

# وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Mohamed Chérif Messadia  
Souk Ahras  
Mohamed Chérif Messadia University  
Souk-Ahras



جامعة محمد الشريف مساعديّة  
سوق أهراس

كلية: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

القسم:

السنة الجامعية: 2022/2021

مذكرة

ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

برامج الصحة و السلامة المهنية آلية لتحسين اداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية  
-دراسة حالة مؤسسة الدهن بولاية سوق اهراس-

الشعبة

علوم تسيير

التخصص

ادارة اعمال

من إعداد

نوي شناز

نويري أماني

لجنة المناقشة

مُجَّد الشريف مساعديّة

الجامعة

أستاذ التعليم عالي

الرتبة العلمية

الرئيس معيوف هدى

مُجَّد الشريف مساعديّة

الجامعة

أستاذ التعليم العالي

الرتبة العلمية

المشرف بارك نعيمة

مُجَّد الشريف مساعديّة

الجامعة

أستاذ التعليم عالي

الرتبة العلمية

المتحن راشي طارق

رقم...../2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

... رَبَّنَا لَا تَوَاخِذْنَا  
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ...

آية: 286 من سورة البقرة

## الشكر

“رب أودعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلني والدي وأن  
أحمل حالها ترضاه وأدظني برحمتك في عبادك الصالحين“

نشكر الله عز وجل على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل الذي ندعوا الله أن يجعله  
عملا متقبلا .

نتقدم بالشكر الجزيل و العرفان إلى الأستاذة المشرفة : بارك نعيمة .  
لقبولها الاشراف على هذا البحث و على توجيهاتها القيمة . و إلى كل  
أساتذتنا الأعزاء الذين رافقونا خلال مشوارنا الدراسي في جامعة محمد الشريف  
مساعدية .

و لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز  
هذا العمل من إطارات و عمال بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية .  
فلهم جزيل الشكر على جهوداتهم المبذولة و نصائحهم القيمة .

## الأهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك و كثير عطائك  
الحمد و الشكر لله أولا و أخرا الذي بتوفيقه و فضل منه تمكنا من انجاز  
هذه المذكرة .

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:  
من استمدت به منه قوتي و اعزازي يندبوع العطاء إلى العظيم أبي حميد  
أدامه .الله لي و جزاه عندي خير الجزاء.  
إلى من أبصره بها حياتي الخلى إنسانة و الدتتي الغالية أمد الله في  
عمرها .

إلى روح جدي الغالي رحمه الله  
إلى جدتي ، إلى أختي و أخي محظوم الله  
إلى كل العائلة الكريمة إلى من قاسمتني الجهد لإنجاز هذا العمل نومي  
شراز و

إلى كل زملاء الدراسة.

إلى كافة الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة و التقدير  
و كل من ساهم من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل .

الطالبة : نوري أماني

## الامضاء

الحمد لله نعمته حمدا طيبا

و الصلاة و السلام على الصادق الامين عليه افضل الصلاة و ازكى  
السلام اهدي ثمرة هذا الجهد الى :

من ربتي و انارتي دري و اعانتني بالصلوات و الدعوات الى  
اخلي انسانة في هذا الوجود " امي "

الحبيبة و التي من عمل بكد و علمني معنى الكفاح و اوطنتني الى  
ما انا عليه " ابي " الكريم ادامة الله لي سندي في الحياة  
الى اخي و اخواتي ، منية ، نورة ، ايناس ، صبرينة ايمن .

و التي كفاة افراد عائلتي صغيرا و كبيرا ، و التي من قاسمني هذا  
الجهد لإنجاز هذا العمل نوردي امانتي و التي كفاة رفيفاتي : دنيا  
، صونية ، عيلة ، بشري .

اليكم جميعا اهدي ثمرة جهدي المتواضع .

الطالبة : نوري هزاز

## الملخص

تهدف دراستنا الى ابراز مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في التحسين من اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية بمؤسسة الدهن وحدة سوق اهراس . واستخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعه على عينة مكونة من 40 فرد من مجتمع دراسة قدره 372 فرد ، قمنا بتحليلها بالاعتماد على برنامج "SPSSv23" ، واعتمدنا على المنهج الاستقصائي وقد توصلنا الى مجموعة من النتائج اهمها وجود علاقة طردية قوية بين متغيرات الدراسة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  مما يدل على انه كلما تبنت المؤسسة محل الدراسة برامج السلامة المهنية كلما زادت من تحسين أداء العاملين. كما انه كلما زادت المؤسسة من برامج السلامة المهنية كلما ساعدها ذلك الى تحقيق اهدافها في فترة اقل.

**الكلمات المفتاحية :** برامج الصحة والسلامة المهنية، اداء العاملين ،ظروف العمل، حوادث العمل.

## Summary

Our study aims to highlight the extent to which occupational safety programs contribute to improving the performance of workers in the economic institution in the Oil Corporation, Souk\_Ahras Market Unit. We used the questionnaire as a tool for collecting information, as it was distributed to a sample of 40 individuals from a study population of 372 individuals, which we analyzed by relying on the "SPSSv23" program. We relied on the investigative approach, and we reached a set of results, the most important of which is the existence of a strong direct relationship between the variables of the study at the significance level of  $\alpha = 0.05$ , which indicates that the more the institution under study adopted occupational safety programs, the more it improved the performance of workers. Also, the more the organization increases its occupational safety programs, the more this helps it to achieve its goals in a shorter period.

**Keywords:** occupational health and safety programs, employee performance, working conditions, work accidents.

---

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات :

الصفحة	العنوان
III	الشكر و التقدير
IV	الإهداء
VI	الملخص
VIII	فهرس المحتويات
XI	قائمة الجداول
XII I	قائمة الأشكال
9-1	المقدمة العامة
10	الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية
11	مقدمة الفصل
12	المبحث الأول : مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية
12	تمهيد
12	المطلب الأول : الصحة و السلامة المهنية .
13	المطلب الثاني : أهداف و اجراءات الصحة و السلامة المهنية
16	المطلب الثالث : دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية
19	المبحث الثاني : برامج الصحة و السلامة المهنية
19	تمهيد
20	المطلب الأول : مفهوم برامج الصحة و السلامة المهنية
23	المطلب الثاني : الحوادث و الأمراض المهنية
28	المطلب الثالث : الأمن المهني
39	المبحث الثالث : أدوات الوقاية الشخصية
39	تمهيد
40	المطلب الأول : الشروط الواجب توفرها للوقاية الشخصية
41	المطلب الثاني : التدريب الخاص بالسلامة المهنية
43	المطلب الثالث : أنواع معدات الوقاية الشخصية
50	خلاصة الفصل الأول
51	الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين
52	مقدمة الفصل
53	المبحث الأول : ماهية أداء العاملين

53	تمهيد
53	المطلب الأول : أساسيات أداء العاملين
56	المطلب الثاني : العوامل المؤثرة على أداء العاملين
58	المطلب الثالث : إدارة أداء العاملين
60	المبحث الثاني : تحسين أداء العاملين و تقييمه
60	تمهيد
61	المطلب الأول : مفهوم و خطوات عملية تحسين أداء العاملين
63	المطلب الثاني : تقييم أداء العاملين
66	المطلب الثالث : طرق تقييم أداء العاملين
73	المبحث الثالث : علاقة برامج الصحة و السلامة المهنية بأداء العاملين
73	تمهيد
74	المطلب الأول : دور برامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين
83	المطلب الثاني : دور التثقيف والتوعية في تحسين اداء العاملين
85	المطلب الثالث : برامج الدعم والمتابعة الصحية في تحسين اداء العاملين
88	خلاصة الفصل الثاني
89	الفصل الثالث : برامج الصحة والسلامة المهنية وأداء الموارد البشرية مؤسسة الدهن _سوق أهراس
90	مقدمة الفصل
91	المبحث الأول :الإطار العام لمؤسسة الدهن فرع سوق أهراس
91	تمهيد
91	المطلب الأول :نشأة المؤسسة الوطنية للدهن
92	المطلب الثاني : التعريف بالمؤسسة الوطنية للدهن
93	المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الدهن
98	المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة
98	تمهيد
98	المطلب الأول :تحديد مجتمع الدراسة و اختيار العينة
100	المطلب الثاني :أداة الدراسة الميدانية صدقها و ثباتها
103	المطلب الثالث: فحص صدق و ثبات أداة الدراسة
104	المبحث الثالث :تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة
104	تمهيد
104	المطلب الأول : خصائص أفراد العينة

---

109	المطلب الثاني : تحليل فقرات الاستبيان
113	المطلب الثالث : دراسة الارتباط و اختبار تحليل التباين الأحادي Anova بين محاور الدراسة
117	خلاصة الفصل الثالث
119	الخاتمة العامة
125	قائمة المراجع
134	الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
45	مادة صنع الخوذة و استخدامها.	الجدول رقم I_1
70	نموذج مبسط لطريقة الاحداث الحرجة.	الجدول رقم II_2
72	نموذج مبسط لطريقة قوائم المراجعة.	الجدول رقم II_3
92	توزيع وحدات المؤسسة الوطنية للدهن عبر الوطن.	الجدول رقم III_1
98	عدد العمال في مؤسسة الدهن.	جدول رقم III_2
99	الاستبيانات الموزعة و المسترجعة.	جدول رقم III_3
102	مقياس ليكارت الخماسي.	جدول رقم III_4
104	اختبار ألفا كرونباخ.	جدول رقم III_5
105	توزيع افراد العينة حسب الجنس.	جدول رقم III_6
105	توزيع افراد العينة حسب العمر.	جدول رقم III_7
106	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.	جدول رقم III_8

107	توزيع افراد العينة حسب المركز الوظيفي.	جدول رقم 9_III
108	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.	جدول رقم 10_III
109	الاتجاه العام لعبارات المحور الاول.	جدول رقم 11_III
111	الاتجاه العام لعبارات المحور الثاني.	جدول رقم 12_III
113	معامل الارتباط بيرسون بين الصحة و السلامة المهنية TX و اداء العاملين TY.	جدول رقم 13_III
114	اختبار تأثير العمر على اجابات محاور الدراسة.	جدول رقم 14_III
115	اختبار تأثير المؤهل العلمي على اجابات محاور الدراسة.	جدول رقم 15_III
116	اختبار تأثير المركز الوظيفي على اجابات محاور الدراسة.	جدول رقم 16_III
116	اختبار تأثير الاقدمية على اجابات محاور الدراسة.	جدول رقم 17_III

قائمة الأشكال :

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
43	بعض انواع الملابس الوقائية.	الشكل رقم 1_I
45	بعض انواع خوذات الحماية.	الشكل رقم 2_I
54	الاداء بين الكفاءة و الفعالية.	الشكل رقم 1_II
56	مجموعة العوامل المؤثرة على مستوى الاداء الوظيفي.	الشكل رقم 2_II
59	مكونات عملية ادارة اداء العاملين.	الشكل رقم 3_II
60	اهداف عملية ادارة اداء العاملين.	الشكل رقم 4_II
66	عناصر نظام تقييم الاداء.	الشكل رقم 5_II
68	درجات التوزيع الاجباري.	الشكل رقم 6_II
93	الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	الشكل رقم 1 -III
105	توزيع افراد العينة حسب الجنس.	الشكل رقم 2 -III
106	توزيع افراد العينة حسب العمر.	الشكل رقم 3-III

107	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.	الشكل رقم 4-III
108	توزيع افراد العينة حسب المركز الوظيفي.	الشكل رقم 5 -III
109	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة.	الشكل رقم 6-III
113	سلم معامل الارتباط بيرسون.	الشكل رقم 7-III

# المقدمة العامة

### المقدمة :

مما لا شك فيه يحتل الاهتمام بسلامة وصحة المورد البشري حيزا كبيرا في اهتمامات و طموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها، كونه العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث و إصابات العمل المتكررة ، لأن هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المؤسسات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به من خبرات و مؤهلات أكاديمية و علمية.

إضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية ، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم و أفكارهم على كيفية تحسينه و تطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص .

وسعيا منها لتحسين أداء العاملين تلجأ المؤسسات الصناعية إلى وضع برامج الصحة و السلامة المهنية وذلك للتقليل من الحوادث المهنية ، و وقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث و الأمراض المهنية .

### أولا : طرح الإشكالية:

إن الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين ، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي، وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي تحسين مستوى أداء العاملين من جهة أخرى وذلك بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهما الثقة والاستقرار، الضغط، القلق ... بالإضافة إلى وقايتهم من الحوادث والأمراض المهنية، من خلال ما سبق يمكننا طرح السؤال التالي:

إلى أي مدى تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بمؤسسة الدهن ولاية سوق اهراس ؟

و من خلال هذه الاشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

— ما أهمية برامج الامن و السلامة المهنية وتحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة الدهن ؟

— كيف تقييم تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؟

— ما أثر الصحة و السلامة المهنية على أداء العاملين ؟

— هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الصحة و السلامة المهنية و تحسين اداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؟

### ثانيا : فرضيات الدراسة .

في اطار هذه الدراسة يمكن تلخيص فرضيات البحث فيما يلي:

#### الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين اداء العاملين.

#### الفرضيات الفرعية:

1. تعتمد مؤسسة الدهن على برامج متنوعة لضمان صحة وسلامة مواردها البشرية.
2. تعتمد مؤسسة الدهن على عدة سياسات لتحسين اداء العاملين.
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة حول تطبيق قواعد الأمن و السلامة المهنية.
4. توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد العينة حول تحسين اداء العاملين .

### ثالثا: أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي تتمتع بها المؤسسات الصناعية في الاقتصاديات و النظرة المتزايدة للموارد البشرية التي تعتبر المصدر الأساسي للمزايا التنافسية بهذه المؤسسات من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تسمح بزيادة و تحسين اداء العاملين .

و بصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية :

- الاهتمام بالعاملين و توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث و الأمراض المهنية ، حيث تمثل هذه الأخيرة مشكلة كبيرة تواجه الإدارة لكونها تنطوي على خسائر كبيرة في العنصرين المادي و البشري ، مما ينعكس سلبا على مستوى الأداء و كفاءته بسبب التوقفات و ما ينجم عليها من أضرار اقتصادية .

- ضرورة وجود برامج للأمن المهني في المؤسسة للرفع و التحسين من أداء العاملين ، و ذلك لتوفير بيئة عمل سليمة و الامكانيات الصحية المطلوبة من خلال هذه البرامج ، لحماية المورد البشري و جعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة و الفعالية في أدائه من جهة ، و الحفاظ على انتاجيته من جهة أخرى .

### رابعا : أهداف الدراسة .

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

- \_\_ توضيح العلاقة بين برامج الأمن المهني و أداء العاملين .
- \_\_ تشخيص واقع المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة .
- \_\_ التعرف على مدى اعتبار المؤسسة محل الدراسة برامج الأمن المهني كركيزة أساسية لتحسين أداء العاملين.
- \_\_ استكشاف أسس و قواعد الأنظمة و اللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ومعرفة القوانين و التشريعات المنظمة لها .
- \_\_ إبراز واقع برامج السلامة و الصحة المهنية للمؤسسة في الوقاية من الأخطار المهنية .
- \_\_ معرفة مدى مساهمة برامج الصحة و السلامة المهنية في المحافظة على سلامة العمال و توفير بيئة مناسبة للعمل.
- \_\_ محاولة التعرف على وسائل و معدات الوقاية الشخصية بالشركة محل الدراسة.

### خامسا: حدود الدراسة .

من أجل الالمام بإشكالية البحث و فهم جوانبها المختلفة حددنا مجال دراستنا فيما يلي :

- \_\_ الحدود المكانية : اخترنا القيام بالدراسة الميدانية في المؤسسة الوطنية للدهن سوق أهراس .

– الحدود الزمنية : بغية الامام بإشكالية البحث و الوصول إلى نتائج و استنتاجات علمية تثبت أو تنفي

صحة الفرضيات فضلنا اختيار الفترة الزمنية من 2022\_01\_30 إلى 2022\_05\_24 .

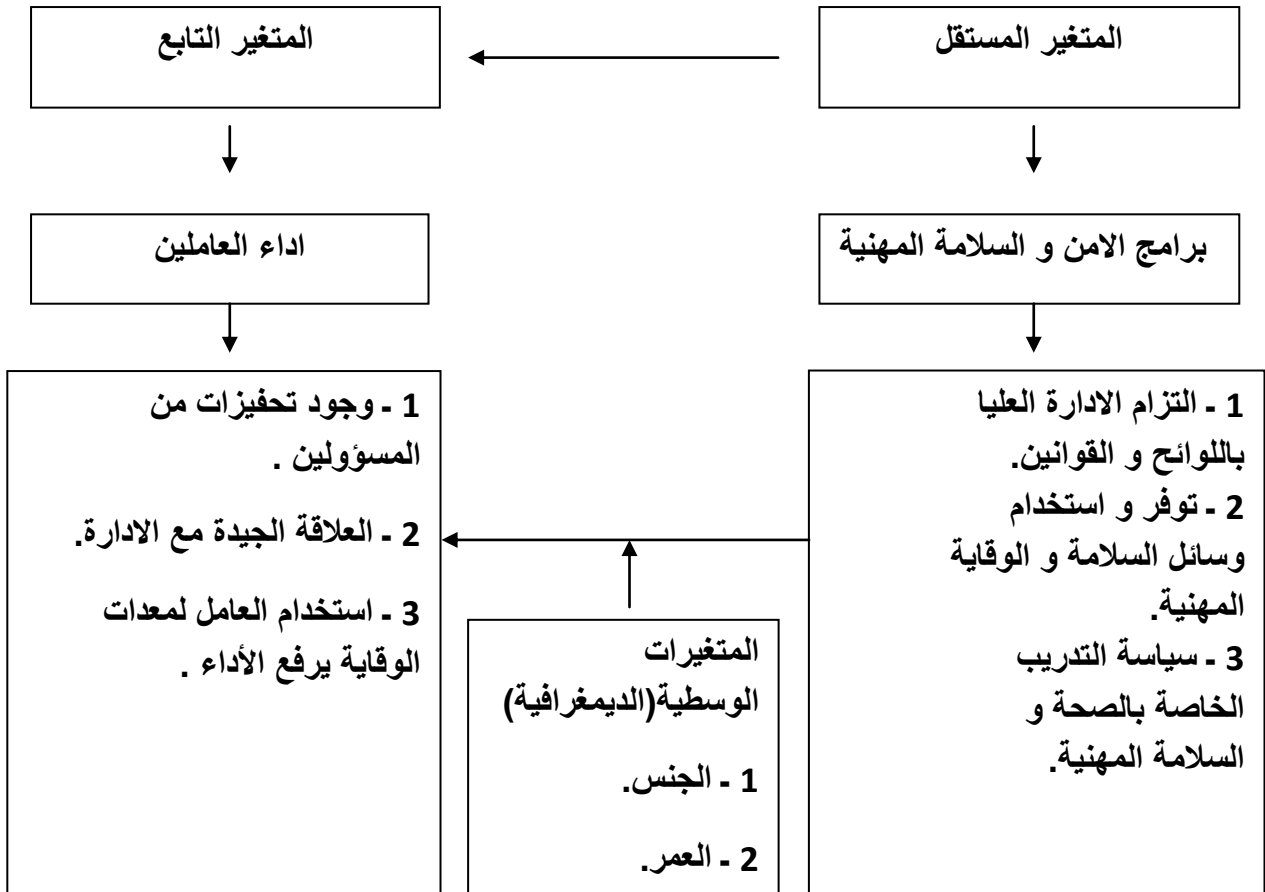
– الحدود البشرية: تمت الدراسة بأخذ عينة من مؤسسة الدهن سوق أهراس و المتمثلة في مدير المؤسسة ، رؤساء

الأقسام و المصالح و الموظفين .

سادسا: المنهج المتبع:.

لمعالجة مشكلة البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري نظراً لما تقتضيه طبيعة الدراسة القائمة وذلك لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها وتحديد العلاقة بين متغيراتها، من خلال التطرق إلى السلامة المهنية كمتغير مستقل و أداء العمال كمتغير تابع .وفي الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الاستقصائي ، و قد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss و ذلك من أجل تحليل و معالجة معطيات الاستبيان .

سابعا : نموذج الدراسة



### ثامنا :أدوات جمع البيانات .

تتوقف دقة البيانات والمعلومات بشكل كبير على حسن اختيار الأدوات الملائمة لموضوع الدراسة، ومنه تتوقف دقة البيانات والمعلومات بشكل كبير على حسن اختيار الأدوات الملائمة لموضوع الدراسة ، ومنه وقع الاختيار على الأدوات التالية :

**الاستمارة :** تعد الأداة الأساسية في جمع البيانات عندما يكون مصدر البيانات العنصر الإنساني ، و لكي تكون صالحة يجب أن تحتوي على عدد كاف من الأسئلة و تمس كل جوانب الموضوع و فرضياته .

**الملاحظة :** تستعمل في حالات معينة و خاصة بالنسبة للمواضيع السلوكية التي تحتاج إلى المعاينة و الحصول على المعلومات اللازمة من مواقف معينة، وأسلوب الملاحظة يمتاز بالجوانب الملموسة في معاينة الموضوع ومشاهدته عن قرب والاستعانة بالصور والعلاقات الموجودة بين الأفراد والجماعات المؤثرة في الموضوع.

**المقابلة :** من خلال اللقاءات التي تجري بين مجموع أفراد العينة يمكن توجيه أسئلة وتبادل الآراء بشأن الموضوع محل الدراسة، وتم استخدام المقابلة كأسلوب في ملاء الاستمارة بالنسبة للعينة بسبب ضعف المستوى الثقافي للعمال .

### تاسعا :الدراسات السابقة

لقد تناولت عدة بحوث و دراسات الموضوع محل الدراسة من مختلف النواحي و الجوانب ، حيث تم بمراجعة و استعراض بعض الدراسات السابقة المتعلقة المتصلة بموضوع البحث :

1\_دراسة علي موسى حنان بعنوان " الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الانتاجية " رسالة ماجستير (2006\_2007) تهدف إلى معرفة تأثير الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية فبدأ الفصل الأول بمفهوم الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل في المؤسسة الصناعية ، الفصل الثاني جمع فيه بين حوادث العمل و الأمراض المهنية ، أما الفصل الثالث تكلم فيه عن أثر حوادث العمل و الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية من خلال تكاليف حوادث العمل و الامراض المهنية بالمؤسسة موضوع الدراسة ، وفي الفصل الخامس تناول فيه مؤشر الإنتاجية والتكاليف التابعة لها. ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج نذكر بعض منها:

الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار وحوادث العمل و الأمراض المهنية ، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها لها دوافع إنسانية واقتصادية.

2\_ دراسة لعثمان عز الدين : " تقييم و إدارة المخاطر المهنية " أطروحة دكتوراه (2018\_2019):

هدفت الدراسة الى تقييم المخاطر المهنية وتحديد مدى الالتمت بمعايير السلامة في مواجهة وقوع حوادث العمل ، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لملائمته للظاهرة المدروسة باستخدام الملاحظة والمقابلة والاستبيانات ثم تصنيف المعلومات في جدول للاستقراء واستخلاص النتائج ، أجريت الدراسة على عينة تتكون من 209 عامل بالمؤسسة قيد الدراسة فخلصت الدراسة إلى ما يلي:

نسبة الحوادث المهنية تتراوح بين % 4.11 إلى 5,26% .

العامل البشري كان السبب المباشر بنسبة 75 % في الحوادث.

الأطراف السفلية والعلوية الأكثر تضرر بنسبة 70%.

احترام نسبي لإجراءات الدراسة السلامة والوقاية بالمؤسسة.

تسجل تحكم واضح في تسيير المخاطر الفيزيائية على العموم.

كما خلصت الدراسة إلى أن العامل البشري من أكبر أسباب حوادث العمل مقارنة بالعوامل التقنية والتنظيمية وبالتالي ضرورة الاهتمام بالعامل البشري كونه الفاعل الرئيسي الذي يدير العملية الإنتاجية.

