجابة على الفرضية العامة من خلال الفرضيات الفرعية التالية:

- تساهم برامج الرعاية الصحية في تحسين الأداء الوظيفي.
- معدات الصحة والسلامة المهنية تزيد من فعالية أداء العمال.
- تساهم ثقافة الأمن الصحي في زيادة الرضا الوظيفي.

حيث تضمنت هذه الدراسة بمختلف متغيراتها جانب نظري، وجانب ميداني، كما استخدمنا الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق، وقد اعتمدنا على عينة بنسبة 50% من أفراد مجتمع الدراسة، والتي تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي.

وبعد تطبيق اختبار الاستمارة بدقة في جمع المعلومات ثم معالجتها توصلنا إلى النتائج التالية:

- أنه توجد علاقة ارتباطية تكاملية بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي.
- أن الفرضيات قد تحققت، حيث أن برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.
- معدات الصحة والسلامة المهنية تزيد من فعالية أداء العاملين.
- ثقافة الأمن الصحي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعمال.

Résumé d'étude:

L'objectif de cette étude est d'identifier la nature du rapport entre la sécurité professionnelle et la performance professionnelle au niveau de l'entreprise industrielle – enquête de terrain à l'entreprise KHENIFER Messaoud à EL-Milia.

La question centrale de l'étude était :

- A quel point peut-on dire qu'il existe un rapport entre la sécurité professionnelle et la performance professionnelle ?

A partir de cette question centrale, nous avons formulé les sous-questions suivantes :

- Comment les programmes de sécurité sanitaire contribuent-ils à l'amélioration de la performance des employés ?
- Est-ce que les équipements de sécurité au travail augmentent-ils l'efficacité des employés ?
- Est-ce que la culture de sécurité sanitaire contribue-t-elle à l'augmentation de la satisfaction professionnelle des employés ?

Nous avons essayé de répondre à la question centrale par l'hypothèse générale suivante :

- Il existe un rapport entre la sécurité professionnelle et la performance professionnelle.

Cette hypothèse a été vérifiée par les hypothèses secondaires suivantes :

- Les programmes de sécurité sanitaire contribuent à l'amélioration de la performance professionnelle.
- Les équipements de sécurité au travail augmentent l'efficacité de la performance des employés.
- La culture de sécurité sanitaire contribue à l'augmentation de la satisfaction professionnelle.

Dans cette étude, qui comprend une partie théorique et une autre pratique, nous avons employé l'observation, l'entretien, le questionnaire, les registres et les documents en visant un échantillon aléatoire qui représente 50% de la population cible tout en adoptant la méthode descriptive.

Les données collectées à partir du questionnaire ont été traitées par la suite et nous ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- Il existe un lien de complémentarité étroit entre la sécurité professionnelle et la performance professionnelle.

- Les hypothèses ont été confirmées étant donné que :
 - Les programmes de santé contribuent à l'amélioration de la performance professionnelle.
 - Les équipements de sécurité au travail augmentent l'efficacité des employés.
- La culture de sécurité sanitaire contribue à l'augmentation de la satisfaction professionnelle des employés.