الدراسة من حيث المحتوى والمنهجية كانت مناسبة ومستوية وشاملة للموضوع إلا أن عينة الدراسة كانت كبيرة ما قد يضعف نوعاً ما مصداقيتها وبالتالي ما يؤثر على نتائج الدراسة فيما بعد، كما أن موضوع الدراسة لم يتناول إشكالية الرضا لدى العاملين بالمؤسسة والتي تعد من المحاور والنقاط الحساسة المرتبطة بمستوى الأداء الوظيفي.

3\_ دراسة عزيزون زهية بعنوان " التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي " رسالة ماجستير (2006\_2007) :

تتكون من ستة فصول ، البداية كانت حول المداخل النظرية لدراسة الموارد البشرية (مدخل الإدارة العلمية ، مدخل العلاقات الإنسانية ، مدخل الموارد البشرية ) مدخل الإدارة العلمية ، مدخل العلاقات الإنسانية ، مدخل

الموارد البشرية و التحليل الاستراتيجي ) ثم تناول بعدها العلاقة بين الدوافع و الحوافز و السلوك الانساني ثم أهمية الدوافع و الحوافز في المؤسسة ، أما الفصل الثاني تناول فيه الباحث الرضا الوظيفي مفهومه والنظريات والنماذج المفسرة له ، حيث ذكر الباحث أن الرضا يمثل سلوكا ضمينا يكمن في وجدان الفرد كما قد يبرز في سلوكه الخارجي هذا من جهة ومن جهة أخرى عبارة عن مشاعر ايجابية أو سلبية توافقا مع درجة الإشباع التي تصورها الفرد من عمله.

أما الفصل الثالث ركز على العوامل المؤثر في الرضا الوظيفي وهي حسب الباحث ثلاثة عوامل ( شخصية ، مادية، معنوية) تتباين في تحقيق مستوى طموح العامل في خلق الشعور بالرضا لديه ، فيبقى رضا العامل حسب الحاجات والمستوى الاجتماعي وطبيعة العلاقة والاتصال بين الأفراد داخل المؤسسة ودور المشرف وطريقة معاملته لهم. وفي الفصل الرابع تكلم الباحث عن الرضا الوظيفي/ مؤشرات طرق قياسه وعلاقته بالأداء ومن أهم المؤشرات حسب الباحث نجد التمارض ، كثرة الشكاوي ، الإضراب ، اللامبالاة ، التخريب ، الإصابات.

وفي الفصل الخامس تناول الباحث واقع التحفيز بملبنة نومديا ، تقديم المؤسسة ، أساليب التحفيز بها ، حيث توصل الباحث إلى أن الحوافز المتخذة للتطبيق في هذه المؤسسة لا ترقى إلى القبول بالشكل المطلوب وأن الرضا الوظيفي في درجة متدنية ومتعلق بالمكافآت المادية، وأن العوامل الشخصية لا تؤثر بشكل كبير على نسبة الرضا ، كما دعا الباحث وأوصى بضرورة تفهم حاجات أفراد العاملين بالمؤسسة وضرورة تكوينهم والحث على الوضوح في تطبيق نظام الحوافز وتقبل آراء العاملين كما أكد على تشجيع العمل الجماعي لما له من أثر نفسي على العامل.

4\_ دراسة لغول محمد عادل تحت عنوان "دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين" رسالة ماستر (2014\_2015) :

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر برامج الأمن المهني بأبعاده المختلفة (برامج بيئة العمل ، برامج التثقيف و التوعية ، برامج الدعم و المتابعة الصحية ) في تحسين أداء العاملين بأبعاده ( كمية العمل ، جودة العمل ، المواظبة في العمل ) ، حيث الاشكالية كانت تتمحور حول موضوع الأمن المهني و تأثيره على الأداء ، ثم من خلاله تحديد ماهية الأداء و الأمن المهني في المبحث الأول ، أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الصحة والسلامة المهنية وهو ما يمس بشكل نسبي الموضوع محل الدراسة عند الباحث ، حيث أورد في دراسته الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية تناول من خلالها نظرية سلم الحاجات لماسلو Maslow ، ثم نظرية العاملين لهزبرغ

Herzbage، نظرية التنظيم لفايول H.Fayol ، ثم النظريات الإنسانية للأتون مايو E.Mayo ، كما تناول الباحث تعريف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها و أهدافها ، ثم إدارة الصحة والسلامة المهنية لينتهي في الأخير إلى قوله أن برامج الأمن المهني لها دور في تحسين أداء العاملين .

### عاشرا: تقسيمات الدراسة

تمت دراسة الموضوع وفق الخطة التالية :

ـ **الفصل الأول :** و يتضمن الجزء الاول من الاطار النظري لمتغيرات الدراسة تحت عنوان أساسيات الصحة و السلامة المهنية ، حيث تم التطرق في :

**المبحث الأول** إلى مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية ، أهداف ، إجراءات الصحة و السلامة المهنية ، بالإضافة إلى دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المنية .

أما بالنسبة **للمبحث الثاني** فقد تم التطرق إلى برامج الأمن المهني من خلال تحديد ظروف العمل ، الحوادث و الأمراض المهنية إضافة إلى الأمن المهني .

و أخيرا **المبحث الثالث** و قد تناول أدوات الوقاية الشخصية من خلال التطرق إلى الشروط الواجب توفرها بمهمات الوقاية الشخصية ، التدريب الخاص بالسلامة المهنية و أنواع معدات الوقاية الشخصية .

ـ **الفصل الثاني :** وتم التطرق فيه إلى الجز الثاني من الإطار النظري دور برامج الصحة و السلامة المهنية في أداء العاملين من خلال ما يلي :

**المبحث الأول :** تم التطرق إلى ماهية أداء العاملين من حيث أساسياته ، محدداته و كذا عناصره .

أما بالنسبة **للمبحث الثاني** فقد اهتم بتحسين أداء العاملين من خلال الاطار الدلالي لهذا المصطلح ، طرق تقييم أداء العاملين و كذا دوافع تحسين أداء العاملين .

**المبحث الثالث :** علاقة برامج الصحة و السلامة المهنية بأداء العاملين و يتضمن دور برامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين ، دور برامج التثقيف و التوعية ، و كذا برامج الدعم و المتابعة الصحية في تحسين الأداء .

– الفصل الثالث: و يتضمن الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن ولاية سوق

أهراس و في هذا الفصل تم التطرق إلى ثلاث مباحث:

– الإطار العام لمؤسسة الدهن فرع سوق أهراس.

– الإطار المنهجي للدراسة.

– تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة .

الفصل الأول

أساسيات الصحة و

السلامة المهنية .

### تمهيد

إن التطور التقني الذي شهده العالم و ما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها و أخذ الحذر و الحيطة من الوقوع في مسبباتها .

و لا نضع كامل اللوم هنا على التطور الصناعي فقد تلعب ظروف العامل الصحية و النفسية دورا في زيادة المخاطر فمثلا قلة الاهتمام أو الإهمال و لو لحظات قليلة قد تكون كافية لحدوث الإصابة و جعل العامل يتألم لفترات طويلة و قد تؤدي إلى فقدته أحد أعضائه أو حتى إلى الوفاة .

فأماكن العمل من ورش و مصانع و مختبرات تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة العالية و الآلات الدوارة , و الأجهزة الحساسة و التفاعلات السريعة , و المواد السامة و ما إلى ذلك , و هي كذلك مجمع للغازات و السوائل و المواد الصلبة التي قد يكون البعض منها خطير .

و السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل و مرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص و الآلات و الأدوات و المواد و طرق التشغيل و غيرها .

فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج و جودته و التكاليف المتعلقة به , فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة و قوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها و عدم السماح للعاملين بتجاوزها , و أن يكون هناك تدريب و إشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تلاقي العديد من مخاطر العمل التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة .

و في الفصل التالي يتم التطرق إلى الجوانب و الأبعاد المختلفة للسلامة المهنية من خلال المباحث التالية:

1\_ المبحث الأول : مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية .

2\_ المبحث الثاني : برامج الأمن المهني .

3\_ المبحث الثالث : أدوات الوقاية الشخصية .

### المبحث الأول : مفاهيم حول الصحة و السلامة المهنية .

إن الاهتمام بالصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث و مخاطر المهنة التي يمارسها ، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علمها بما نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية و خاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها .

#### المطلب الأول : الصحة و لسلامة المهنية .

أولاً : مفهوم الصحة و السلامة المهنية .

• تعرف الصحة و السلامة المهنية على أنها هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها و من أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث .<sup>1</sup>

• كما يمكن تعريفها : هي الإدارة التي تقع عليها المسؤوليات وواجبات الإدارة و التوجيه و التخطيط و التنفيذ و المتابعة لكل ما يتعلق بالأمن و السلامة المهنية بالمؤسسة أو المنشآت و وضع القواعد و التعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين و الممتلكات و البيئة و وضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف و الوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين .

• تجمع منظمة الصحة العالمية مع منظمة العمل الدولية في تعريف الصحة و السلامة المهنية ، في أنه العلم الذي يهدف للحفاظ على أعلى درجة ممكنة من سلامة العاملين البدنية و العقلية ، و كذا تحقيق الرفاه الاجتماعي للعاملين في جميع المهن مع منع الانحرافات الصحية التي تسببها ظروف العمل ، و تعتبر منظمة الصحة العالمية أن مسؤولية تطبيق السلامة و الصحة المهنية تقع على الجميع<sup>2</sup> .

و هناك من يعرفها على أنها : مجموعة برامج تركز على نجاح العمليات الإنتاجية مع تفادي وقوع الحوادث و الأخطار قدر المستطاع ، و تشمل هذه البرامج كل من :

\_\_ الفرد : باعتباره اهم ما تركز عليه هذه البرامج .

\_\_ الآلات : باعتبارها الأداة المحققة لإنجاز العملية الانتاجية بنجاح وفق الخطط الموضوعية .

1- أبو شامة عباس الأمن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، الطبعة 1 1999 ص85 .  
2 Admassu .M & Tadess .T . Occupational health and safety . Ethiopia :University of gondar 2006 p6.

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

\_\_ الاقتصاد : يتحقق النمو الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاج في إطار الجودة المستمرة .

\_\_ المجتمع : إذ تعد الرفاهية المجتمعية من الأهداف المشتركة بين معظم المنظمات ، كمساهمة منها في تحقيق التنمية المستدامة .

و من خلال هذه التعاريف يمكن أن نشير إلى أن مفهوم الصحة و السلامة المهنية يتضمن عناصر رئيسية تعتبر المحور الرئيسي لأي عمل و باختلاف أنواعه :<sup>1</sup>

1\_ ضرورة اتخاذ مجموعة من الإجراءات و الاحتياطات الوقائية للوصول إلى بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر

2\_ وضع قواعد و نظم تحفظ الصحة و السلامة وفق متطلبات قانونية .

3\_ وضع برامج هادفة و قابلة للتطبيق مع التكوين و التدريب .

4\_ تحديد المخاطر و دراستها و وضع آليات للتقليل من خطورتها .

**المطلب الثاني : أهداف و اجراءات الصحة و السلامة المهنية .**

تتلخص أهداف السلامة و الصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر و التلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث و إصابات العمل و ذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات و الاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية ، و ذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات و الاحتياطات الوقائية كالتالي :<sup>2</sup>

1- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة و ذلك بمنع تعرضهم للحوادث و الاصابات و الأمراض المهنية .

2- حماية المهارات و الخبرات و التخصصات و تنميتها .

3-رفع المستوى الفني للعاملين و ذلك بالتمرين و التدريب المستمر .

1 - أبو شامة عباس الأمن الصناعي ، مرجع سبق ذكره ، ص 86.

2- بو خمخ عبد الفتاح ، تحليل و تقييم الأداء الاجتماعي ، في المنشأة الصناعية ، مجلة العلوم الانسانية العدد 18 ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، ديسمبر 2002 ص 44.

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

- 4- تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل المجهودات و أقل المخاطر .
  - 5- حماية عناصر الانتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين و غير المباشرين .
  - 6- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج و محاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع و ذلك بتوفير الاموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات و مصاريف علاج و نقل و اصلاح و استبدال المعدات و الأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف و الدمار .
  - 7- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية و تشجيعها باستمرار .
  - 8- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي .
  - 9- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب و الطرق الآمنة لأداء العمل و أهمية الالتزام بقواعد السلامة و التي من شأنها تدعيم السلامة و الصحة المهنية و كذلك رفع معنويات العاملين و زيادة ثقتهم بأنفسهم و بالتالي زيادة إنتاجيتهم .
- و لكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لا بد من توافر المقومات التالية :<sup>1</sup>
- التخطيط الفني السليم و الهادف أسس الوقاية في المنشآت .
  - التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني .
  - التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة و الصحة المهنية .
  - تأمين و إنشاء أنظمة الأمن و السلامة التقنية : و تشمل أنظمة الإنذار و الإطفاء التقنية و كذلك أنظمة ووسائل و أدوات الحماية الشخصية .
  - المراقبة و التفتيش : و تتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية و محاولة السيطرة عليها و اتخاذ الإجراءات و الأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء .

1- راني محمد السوالفة ، إدارة السلامة و الصحة المهنية و انتاجية العاملين في شركة لافارج الإسمنت الأردنية ، رسالة ٥ تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، هندسة ميكانيكية ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2015 ص 15 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

- **الدراسات و البحوث :** يجب توافر الدراسات و البحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث و مدى فاعلية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثا فنيا أو سيكولوجيا أو دراسات إحصائية .
- أ- **بحوث فنية :** دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلتاقي الوقوع في الأخطاء , و كذلك دراسة مخاطر المعدات و إيجاد الوسائل الوقائية لها .
- ب- **بحوث سيكولوجية :** دراسة استعداد العامل للقيام بعمله و علاقتها بالحوادث .
- ج- **دراسة إحصائية :** دراسة الحوادث و الإصابات و إعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات و اقتراح أفضل السبل لتحاشيها مستقبلا .
- **التدريب :** و يتضمن البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد ، و ذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة ، بالإضافة لمعرفةهم لأهمية تطبيق وسائل الأمن و السلامة لوقايتهم من الأخطار .
- **الاختيار المهني :** و يتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الإخطار<sup>1</sup> .

1- راني محمد السوافة ، مرجع سبق ذكره ، ص 15

### المطلب الثالث : دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية .

إن تزايد المخاطر المهنية التي تهدد حياة العاملين و تزايد الضغوط حول توفير بيئة عمل آمنة خالية من مخاطر العمل ، و إدراك المنظمات المعاصرة بأهمية المحافظة على عناصر الانتاج المتمثلة في الإنسان و الموارد أو المعدات إضافة إلى البيئة المحيطة و ما ينعكس ذلك على جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ، كلها اعتبارات دفعت إلى ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية .

#### أولا : الاعتبار الإنساني .

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية ، نظرا للإصابات و الأمراض التي تلحق بالعامل ، و التي تسبب له الألم و المعاناة بسبب الآثار الجسدية<sup>1</sup> .  
و النفسية و الاجتماعية المترتبة عنها كما يلي :

**1\_ الأثر الجسدي :** قد يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية ، آثار غير مستحبة على العامل ,مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي ، الإصابة بمرض ...، و غيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة ، لا يساويها أي تعويض .

**2\_ الأثر النفسي :** تنعكس الحوادث و الأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل و على معنوياته ، فهو يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته ، حياته و مستقبله.

**3\_ الأثر العقلي :** ” العقل السليم في الجسم السليم ” مقولة يعرفها غالبية الناس ، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق و الاكتئاب ، و بالتالي فقدان القدرة على التركيز و التفكير بشكل صحيح .

**4\_ الأثر الاجتماعي :** إن الأضرار الصحية ، الإعاقات ، الأمراض المزمنة ، الوفيات ... إلخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية و الأسرية . فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم ، يجعل أفراد أسرته في ضياع ، و هذا الأثر لا يستهان به في المجتمع .

#### ثانيا : الاعتبار الاقتصادي .

1- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن ، 2005 ، ص ، 576 ، 575 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية لما لها من انعكاسات على المؤسسة و على الاقتصاد الوطني كما يلي :<sup>1</sup>

1\_ بالنسبة للمؤسسة :

يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية آثار عديدة ، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة ، و ارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة و غير المباشرة فيها . هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً و اهتلاكاً غير عادي لعناصر الانتاج ، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة و على ربحتها ، كما يهدد بقائها مع مرور الزمن .

في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية ، لمعرفة الدافع على تخفيض معدل تكرار الحوادث و الأمراض المهنية ، تبين أنه يتمثل أساساً في تخفيض التكاليف المترتبة عنها حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء أن دافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية ، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل .

2 \_ بالنسبة للاقتصاد الوطني :

انخفاض الإنتاج في المؤسسات ، زيادة الوقت الضائع ، زيادة تعويضات الحوادث و الأمراض ، فقدان اليد العاملة الماهرة و المدربة ....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام ، و بالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد فالاهتمام الآن بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار ، ضرورة لنمو و تقدم أي بلد .

على سبيل المثال عام 1947 ، سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل و قتل 17000 في مجال الصناعة . أما الخسائر من جراء ذلك فقدت بـ 5000 مليون دولار . كما قدرت تكاليف الحوادث و الأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 بـ 1200 مليون جنيه استرليني ، أي ما يعادل 7,8 % من إجمالي الناتج القومي .<sup>2</sup>

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر ، توجد اعتبارات تتعلق بسمعة المؤسسة ، حيث أن حفاظ المؤسسة على معايير الأمن و السلامة المهنية تحسن سمعتها و علاقاتها العامة ، مما يمكنها من استقطاب أفضل الكفاءات في العمل .

1- سعاد نايف برونوطي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان، 2001 ، ص 469 .

2- وفية أحمد الهنداوي ، سياسات الأمن و السلامة المهنية : الواقع و مقترحات التطوير ، العدد 82 ، ديسمبر 2018 .  
مجلة الإدارة العامة ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

كما أن الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية ، تقلل نسبة غياب العاملين عن المؤسسة بسبب تحسين ظروف العمل ، و تقليل نسبة المخاطر و الاسباب الناتجة عنها .

كما أن الاهتمام كذلك بتوفير البيئة الآمنة ، يعطي الشعور بالراحة للعمال و قدرتهم على انجاز العمل في وقت أسرع و بجودة عالية ، حيث انه يشعر بأهميته ، و أنه لا يعتبر مجرد أداة يستخدمها صاحب المنظمة لتحقيق اهدافه فقط ، دون أخذه بعين الاعتبار أمنه و سلامته ، مما يؤدي إلى ارتفاع المعنويات و حب العمل و زيادة رضاهم و تقليل تركهم لمناصب عملهم .

### ثالثا : أهمية الصحة و السلامة المهنية :

تبرز أهمية الصحة و السلامة المهنية في اعتبارها أحد ضرورات العمل في أي مجال من مجالات الحياة ، لما تمثله من أهمية بالغة في الحفاظ على العاملين و حياتهم داخل المنظمة و توفير بيئة عمل صحية و آمنة لهم ، و كذلك الأمر بالنسبة للحفاظ على ممتلكات المنظمة على حد سواء .

و يمكن ان نلخص أهمية الصحة و السلامة المهنية فيما يلي <sup>1</sup>:

— حفظ و تعزيز حق العاملين من خلال اتقاء الحوادث و الأمراض المهنية و السيطرة عليها و القضاء على العوامل والمخاطر و الظروف المهنية الضارة بالصحة و السلامة المهنية أثناء العمل .

— تقليل تكاليف العمل.

— توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر

— توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة و المعدات الواقية و استخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث و امراض .

— تدعيم العلاقة الانسانية بين الإدارة و العاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية و الصحية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين ، و هو ما ينتج عنها استقطاب الأفراد .

1 — عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن 2003 ، ص 3 .

### المبحث الثاني : برامج الصحة و السلامة المهنية .

مع التطور المستمر الذي عرفته التكنولوجيا و تأثيرها المباشر في صناعة الآلات و المعدات ووسائل الانتاج المختلفة و خاصة في بداية القرن العشرين ، أصبح مجال الصحة و السلامة المهنية أكثر شمولية حيث تعدا مفهومه السابق ليشمل جميع الاحتياطات و الاجراءات الوقائية الفنية و الطبية ، و يشمل كذلك حماية عناصر الانتاج (الصناعية ، الزراعية ، التجارية ، و الخدمائية ) و تأمين الوقاية من كافة الأخطار و انواعها قبل وقوعها كلما أمكن ذلك ، و إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع المخاطر و الأمراض التي تهدد حياة و صحة العمال و تفتك بكل المؤسسات و تضعف قدرتها الانتاجية و الخدمائية . و تسعى المنظمات على اختلاف أحجامها و أهدافها للحفاظ على مواردها عامة و الموارد البشرية بشكل خاص ، من خلال وضع برامج الصحة و السلامة المهنية للتقليل من المخاطر ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الاعمال اتلي يزاولونها في أماكن عملهم ، و تبرز أهمية برامج الصحة و السلامة المهنية أيضا من كونها احد ضرورات العمل في أي مجال من مجالات الحياة ، لما تمثله هذه البرامج من أهمية بالغة في الحفاظ على العاملين و حياتهم داخل المؤسسة و توفير بيئة عمل صحية و آمنة لهم ، و كذلك الحفاظ على ممتلكات المنظمة على حد سواء .

### المطلب الأول : مفهوم برامج الصحة و السلامة المهنية .

يتضمن برنامج السلامة و الصحة المهنية استراتيجيات لتعزيز الوعي على نطاق أوسع لتحسن ظروف العمل، ومنه الاهتمام أكثر بالأمر الاجتماعية على غرار الاقتصادية منها.

برنامج الصحة و السلامة المهنية : هو خطة محددة صممت لمنع وقوع الحوادث و الاصابات و الامراض المهنية في المنشآت ، ومن الضروري أن يتضمن برنامج السلامة و الصحة المهنية لأي منشأة على متطلبات و تشريعات السلامة و الصحة المهنية بالدولة على الأقل .

ويعرف برنامج الصحة و السلامة المهنية بأنه : البرنامج الهادف لحماية كل ذي مهنة من خلال تطبيق الاداء السليم من قبل العامل و الذي يتناسب و طبيعة الآلات و العدد التي يتداولها<sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> ميسون علي ، حسين علي ، برامج الصحة و السلامة المهنية ، محاضرة ، جامعة بابل ، قسم الادارة الصناعية ، 2015

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

و يعرف الدكتور عبد اللطيف رشاد السمرائي برامج الصحة و السلامة المهنية بأنها : مجموعة الاجراءات التنظيمية و القانونية و المسؤولية التي تنظم و تحدد الجهود و الانشطة للقيام بالحماية و منع الحوادث<sup>1</sup> .

أولا : اجراءات الصحة و السلامة المهنية .

من أجل تحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج السلامة و الصحة المهنية في المنشآت المختلفة ، بحيث تكون برامج سليمة تحقق الأهداف المطلوبة ، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة يكون في نتيجتها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال ، تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنشآت التي يعملون بها وعلى اختلاف طبيعتها ، وهذه الاجراءات هي :

### 1\_ تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية بالمنظمة :

يمكن أن نلخص أسس التخطيط لبرامج الصحة و السلامة المهنية في ما يلي :

\_\_ وضع مواصفات خاصة بالصحة و السلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان و الألة الممتلكات و حماية الاقتصاد ، حيث أن للمواصفات دور كبير في التحكم في خواص معظم العوامل المسببة للحوادث و في البحث عن إزالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشأة بعائد اقتصادي كبير .

\_\_ تنظيم العمل : بإعداد قواعد و شروط العمل السليم لجعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية .

\_\_ تحديد ساعات العمل اليومية و منح فترات الاستراحة خلال العمل .

\_\_ اختيار موقع المصنع : إن شروط البناء السليم و مراعات الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع ، واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تنجم من سوء التصميم مستقبلا<sup>2</sup> .

\_\_ الرعاية الطبية : تقديم الاسعافات الاولية ، الفحوص الدورية ، و المعالجة الطبية .

1\_ عبد اللطيف : رشاد السمرائي السلامة الصناعية و الأمن الصناعي 2019 موقع <http://www.noor-book.com>

09:02 /2022\_04\_12

2\_ طابتي شريفة ، ميلاط فضيلة ، علاقة الأمن الصناعي بالفعالية التنظيمية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير جامعة جيجل ، الجزائر 2019 ،ص 32

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

\_\_ تطبيق نظام دقيق للإحصاء.

حيث أن ذكر هذه القواعد و الأسس في قوانين و أنظمة لا يكفي إن لم تقم الإدارة في صياغتها في شكل خطة متكاملة تكون للعاملين حماية و وقاية لهم من أي أخطار قد يتعرضون لها.

### 02\_ تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية بالمنظمة:

بعد الانتهاء من مراحل التخطيط لبرامج الصحة و السلامة المهنية يصبح جاهزا للتنفيذ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ ، حيث عن هناك جهات متعددة من خارج المنشآت و بداخلها تتولى القيام بذلك ومنهم:

أ \_\_ وزير العمل :ويكون مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملا.

ب \_\_ مفتش العمل التابع لوزارة العمل : حيث يقوم بتنفيذ كافة الأحكام المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية الواردة في قانون العمل.

ج \_\_ لجنة السلامة العمالية : و المشكلة بغرض تحقيق الصحة والسلامة داخل المنشأة

د \_\_ صاحب المؤسسة الصناعية أو مديرها المسئول عنها.

هـ \_\_ دور العامل نفسه في تنفيذ اجراءات الصحة و السلامة المهنية.

03\_ التمويل : يعتبر التمويل من أساسيات قيام أي مؤسسة بمختلف أنواعها و أحجامها و هذا من أجل تغطية مختلف احتياجاتها و القيام بأنشطتها و وظائفها المعتادة ، يتضمن هذا الفرع ضرورة التعرف على مصاريف التجهيز و نوعيته و التزويد بالمستلزمات و الاجهزة اللازمة لتحقيق الصحة و السلامة المهنية و توفير المبالغ النقدية لتمكين الإمداد بها في أوقات الحاجة اليها.

04\_ الصيانة : تعتبر الصيانة ركيزة من الركائز الأساسية للمؤسسة وهي أعمال دورية تشمل مجموعة الأنشطة و الاجراءات التي يقوم بها قسم الصيانة للحفاظ على المعدّات في ظروف تشغيل جيدة، و محاولة تجنب الأعطال والخلل المفاجئ، من خلال معالجة أي قصور إن وجد قبل وصوله إلى حالة التعطل أو الإخفاق.<sup>1</sup>

1\_سونيا محمد البكري ، تخطيط و مراقبة الانتاج ، الطبعة 1 ، القاهرة : دار المعرفة الجامعية ، 1998 ، ص253 ، 254

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

ومن اجل وضع سياسة صيانة ناجعة لابد من توفر شروط يجب على المؤسسة العمل بها وهي :

- تنمية تنظيم قادر على أداء العمل المطلوب .

- إعداد نظام ملائم للأوامر و الاجراءات المكتوبة و الخاصة بتنفيذ العمل.

- إعداد نظام رقابي متكامل لضمان أعمال التفتيش و الفحص الأني و المستقبلي للتجهيزات و المعدات .

- أداء أعمال الإصلاحات و الإستبدالات والخدمات كما نصت عليها إجراءات التفتيش الموضوعة مسبقا للقيام بالإصلاحات التي تتطلبها حالات الطوارئ.

- الاحتفاظ بسجلات منتظمة و دقيقة للأجهزة و المعدات و التسهيلات الإنتاجية ، موضحا بها الإصلاحات و التعديلات و الإستبدالات المطلوبة.

**05\_ المشاركة العمالية :** تؤدي مشاركة العمال في تحديد متطلبات الصحة و السلامة المهنية لوظائفهم الى إثارة اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم ، ويضعون أنفسهم موضع المسؤولية ويقبلونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم<sup>1</sup>.

**06\_ تقييم برامج السلامة والصحة المهنية بالمنظمة:** إن تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية يهتم بمتابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها ، خاصة وان التوعية و التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية لا يكفیان بل يجب أن تكون هناك متابعة و رقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة من داخل المنشأة وخارجها .

**ثانيا : عناصر برامج الصحة و السلامة المهنية :**

بصفة عامة فإن أي برنامج للسلامة والصحة المهنية يجب أن يحتوي علي العناصر الآتية ويمكن لكل منشأة اختيار أي من هذه العناصر حسب احتياجات العمل لديها .والعناصر الأساسية هي :

**1\_ السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية:**

\_\_ بيان السلامة والصحة المهنية، التنظيم وتوزيع المسؤوليات، لجنة السلامة بالمنشأة.

1\_ إبراهيم شهاب ، مشاركة العاملين في صنع القرارات الادارية ، مجلة الإداري ، العدد 61، 1995، 213

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

- 02\_ التدريب ونشر الوعي ( بأمور السلامة والصحة المهنية) .
- 03\_ الإعداد لحالات الطوارئ وخطط الطوارئ المختلفة.
- 04\_ التحقيق في الحوادث واصابات العمل واعداد التقارير والإحصائيات الخاصة بها .
- 05\_ فحص مواقع العمل المختلفة باستعمال نماذج الفحص الخاصة بنواحي السلامة والصحة المهنية (التفتيش).
- 06\_ قواعد وارشادات السلامة والصحة المهنية والطرق الصحيحة والأمنة للعمل.
- 07\_ معدات الوقاية الشخصية ، الاختيار، الفحص والتخزين.
- 08\_معدات مكافحة الحرائق، طرق فحصها وصيانتها ،الوقاية من الحريق نماذج الفحص.
- 09\_ الصحة المهنية و اجراء القياسات الخاصة بأماكن العمل.
- 10\_ الإسعافات الأولية والخدمات الطبية<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الحوادث والأمراض المهنية.

تعد الحوادث المهنية من أبرز المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات ، المجتمع ، الهيئات الرسمية على السواء لما تمثله من تحدي إنساني ، اقتصادي ، أخلاقي . ولعل الدافع وراء هذا الاهتمام المتزايد مجموعة من العوامل تعد القوانين أهمها حيث أصبحت هذه التشريعات أكثر تشددا اتجاه الحوادث المهنية ، بالإضافة إلى الاهتمام الكبير الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية .

#### أولا : الحوادث المهنية .

تعد الحوادث المهنية من أبرز المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات، المجتمع الهيئات الرسمية على السواء لما تمثله من تحدي انساني اقتصادي ، أخلاقي .

و لعل الدافع و راء هذا الاهتمام المتزايد مجموعة من العوامل تعد القوانين و التشريعات اهمها حيث أصبحت هذه القوانين أكثر تشددا اتجاه الحوادث المهنية ، بالإضافة إلى النشاط النقابي و الاهتمام الكبير الذي أصبح يحيط

---

1-احمد بن عبد الله الشامخ ، مدى فعالية أنظمة السلامة بكلية الملك فهد الأمنية للحد من حوادث الحريق ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف ، الرياض ، 2007 ،ص136 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

بالموارد البشرية في ظل ما يعرف باقتصاد المعرفة . كل هذه العوامل أدت إلى نحو الاعتقاد بتلازم الحوادث المهنية مع النشاط و ارتباطها الحتمي به ، بل أصبحت اليوم علامة فارقة للاختلال في أداء المؤسسة و سيرها الطبيعي .

### 1\_ تعريف الحوادث المهنية :

تعددت التعاريف المقدمة لحوادث المهنية و تباينت و ذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول ، فتشريع الجزائر مثلا يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة ب 5 جويلية 1983 بكونه كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن مسبب مفاجئ و خارجي في اطار تأدية علاقة العمل .<sup>1</sup>

اعتمادا على مما سبق ذكره ، يمكن تقديم التعريف التالي للحوادث المهني :

يعد الحادث المهني كل حدث غير متوقع ، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو الإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل انسانية و مادية ، تؤدي لإصابة العامل و إلحاق الضرر بالمنشآت و الآلات و المواد... إلخ ، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة .

### 2\_ تصنيف الحوادث المهنية .

يتم تصنيف و تبويب الحوادث المهنية حسب عدة أسس ، على أساس مسببات الحادث ، أو الآثار الناجمة أو طبيعته... إلخ ، على أن ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة ، و تصنيفات الحوادث المهنية تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل ، و بالتالي التقليل منها .

#### أ\_ التصنيف حسب المسببات : و تنقسم إلى :<sup>2</sup>

— حوادث عن نتيجة أسباب إنسانية : و هي التي يكون العامل الانساني سببا مباشرا في وقوعها سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه ، و أهمها سوء الاختيار ، نقص التدريب ، إهمال القواعد و التعليمات الوقائية ، و علاقة العمل... إلخ .

1- الجريدة الرسمية رقم 28 .

2- محمد ناجي، حوادث العمل ، مجلة العمل العربية ، العدد 21 أكتوبر 1981 ، ص 47

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

– حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية :

و يرتبط سببها مباشرة اما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات و المعدات ، أو لنوعية المواد المستعملة ، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة... إلخ.

– حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية :

و هي المتعلقة بظروف العمل ، كالإضاءة ، الحرارة ، التهوية ، الضوضاء ، ساعات العمل ، عبء العمل... إلخ و التي تؤدي إلى وقوع حوادث و إصابات .

ب\_ التصنيف حسب الأثر الناتج : و تنقسم إلى :<sup>1</sup>

– حوادث تضر باستمرارية العمل : و تنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى التوقف عن العمل ، و حوادث لا تؤدي إلى التوقف عن العمل .

– حوادث العمل التي تصيب العاملين : و الإصابة يمكن أن تكون عبارة عن عجز كلي مؤقت ، وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة و من ثم العودة إلى العمل ، عجز جزئي دائم و ينتج عنه عدم المقدرة على استعمال عضو أو جزء من عضو مثل : رجل ، أصبع ، يد... إلخ ، و يمكن للعامل أن يؤدي بعض الأعمال دون أخرى ، و يمكن للحدث أن يؤدي إلى الوفاة نتيجة الاصابات الخطيرة كالانفجارات ، الانهيارات ، الحرائق.. إلخ .

– حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية : و تنقسم إلى : حوادث تلحق الضرر بالمنشآت ، الآلات ، معدات الانتاج . حوادث تلحق الضرر بالمواد و المنتجات ، وتقع اثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية ، أو أثناء تخزينها أو أثناء العملية الانتاجية .

أو حوادث تلحق الضرر بالبيئة ، سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية ، كمخلفات حرائق ، الانفجاريات... إلخ الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار و على البيئة العامة .

1- محمود جواد كاظم ، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي و أهمية دراسة حوادث و إصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك ، طبعة 1، بغداد ، جوان 1981 ، ص 110، 111 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

ـ حوادث عمل بسيطة : و يكون معظمها غير مسجلة ، لكونها إصابات سطحية بسيطة ، لا تستدعي التسجيل ، غير أن الكثير من الباحثين يرى أنه بالرغم من بساطتها الا أنها تلحق ضررا بالمؤسسة ، نتيجة ارتفاع عدد الاجازات المرضية ، التي يطلبها المصابين ، و بالتالي تأثيرها على انتاجية العمل .

ثانيا : الأمراض المهنية .

تتعد أنواع الأمراض المهنية و تختلف درجة خطورتها بتعدد و اختلاف النشاطات و الأعمال التي يمارسها العامل ، و فيما يلي تفصيل لهذه الظاهرة .

### 1\_ تعريف الأمراض المهنية :

كما هو الشأن بالنسبة لحوادث العمل ، فقد تباينت و اختلفت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني ، إذ يعرف حاليا عن طريق الجداول التي تحدد الأمراض المهنية الخاصة بكل بلد . و من تعريفات الأمراض المهنية نذكر ما يلي :<sup>1</sup>

عرفت منظمات العمل الدولية المرض المهني بأنه : كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما .

و حسب تعريف ولاية واشنطن : هو المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة لمزاولة عمل مادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض ، و أن يركز هذا العمل ذا مخاطر زائدة .

ومن التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف التالي :

المرض المهني هو المرض الذي يكثر انتشاره بين الأفراد العاملين الذي يمارسون مهنة معينة حيث تظهر عليهم مجموعة من الأعراض بعد مدة زمنية من ممارسة العمل .

### 2\_ تصنيف الأمراض المهنية :

تطرق الباحثون و المختصون في مجال طب العمل و الأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل و منهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها و من التصنيفات الشائعة و المتداولة ما يلي :

«1- A. Haray . Accident de travail et maladie professionnels . 2<sup>ème</sup> Edition Masson . Paris . P71.

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

### أ- حسب طبيعة المهنة :<sup>1</sup>

الأمراض المهنية للعاملين في المصانع البتروكيماوية ، الأمراض المهنية للعاملين في مصانع الغزل و النسيج ، الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الأغذية ، الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الزجاج و الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات و المختبرات ...إلخ .

### ب- حسب أجهزة الجسم :

\_أمراض الجهاز التنفسي ، أمراض الجهاز الدوراني و الدم ، أمراض الجهاز الحركي و العصبي ، أمراض المسالك البولية ، أمراض الجلد ، العيون ، الانف ، الحنجرة ...و اصابة أكثر من جهاز (حالات العدوى) ...إلخ.

### ج- حسب العوامل المسببة للمرض :

#### \_ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية :

و تشمل تغيرات درجات الحرارة ، التعرض لإضاءة غير مناسبة ، او ضوضاء مزعجة و مضرة ، أو لتغيرات الضغط الجوي ...إلخ.

#### \_أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية :

و تنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل و تنتقل من انسان إلى آخر .

#### \_ أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية :

و من امثلة ذلك تقلصات العضلات ، و كذا جنون العزلة في الاماكن النائية و البعيدة عن ديناميكية الأفراد .

#### \_ امراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية :

و ينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل و درجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة ، نوعيتها ، كميتها ...إلخ .

### 3\_ أسباب الأمراض المهنية :

1- محمود ذياب العقابله ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، الطبعة 1 ، دار الصفاء ، عمان 2002 ص 161 ، 164 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

تقع الأمراض المهنية بسبب عوامل فيزيقية أو كيميائية أو حيوية كالتالي :<sup>1</sup>

### أ-العوامل الطبيعية (فيزيقية) :

و هي العوامل التي توجد في بيئة العمل ، و تؤثر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية و ليس نتيجة التفاعل الكيميائي ، بين هذه العوامل و أنسجة الانسان و اهم هذه العوامل : الإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ، الرطوبة ، التهوية ، الاهتزازات ، الاشاعات ، الكهرباء ... إلخ .

### ب-العوامل الكيميائية :

معظم الامراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيميائية المختلفة في الصناعة و التي تعد خطرة على صحة العامل .

### ج-العوامل الحيوية :

و تنتج عن البكتيريا و الفيروسات ، بانتقالها من مصادر عضوية إلى الانسان او من إنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى إنسان .

## المطلب الثالث : الأمن المهني .

مما لا شك فيه أن المورد البشري يعتبر بمثابة منفعة في العمليات الانتاجية داخل المؤسسة ، و مما لا شك فيه أيضا أن المؤسسات تبذل كل ما في وسعها من خبرات لاستقطاب الأفراد و تدريبهم قصد الاستثمار فيهم كما أنها تعمل كل ما في وسعها للحفاظ على صحتهم و سلامتهم من الأخطار التي تواجههم أثناء مزاولتهم أعمالهم كالإصابة بحوادث العمل ، و الأمراض المهنية ، التي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان أو بالعجز الكلي أحيانا أخرى.

و نظرا لأن المورد البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه ، فقد أولت المؤسسات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به و ذلك من خلال عدة إجراءات و تدابير اتخذتها للحد أو للتقليل من الأخطار

1- حكمت جميل ، دراسة المخاطر الفيزيائية و الكيميائية في بيئة العمل ، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية ، الأمراض المهنية الطبعة 1 ، بغداد ، جوان 1981 ص 80 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله ، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار، فكأن الأمن المهني وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة و سلامة العمال .

### أولا: تعريف الأمن المهني .

تعددت و تنوعت تعاريف الأمن المهني ، و اختلف رجال الإدارة و الباحثون و المهتمون بالأمن المهني ، في تحديد تعريف شامل و موحد فيما بينهم <sup>1</sup> .

فقد عرفه البعض على أنه توفير ما يلزم من الشروط و الواصفات و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل ، لجعلها مأمونة و صحية ، بمعنى أنها لا تقع فيها حوادث ، و لا تنشأ عنها أمراض مهنية .

و الأمن المهني هو نظامين متكاملين معا :

1\_ الامن المهني الذي يوفر وقاية للعاملين من أخطار و حوادث العمل .

2\_ التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية و حماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها العامل في موقع العمل .

و بشكل عام و من خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن المهني يمكن بلورة تعريف للأمن المهني كما يلي <sup>2</sup> :

بأنه مجموعة الإجراءات و التدابير الوقائية ، و كذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها و تحفيزهم على تطبيقها و استخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة و السلامة و تجنب وقوع حوادث و أمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل فيما بعد على المؤسسة و ما فيها .

### ثانيا: أهداف الأمن المهني

من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الامن المهني إذا كان فعالا و ناجحا تلك الاهداف التي تتجسد من حيث: بيئة العمل ، العامل نفسه ، العلاج و التأهيل:

1-خالد بن محمد عبد العزيز الهويش ، فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي ، دار جامعة نايف للنشر ، الطبعة 1، الرياض 2015 ، ص 228.

2--مهدي حسن زوليف ، إدارة الأفراد في منظور كمي و العلاقات الانسانية ، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 1993، ص 356 .

### 1\_ من حيث بيئة العمل:

و ذلك من خلال توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل و ظروفه . و تشير بيئة العمل إلى الإضاءة و الضوضاء و الرطوبة و التهوية و الإشعاعات و الغازات .

### 2\_ من حيث العامل نفسه:

و يشمل الهدف هنا ضرورة توعية العاملين و تشجيعهم على المحافظة على أنفسهم و إتباع شروط و تعليمات الأمن المهني للوقاية من أخطار العمل .

### 3\_ من حيث العلاج و التأهيل :<sup>1</sup>

و يتمثل هذا الهدف بسرعة علاج و تأهيل و رعاية العامل المصاب و ضمان عودته إلى العمل السابق كلما أمكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله .

### ثالثا : تشريعات الأمن المهني .

1- لقد تمخض الصراع الذي قام بين العمال و أرباب العمل في القرن 19 عبر بروز تشريعات محققة للعدالة الاجتماعية ، و المبادئ الانسانية : كتشريع منع الرق و تشريع العمل و العمال و قد كان فضل السبق الألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل ، فأصدرت في عام 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال ضد الحوادث و قد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1988 ، كذا الولايات المتحدة عام 1911

أولا : تمخض عن ذلك منظمة العمل الدولي ، و اجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة و بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل و العمال نذكر ما يلي :

• اتفاقية رقم : 27 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام 1927.

• اتفاقية رقم : 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض .

• التوصية رقم : 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال .

1-دقيبيس خندورة ، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير، قسم علم النفس و علوم التربية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006 ص21.

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

• التوصية رقم : 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك فهناك العديد من الاتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولي ، كانت تهدف إلى كيفية حماية و وقاية العنصر البشري من الإصابات و المخاطر التي تحدده أثناء مزاولته للأعمال المنوطة إليه ، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي تكثر فيها الحوادث و الأمراض المهنية .

و بالنظر إلى التشريعات العمل و العمال و الأمن المهني في الجمهورية العربية المتحدة ، فكانت في مجملها قبل عام 1952: مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات إنشاء المصانع و الكشف الطبي على العمال و كذا ساعات العمل .

إضافة إلى الصناعات التي لا يجوز تشغيل الفرد فيها إذا قل سنهم عن 17 سنة و من بينها ما يلي :

- ✓ العمل تحت سطح الأرض في المناجم و المحاجر و جميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن و الأحجار .
- ✓ صناعة المفرعات و الأعمال المتعلقة بها .
- ✓ اللحام بواسطة الأوكسجين و الإستيلين و الكهرباء .
- ✓ صناعات الكحول و كافة المشروبات .
- ✓ صنع القصدير و المركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص .
- ✓ صنع اول أكسيد الرصاص ، كربونات الرصاص ، سلفات و كروماتوسيليكات الرصاص ، و أكسيد الرصاص الأصفر و البرتقالي .
- ✓ العمل في المدابغ .

2- الإجراءات الخاصة بسلامة العمال:

و تكمن في ضرورة اتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم و المحاجر :

— إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل ، كذلك الطرق و الممرات التي تسمح فيها بمرور الأشخاص .

— تنظيم التهوية و درجات الحرارة ، بحيث يتجدد الهواء بمقدار كاف و طرد الهواء الفاسد<sup>1</sup>.

1 - عز الدين فراح و آخرون ، الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الاسعافات الأولية ، دار الفكر العربي ، الأهرام ، القاهرة 1979 ، ص 6 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

- إقامة و صيانة السقف و الحواجز و النوافذ و المداخل .
- تنفيذ كافة الاحتياطات لمنع إثارة و انتشار الغازات و الأتربة أثناء وجود العمال في مكان العمل .
- حضر التجول أو المرور أو الاقتراب من الأمكنة التي يوجد فيها غازات أو أدخنة بدرجة تجعل العمال الموجودين معرضين لخطر الاغماء أو الاختناق أو الشم .
- توفير وسائل الوقاية المناسبة ، الأقفعة ، الأحذية ، الخوذات ، و غيرها من وسائل الوقاية للعمال .
- عدم جواز الاحتفاظ بأمكان العمل بغازات قابلة للاشتعال أو وسائل تنجم عن اختلاط أبخرتها بالهواء بمواد متفجرة... إلخ.
- الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق ، و آلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال .
- منع التدخين و أدوات التدخين.<sup>1</sup>
- إعداد منافذ النجدة في المناجم.
- رابعا : بعض الهيئات الوصية على الأمن المهني :
- 1-على المستوى الدولي : تتمثل في :
- أ-منظمة العمل الدولية :
- و تتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي :
- إعداد الاتفاقيات و التوصيات و التشريعات على المستوى الدولي

الصحة و <https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/health-and-safety-at-workplace> ،  
السلامة في بيئة العمل ، 2022/04/13 \_ 14:15 ص 2، 3 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

— جمع الدراسات الفنية و العمل على نشرها ، تقديم المساعدات الفنية للحكومات و مدها بالخبراء و الأجهزة و المعدات، تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية ، و النقابات في البلدان المختلفة ، إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة و السلامة المهنية . .<sup>1</sup>

ب-هيئة الصحة العالمية : و يركز نشاطها على ما يلي :

— اصدار النشرات التي تعنى بالصحة و السلامة المهنية ، اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول ، إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية ، و تشمل على سبيل المثال بعثات الخبراء المعدات .. إلخ و ذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الأمم المتحدة .

ج- الجمعية الدولية للضمانات و التأمينات الاجتماعية : و تلخص أهدافها الجمعية فيما يلي :

— تحقيق التعاون الدولي ، بذل جهود لنشر انظمة الضمان الاجتماعي و تحقيق أهدافها الفنية و الادارية ، تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات ، إصدار نشرات نصف شهرية ، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة و السلامة المهنية .

د- وكالة الطاقة الذرية : و من مهام الوكالة إليها :

— العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الاشعاعات الذرية ، التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية و الأمن .

هـ- الهيئات و المؤتمرات المهنية (طب هندسة علوم) : و من وظائفها الأساسية نذكر ما يلي:

— وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية ، البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية ، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع ، البحث في المخاطر الشائعة في مجالي : طب الصناعات الصحة المهنية<sup>2</sup>

2\_ على المستوى المحلي :

أ- المعهد الوطني للنظافة و الأمن :

1- عماد الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي ، و التنظيمي الحديث ، مفاهيم و نظريات ، منشورات جامعة قار «يونس المجلد الأول ، الطبعة الأولى و ليبيا 1995 ، ص294 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

و من بين مهامه نذكر ما يلي :

\_\_ العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات، توعية الاطارات المختصة في الأمن و الوقاية ، و ذلك بتنظيم ملتقيات و ندوات .

### ب- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة :

و من بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن المهني و الوقاية من حوادث العمل ، عن طريق المجالات و الدوريات التي تبعتها إلى المؤسسة الموجودة على مستوى القطر الجزائري .

### ج- وزارة الصناعة : و التي تهتم بما يلي :

\_\_ المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن المهني داخل المؤسسات ، إصدار مجلات خاصة بمجال الأمن المهني ، القيام بدورات تدريبية ، تهدف إلى التعليم و إرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن المهنية للتخفيض من الحوادث و الأمراض المهنية .

### د- النقابات :

و ذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة و وزارة العمل ، رجال الحماية المدنية ، وزارة الاعلام و الاتصال ، وزارة الثقافة بهدف توعية و تثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن المهني لتجنب الأخطار المهنية .

بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات اخرى كوزارة الصحة ، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات... إلخ و كلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن المهني ووسائله لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث و أمراض مهنية ، و تجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرار بعناصر العملية الانتاجية<sup>1</sup> .

خامسا : برامج الأمن المهني .

### 1- تعريف برامج الأمن المهني:

1-زكرياء طاحون ، السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل ، الطبعة 1 ، شركة ناس عابدين للنشر و التوزيع مصر ، 2006، ص27 \_ 25.

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

يعمل برامج الأمن المهني على الاحاطة بكل حوادث العمل التي تخلق خسائر بالنسبة للعاملين أو الآلات أو المعدات مما يتسبب في عرقلة العمل الجزئي أو الكلي ، و لتفعيل هذه البرامج لا بد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية :

أ- تحديد أسباب الحوادث الصناعية :

- قد تكون أسباب الحوادث الصناعية العامل نفسه ، المعدات ، أو الإدارة نفسها بالإضافة إلى بيئة العمل .

ب- تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية :

إن تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية في العمل ذا أهمية كبيرة في معرفة درجة تأثير الحادث على العمل و قياس شدة التأثير لتحديد العناصر الرئيسية التي لا بد من التركيز عليها في خطة البرنامج الأمني .

ج- تحديد المؤشرات الاساسية المستخدمة في التنبؤ بحوادث العمل :

و من بين هذه المؤشرات ما يلي :

\_\_-محتويات التغيرات في حياة الفرد : نقصد بها الحوادث التي يوجهها الفرد في حياته و تؤثر سلبا على أدائه في العمل أو التعرض بسببها لحوادث العمل.

و لقد تم بناء قائمة بالأحداث المؤثرة في الإصابة بالحوادث المهنية و قد سميت هذه القائمة بوحداث تغير الحياة و تساعد هذه القائمة في عملية التنبؤ بوقوع حوادث العمل و العمل على تفاديها .

\_\_طريقة تشخيص الانتباه :<sup>1</sup>

تعتمد هذه الطريقة في التنبؤ بحوادث العمل على فكرة أساسية ، و هي أن العاملين اللذين يرتكبون الحوادث أو يتسببون في حصول حادث معين يعانون في الغالب من قلة الانتباه ، و لقد تم اختيار عدد من الافراد العاملين لمعرفة مدى وجود علاقة بين درجة الانتباه و الحوادث في العمل حيث أشارت نتائج الاختبار إلى ان هناك أخطاء تحصل في العمل و قد تكون أكثر ارتباطا بحصول الحوادث ، هذه الأخطاء ناجمة عن ضعف الانتباه .

1- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة 3، دار وائل للنشر ، الأردن، 2007 ص 352 .  
350,

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

من خلال ما سبق يمكن إعطاء تعريف لبرنامج الأمن المهني بأنها البرامج المناسبة لتلاقي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين و الممتلكات و سيرة العملية الانتاجية و ذلك عن طريق مختصين في هذا المجال ، تتوفر لديهم الخبرة و كافة أساليب الحماية الوقائية<sup>1</sup> .

### 2-برامج الأمن المهني :

#### أ-برنامج بيئة العمل :

يشرف على هذا البرنامج المهندسين و يتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية ، صلاحية و سلامة الادوات و المعدات المستخدمة و التأكد من صلاحية التوصيات ، و التهوية السليمة ، و التأكد من وجود و سلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس ، خوذة ، أحذية ، نظارات ،... إلخ). إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيميائية الخطرة .

#### ب- برامج تثقيف العاملين :

إن تعليم و تثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل ، و استخدام الأدوات و الموارد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث و الإصابات . و يمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث و تشير الدراسات إلى أهمية إشراك العاملين انفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار ، و إذ أن اشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر .

#### ج- برامج الدعم و المتابعة :

يمثل التزام جميع العاملين ببرامج الأمن عنصرا أساسا في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها . و تقع على لجنة الأمن المهني المسؤولية الكبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار و إلزامهم و حتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث و الإصابات .

### 3-إجراءات برامج الأمن المهني :

و يمكن حصرها في ما يلي :

1-علي غربي ، بلقاسم سلاطينية ، إسماعيل قبرة ، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر ، عين مليلة « الجزائر ، 2002 ، ص 134 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

### أ\_ تخطيط برامج الأمن المهني .

يمكن تلخيص الأسس أو القواعد الأساسية التي تضمنها القوانين و الأنظمة المشار إليها و التي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج الامن المهني و منها :

- النظافة , التهوية ، الإضاءة ، الحرارة .
- الاسعافات الأولية و المساعدات الطبية ، الوقاية من الحرائق .
- تبليغ الإصابات بضرر بشري .
- تحديد ساعات العمل اليومية و الأسبوعية و العطل و الإجازات السنوية .
- فترات الاستراحة ، صيانة الآلات و اجهزتها المختلفة .

تقديم صاحب العمل للأدوات و المعدات الوقاية .... إلخ<sup>1</sup> .

و هناك العديد من الامور التي لا بد من مراعاتها عند القيام بتخطيط برامج الأمن المهني ، و هي ما يمكن أن يتضمنه قانون خاص بالأمن في اي بلد من البلدان .

و بذلك يمكن القول أن في مرحلة التخطيط لإعداد برنامج للأمن المهني لمنع الحوادث فإنه لا بد من:

### -اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج :

إن محاولة تطبيق الانظمة المتعلقة بالأمن المهني ووضع التعليمات المنفذة لها ، لا بد أن تصدر من الإدارة ، و تتم عملية إقناع الإدارة بأن إعداد البرامج و أي عملية متعلقة بالتنفيذ ، عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية و القانونية و الانسانية .

- **توعية العاملين و الحصول على تعاونهم** : أي برنامج للأمن المهني يوضع من أجل توفير الأمن و السلامة للعاملين ، بحيث يجب أن يخصص جزء منه لتوعية و تدريب العاملين ، ثم وضع مجموعة من التعليمات و القواعد

برامج تدريبية التقنيات و الممارسات الحديثة في الأمن الصناعي ، <https://euromatech-me.com> -1 .  
4،3ص 14:45 / 2022\_04\_22 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

التي يلتزم العامل بتنفيذها ، ثم لا بد أن تشمل على مجموعة من العقوبات التي يتم تطبيقها في حالة اهمال التنفيذ سواء كان الإهمال متعمد أو غير متعمد .

### - تحديد مصدر الخطر :

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة و العاملين لتقبل برنامج الأمن المهني تبدأ مرحلة تحديد و معرفة مصادر الخطر و التي يمكن أن يكون مصدرها :<sup>1</sup>

- بيئة العمل النفسية و الاجتماعية ، و أن يكون مصدرها الفرد نفسه ، وذلك بسبب قلة خبرته أو ضعفه لقواعد الأمن المهني ... إلخ .

### - تحديد اجراءات التحقيق في الحوادث و البيانات المطلوب جمعها .

### - إعداد لائحة منع الحوادث :

### \_ التنظيمات و الارشادات الخاصة بمنع الحوادث :<sup>2</sup>

من الأمور الهامة في مرحلة التخطيط لبرامج الامن المهني ، إعداد ووضع قواعد و تعليمات و ارشادات يتوجب على كل عامل اتباعها مع النص على العقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات .

### ب\_ تنفيذ برامج الأمن المهني.

بعد الانتهاء من مرحلة تخطيط برامج الأمن المهني يصبح البرنامج جاهزا للتنفيذ ، حيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها لتنفيذ ، و لا شك أن هناك جهات متعددة من خارج المؤسسة و من داخلها تتولى القيام بذلك . فبالرجوع إلى مواد قانون العمل و الأنظمة الصادرة بموجبه أن هناك أشخاص و جهات نص القانون عليها و تكون ملزمة بالقيام بتنفيذ المطلوب على سبيل المثال :

\_ لجنة السلامة العمالية في المؤسسة الصناعية و المشكلة بموجب تشكيل أجهزة السلامة العمالية في المؤسسات الصناعية .

\_ المؤسسات التي يزيد العاملين فيها عن 100 عامل .

1\_ <https://hrdiscussion.com/hr118922.htm> . 5\_ 4 ص 10:02 / 2022\_04\_23  
2- مصطفى نجيب شوشي ، إدارة الموارد البشرية ، (إدارة الأفراد) ، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية ، ص 350.

### المبحث الثالث : أدوات الوقاية الشخصية .

معدات الوقاية الشخصية هي المعدات أو الوسائل المستخدمة للسلامة المهنية وتشمل الملابس والحوذ والنظارات الواقية أو أي معدات أخرى مصممة لحماية جسد مرتديها من الإصابات أو العدوى أو الجروح وغيرها .

من فوائد معدات الوقاية الشخصية التقليل من مخاطر عدة سواء أكانت فيزيائية أو كهربائية أو حرارية أو كيميائية أو حيوية أو كانت جسيمات معلقة . لا يمكن الاعتماد على المعدات للتقليل من المخاطر، إذ أن أسلوب وقايتها يبقى محدوداً، ويجب أن يترافق التعامل معها بحذر، إذ أنه بدون أخذ الحيطة يمكن أن يصبح التعرض للخطر أكبر نتيجة الإهمال رغم ارتداء المعدات.

### المطلب الأول : الشروط الواجب توفرها للوقاية الشخصية .

هي طرق الوقاية الهندسية و التشريعية و الطبية الواجب اتباعها لوقاية العمال من هذه المخاطر و حمايتهم من اصابات العمل ، كتصميم و تركيب أنظمة السلامة في الآلات و المعدات و المنشآت التي تشكل خطر على الأشخاص العاملين فيها .

تحكم عملية اختيار النوع الملائم من مهمات الوقاية الشخصية للعاملين مجموعة من الأسس و المعايير التي يجب وضعها في الاعتبار و المتمثلة فيما يلي :<sup>1</sup>

— ضرورة دراسة العملية الصناعية الدائرة و أنواع المخاطر الناتجة عنها و تقييمها بإجراء القياسات البيئية اللازمة و تحديد نسبة الملوثات و نوعها بعد استنفاد كل الطرق الممكنة لمنعها او الحد من انتشارها .

— يجب أن يتم اختيار مهمات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الاخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن ، أي أنها يجب أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل .

— يجب أن تكون مناسبة للجسم و مريحة للعامل و سهلة الاستخدام ، بمعنى ان تمكن العامل من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل و انجاز المهام بدون صعوبة و حتى لا يتم اهمال استخدامها من قبل العامل .

أولاً : واجبات العامل تجاه مهمات الوقاية الشخصية :

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

يجب تنظيم برامج توعية للعمال لتبصيرهم بمخاطر بيئة العمل و بخاصة تلك الأخطار المترتبة على إهمال استخدام مهمات الوقاية و توضيح فوائدها في تجنب وقوع الاصابات لهم حتى يقبل العمال على استخدامها عن اقتناع .

\_\_ تدريب العمال على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي ، و يجب أن يكون العمال القدامى قدوة باستخدامهم مهمات الوقاية الشخصية بصفة مستمرة .

\_\_ يجب تطبيق لوائح و انظمة السلامة المهنية بالمنشأة لإلزام جميع العاملين على استخدام مهمات الوقاية الشخصية و لا يتم التهاون في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب في هذا المجال .

\_\_ يجب إجراء التفتيش و الفحص الفني و الصيانة المستمرة لمهمات الوقاية الشخصية لضمان فعاليتها و حسن استعمالها لأطول مدة ممكنة .

\_\_ يفضل أن يخصص لكل عامل مهمات الوقاية الخاصة بها لضمان عدم انتقال الأمراض المعدية بين العمال .

### المطلب الثاني : التدريب الخاص بالسلامة و الصحة المهنية .

من المعروف ان التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك ، أما في مجال الوقاية من الحوادث ، فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث و على المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل ، و الدليل على حدوث هذا التغيير هو السلوك الآمن السليم ، بدلا من السلوك الخطير الذي يؤدي إلى وقوع الحوادث ، ومهما كانت طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الاهمية ، ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب .<sup>1</sup>

و يمكن تخفيض معدل الحوادث إذا لم يتعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته ، و قد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية و شروطها ، و لكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد و على ذلك فإن برنامج التدريب يجب أن يستهدف جانبيين :

- لمم العامل بالطرق السليمة في أداء العمل .

- حثه أو تشجيعه أو اثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة .

إن أول الخطوات التي تدلنا على مدى وجود هذه الحاجة هو فحص تقارير الحوادث بهذه المؤسسة، فإذا وجدنا ان هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع إلى القيام ببعض الأفعال أو الأعمال الخاطئة او الخطيرة ، فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته ، إذا كان السبب فقر في معرفة العامل او عدم وضع القواعد التي يعرفها موضع التنفيذ . و بطبيعة الحال ليس هناك أي جدوى من تعليم العامل امورا هو يعلمها أصلا ، إن التقرير يجب أن يحتوي على المعلومات التي يعرفها العامل و تلك التي يجهلها، و إذا أردنا التأكد فإننا نستطيع أن نختبر العامل في مدى معرفته كيفية أداء العمل الفعلي المطلوب في وظيفته، و على أساس من نتائج هذا الاختبار نستطيع أن نوجه برامج التدريب، إما لتعليم العامل السلوك السليم ، أو إثارة اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه و حماية الآلات و معدات المؤسسة.

أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي الفتور عنده في تنفيذ بعض قواعد السلامة المهنية، كذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها ، فإذا فرضنا ان

1- عبد الرحمان محمد العيسوي ، سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية ، بيروت ، 1997 ص 124 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

التقارير قد أشارت إلى أن العملية س تمثل خطورة أكثر من العملية ص فإن برامج التدريب تناول العملية س بالتركيز ، حتى يتمكن العامل من القيام بطريقة سليمة.

أما إذا لم تتوفر لنا تقارير الحوادث، فإننا نستطيع أن نحدد محتوى برامج السلامة المهنية عن طريق تحليل العمل أي عن طريق الوصف الدقيق لحركات العمل ، و الآلات المستخدمة فيه، و الخطوات المتضمنة في العمل في بدايته إلى نهايته و يتناول هذه المعلومات مهندس السلامة المهنية ، و يهتم بالجوانب التي تحتوي على مواطن الخطر أو احتمال الخطر ، و يضع الطرق السليمة لأدائها و فإذا وجد ان عملية من العمليات تتضمن رفع عمود ثقيل من الصلب، فإنه يتصور أن هذه العملية هي التي يحتمل أن تصيب العامل ، و على ذلك يضع الطريقة الصحيحة لرفع مثل هذا العمود ، و يضع ذلك في برامج السلامة المهنية و يمكن الحصول على معلومات مفيدة من العمال انفسهم عن طريق سؤالهم عن الأعمال الخطيرة التي يقومون هم بها او التي يقوم بها زملائهم.

و لكن كيف يمكن تنفيذ برامج التدريب ، و ما هي الخطوات العملية المتضمنة في برامج التدريب؟

من بين الطرق الناجحة تكليف احد العمال بأداء العمل بالصورة المثالية الآمنة أمام العمال ، كأن يستعرض أمامهم كيفية تشغيل أو إدارة أحد الآلات أو الأجهزة ، و عندما يرى العامل ذلك فإنه يأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بالصورة الصحيحة ، و بعد عملية الاستعراض هذه يمكن عقد مناقشة يسأل فيها العمال عن مدى استيعابهم طرق العمل و معرفتهم ماذا ينبغي أن يفعلوا<sup>1</sup>.

أما الخطوة الثانية من خطوات التدريب فعبارة عن تكليف المتعلم بنفسه بالقيام بالعمل امام المدرب ، و ينبغي ان يكرر اداء هذا العمل حتى يتقنه و يكتسب المهارات اللازمة لأدائه.

كذلك يمكن استخدام الكتب و الكتيبات و النشرات و المحاضرات و الأفلام السينمائية و النماذج و الصور و المناقشات ، لكن على الرغم من اهمية هذه الوسائل في نجاح العملية التعليمية و التدريبية إلا أنه لا يمكن الاستغناء على الأداء الحقيقي للعامل تحت إشراف احد الفنيين ذوي الخبرة.

1-عبد الرحمان محمد العيسوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 124

### المطلب الثالث : أنواع معدات الوقاية الشخصية .

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات، وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث يمكن تعريف أدوات أو معدات الوقاية الشخصية على أنها : "مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل، وللوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل . "وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:<sup>1</sup>

#### أولا : .الملابس الواقية:

يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال: بذلة القطعة الواحدة ، بذلة القطعتين ، البالطو ، المآزر .

الشكل رقم (I\_1) : بعض أنواع الملابس الوقائية .



المصدر :الإدارة العامة لتصميم و تطوير المناهج , ميكانيك عامة : السلامة المهنية , المؤسسة العامة للتدريب الفني و التعليم المهني , المملكة العربية السعودية , 2004, ص12

1-الإدارة العامة لتصميم و تطوير المناهج ، إنتاج كيميائي –السلامة الصناعية ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني ، المملكة العربية السعودية ، ص 63 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

عند ارتداء الملابس الواقية يجب على العامل أن يراعي أن يكون نوع هذه الملابس وطرق ارتدائها لا تعيقه عن أداء عمله أو تشتت انتباهه عن العمل الذي يؤديه:<sup>1</sup>

### ثانيا . أدوات حماية الوجه والعينين:

توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفيبر أو المعدن، فيما يلي عرض لأنواعها واستخدام كل منها.

#### 1\_الأقنعة الواقية:

تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب بها الزجاج أو بلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة المنبعثة وتطاير الشظايا والمواد الكيميائية والشرر.

#### 2\_النظارات الواقية:

تستخدم لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية بنوعين أساسيين هما :

أ\_ **نظارات شفافة** : وهي تستخدم لحماية العين من الأجسام المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية مثل Tournage والثقب.

ب\_ **نظارات ملونة** : وهي تستخدم لوقاية العينين من شدة الحرارة والضوء وتطاير الأجسام الدقيقة الساخنة أثناء عمليات اللحام بالأكسجين.

#### ثالثا : أدوات حماية اليدين:

تعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية... إلخ، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم

. وتختلف أنواع وأشكال القفازات الواقية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه العامل، حيث يمكن أن نذكر ما يلي: القفازات الجلدية ، قفازات الاسبستون ، قفازات مطاطية ، قفازات جلدية مبطنة بالرصاص .

#### رابعا : أدوات حماية الرأس:

1-الإدارة العامة لتصميم و تطوير المناهج ، ميكانيك عامة : السلامة المهنية ، المؤسسة العامة للتدريب الفني و التعليم المهني ، المملكة العربية السعودية ، 2004، ص12 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية ، "Casques" وهي تتمثل في الخوذات وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل، ومن الشروط التي من الأحسن أن تتصف بها خوذة الرأس ما يلي: خفيفة الوزن بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس ، أن تكون بدرجة صلابة كافية بحيث تتحمل الصدمات، استدارة الهيكل الخارجي لتعمل على انحراف الأجسام المحتمل سقوطها في اتجاه آخر بعيد عن الجسم، مبطنة من الداخل بمادة ماصة للصدمات واحتوائها من الداخل على أحزمة أمان، تزود بحلقة دائرية لحماية ووقاية الجبهة والرقبة من حرارة الشمس، إمكانية تواجد وسائل إنارة بأعلى غطاء الرأس،

والجدول التالي يوضح مادة صنع الخوذة واستخداماتها المناسبة لها :

الجدول رقم (1\_I) : مادة صنع الخوذة و استخدامها .

مادة صنع الخوذة	استخداماتها
اللدائن الصلبة (البلاستيك)	الوقاية من تساقط الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها. الوقاية من أخطار بعض الأعمال الميكانيكية. الوقاية من أخطار محطات التيار الكهربائي وتوصيلها. الوقاية من أخطار المناجم والأنفاق.
المعادن	وقاية رجال الإطفاء من اللهب ودرجات الحرارة العالية. وقاية رجال القوات المسلحة من الشظايا والأعيرة النارية.
القماش	الوقاية من حرارة الشمس.
(nylon) الألياف الصناعية	تستعمل في الصناعات الغذائية . تستعمل في الصناعات الكيماوية.

المصدر: <http://WWW.psi.pna.ps> ، معدات الحماية الشخصية د. مهذب إسماعيل ، مؤسسة المواصفات و المقاييس الفلسطينية

02 ص 11:30\_ 2022/05/12

و الشكل التالي يوضح بعض أنواع الخوذات .

الشكل (2\_I) : بعض أنواع خوذات الحماية .



## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

المصدر : سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة :دراسة حالة سونلغاز وحدة بسكرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير علوم التسيير تخصص: تنظيم الموارد البشرية

2008 . جامعة باتنة، (2007) ، ص100 .

### خامسا : أدوات حماية القدمين.

تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد. وتختلف أنواع وأشكال الأحذية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه المنتج والمخاطر المحتمل حدوثها في أماكن العمل المختلفة وهي كالاتي: أحذية المطاط Caoutchouc ، أحذية بمقدمة صلبة، أحذية خالية من المسامير ، أحذية ذات ألواح معدنية.

### سادسا : أدوات حماية السمع.

يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام، حيث تعمل هذه الأدوات على خفض مستويات الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً وهي كالاتي: <sup>1</sup> سدادات الأذن : و تستعمل في خفض مستوى الضجيج أما أعطية الأذان تستعمل لتغطي الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات وبالقرب من الآلات التي تصدر أصوات عالية.

### سابعا : أدوات حماية الجهاز التنفسي:

تتعرض الرئتان لاستنشاق الأتربة أو الأبخرة أو الغازات المنتشرة في جو العمل إلى مخاطر وأضرار صحية تؤدي إلى ما يسمى بالتليف "Fibrose" أو التحجر الرئوي، أو بالتسمم نتيجة الأبخرة الملوثة، أو الوفاة نتيجة لاستنشاق الغازات السامة، لذا تستخدم الأقنعة لحماية ووقاية الرئتين والجهاز التنفسي بصفة عامة من الأخطار السابقة الذكر، وتكون هذه الأقنعة على هيئة كمامات توضع على الوجه بحيث تغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله

أدوات السلامة المهنية ، أدوات حماية القدمين ، 09:30 \_ 2022/05/12 ، ص 02  
1\_ <https://www.business4lions.com/safety-tools/>

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

ومنها ما يغطي الرأس بالكامل وقد يكون القناع جزء من بذلة العمل، وتختلف أنواع وأشكال أدوات حماية الجهاز التنفسي باختلاف نوع وطبيعة أماكن التلوث.<sup>1</sup>

### ثامنا : أحزمة الأمان:

تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة مع حملة مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء آخر، فإن ذلك قد يشكل خطراً جسيماً على حياته، لذلك فقد صممت الأحزمة والحبال الآمنة لحماية العاملين من أخطار الانزلاق أو السقوط من أعلى السلالم أو من الأماكن العالية، ويحمل العامل الأدوات التي يستخدمها بوضعها بالحزام بشكل آمن أو بشريط حامل يعلق في كتفه، مع تثبيت الحبل ما بين الحزام والسلّم المتنقل أو ما بين الحزام ومكان العمل المرتفع.<sup>1</sup>

### • استعمال الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية:

تعتبر الإعلانات والملصقات وسيلة هامة تساعد على نشر الوعي الوقائي لدى العمال، خاصة إذا تم إعدادها واستخدامها بطريقة جيدة، فهي تؤثر على سلوك العمال وتصرفاتهم تأثيراً يماثل الدعاية التجارية ، وتنقسم الإعلانات والملصقات إلى:

#### أ. الإعلان الإيجابي :

الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياط والحذر، وكمثال على هذا الإعلان " السلامة تعني إتباع الطريقة المأمونة في العمل."

#### ب. الإعلان السلبي :

الذي يبين المضار التي تلحق بالعامل نتيجة عدم الحذر كعبارة " عدم استعمال الكمامة يؤدي إلى التسمم."

وحتى تترك الإعلانات والملصقات آثارها المطلوبة يجب مراعاة ما يلي:

1\_ <http://adamelbarbary.com/page/94> ، مهمات حماية الجهاز التنفسي ، آدم البربري ، دليل السلامة و الصحة المهنية ،

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ودرجة التأثير ، أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود ، وضعها في مواقع بارزة يراها العمال بوضوح ، تغييرها باستمرار حتى لا تصبح من الأشياء الروتينية.

### • توفير الإسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل):

انطلاقاً من دوره في حماية العمال، يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة، ذلك أنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية، ثم إن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية يعتبر الهدف الأول لطب العمل، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها، من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سليمة ومأمونة تحول دون وقوع الحوادث أو الإصابة بالأمراض المهنية، ويهدف طب العمل إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ . حماية ووقاية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب . تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها هدف التقليل منها أو القضاء عليها.

ت . تعيين العمال في مواقع تتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية.

ث . تقليل حالات العجز وضمأن إطالة الحياة النشيطة للعامل.

ج . التقييم الدوري لمستوى صحة العمال<sup>1</sup>.

ويعد طب العمل التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، وبغية التكفل الجيد بعمالها يتعين على المؤسسات إنشاء مصلحة مستقلة لطب العمل يضم أطباء متخصصين وذوي كفاءة عالية ويضطلع طبيب العمل بدور رئيسي في تنفيذ برامج السلامة المهنية لذا يتطلب الأمر أن يكون متخصصاً في طب العمل .

### • إتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية:

تتبع بعض المؤسسات أسلوب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة السلامة، كإجراء المسابقات للسلوك السليم في العمل، بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها، كما يتعين اتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة، وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

<sup>1</sup>. Tayeb Belloula, Document: texte imprimé . Droit pénal des sociétés commerciales. **Droit du travail**, Alger, Dahleb, 1994, p.201.

### • الصيانة الدورية للأجهزة والآلات: 1 .

وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة، والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة، وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث . وقد تثار مسألة خاصة بأنسب وقت لإصلاح الآلة وهذا متروك لرأي المهندس، بحيث يمكن تقليل التعطلات والتوقفات إلى أدنى حد ممكن، وهذا في الغالب يتم حسب نظام روتيني موضوع، ومن الملاحظ أن من أسباب وقوع الحوادث إهمال الصيانة وضعف الإشراف ومن الأنسب استبدال الأجزاء المتآكلة قبل اهتلاكها بالكامل، وذلك لمنع التوقفات الفجائية أثناء العمل، ويمكن تحقيق ذلك بالكشف الدوري على الآلات والأجهزة ووضع هذه الأعمال بناء على نتيجة الكشف في جدول الصيانة والإصلاحات

ويجب أن يتولى أعمال الصيانة للأجهزة المدارة بالكهرباء عمال على درجة عالية من المهارة والمعرفة، ومدربون بطريقة سليمة، وذلك حتى لا يترتب على ذلك إحداث أضرار لأنفسهم ولغيرهم

1- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 630 .

## الفصل الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية .

خلاصة الفصل الأول :

تطرقنا في هذا الفصل الى الصحة و السلامة المهنية تعريفها أهدافها و اهميتها و غيرها من العناصر المرتبطة بها ، و تعرضنا الى إدارة الصحة و السلامة المهنية وما المقصود ببرامج الصحة و الحوادث و الأمراض المهنية ، إضافة إلى أدوات الوقاية الشخصية باعتبار ان الغاية الاولى من ذلك هو العناية بالعنصر البشري و حمايته و توفير الامن الازم اثناء اداء عمله و تحقيق السلامة المهنية والوصول الى بيئة عمل آمنة من المخاطر لتقديم أفضل أداء .

و تشكل حوادث العمل هاجساً كبيراً للمؤسسات الصناعية ، لما تمثله من مصدر هام للتكاليف والمخاطر على عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلاً في طاقاتها البشرية.

لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئياً فيها.

و في الختام لا بد أن يعي الجميع أهمية الصحة و السلامة المهنية من عدة نواحي سواء على الفرد أو على مستوى المؤسسة الصناعية التي يعمل فيها ، و توفير بيئة عمل آمنة يعني شعور العمال بالأمان و الاهتمام ، و حرصهم على تقديم أفضل ما لديهم من خبرات في مجال العمل .

الفصل الثاني:

دور برامج الصحة و

السلامة المهنية في

تحسين أداء

العاملين.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تمهيد:

يحتل أداء العاملين بأهمية كبيرة في تسيير المؤسسات، إذ نال أكبر اهتمام من طرف الباحثين والمفكرين والممارسين في مجال الإدارة و التسيير، و من هذا المنطلق فإن الأداء يمثل الدافع الاساسي لوجود اية مؤسسة من عدمها، كما يعتبر العامل الأكثر اسهاما في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسة إلا و هو البقاء و الاستمرارية.

لذلك فإن توفير بيئة عمل خالية من المخاطر وذلك من خلال برامج ترفع من مستوى كفاءة وسائل الوقاية، سيؤدي بلا شك الى الحد من الحوادث و الأمراض المهنية و حماية العاملين منها، وبالتالي تحسين ادائهم.

و من خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تقييم أداء العاملين و ذلك من خلال المباحث التالية:

1\_المبحث الأول: ماهية أداء العاملين .

2\_المبحث الثاني: تحسين أداء العاملين و تقييمه.

3\_ المبحث الثالث: علاقة برامج الصحة و السلامة المهنية بأداء العاملين.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

### المبحث الأول: ماهية أداء العاملين

ان تحسين الأداء و تطوير و تجديد المؤسسات الاقتصادية لم يعد امرا اختياريا، و لكنه اصبح شرطا جوهريا لإمكان البقاء و الاستمرارية و عدم الاندثار، لذا أصبح هناك اهتمام كبير بالأداء يستهدف بالأساس تكوين و تدعيم القدرات التنافسية، فأصبح مفهوم الأداء يندرج ضمن التفكير الاستراتيجي، و أصبحت المؤسسة الاقتصادية تهدف الى تحقيق احسن أداء.

### المطلب الأول: أساسيات أداء العاملين

رغم شيوع استخدام مصطلح الأداء بين الكتاب و الباحثين سواء في مجال الادارة او في مجالات اخرى إلا انه لم يتم التوصل الى حد الان الى توحيد لمفهوم هذا المصطلح، و باعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المنظمة، فقد ذهب بعض الباحثين<sup>1</sup>

الى حصر أداء المنظمة في أداء المورد البشري فقط، و تم تعريفه من هذا المنطلق على انه "القدرة على انجاز المهام"

و عرف أداء العاملين ايضا على انه "النتيجة المتحصل عليها جراء القيام بعمل<sup>2</sup> ."

و هو ايضا "المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، و كمية و جودة العمل المقدمة من طرفه"<sup>3</sup>

كما عرف أداء العاملين على انه "اي نشاط او سلوك يؤدي الى نتيجة، و خاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الاشكال"<sup>4</sup>. و عليه يمكن تعريف أداء العاملين بأنه "درجة تحقيق و اتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل".

1- Christian batal ,**La gestion des ressources humaines dans le secteur public** ,2 éme édition ;Edition d'organisation ,Paris,2000,p.95.

2-Bernard Mortay,DanielGozet,gestion Des Ressources Humaines,3ém Edition,Edition Nathan,Paris,2000 ,p.95.

3-جمداوي وسيلة،ادارة الموارد البشرية،ديوان المطبوعات،قسنطينة،2004،ص.156 .

4-مصطفى عاشوري،اسس علم النفس الصناعي و التنظيمي،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر،1992،ص.244 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

و للتفصيل أكثر في مفهوم الأداء فانه يتعين علينا التطرق الى مفهومين لهما علاقة مباشرة بأداء العاملين ألا و هما الفعالية و الكفاءة.

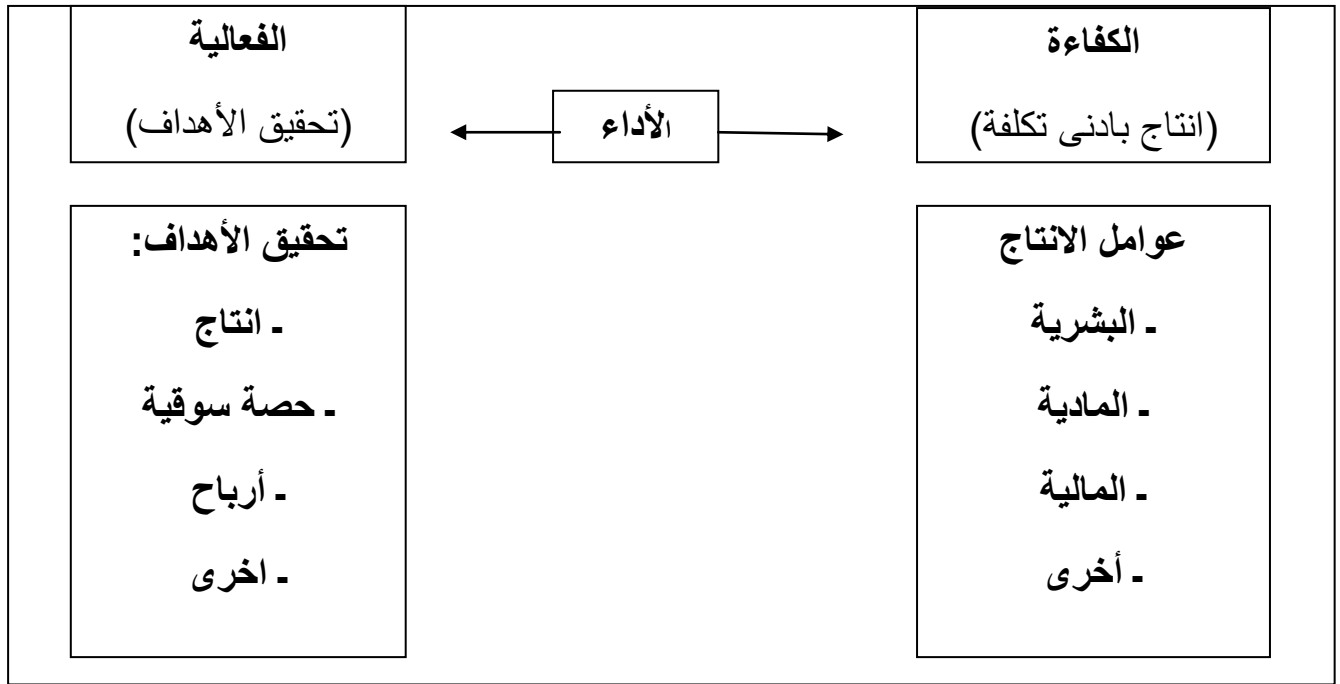
فالفعالية "تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة و الوصول الى النتائج التي يتم تحديدها مسبقا، فالعملية الفعالة هي تلك العملية التي تبلغ أهدافها بالضبط"<sup>1</sup>

أما الكفاءة "فيقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف، فالعملية الكفاءة هي العملية الأقل تكلفة"<sup>2</sup>

و عليه يمكن القول ان الأداء يمثل العلاقة بين النتيجة و الجهد المبذول، فلا يمكن تحقيق الأداء المرغوب دون وجود كفاءة تامة، و فعالية تمكن من بلوغ الأهداف، و عليه فان الأداء يشمل مفهومين هما الكفاءة و الانتاجية و هذا

ما سنوضحه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (II-1): الأداء بين الكفاءة و الفعالية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على ما سبق .

1\_ عبد المليك مزهودة، الاداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم، مجلة العلوم الانسانية، العدد الاول، جامعة مجد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001، ص. 87 .  
2\_ خيري كنانة، مدخل الى ادارة الاعمال (النظريات . العمليات الادارية) منهج تحليلى، دار جرير، الاردن، 2008، ص. 31 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

ان أداء الأفراد و ان كان هو المحدد الاساسي لأداء المنظمة ككل فهو في حقيقة الامر لا يمكن ان يتحقق دون ادراج أداء الموارد الاخرى،فأداء المنظمة كما هو معروف يتحقق من خلال تفاعل مختلف مواردها سواء كانت المادية او المالية او التنظيمية.<sup>1</sup>

### أولاً:أهمية أداء العاملين

يمكن القول ان حياة المؤسسة ايا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها،فإذا قاموا بإعمالهم و انجزوا أعمالهم على الوجه المطلوب المخطط له من قبل الادارة،فان هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء و النمو و التوسع.<sup>2</sup>

أما اذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فانه سيشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها و عليه فان أهمية أداء العاملين تتبلور في:

- يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر و كذلك على أداء اعمال اخرى مختلفة نسبيا في المستقبل و بالتالي يساعد في اتخاذ القرارات و النقل و الترقية.
- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل و هذا يؤدي الى اهتمام العامل بأدائه لعمله و محاولة تحسينه.
- يرتبط الأداء بالحاجة الى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في أنظمة الادارة فان العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

### ثانياً:مكونات أداء العاملين لأداء العاملين مجموعة من المكونات و المتمثلة في:<sup>3</sup>

1. **نوعية العمل:** و تتمثل في ما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به و ما يمثله من رغبة و مهارات فنية و براعة و قدرة على تنظيم و تنفيذ العمل دون اخطاء.
2. **كمية العمل المنجز:** اي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف العادية للعمل و مقدار سرعة هذا الانجاز.

1-عبد الملوك مزهودة،الاداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم،مجلة العلوم الانسانية،جامعة بسكرة، نوفمبر 2001، ص.87 .

2-فايز عبد الرحمن الفروخ،التعلم التنظيمي و اثره في تحسين الاداء الوظيفي،دار المجلس للنشر و التوزيع،الاردن، 2011، ص.45 .

3-محمود عبد الرحمن،ابراهيمالشبلي،اثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية،رسالة3\_ ماجستير في ادارة الاعمال بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية،غزة، 2006، ص.38 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

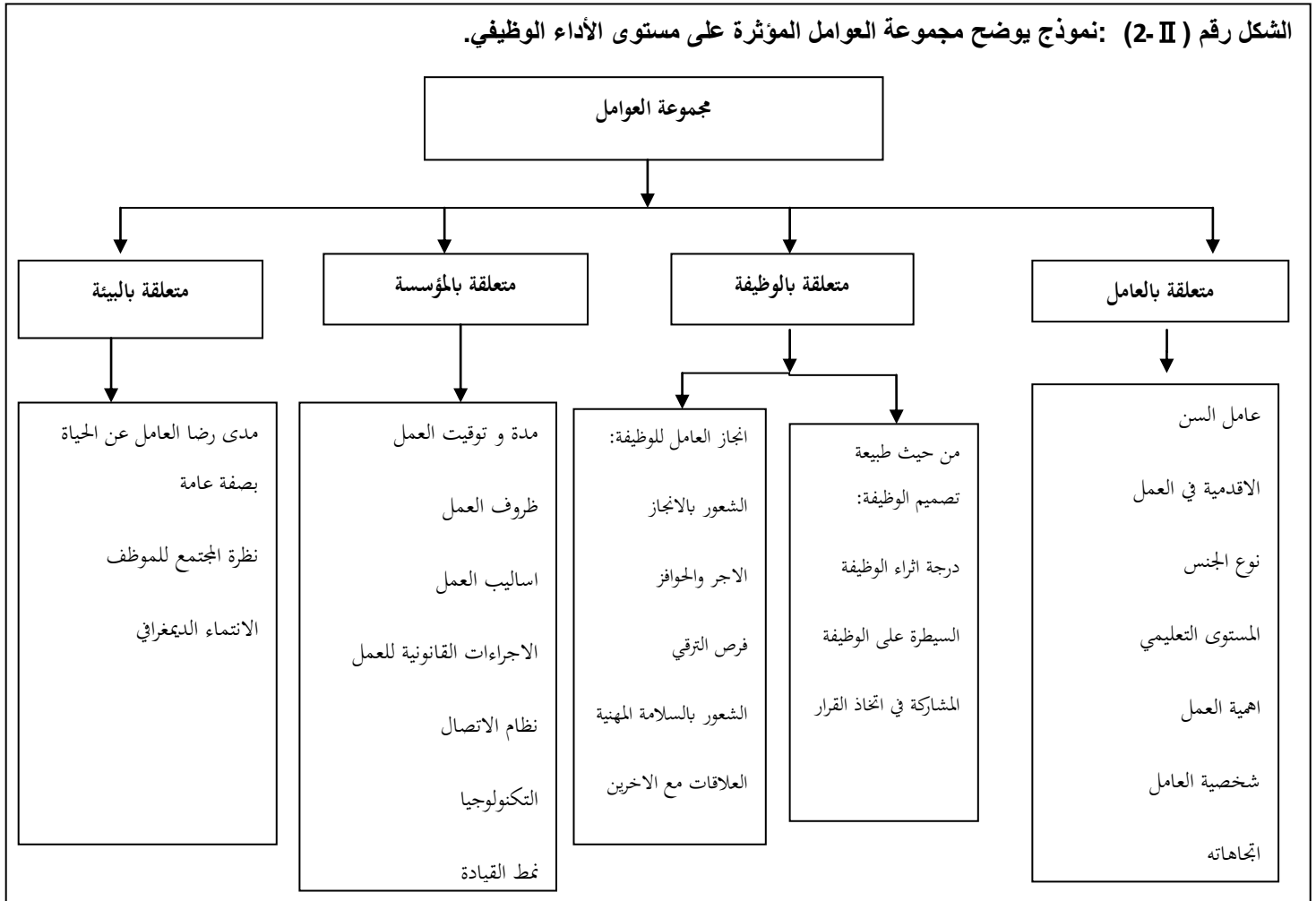
3 . المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

4 . المثابرة و الوثوقية: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في اوقاتها المحددة ومدى حاجة العامل للارشاد والتوعية من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

### المطلب الثاني:العوامل المؤثرة على أداء العاملين

ان النتائج التي اسفرت عنها الدراسات و الأبحاث العلمية و على رأسها الدراسة التي اجريت في "هاوثورن" التابعة لشركة "وسترن الكتريك" التي نبهت لأهمية ابحاث الأداء الوظيفي،أكدت ان ثمة عوامل تتعلق بالعمل تؤدي الى اختلاف معدل الانتاج،و هذا ما دفع بالمهتمين الى ايجاد نظريات تخص العوامل المسببة و المكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى أداء العمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة بما فيها المؤسسات الاقتصادية. و يمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات يوضحها الشكل التالي :

الشكل رقم (II -2) :نموذج يوضح مجموعة العوامل المؤثرة على مستوى الأداء الوظيفي.



## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

المصدر: نور الدين شوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة في الماجستير، علوم التسيير ، جامعة الجزائر(2004 . 2005 ) ص 194 .

### أولاً:العوامل المتعلقة بالعامل:

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة الى مدى توافق العمل مع القيم و الاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.1.

### ثانياً:العوامل المتعلقة بالوظيفة:يلاحظ ان هذه العوامل يمكن تقسيمها الى قسمين:

ا . عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة تتمثل في التكبير الوظيفي (التوسيع الوظيفي) ودرجة اثناء الوظيفة وطبيعة الوظيفة،و السيطرة على الوظيفة و المشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة.

ب . عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة يحصل عليها لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الأجر،الخوافز المادية و المعنوية،الشعور بالسلامة المهنية،و فرص الترقى و العلاقات مع الاخرين،الشعور بالانجاز و استغلال قدراته و مهاراته في العمل.

ثالثاً:عوامل متعلقة بالمؤسسة:مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة ان العامل يعمل في اطار جماعي ينتمي هذا الاطار الى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل فيها،و هذه العوامل ترتبط بسياسات و استراتيجيات المؤسسة و لها تأثير على أداء العمال، ومن هذه العوامل: مدة وتوقيت العمل الرسمي،ظروف العمل ونظم الاتصال،التكنولوجيا المستخدمة ونمط الاشراف والقيادة، الاجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل،كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها او مصدرها على مستوى الاداء الوظيفي.

فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من اتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة و الاحساس بفعاليته الذاتية، كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الاداء الوظيفي.

### رابعاً:عوامل متعلقة بالبيئة:

1\_ محمود عبد الرحمن ابراهيم الشنطي، اثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال،الجامعة الاسلامية غزة، 2006، ص.34 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

اغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل، بالصورة التي تؤثر في أدائه للوظيفة، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع الى العامل الموظف في هذه المؤسسة وكذا الانتماء الديمغرافي(الريفي او الحضري) و الاختلاف في الجنسية بين العامل الى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.

### المطلب الثالث: ادارة أداء العاملين

عندما تسعى المؤسسة الى تحقيق ميزة تنافسية عن طريق العاملين، فإنها لا بد ان تدير سلوكيات و نتائج أعمال هؤلاء العاملين، و من ثم فان أهم التحديات التي تواجه المديرين في المنظمات الحديثة هي ادارة اداء العاملين.

### أولاً: مفهوم ادارة أداء العاملين

عرف السلمي ادارة أداء العاملين على انها عملية مستمرة تبدأ بتخطيط الادارة و تنتهي بالتحسين والتطوير في ضوء التقويم و التشخيص المستمر للأداء و القائمين عليه والظروف المحيطة بهم.

كما تم تعريفها على انها"عبارة عن مجموعة من العمليات التي يتعين القيام بها لمساعدة الأنظمة على تحقيق أهدافها"، كما يعرفها اخرون على انها"الوسيلة التي يضمن من خلالها المدير من أن الجهود التي يبذلها العاملون و النتائج التي يحققونها تحقق أهداف المنظمة"<sup>1</sup>.

و بناء على ما تقدم يمكن اعطاء تعريف شامل لإدارة أداء العاملين بأنها :العملية الاستراتيجية المتكاملة كلياً مع استراتيجية المؤسسة، كونها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة و أهداف العاملين و ذلك لمراقبة أداء العاملين و اقتراح الطرق لتحسين أدائهم باستمرار عن طريق التخطيط و التنفيذ و القياس و المراجعة.

بناء على ما سبق فان ادارة أداء العاملين تتكون من عدة عمليات متشابكة و متكاملة تهدف الى ضمان وصول الأفراد الى نتائج الأداء المستهدفة و بما يحقق غايات المؤسسة ذاتها.<sup>2</sup>

و بصفة عامة يمكن تحديد ثلاثة أجزاء اساسية لعملية ادارة أداء العاملين و هي:

<sup>1</sup> - عادل مجد زايد إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص. 328 .

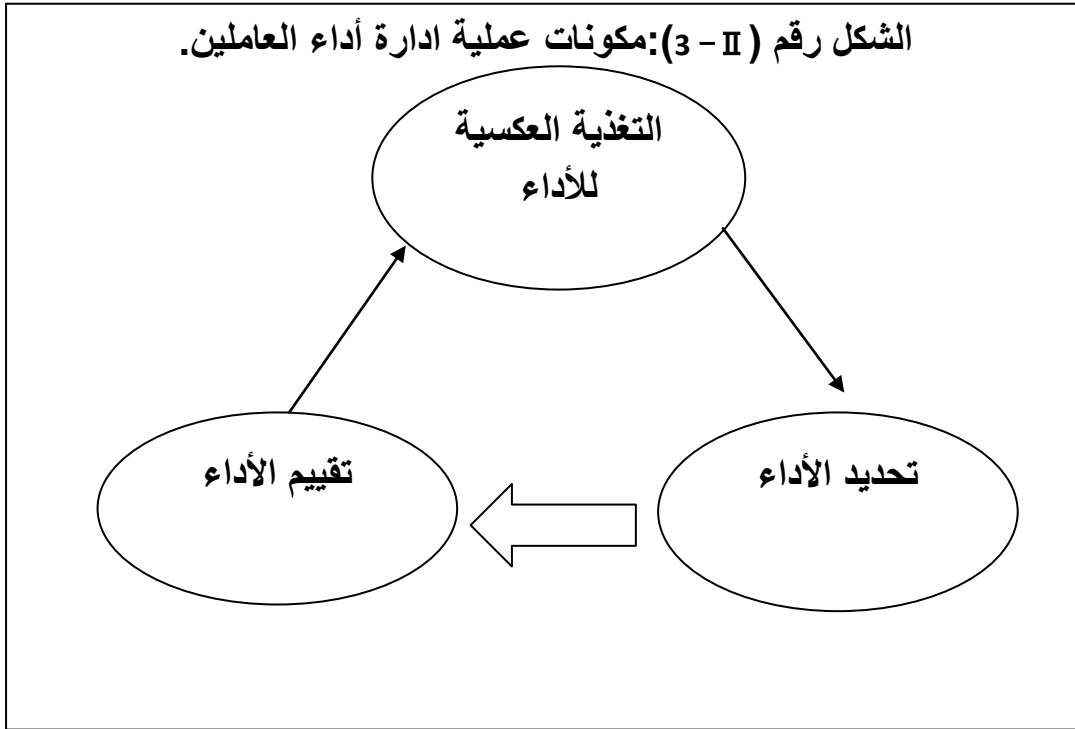
<sup>2</sup> - عبد الفتاح بوخمخم، مرجع سبق ذكره ، ص. 126 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

1. تحديد الأداء: يجب تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحقق اهداف المؤسسة، و يمكن ان يتم ذلك من خلال عملية تحليل الوظائف.

2. تقييم الأداء: للتأكد من تحقيق الاداء المستهدف، و يتضح من ذلك ان عملية تقييم الاداء هي جزء من عملية ادارة الاداء.

3. التغذية العكسية للأداء: هي عملية تزويد العاملين بنتائج اعمالهم (سلبا و ايجابا) من خلال جلسات تقييم الأداء و العمل على تعديل السلوك الوظيفي بما يتماشى مع أهداف المؤسسة، و غالبا ما تمثل عملية التغذية العكسية للأداء الاساس لتحديد المكافآت المالية للعاملين و ترقيةهم<sup>1</sup>.



المصدر: عادل مُجد زايد، ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، الطبعة الاولى، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص. 330 .

ثانيا: اهداف ادارة أداء العاملين.

هناك ثلاثة أهداف رئيسية لإدارة الاداء هي الأهداف الاستراتيجية، الأهداف الادارية، أهداف التنمية.<sup>2</sup>

1\_ ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله علي، راس المال الفكري و اثره في ادارة اداء العاملين، دراسة تحليلية لاراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الادارة و الاقتصاد، مجلة تنمية الرافدين، العدد 98، مجلد 32، جامعة الموصل، 2010، ص. 130.

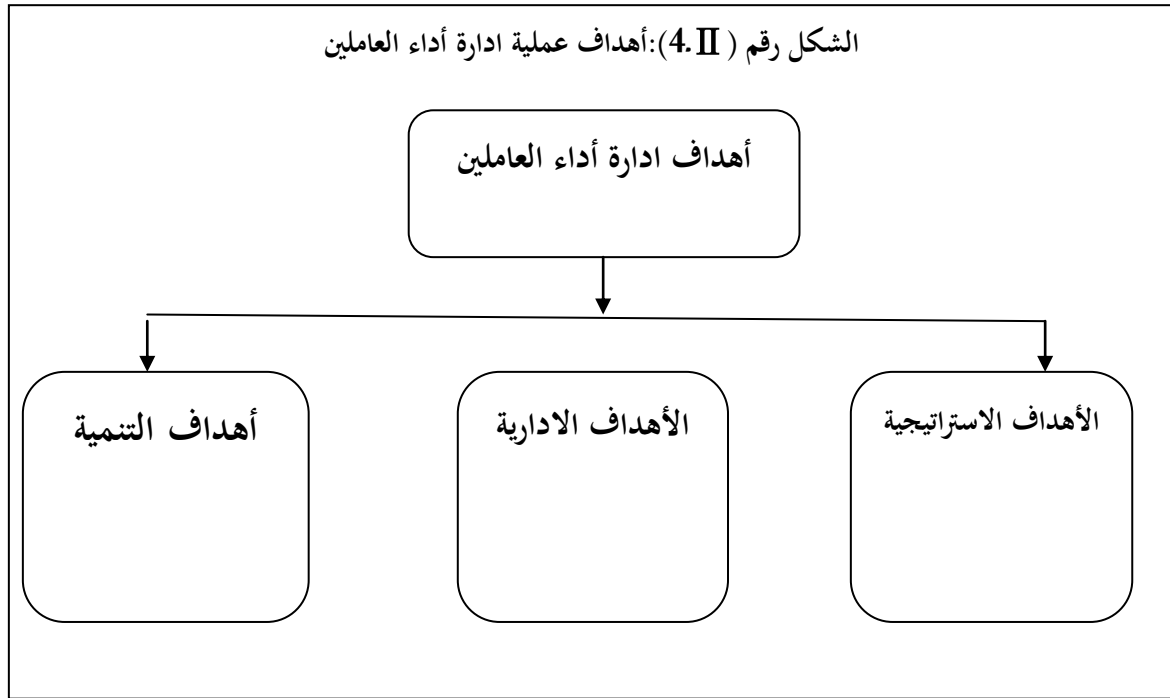
2\_ المصدر: عادل مُجد زايد، مرجع سابق، ص. 338.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

1 . الأهداف الاستراتيجية: من أهم أهداف ادارة الأداء هو هدف الربط بين أداء العاملين و بين أهداف المنظمة الاستراتيجية، و ان افضل الطرق لتنفيذ الاستراتيجيات هي تحديد النتائج و السلوكيات و تحديد خصائص العاملين القادرين على وضع الاستراتيجية موضع التنفيذ يلي ذلك تصميم نظم القياس و التغذية العكسية التي تساعد على أداء السلوك الوظيفي الذي يحقق أهداف المنظمة. و في الحياة العملية فان العديد من المنظمات تغفل أهمية هذا الهدف حيث لا يتم الربط مباشرة بين ادارة الاداء و الاهداف الاستراتيجية للمنظمة.

2 . الأهداف الادارية: تعتمد المنظمات الى حد كبير على المعلومات الناتجة عن ادارة و تقييم الاداء في اتخاذ العديد من القرارات الادارية مثل تحديد الجور و المكافآت و تحديد الاحتياجات التدريبية.

3 . الأهداف التنموية: الهدف الثالث لإدارة أداء العاملين هو تنمية مهارات و قدرات و معارف العاملين، و في الحالات التي لا يرقى فيها أداء العاملين الى المستوى المطلوب فان أهداف ادارة الاداء هو رفع مستوى اداء هؤلاء العاملين.



المصدر : عادل محمد زايد ، مرجع سبق ذكره ، ص338

### المبحث الثاني: تحسين أداء العاملين وتقييمه.

يعتبر تحسين أداء العاملين من أهم مخرجات ادارة الاداء، حيث أصبح نجاح المؤسسة مرهون بقدرات موظفيها و كفاءاتهم و حسن أدائهم لأعمالهم، لذا و في ظل الظروف الراهنة

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

فان الحاجة الى التطوير وتحسين أداء العاملين والإنتاجية بطريقة تقنية ومنظمة اصبح حاجة ضرورية وضمانا لمنافسة قوية في عالم متغير ومتقلب، وفي هذا المبحث سوف نتناول عملية تحسين أداء العاملين وتقييمها من خلال العناصر التالية:

### المطلب الاول: مفهوم و خطوات عملية تحسين أداء العاملين

ان عملية تحسين الأداء تتطلب نظرة شمولية و عند اتخاذ اجراء او قرار ما بشأن تحسين و تطوير الأداء يجب ان يبدأ من الجذور، وهذا امر بديهي لأنه اذا قامت المؤسسة بمعالجة ظواهر المشكلة و قشورها الخارجية فستظهر من جديد، لذا الحل المنطقي و المطلوب البناء من الأساس و البناء عليه، و بالتأكيد فان البناء على اساس قوي و متين ما سينتج عنه سيكون قوي و متين.<sup>1</sup>

### اولا: ماهية تحسين أداء العاملين

تسمى عملية تحسين الأداء ايضا بتكنولوجيا الأداء الانساني، ويمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي و المؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء و هنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء.

و على الرغم من أهمية التعليم و التدريب لزيادة الانتاجية و تحسين الأداء إلا انه يبقى جزءا من المطلوب، لان الصورة متكامل عندما نركز على كل الموارد الممكنة لتحسين الاداء لذا فان عملية تحسين الاداء تعتبر نوعا من انواع التعليم المستمر لأنها تهدف الى تطوير المهارات اللازمة بما يتناسب مع التطورات السريعة الحاصلة في البيئة المحيطة.<sup>2</sup>

فعندما يتم معرفة و تحديد الفجوة الحاصلة في الاداء و مسبباتها يتم اتخاذ الاجراءات و الخطوات المناسبة لتطوير الاداء، و هذا يمكن ان يتضمن قياسات و مراجعة للنظام ووسائل و معدات جديدة، نظام مكافآت، اختيار و تغيير مواقع الموظفين و تدريبهم، و عند الاتفاق على أحد هذه الخطوات او أكثر يتم تطبيقها فعليا، و بعد التطبيق يتم التقييم.

1\_ عبد العزيز الشوارمة، استراتيجيات تحسين و تطوير الاداء، [www.maharaty.com](http://www.maharaty.com)-1، مقال منشور في الموقع الالكتروني، 14:00\_2022\05\4

2\_ علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، سنة 2006، 2007، ص.6 ..

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

ثانيا: خطوات عملية تحسين أداء العاملين.

تمر عملية تحسين أداء العاملين و تطويره بخمسة خطوات مهمة متمثلة في:

**1 . تحليل الأداء:** يتم تحليل الأداء باختبار اداء المؤسسة ضمن اولوياتها و قدراتها، و هو تعريف و تحليل للوضع

الحالي و المتوقع في أداء العمل و المنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

**أ . الوضع المرغوب:** ويصف الامكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة.

**ب . الوضع الحالي/الفعلي:** يصف مستوى أداء العمل و الامكانيات و القدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا.

و ينتج عن هذين المفهومين ادراك الفجوة في الاداء، و من خلالها يمكن ادراك المشاكل المتعلقة بالأداء و العمل على ايجاد الحلول لها و محاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلا.

لذا فان الهدف من تحليل الاداء هو محاولة اغلاق هذه الفجوة او على الاقل تقليصها الى ادنى مستوى باستخدام اقل التكاليف.

**2 . البحث عن جذور المسببات:** يجب عند تحليل اي مشكلة ان تبدأ من جذور وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الاداء قبل اختيار وسيلة المعالجة.

**3 . اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:** لا بد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بتا معالجة الفجوة الحاصلة ويمكن ان تكون عدة طرق مع ملاحظة انه لا يمكن تطبيق اكثر من طريقة في نفس الوقت يجب اختيار طريقة واحدة والتركيز عليها واختيارها ثم الذي يليه مع الاخذ بعين الاعتبار الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة والحساب الدقيق للتكلفة و المنافع المتوقعة.

**4 . تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة**

بعد اختيار الطريقة الملائمة وضعها حيز التنفيذ، و صمم نظاما للمتابعة، مع محاولة تحليل او تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الأعمال اليومية و حاول الاهتمام بتأثير الأمور

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

المباشرة و غير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة و تحقيق أهدافها بكفاءة و فعالية.

5 . مراقبة و تقييم الأداء: يجب ان تكون هذه العملية مستمرة، لان بعض الاساليب والحلول يكون لها اثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة و مبكرة لنتيجة هذه الوسائل.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني:تقييم أداء العاملين .

تمثل عملية تقييم أداء العاملين احد اهم الانشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية حيث تعتمد عليها ادارة المؤسسة لمواجهة تحديات تحسين الأداء ويؤدي استعمال هذه العملية بفعالية الى تحسين النتائج الفردية والجماعية والتنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها. وبناء على ما تقدم سوف نتناول عملية تقييم أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

### اولا: مفهوم تقييم أداء العاملين.

نظرا للدور البارز و الاهمية التي يكتسبها مصطلح تقييم اداء العاملين، نتعرف فيما يلي على هذا الاخير، و قد وردت عدة تعريفات اختلفت في مضمون العملية و الهدف من استخدامها حيث عرفت عملية تقييم اداء العاملين على انها: "عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف و عادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون و ينتجون، وذلك بالاستناد الى عناصر ومعدلات تتم على اساسها مقارنة ادائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به".<sup>2</sup>

و قد عرف تقييم أداء العاملين ايضا على انه: "عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد و نوع سلوكه مقارنة مع مهمات و واجبات الوظيفة المرتبطة به".<sup>3</sup>

و يعرف اخرون عملية تقييم أداء العاملين على انه: "العملية الادارية التي تهدف الى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء و مسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية، و كذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف

1- عبد الكريم الطيف، واقع و افاق المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في ظل سياسة الاصلاحات، حالة الاقتصاد الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2002. 2003، ص.04.

2- مهدي حسن زويلف ، مرجع سبق ذكره، ص.180 .

3- محمد فاتح صالح ، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، عرض و تحليل، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، 2004، ص. 137 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

من التعريفات السابقة يمكن القول ان تقييم أداء العاملين يعني تقدير كفاءة العاملين،فهو نظام مصمم من اجل قياس و تقييم اداء و سلوك الافراد اثناء العمل و ذلك عن طريق الملاحظة المستمرة و المنظمة لهذا الاداء خلال فترات زمنية محددة و معروفة.<sup>1</sup>

ثانيا:أهمية عملية تقييم أداء العاملين .

ان عملية تقييم أداء العاملين عملية تنظيمية يقاس من خلالها اداء العاملين للوقوف على نقاط القوة و الضعف و تأثيراتها السلبية و الايجابية على انتاجية العامل و فاعلية المؤسسة تظهر اهميتها في ثلاثة مستويات:

### 1 . على مستوى المؤسسة:

من بين الأهداف التي تسعى ادارة الموارد البشرية تحقيقها من خلال عملية التقييم على مستوى المؤسسة ما يلي:

. تهدف عملية تقييم الأداء الى الربط و التكامل بين الأهداف التنظيمية (الاستراتيجية) ونشاطات العاملين،و

خصائصهم المناسبة لتنفيذ الاستراتيجية التنظيمية و المتمثلة بالمنتجات المحددة مسبقا،لذلك لا بد ان يكون

نظام تقييم الأداء مرنا يستجيب لأي تغير في استراتيجية المؤسسة.

- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل و تحسين علاقات العمل.
- يساعد النظام الموضوعي لتقييم الموارد البشرية على اعداد سياسة جيدة للرقابة.
- تقويم برامج و اساليب ادارة الموارد (التدريب،الحوافز،الترقية،تخطيط القوى العاملة).
- توفير التوثيق الملائم للقرارات الادارية و الاسباب التي بنيت عليها و المساعدة الكفاءة الانتاجية.

### 2 . على مستوى العاملين:

- تنمية الاحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم بان الجهود التي يبذلونها في

سبيل تحقيق اهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم. الامر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا

بالمكافئات و يتجنبون العقوبات.

- مقياس لأدائهم حيث تعتبر هذه الغاية الاكثر تبريرا في العديد من انظمة التقييم الموجودة في العديد

من المؤسسات.

1\_ مصطفى محمود ابو بكر،الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية،الدار الجامعية الاسكندرية،مصر،2003 . 2004 . ص. 317 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

- . تسيير و تطوير قدراتهم و مهاراتهم. حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات و قدرات العاملين بشكل افضل في المستقبل.
- . تساعد عملية تقييم العاملين على اقتراح مجموعة من الوسائل و الطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين و تطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب عملية و بصورة مستمرة.

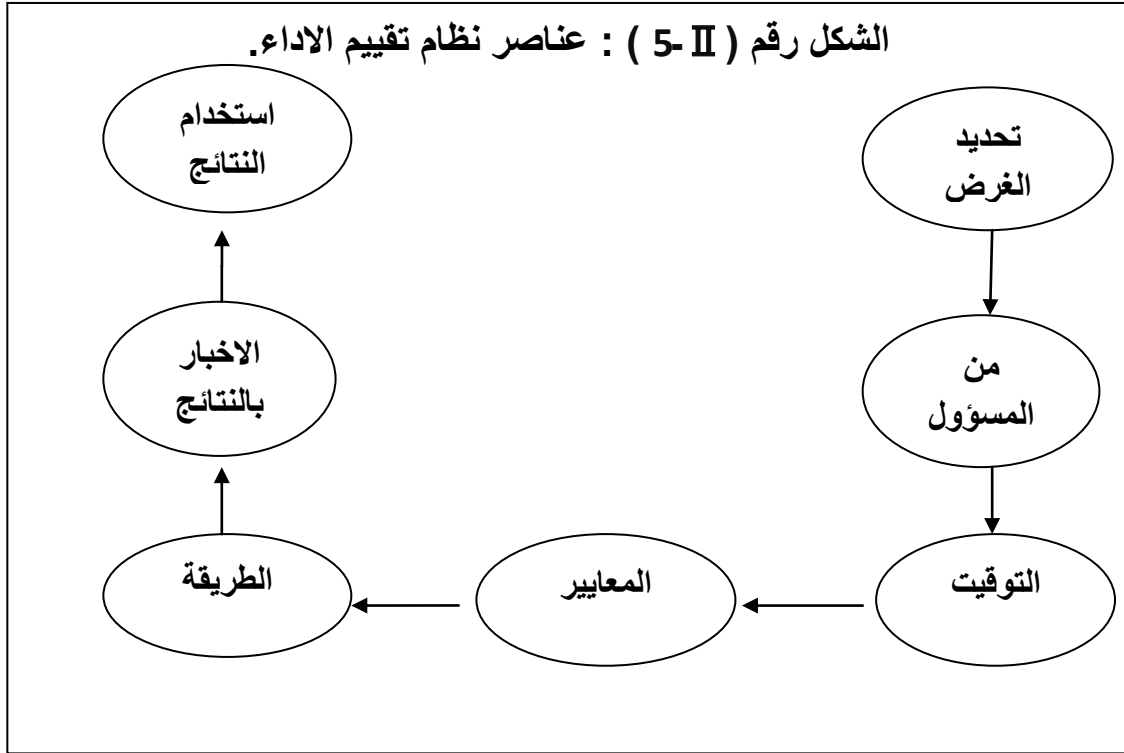
### 3. على مستوى المديرين :

- . تنمية قدرات المديرين في مجالات الاشراف و التوجيه و اتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.<sup>1</sup>
- . مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت اشرافهم لرفع الكفاءة و الانتاجية.
- . التعرف على كيفية أداء العامل بشكل علمي و موضوعي.
- . جذب الموارد البشرية الجيدة ذات المهارات و المعارف الى المؤسسة و الاحتفاظ بها.

### ثالثا: عناصر تقييم اداء العاملين

يتكون اي نظام من عدة عناصر تعبر عنه و تفسره. و نظام تقييم الاداء بالمثل له العديد من العناصر التي تعبر عنه و يقدم الشكل رقم ( II \_ 5) العناصر المكونة لنظام تقييم اداء العاملين :

1\_ سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2007، ص. 12.



المصدر : احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية،الدارالجامعية،الاسكندرية، 2007، ص.410.

يوضح الشكل رقم (II\_5) مختلف العناصر المكونة لعملية تقييم أداء العاملين، وهي في نفس الوقت تمثل خطوات الممارسة التطبيقية السليمة في المنظمات. و يبدأ نظام تقييم الاداء بتحديد الغرض منه، لان ذلك يحدد عناصر اخرى في هذا النظام و يؤثر فيها، ثم ينتقل الامر الى تحديد كل من المسؤول عن عملية التقييم، و كم مرة يتم التقييم في السنة (توقيت التقييم) و هذا ما يؤدي الى خطوات أكثر اهمية هي تحديد المعايير (العناصر) التي سيتم على اساسها تقييم أداء العاملين، ثم اخبارهم بنتائج ادائهم، و من ثم فان لإدارة الموارد البشرية الحرية في استخدام نتائج التقييم في الوظائف الادارية المختلفة.

#### المطلب الثالث: طرق تقييم أداء العاملين

من الممكن تحديد طرق تقييم الاداء الى مجموعتين، المجموعة الاولى الطرق التقليدية المعتمدة على احكام المقيمين سواء المشرف المباشر او الادارة، اما المجموعة الثانية فتشمل الطرق الحديثة التي صممت لتجنب الاخطاء الواردة في الطرق التقليدية.

أولاً. طرق التقييم التقليدية:

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تعتمد الطرق التقليدية في عملية تقييم الاداء على الحكم الشخصي للرؤساء على اداء مرؤوسيههم، و ان اختلفت كل طريقة عن الطرق الاخرى من حيث المحتوى و الاسلوب المتبع في التقييم، و من هذه الطرق طريقة الترتيب البسيط و المقارنة الزوجية و طريقة التدرج و طريقة التوزيع الإجباري و ادناه محتوى و اسلوب كل طريقة من هذه الطرق.<sup>1</sup>

### 1 . طريقة الترتيب البسيط:

تعد هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء و تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ من الاحسن الى الأسوأ من حيث الأداء، لكن ما يعاب على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل، اي ما هي درجة الأفضلية، كما ان هذه الطريقة عرضة للهالة و التأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، و لذلك فان الاعتماد على أكثر من مقيم من الممكن ان يقلل من التحيزات، و من مزاياها سهولتها من حيث التطبيق و الوضوح.

### 2 . طريقة المقارنة المزدوجة:

يقوم المقيم وفقا لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع العاملين الذين يخضعوا هم ايضا للتقييم في المجموعة نفسها، فإذا كان لدينا مثلا 05 افراد عاملين فيتم تقييم الفرد الاول (أ) مع الفرد الثاني (ب)، و من ثم تتم مقارنة الفرد الاول (أ) مع كل من (ج)، (د)، (هـ) لمعرفة ايهم أفضل لذلك فان استخدام هذه الطريقة لخمسة افراد عاملين يتضمن عشرة قرارات حيث كل قرار يأخذ في الحسبان شخصين فقط اي ان:

$$\text{عدد القرارات المتخذة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاملين} \times (\text{عدد العاملين} - 1)}{2}$$
$$10 = \frac{4 \times 5}{2} =$$

والصيغة الرياضية لتلك المعادلة هي:

$$\frac{n \times (n - 1)}{2}$$

حيث n يشير إلى عدد الأفراد العاملين.

1\_ سهيلة مجد عباس و علي حسين علي، مرجع سبق ذكره ،ص.248 .

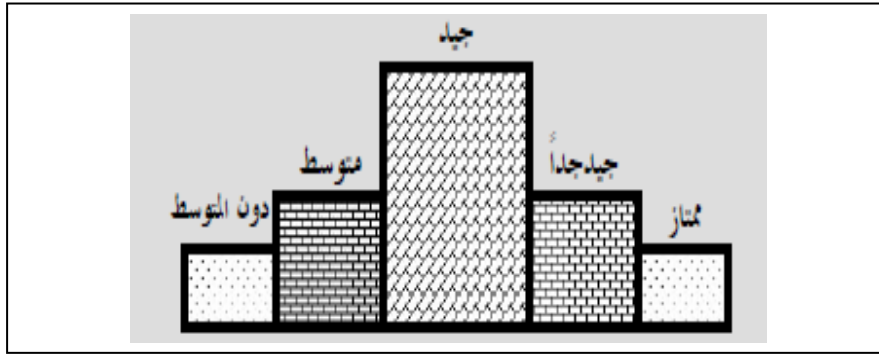
## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

و مما يعاب على هذه الطريقة في التقييم انها تأخذ وقتا طويلا خاصة اذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم كبيرا، فمثلا اذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم 15 عامل، فالمقيم في هذه الحالة مجبر على اجراء 105 مقارنة اي (15 × 14 / 2).

### 3 . طريقة التوزيع الاجباري:

في هذه الطريقة يكون كل رئيس مجبر على توزيع مرؤوسيه على درجات قياس الكفاءة بشكل تحدده المنظمة، و يأخذ هذا الشكل ما يطلق عليه بالتوزيع الطبيعي، و هو توزيع يرى ان غالبية الناس يأخذون درجة وسيطة من المقياس، و تأخذ نسبة الناس في الانخفاض كلما بعدنا عن هذه الدرجة الوسطية، سواء بالارتفاع او بالانخفاض، و يوضح الشكل التالي يوضح نظاما يتبعه كثير من المنظمات عند استخدام طريقة التوزيع الاجباري.

الشكل رقم ( II \_ 6): درجات التوزيع الإجباري .



المصدر: احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص. 301 .

من هذا الشكل يمكن ان نلاحظ ان على المشرف المباشر ان يوزع عدد الافراد المتاحين لديه في القسم او الوحدة على هذه الدرجات، فإذا فرض ان لديه 20 من العاملين فانه سيعطي 2 منهم تقدير ممتاز، و 4 منهم تقدير جيد جدا، و 8 منهم تقدير جيد، ثم 4 تقدير متوسط و 2 تقدير اقل من المتوسط و قد تسال نفسك ماذا يحدث لو لدينا 15 من العاملين هل سنعطي 1.5 فرد تقدير ممتاز هنا تكمن صعوبة الطريقة و لكن المنظمات تحل هذه المشكلة بالاعتماد على هذه النسبة بشكل تقريبي، و انه لا يجب التقييد بشدة بهذه النسب.

### 4 . طريقة التدرج:

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

وفقا لهذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فمثلا قد تكون هناك ثلاثة تصنيفات كالآتي: الاداء المرضي و الاداء الغير مرضي و الاداء المتميز، توضع هذه التصنيفات من قبل ادارة الموارد البشرية او المقيم و من ثم تتم مقارنة اداء الافراد وفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا، حيث يوضع كل فرد وفقا لدرجة أدائه لذلك و حسب المثال السابق فان كل فرد من الافراد العاملين اما ان يتسلم درجة متميزة او مرضي او غير مرضي، كما و انه بالإمكان وضع أكثر من ثلاث تصنيفات.

### ثانيا . طرق التقييم الحديثة:

ظهرت هذه الأساليب نتيجة للتطورات الفلسفية التي طرأت على العملية الادارية في المنظمة و نظرة الادارة و ثققتها بالعاملين، هذا بالإضافة الى كون هذه الاساليب تستخدم لغرض تنمية و تطوير قدرات و طاقات افرادها العاملين باتجاه تحقيق الاهداف المنشودة و ادناه محتوى و اسلوب كل طريقة من هذه الطرق.

### 1 . طريقة الاختيار الاجباري

يعتبر أسلوب الاختيار الاجباري من الطرق الحديثة في تقييم الأداء و تعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا و استخداما في التقييم، و تهدف هذه الطريقة الى تخفيض تحيز العنصر البشري في التقييم بالإيجاب او النفي، و تتكون استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعة العبارات مقسمة الى مجموعات، بحيث تحتوي كل مجموعة على اربعة عبارات، فيها عبارتان تمثلان الصفات المرغوبة، و اثنتان تمثلان الصفات الغير مرغوبة في اداء العامل و يقوم المشرف باختيار عبارتين منها فقط، واحدة تعبر عن الصفة المرغوبة في اداء العامل و الثانية تعبر عن الصفة الغير مرغوبة في ادائه.<sup>1</sup>

و الجدير بالملاحظة هو ان هناك عبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات المرغوبة و عبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات الغير مرغوبة في ادائه. و لكن المشرف حينما يقرأ العبارات كلها لا يدري على نحو دقيق اي منها سيسحب في صالح العامل او ضده، حيث انه لا يعلم الاوزان المخصصة للعبارات او قيمها، و كل ما هو مطلوب منه هو ان يختار بموضوعية.

1- خضير كاظم محمود، و ياسين كاسب الخرشنة، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار المسيرة للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، 2007، ص. 165 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

و يعاب على هذه الطريقة انها صعبة الفهم بسبب تعقيدها و الحاجة الكبيرة للخبرة و المهارة في إعدادها كما لا يمكن ضمان عدم تسرب الاوزان الى المقيمين، فضلا عن استياء بعض المقيمين من عملية اجبارهم على الاختيار بين العبارات، إلا انها بشكل عام من الوسائل الشائعة و الحديثة في الاستخدام في تقييم اداء العاملين.

### 2 . طريقة الأحداث الحرجة:

يتطلب هذا الأسلوب من المقيم حفظ سجل للعاملين، يخصص صفحة لكل منهم يدون فيها المواقف و الانجازات المميزة من جهة و المخالفات و القصور في الاداء من جهة اخرى حسب تواريخ وقوعها، و كذا تكرارها. و يعتبر هذا السجل قاعدة و اساس عادل و واقعي لمراجعة اداء العاملين خلال الفترة (عادة ما تكون سنة) التي سيقوم اداؤهم خلالها، كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول رقم (II\_1): نموذج مبسط لطريقة الأحداث الحرجة.

الأحداث الهامة	تكرار حدوثها	تاريخ حدوثها
<u>الانجازات</u>		
.....		
.....		
.....		
<u>المخالفات</u>		
.....		
.....		
.....		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معلومات سابقة

إلا ان هذا الأسلوب قد يشكل عبئا على المقيم (المشرف) حيث يتعين عليه تسجيل الاحداث حسب وقوعها في كل مرة، كما قد يثير هذا الاسلوب امتعاض العاملين و حساسية ضد المشرفين.

### 3 . طريقة التقرير المكتوب:

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تشابه هذه الطريقة طريقة الأحداث الحرجة الى حد كبير حيث يقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية الفترة يذكر فيه حكمه على اداء مرؤوسيه و ملاحظاته على هذا الاداء و حكمه على مستواهم معتمدا على ذاكرته و دون الاستناد الى أجددة او قائمة يسجل فيها الأحداث الجوهرية كما هو الحال في طريقة الاحداث الحرجة. و تقوم الادارة بجمع تعليقات و ملاحظات المشرف و تصنيفها طبقا لعناصر معينة، كتقبل النقد، و تحمل المسؤولية و التعاون مع الزملاء، و حاجة المرؤوس للتدريب.... الخ

و يشترط لنجاح هذه الطريقة ان يكون المشرف يقظا و منتبها لكل ما يتعلق بأداء مرؤوسيه حتى يستطيع ملاحظة مواطن القوة و مواطن الضعف في ادائهم. و يعاب على هذه الطريقة انها تحتاج الى مهارات عالية من جانب المشرف في اعداد و كتابة التقرير، كما انها تحتاج الى وقت طويل في كتابة التقرير، خاصة اذا كان عدد المرؤوسين كبيرا<sup>1</sup>.

### 4. طريقة قوائم المراجعة:

وفقا لهذه الطريقة يتم اعداد قائمة من طرف خبراء ذوي دراية بسلوكيات الوظيفة محل التقييم تحتوي على عدد من العبارات او الصفات التي تصف الجوانب الايجابية المختلفة من الاوصاف السلوكية لأداء العامل، و كثيرا ما يتم وضع عبارات نمطية لكل وظيفة او لكل عمل من الأعمال و يطلب من المشرف القائم بالتقييم وضع علامة امام كل عبارة او الصفة التي تصف اداء العامل حسب رأيه الشخصي له، و ذلك بالتأشير على "نعم" او "لا" و عند اتمام المشرف لعملية التأشير لكافة العمال الخاضعين للتقييم تعود القائمة مرة ثانية الى خبراء ادارة الموارد البشرية لتحليلها و تخصيص وزن (ترجيح) كقيمة معينة لكل عبارة و تكون هذه القيم سرية لا يعلم بها العمال و لا المشرف المقيم نفسه خوفا من احتمال الوقوع في مشكلة التحيز.

و للحصول على الدرجة النهائية لمستوى اداء العامل، يتم جمع كل الاوزان المقابلة للعبارات ذات الاشارة "نعم" و يتم تقسيم المجموع على عدد العبارات ذات الاشارة "نعم"

و من اجل تطوير هذه الطريقة تنظم المنظمة لقاءات تشاورية بين العمال و المشرفين و الخبراء لاختيار العبارات النمطية لتحسين القوائم و جعلها اكثر استجابة في وصف سلوكيات باختلاف وظائفهم في المنظمة.

كما يلاحظ على هذه الطريقة ان العبارات يمكن لها ان تاخذ صيغة سؤال، و تعبر دوما

1\_زهير ثابت، سلسلة الدليل العلمي لمدير القرن 21، كيفية تقييم اداء الشركات و العاملين، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2001، ص. 125 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

على الصفة و السلوك الايجابي للعمال. و الجدول التالي يوضح هذه الطريقة بصورة افضل.

الجدول رقم ( II \_ 2): نموذج مبسط لطريقة قوائم المراجعة.

وزن العبارة	تاشيرة المقيم		العبارات النمطية	العدد
	لا	نعم		
.....	.....	.....	هل يقدم افكار جديدة في العمل؟	01
.....	.....	.....	هل مواظب على الحضور؟	02
.....	.....	.....	هل دقيق الملاحظة في العمل؟	03
.....	.....	.....	هل يتعاون مع زملائه؟	04
.....	.....	.....	هل يتعاون مع رؤسائه؟	05
.....	.....	.....	هل يمثل لتعليمات رئيسه؟	06
.....	.....	.....	هل يبدو بمظهر لائق؟	07
.....	.....	.....	هل ينجز المهام المطلوبة منه؟	08
.....	.....	.....	هل يقتصد في استخدام الموارد؟	09
.....	.....	.....	هل يتصرف بحزم في المواقف الحرجة؟	10
.....	.....	.....	هل ينجز المهام المطلوبة منه بدقة؟	11
.....	درجة اداء العامل النهائية			

المصدر: نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم اداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، اطروحة دكتوراه، جامعة

الجزائر، ص. 143 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

### المبحث الثالث:علاقة برامج الصحة و السلامة المهنية بأداءالعاملين

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، و تعمل الادارة جاهدة على منع اي تعويقات تمنع تقدم الانتاج و سيره على حسب الخطط الموضوعية.

و أحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في اماكن العمل فهي تؤثر على أداء العاملين و من عدة نواحي بالإضافة الى اثرها على حجم الانتاج و تكلفت و تعتبر الادارة مسئولة من الناحية الانسانية في المحافظة على ارواح العاملين و سلامتهم داخل مكان العمل و لذلك لجأت معظم الدول الى وضع قوانين و اتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات.

و بما ان الانتاجية تمثل أداة لقياس الأداء فانه لمعرفة تأثير حوادث العمل على اداء العمال فان الاهتمام يكون منصب على انتاجية العامل.

اضافة الى ذلك فان انتاجية العاملين تعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية في مجال ادارة الانتاج و العمليات و التي كانت و لا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين و الباحثين في هذا المجال بشكل عام،و تعتبر ذات اهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصيرون جل اهتمامهم و افكارهم على كيفية تحسينها و تطويرها داخل تلك المؤسسات بشكل خاصة و من هذا المنطلق يمكن لنا ان ندرس علاقة برامج الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية بأداء العاملين.<sup>1</sup>

### المطلب الاول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين

اصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الامور المسلم بت حيث تساعد على تحسين الكفاءة و زيادة الانتاجية و رفع الروح المعنوية بين الافراد،و تقليل حوادث العمل و تخفيض تكاليف الانتاج.<sup>2</sup>

و يقصد ببيئة العمل "كل ما يحيط ببيئة الأعمال و الذي يؤثر على الصحة و الحياة الفردية و الاجتماعية للعمال"وتشمل ظروف العمل نواحي متعددة منها ما هو مادية (الاضاءة،الحرارة،الرطوبة،الضجيج،الغبار،الترربة)

1\_ احمد علي حسين،ادارة الصحة و السلامة المهنية و انتاجية العاملين،العلاقة و الاثر،دراسة ميدانية لاراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية،مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية،المجلد الخاص،العدد 12 ،كلية الادارة و الاقتصاد،جامعة تكريت،2009،ص.71

2\_ Sekiou Etal, Gestion des ressources humaines, 2ém edition, deboeb université Bruxelles,2001,p.585 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

و اخرى اجتماعية (الادارة، القيادة و الاشراف، و كذا جماعات العمل....) و هناك ايضا الظروف التنظيمية التي تتعلق اساسا بترتيب و تنظيم مكان العمل و كذا تنظيم وقت العمل .

### أولاً: ظروف العمل المادية

تعتبر ظروف العمل المادية من بين اهم المكونات الاساسية لظروف العمل الكلية، و يقصد بتا البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة درجة الحرارة و التهوية و الرطوبة السائدة و الضجيج المنبعث من الالات و الادوات الانتاجية و الغبار و الروائح و الهواء المنتشر و غيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل اثناء تأديته لمهامه الانتاجية.

### 1. الاضاءة:

تعرف الاضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة، و غالباً ما تتم باستعمال الاضاءة الطبيعية بواسطة ضوء النهار الطبيعي، و الاضاءة الاصطناعية التي تستمد من المصابيح الكهربائية .

و الاضاءة المناسبة و الكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط اساسي لإمكان العمل و الانتاج، ذلك ان رؤية عناصر بيئة العمل امر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يرفع الاداء، فأجزاء الالة و المواد الخام و المنتجات لا يتم التعامل معها تعامل ناجح اذا لم يتم رؤيتها .

و لقد بنيت الدراسات ان الانتاج يزداد مع زيادة شدة الاضاءة فعلى سبيل المثال يوضح "لوكيش و موس" ان زيادة حدة الاضاءة عما كانت عليه ترفع الانتاجية في بعض الاعمال الى 35%<sup>1</sup>.

و لنا أن نتوقع ان شدة الاضاءة لو زادت عن حد معين فان الانتاج لا يرتفع، بل انها لو زادت عن المعدل المناسب فربما قل الانتاج، فعلى سبيل المثال تقل كفاءة الفرد في قراءة الجريدة ان هو حاول قراءتها في الضوء الساطع للشمس، و ذلك لزيادة شدة هذا الضوء عن المعدل المناسب لقراءة الجريدة.<sup>2</sup>

و ليست شدة الاضاءة هي العامل الوحيد التي يجب مراعاته في بيئة العمل فيما يتعلق بالاضاءة، بل ان هناك عاملاً اخر لا يقل اهمية هو تجانس توزيع الضوء، بمعنى مدى توحيد شدة الاضاءة في كل جزء من بيئة العمل، فمثلاً

1\_ حمدي ياسين و اخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة 1، 1999، ص. 204، 206.  
2- فرح عبد القادر، طه، مرجع سبق ذكره، ص 250 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

يمتاز ضوء النهار الطبيعي بتحقيقه لأكبر قدر من التجانس في توزيع الاضاءة على اجزاء بيئة العمل ، و لقد لوحظ ان وضع مصباح كهربائي على مكتب الطالب و ترك باقي الحجرة خافتة الاضاءة من العادات السيئة في القراءة و ذلك نظرا لضرورة اعادة تكيف العين حيث تضيق الحدقة في حالة تركيز العين على الجزء الاكثر اضاءة، و تتسع عند نقل الرؤية الى الجزء الاقل اضاءة.<sup>1</sup>

كما يعتبر لون الاضاءة عاملا هاما في تأثيره على الانتاج بالإضافة الى شدتها و تجانسها فكلما كان لون الاضاءة مقتربا من لون الاضاءة الطبيعي للنهار (الابيض) كان ذلك افضل.<sup>2</sup>

خلاصة القول ان الاضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضي ان تصل في شدتها الى درجة معينة و ان تتوزع توزيعا متجانسا على جميع اجزاء بيئة العمل، و ان يقترب لونها قدر الامكان من الضوء الطبيعي للنهار، و ينبغي ان نذكر ان الاضاءة المناسبة على النحو السابق تساعد على سهولة الرؤية و دقتها، و تقلل اجهاد العينين في نفس الوقت.

### 2 . الضوضاء:

يعرف الضجيج او الضوضاء بأنه ذلك النوع من الاصوات الغير مرغوب فيه او المزعج و يضم هذا التعريف جميع الاصوات التي تسبب الإزعاج بداية من اصوات الالات الضخمة التي تضر بحاسة السمع الى ابسط الاصوات الغير مرغوب فيها، كازيز النحلة او صوت مذيع الجار مثلا، فموسيقى شخص ما هي ضجيج شخص اخر، و الصوت في حد ذاته هو الضجيج فيزيائيا، اما الضجيج فهو الحكم الفردي على الصوت، و الذي يفسر فيزيائيا بأنه ذلك التغير الذي يطرأ على الضغط الجوي و الذي يفضلته نشعر بالأصوات .

و حسب تعريف "هاول" فان الصوت لا يصبح ضجيجا إلا حينما يشعر الانسان المعرض له بانه غير متناسق و لا متفق مع ما يريد في تلك الفترة بالذات". و يعتبر هذا تعريفا صحيحا من الناحية الاجرائية العملية خاصة اثناء العمل.<sup>3</sup>

1- عبد الرحمن مُجد العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 133 .

2- فرح عبد القادر، طه، مرجع سابق، ص. 255 .

3- بوحفص مباركي، مرجع سبق ذكره 2004 ، ص. 245 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

و على الرغم من ان الضجيج شيء لا يمكن تفاديه اثناء القيام بعمليات الانتاج، فان هناك حدا لا ينبغي تجاوزه و إلا اعتبر الضجيج المنبعث صوتا مزعجا و غير مرغوب فيه و مؤثرا على التوازن النفسي للعمال، و بالتالي على مستوى ادائهم الانتاجي .

و يمثل "الديسبل" وحدة قياس شدة الصوت او الضجيج على حاسة السمع لدى الانسان، و غالبا ما تلجا المؤسسات الى قياس شدة الضجيج المنتشر في بيئة العمل، بواسطة جهاز

يسمى "السونومتر" و مقارنة هذه الشدة بالحدى الاقصى المتعارف عليه عالميا و المحدد من قبل منظمة العمل الدولية، و الذي تبنته مختلف تشريعات العمل في مختلف الدول و من بينها الجزائر، حيث اتفق على انه اذا كانت شدة الضجيج اكثر من 85 ديسيبل، فانه يكون مصدر خطر بالنسبة للانسان (85 ديسيبل حد الانذار و 90 ديسيبل حد الخطر).<sup>1</sup>

و يبدو بوجه عام ان الاعمال العقلية تتأثر بالضوضاء اكثر من الاعمال الحركية و الروتينية نظرا لحاجة الاولى الى تركيز اكثر، كما ان الضوضاء المتقطعة اكثر اضرارا بالانتاج من الضوضاء الموصولة، اذ ان الضوضاء الموصولة لا يلبث ان يعود عليها الفرد و يتكيف لها بحيث يتمكن من مقاومة تأثيرها الضار .

### 3 . درجة الحرارة:

ينبغي ان يعمل الانسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، و سواء كان العمل عضليا او ذهنيا فان كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة او انخفضت عن المعدل المناسب، ذلك ان درجة الحرارة الغير مناسبة في مكان العمل تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد احساس العامل بالضيق، و بالتالي يصاب بالتعب و الملل، و تقل كفاءته في العمل .

ففي دراسة "الماكويرث" نشرت في عام 1950 تبين ان معدل الاخطاء في العمل العضلي كان يتزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة ( و هي درجات الحرارة التي تأخذ بعين الاعتبار كلا من الحرارة و الرطوبة) من 26 الى 36 درجة مئوية. كما وجد "بيلر" في بحثه المنشور عام 1953 تأييدا لذلك في الاعمال الذهنية، حيث كانت الكفاءة

1\_ علي محمود علي و اخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشأة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، دون سنة النشر، ص. 44 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تدهور من درجة الحرارة المؤثرة من 24 الى 32 درجة مئوية و فيما يتعلق بالبرودة، فقد تبين ل " كلارك" من بحثه المنشور عام 1961 انخفاض الانتاج بانخفاض درجة حرارة الجلد عن 12 درجة مئوية<sup>1</sup>.

### 4 . الرطوبة:

الرطوبة هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة، و ترتفع درجاتها كلما ارتفعت درجة الحرارة، فلو كانت درجة الرطوبة عالية فهذا يعني ان الهواء به نسبة عالية من بخار الماء لذا يسيل العرق على السطح الخارجي دون ان يتبخر و هكذا لا يمكن للجسم ان يتخلص من حرارته الزائدة.

و تتطلب بعض الصناعات درجة منخفضة من الرطوبة كصناعة الادوية فيما تتطلب صناعات اخرى درجات مرتفعة من الرطوبة مثل الصناعات الجلدية، و هناك صناعات تتطلب التحكم في درجة الرطوبة بحيث لا تكون عالية او منخفضة، كصناعة الغزل و النسيج، و في الصناعات الدقيقة كصناعة الساعات تتسبب درجات الرطوبة المرتفعة في زيادة عدد الساعات المرفوضة، كما تزداد اهمية التحكم في درجة الرطوبة في تخزين المواد التي تتلف بالرطوبة كالسكر او التي تحتاج لدرجات معينة من الرطوبة اثناء تخزينها مثل الجلود و الاخشاب، بالإضافة الى ذلك تؤثر الرطوبة المرتفعة على صحة الافراد، كما تسبب لهم الضيق و الملل.

### 5 . التهوية:

يقصد بالتهوية ادخال الهواء النقي و اخراج الهواء الفاسد من داخل المؤسسة و الهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف و الاحوال الملائمة و الجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الاماكن<sup>2</sup>.

و هناك من الدراسات العديدة ما يشير الى ان التهوية مؤثر لجودة الانتاج . و قد اسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم عن ان معدل فترات الراحة الغير مرخصة، اي التي يحتلها العمال تزيد من 7 دقائق الى 22 دقيقة في الساعة الواحدة ان ساءت التهوية. اي اذا كان الجو حارا و رطبا لا يتحرك الهواء فيه، هذا فضلا عن

1\_ فرح عبد القادر ، طه، مرجع سابق، ص254 .

2\_ اشرف محمد عبد الغني ، علم النفس الصناعي، اسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص. 374 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تناقص الانتاج بمقدار 41 % و زيادة نسبة التعرض للأمراض لديهم بنسبة 65 % .و المعروف ان العمال الذين يعملون في مثل هذه الاجواء معرضون لأمراض التنفس و الروماتيزم لشكل خاص<sup>1</sup> .

و لا يقتصر سوء التهوية على تلك الاثار فقط، بل ان سوء التهوية البالغ قد يؤدي بحياة الفرد. و في هذا الصدد من أروع التجارب التي اجريت . عن غير قصد . للدلالة على اثر التهوية تلك التي حدثت في مدينة " كلكتا" يوم سجن 176 جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا، حيث كانت درجة الحرارة و الرطوبة غاية في الارتفاع، و كان الهواء لا يكاد يتحرك، فما ان اصبح الصبح حتى لم يبقى على قيد الحياة من هؤلاء السجناء الا نفر قليل<sup>2</sup> .

و لهذا ينصح دائما بتكييف الهواء و تجديده في اماكن العمل سيئة التهوية، حيث يعمل ذلك على زيادة الانتاج و تقليل الاخطاء، و تصل هذه الفائدة اقصاها في الايام مرتفعة الحرارة و الرطوبة بشكل غير عادي.

### 6. الغبار و الأتربة:

الغبار و الاتربة هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية: كالطحن، الطرق، الغرلة و غيرها، و لا شك انها تشبه في خواصها المادة الاصلية التي نتجت عنها، و تنتشر تلك الاتربة و الغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتقلل من انتاجهم كما تصيبهم بالامراض المختلفة<sup>3</sup> .

و قد يكون الغبار المتولد من بعض العمليات النتاجية ساما اذا استنشقه الافراد مثل "الرصاص" و "المنغنيز" بما يوجب اتخاذ احتياطات خاصة، كما قد يتسبب الغبار في حوادث العمل اذا تراكم مثلا على ارضية المصنع او السلام، فيعرض الافراد للانزلاق كما ان بعض انواع الغبار تكون قابلة للالتهاب او الانفجار، مما يدعو الى تجنب تراكمها في اي منطقة في المصنع، من ناحية اخرى قد يكون الغبار الناتج من عملية انتاجية ذا قيمة عالية توجب تجميعه مثل الصناعات التي تستخدم مادة الذهب كصناعة الساعات الذهبية.

### 7. الغازات الضارة:

1- فرح عبد القادر، طه، مرجع سابق، ص257

2\_ فرح عبد القادر، طه، مرجع سابق، ص257 ..

3\_ مجدي احمد محمد عبد الله، مرجع سبق ذكره ، ص384 ..

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

الغازات الضارة كثيرة ،منها الغازات الخانقة و الغازات المهيجة و اخرى سامة،و لكل من هذه الاقسام الثلاثة مصادرها و مخاطرها كذلك لكل منها طرق الوقاية الخاصة بها بما يحافظ على صحة العامل و حياته و يؤدي الى زيادة انتاجيته،و نعرض في هذه الفقرة كل نوع من الاقسام.

### أ . الغازات الخانقة:

الاختناق مفهوم يقصد به "حرمان انسجة الجسم من الاكسجين"<sup>1</sup> و هناك اختناق بسيط يحدث عندما تقل نسبة الاوكسجين في الهواء عن 16 % و من الامثلة عن هذه الغازات "النروجين" و "ثاني اكسيد الكربون" و هناك الاختناق السام و يحدث من غازات مثل غاز اول اكسيد الكربون،و ينتج هذا الغاز من الاحتراق غير الكامل للمواد الكربونية،و يصيب العمال الذين يعملون في صناعات الحديد و الصلب،و كذا في حال انسداد المداخل.

### ب . الغازات المهيجة:

هذا النوع من الغازات الضارة يسبب التهابا في المسالك التنفسية و الرئتين،و قد تكون الغازات المهيجة سريعة الذوبان،و قد تكون بطيئة الذوبان،فإذا كانت سريعة الذوبان كالنشادر مثلا فإنها تؤثر على المسالك التنفسية العليا كالقصبه الهوائية،و اذا كانت بطيئة

الذوبان مثل غاز ثاني اكسيد النروجين فانه غاز يكون له تأثير على الرئتين ذو مفعول اطول،فيحدث التأثير بعد عدة ساعات من التعرض لها،و قد تكون من الغازات التي تسبب الاختناق.

### ت . الغازات السامة:

و هي الشق الثالث من الغازات الضارة التي تؤثر على الجسم بعد امتصاصها من الرئتين و من الامثلة من الغازات السامة غاز الارسين و غاز الفوسفين و كذلك غاز كبريتور الكربون و تؤثر هذه الغازات في حالة امتصاصها على الجهاز العصبي،مما يؤدي الى ضعف العصب البصري و التهاب الاطراف العصبية و نقص الحساسية،و تؤثر على الدم مسببا "الانيميا" و قد يؤدي في بعض حالاته الى الصداع و الشعور الشديد بالقيء،و تنشأ عنها ايضا فقدان الوعي و الوفاة.

### ثانيا: ظروف العمل الاجتماعية

1\_ عبد الرحمن محمد العيسوي،مرجع سبق ذكره،ص. 63 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

بالرغم من أهمية ظروف العمل المادية لما لها من تأثير مباشر على اداء الافراد،و الذي يستوجب ضرورة مراقبتها و تحسينها بصفة دائمة،و بقدر هذا الاهتمام بالظروف المادية لا بد من اعطاء اهمية ايضا للظروف الاجتماعية السائدة فالمنظمة فالإدارة ،جماعة العمل،المشرفين و القادة كل هؤلاء عناصر فاعلة في المنظمة و لها بطبيعة الحال اثارها اما بالسلب او الايجاب على اداء الافراد في المنظمة.

### 1 . الادارة:

ان أحد الاسباب التي تسبب ظاهرة الاستياء لدى العمال و ما يتبعها من سلوك سلبي و ضعف الاداء و نقص الانتاجية و اللامبالاة...،هو سياسة و كيفية تسيير المؤسسة و هذا ما بينه "هارزبرغ" اذ لا يمكن ان ننكر ما تفعله الادارة للتأثير على بيئة العمل بما تقدمه من طرق و اساليب صحيحة للعمل،و ما تدخله من تهذيب للحركة التي تتطلبها و ما تقدمه من تحسينات لظروف العمل،شريطة ان تكون تلك الجهود المادية مقرونة بجهود انسانية يشعر الفرد بإنسانيتها و اقرار حتمية تعاونه مع الادارة في النجاح اهدافها المشتركة<sup>1</sup>.

وقد تغيرت نظرة الادارة الى العنصر البشري عبر التطور التاريخي،اذ من اعتباره عنصرا انتاجيا كباقي عناصر الانتاج الاخرى لا يحركه إلا الدافع المادي،فقد اصبح للفرد العامل دور كبير في اداء و حياة المؤسسة .

و قد شملت الادارة من جانبها الاجتماعي في المؤسسة على العديد من الحركات التي ساهمت في صياغة افضل الطرق لأداء العمل بشكل منظم و في شكل قواعد و اجراءات نمطية مكتوبة و منظمة بالشكل الصحيح، نذكر منها:

#### أ . حركة الادارة العلمية<sup>2</sup>

اعتمدت حركة الادارة العلمية على استخدام و تكريس المنهج العلمي في تحليل المشكلات و البحث عن حلول لها،كما ابرزت اهمية عملية القياس و ضرورة ايجاد مقاييس علمية لتحديد معدلات الاداء و الحكم على كفاءة العاملين.

#### ب . حركة العلاقات الانسانية:

1\_ توفيق برياش،مرجع سابق،ص19 .

Michel Foudriat,socologie des organisation,pearson éducation,paris,2005,p.09.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تبلورت هذه الادارة في شكل نظرية سلوكية للإدارة تهتم بدراسة و تفسير السلوك الانساني على اسس علمية،و بالتالي اكتشاف انسب الاساليب الادارية للتنبؤ بسلوك الافراد و السيطرة عليه و تقوم هذه النظرية على افتراض رئيسي هو ان السلوك الانساني يعتبر المتغير الرئيسي في العمل الاداري و من ثم فان الادارة عملية سلوكية بالدرجة الاولى تستهدف التأثير على سلوك الافراد لكي يعملوا على تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمات <sup>1</sup>.

### 2. جماعة العمل .

يقصد بها تجمع الافراد مع بعضهم في اماكن العمل، بحيث يتصرفون كجماعة و يحدث تفاعل فيما بينهم لأسباب و اغراض معينة، و لو نظرنا لبيئة العمل لوجدنا العديد من الجماعات بعضها رسمي (وكالأقسام والادارات و المكاتب) و البعض الاخر جماعات غير رسمية اي لا تظهر بالهيكل التنظيمي و منه فان هذا المفهوم قد ركز على انواع الجماعات فهناك جماعات رسمية و اخرى غير رسمية. <sup>2</sup>

و قد بينوا علماء الاجتماع مجموعة من الخصائص التي تجمع بين اثنين او اكثر من الافراد المتفاعلين مع بعضهم، لديهم هدف مشترك و يقوم بينهم نمط مستقر من العلاقة، و يعتبرون انفسهم يشكلون جماعة متميزة. <sup>3</sup>

و تتواجد جماعات العمل لتحقيق نوعين من الاهداف:

الأولى: تلبية احتياجات الفرد

الثانية: تلبية احتياجات التنظيم

### 3. أسلوب القيادة و الاشراف:

تعتبر عمليات القيادة من أكثر العمليات تأثيراً على دافعية الافراد للأداء و ايضاً باتجاهاتهم النفسية و رضاهم عن العمل. و القيادة بصفة عامة هي المحور الرئيسي للعلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين، كما تلعب القيادة الادارية الدور الأساسي و الهام في العمليات الادارية اذ انها هي الراس المفكر للمنظمة، حيث ان انتاجية او انجاز اي عمل يتأثر

1\_ علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، دون سنة النشر، ص31

2\_ stephen robbins et tinothy judge ,compertement organisationnels, 12 edition, pearson, éducation paris, 2006. p.306.

3- جيرالد جرينبرج و روبرت بارون، ادارة السلوك التنظيمي، تعريف و مراجعة رفاعي مُجد رفاعي و اسماعيل مُجد بسوي، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004، ص. 284 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

بنوعية القيادة ذلك لما لها من تأثير في العاملين بها، علما بان قرارات المدراء ان لم تعتمد على قبول المرؤوسين و مساندتهم يمكن ان تصبح غير عملية و غير مجدية<sup>1</sup>.

ان أسلوب القيادة من خلال الطرح السابق يمثل بعدا حيويا من ابعاد بيئة العمل الداخلية في المنظمة، كما انها تعمل على التأثير على سلوك العاملين و تنسيق جهودهم لتحقيق اهداف المنظمة، لذا فان تناول هذا العنصر من عناصر بيئة العمل الداخلية يأخذ جانبا كبيرا من الاهمية للتعرف على مدى مناسبة بيئة العمل لأداء العاملين و تأثيرها عليه في المنظمات.

### ثالثا: ظروف العمل التنظيمية

نتطرق الى هذا العنصر الذي لا يقل اهمية عن الظروف المادية و الاجتماعية من خلال شرح و توضيح اثار تنظيم المكان و الزمان في بيئة العمل على اداء الافراد.

#### 1. ترتيب و تنظيم مكان العمل:

ان ترتيب و تنظيم مكان العمل لإنجاز مختلف العمليات الانتاجية، يجب ان يأخذ بعين الاعتبار و بالدرجة الاولى امن و سلامة العمال ،اذ ان نسبة كبيرة من اصابات العمل تحدث نتيجة لمناولة المواد الخاصة في الصناعات الميكانيكية ،اين تكثرت عمليات نقل المواد و المعدات من مكان عمل الى مكان عمل اخر ،اذ لوحظ انه في المتوسط 33 بالمئة التي تنتج توقفا عن العمل، هي حوادث ناتجة عن المناولة.

ثم ان تجميل المكاتب بالوسائل المختلفة كالزهور و نباتات الزينة له اثار ايجابية على نفوس الموظفين، فمنظرها مريح للنفس و حافز على النشاط و راحة الاعصاب، و تعمل على طرد الملل من نفس الموظف، لذلك فقد اصبح ادخال الزهور و وسائل التجميل في مكاتب الموظفين و قاعات الاجتماعات و المؤتمرات اسلوبا جديدا يؤخذ بعين الاعتبار عند تنظيم و تصميم المكاتب.

2. تنظيم وقت العمل: يؤثر عدد الساعات التي يقضيها الفرد في عمله على ادائه و ايضا على مدى رضاه عن عمله، فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي على ادائه و انتاجيته حيث يشعر بالملل و الفتور و الارهاق خاصة في الساعات الاخيرة التي يقضيها في العمل و ذلك بعد ان نفذت

1-توفيق برياش، مرجع سابق. ص 10، 11 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

طاقته و أصبح في حالة ملحة للراحة و الاستجمام بعيدا عن جو العمل، اما اذا كانت ساعات العمل التي يقضيها الفرد في عمله مناسبة اي تتماشى مع قدرته الذهنية و البدنية و ايضا مع مقتضيات العمل فانه يكون اكثر نشاطا منذ الساعات الاولى من اليوم و حتى الساعات الاخيرة.

و الجدير بالذكر ان العدد المناسب لساعات العمل اليومية و المعمول بها منذ القرن العشرين هو ثماني ساعات، و ما زال الاتجاه مستمرا نحو تخفيض عدد ساعات العمل اليومية و ذلك بهدف زيادة الانتاجية، و بهذا نرى ان هناك علاقة بين عدد ساعات العمل من ناحية و بين انتاجية و كفاءة الفرد و رضاه عن عمله من ناحية اخرى.

ان جميع ظروف العمل السابقة الذكر (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) اذا كانت في حالات سيئة اي غير مدروسة و غير مخطط لها كما ينبغي فإنها قد تتسبب في وقوع حوادث مهنية تكون لها اثار سلبية على اداء العمال و منه على اداء المنظمة ككل.

### المطلب الثاني: دور التثقيف و التوعية في تحسين أداء العاملين.

يلعب برنامج تثقيف العاملين دورا هاما في نجاح او فشل نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية، كما يسعى الى تحديد مستوى اداء العامل و رغبته في العمل<sup>1</sup>.

و يرتكز هذا البرنامج على الاجراءات الصحيحة في العمل، و ارشادات العاملين و توجيههم فيما يتعلق بالتعليمات و الضوابط الخاصة بالامن المهني. و للمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين و بصورة خاصة العاملين الجدد حول طبيعة العمل، و درجة المخاطرة فيه، و كيفية الوقاية من الحوادث و الامراض المهنية في المؤسسة الصناعية و ذلك لتنمية الافراد العاملين حول المخاطر المهنية و من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

### أولا . اللوائح و ملصقات الأمن:

و هي عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضيح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على ارشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار، و لكي تكون هذه اللوائح و الملصقات فعالة و ناجحة لا بد ان

1\_ عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في شركة عامة لصناعة الحاربات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارة، مجلد 4، العدد 7، المعهد الفني، الانبار، العراق، 2011. ص. 335، 336.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

تكون كبيرة وواضحة، و مثبتة على الجدران و من الاحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب ان تكون ذات اشكال و رسومات جذابة و عباراتها مكتوبة بخط كبير و سهلة كي يسهل على الجميع قراءتها<sup>1</sup>.

### ثانيا . المطبوعات:

و تتضمن آراء و افكار يود المختصون و التقنيون نقلها الى العمال و قد تكون في صورة منشورات، او جرائد، او مذكرات، او مجلدات، كما يمكن ان تكون المطبوعات مرجعا قيما، و سجلا هاما للاجتماعات و الندوات و المؤتمرات.

و تتضمن هذه المطبوعات مواضيع و ارشادات مختصرة حول الوقاية و الامن. كما يمكن ان تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات و آراء العمال التي يقدمونها في هذا الاطار<sup>2</sup>.

### ثالثا . المحاضرات:

يقوم بإعدادها اشخاص ذوي كفاءات و خبرة في الميدان المهني. و يلقونها على مجموعة من الافراد العاملين المعنيين بها بهدف اىصال مجموعة من الافكار تساعدهم على تجنب المخاطر اثناء مزاولتهم لأعمالهم.

### رابعا . المناقشة:

تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الافكار و المعلومات بين مجموعة العمال و القائم على هذه المناقشات، و ذلك بالتطرق الى عدة مواضيع تخص الوقاية و الامن.

### خامسا . الندوة:

عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة الى ستة افراد، بغرض معالجة موضوع و الوقاية و بعض المشكلات المتعلقة بها، و يدير هذه الندوة موجه يتولى ستة او ثمانية اشخاص بعضهم يمثل و المحاضرين و الاخر يمثل الخبراء و المختصين، لتبادل وجهات النظر، على ان تقدم وسائل الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة<sup>3</sup>.

### سادسا . اللجنة:

1-Instiit national dhgiène et de sécurité,article N°9,statu général du travailleur et préventdes risque professionnel,algerien,1985.p.1.

2\_A-R Fancoise,manuel d'organisation,edition de l'organisation du travail ,France,1997.p.267.

3\_ jakiebaisselier et geraadboue,pratique de securité dons l'entreprise,lesedition organisation,France,1997.p.24.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

عبارة عن مجموعة صغيرة من الافراد الذين يعينون و ينتجون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية، و يعين للجنة رئيس و في بعض الاحيان يقرر من بين الاعضاء، و قد تهدف اللجنة الى تخطيط النشاط، او تقييم برامج الامن المهني، او القيام بعمل تنفيذي، او اعداد تقرير معين.

### سابعاً . المؤتمر :

اجتماع ينظم لبضعة ايام قليلة قصد بحث موضوع الامن المهني، و سبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال او ممثلهم للوصول الى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية و تنفذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

### ثامناً . الارشادات :

يقدمها المشرف المباشر او التقني الى العمال قبل شروعهم في العمل او عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم ان ادوه من قبل، او عند استعمال مواد او ادوات لا يعرفون اخطارهم.

بالإضافة الى وسائل توعية و تثقيف اخرى: كالدوريات، الحلقات الدراسية، الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون، الافلام التحسيسية، الافلام المعلوماتية، و التكوين.... الخ.

و بشكل عام يمكن القول ان هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا البرنامج. كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث و الامراض المهنية، و قد تؤثر هذه العوامل بطريقة ايجابية فيؤدي ذلك الى تحسين اداء العاملين.<sup>1</sup>

كما يشير هذا البرنامج الى اهمية اشراك العمال في اثاره اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الامور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم. و على سبيل المثال فقد اكد بعض الباحثين اننا اذا قمنا بتشجيع العمال في الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات الامن المهني لوظائفهم فانهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها نابعة منهم و هذا ما ينعكس بالإيجاب على ادائهم<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: برامج الدعم و المتابعة الصحية في تحسين اداء العاملين

1\_ دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل، اطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص 28، 27 .  
2\_ لعاب رابع، مدخل الى علم النفس، العمل و التنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2004/ 2005، ص 118، 119 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

يعتبر برنامج الدعم و المتابعة احد المقومات الاساسية لبرنامج الامن المهني في المؤسسات الصناعية، و ذلك انه يهدف بالدرجة الاولى الى وقاية العمال من الحوادث و الامراض المهنية و ذلك بتهيئة الظروف الصحية و المؤمنة في موقع العمل. ثم ان ايجاد عمال اصحاء يساهمون في رفع الكفاءة الانتاجية يعتبر كذلك كهدف اول لهذا البرنامج. فهو وسيلة لتجديد قوة العمل و تنميتها، من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل و تنظيمها بطريقة سليمة و مأمونة تحول دون وقوع حوادث او امراض مهنية تصيب العاملين في المؤسسة حيث اذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم و المتابعة فان ذلك ينعكس على ادائه و يساهم ايضا في رفع الانتاجية بشكل فعال.

و يهدف البرنامج الى تحقيق الاهداف التالية:

. حماية ووقاية العمال من اخطار الحوادث و الامراض المهنية.

. تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في اماكن العمل و مراقبتها بهدف التقليل منها او القضاء عليها.

. التقييم الدوري لمستوى صحة العاملين.

. الحفاظ على الصحة الجسمية و العقلية للعامل قصد رفع مستوى العمل و الابتكار<sup>1</sup>.

و عموما يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة و هي كالتالي:

**أولا : الفحص:** حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الاصابة او قبلها و خاصة العمال الجدد، و التصريح بجميع الحالات المرضية.

**ثانيا : المراقبة:** حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل و السعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث و الامراض المهنية، و هو مطالب بالبحث عن الاخطار و مقدا النصائح اللازمة لمشرفي العمل و مهندس السلامة و مسؤولي المؤسسة.

**ثالثا : الاستشارة:** يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الاطراف المعنية بالوقاية من عمال و مشرفين، و حتى ملاك المؤسسة. حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم للأمن المهني، كما يدلي بملاحظاته بشأن اعداد كل تقنية

1\_ tayebbelloula, droit du travail, alger, dahleb, 1994, p 201.

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

---

جديدة للإنتاج، و ابداء اقتراحه في كيفية تحسين الظروف الصحية العامة للمؤسسة، بالإضافة الى ذلك يقدم استشارة فيما يخص شراء المواد و الاجهزة الجديدة او تعيين عمال جدد...الخ.

و من خلال ما سبق نجد انه اذا تم تنفيذ و احترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم و المتابعة بالشكل الصحيح فنتيجة ذلك سيكون التقليل من المخاطر و مختلف الامراض المهنية، كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة و ذلك من خلال توفير له الحماية الصحية، مما يسمح له برفع و تحسين ادائه في العمل<sup>1</sup>.

---

1\_ عبد الغفار .حنفي،مرجع سبق ذكره،ص.630 .

## الفصل الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين .

### خلاصة الفصل الثاني :

يعتبر تحسين الأداء الهدف الاول لأي منظمة، اذ لا يمكنها تحقيق هذا الهدف الا من خلال الاعتماد على العنصر الاكثر تأثيرا فيها ألا و هو المورد البشري، و ذلك من خلال الادارة الرشيدة التي تقوم على اسس علمية تساعد على التحكم في اداء موارها خاصة البشرية، و هذا ما يساعد على تحسين الاداء و اكتشاف العوامل التي تؤثر فيه و العمل على معالجتها بما يضمن الرقي و التحسن في الاداء. و حتى يتحقق هذا على المؤسسة ان تعمل على التقييم الدائم و المستمر لأداء عمالها بهدف تطوير نقاط القوة لديهم و استغلالها، و اكتشاف نقاط الضعف و محاولة معالجتها.

و باعتبار المؤسسات الصناعية جزءا لا يتجزأ من المنظومة الاقتصادية لأية دولة، تساهم هي الاخرى في رفع المستوى العام للأداء الاقتصادي، فالعنصر الجوهري و الاساسي فيها هو العامل خاصة في ظل محدودية الموارد المالية للمؤسسات الاقتصادية، و لهذا كان لا بد على هذه المؤسسات اعطاء العامل كامل العناية و احاطته بالظروف الملائمة، و هذا لا يتم إلا من خلال معرفة جميع العوامل المؤثرة على اداء العمال.

الفصل الثالث : برامج الصحة و

السلامة المهنية و أداء الموارد

البشرية مؤسسة الدهن \_ سوق

أهراس \_

## تمهيد :

بعد أن تطرقنا في الفصلين الأول والثاني الى مفاهيم المتعلقة بأساسيات الصحة و السلامة المهنية و كذا الدور الذي تلعبه في تقييم أداء العاملين ، سنقوم في هذا الفصل بمحاولة اسقاط هذه المفاهيم على احدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ألا وهي المؤسسة الوطنية للدهن ، باعتبارها تمثل مجالا خصبا للصحة و السلامة المهنية لاسيما بعد التركيز الكبير الذي يشهده العالم على تحقيق السلامة و الصحة المهنية , حيث تسعى مؤسسة الدهن إلى توفير العديد من الوسائل و الأدوات للاستجابة لتطلعات العامل كذا السعي للحفاظ على سلامته داخل المؤسسة ، وفي ضوء ذلك قومنا بتقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث:

1- المبحث الأول : الإطار العام لمؤسسة الدهن فرع سوق أهراس .

2- المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة.

3- المبحث الثالث : تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة .

## المبحث الأول :الإطار العام لمؤسسة الدهن فرع سوق أهراس .

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى ثلاث مطالب ، الأول يتعلق بنشأة المؤسسة الوطنية للدهن فرع سوق أهراس و المطلب الثاني التعريف بها و مختلف المواد التي يتم تصنيعها و موقعها ، أما المطلب الثالث تناول الهيكل التنظيمي للمؤسسة و شرح مختلف وظائفه .

### المطلب الأول : نشأة المؤسسة الوطنية للدهن .

تعتبر المؤسسة الوطنية للدهن مؤسسة رائدة في مجال صناعة الدهون ، في الجزائر تسيطر على 80% من احتياجات السوق الوطنية و ذلك نظرا لجودة منتجاتها ، حيث تنقسم الى 6 وحدات موزعة عبر التراب الوطني من بينها وحدة سوق اهراس .<sup>1</sup>

انشأت الشركة الوطنية للصناعة الكيماوية سنة 1968 ، و بعد تطبيق سياسة اعادة هيكلة المؤسسات العمومية سنة 1982 تم اعادة هيكلة هذه الشركة و قد قسمت الى 5 فروع لكل منها اختصاص معين و هي :

. المؤسسة الوطنية للزجاج .

. المؤسسة الوطنية للصناعات الكيماوية .

. المؤسسة الوطنية لتموين و توزيع المواد الكيماوية .

. المؤسسة الوطنية للمنظفات و مواد الصيانة .

. المؤسسة الوطنية للدهن .

و قد تم تحويل جميع هياكل و معدات و عمال المؤسسات الى مؤسسة الدهن ، و قد بدأت هذه المؤسسة نشاطها في 1 جانفي 1983 براس مال قدره 100000000 و قد كانت المؤسسة الوطنية للدهن تشتمل على 4 وحدات انتاجية ما بين 1983 و 1985 و التي تتمثل في:

. الوحدة الانتاجية بالأخضرية . البويرة .

. الوحدة الانتاجية بوهران .

<sup>1</sup> \_ المصادر الداخلية للمؤسسة .

. الوحدة الانتاجية بالشراقة

. الوحدة الانتاجية بواد السمار

و في سنة 1985 الحقت بما كل من وحدة السيق بمعسكر و وحدة سوق اهراس لتصبح بعد ذلك تحتوي على ستة وحدات انتاجية و ذلك لتدعيم الطاقة الانتاجية للمؤسسة و تنوع منتجاتها . و الجدول التالي يوضح فروع المؤسسة عبر التراب الوطني :<sup>1</sup>

جدول رقم (III-1): توزيع وحدات المؤسسة الوطنية للدهن عبر الوطن.

على مستوى الشرق	على مستوى الوسط	على مستوى الغرب
وحدة سوق اهراس	وحدة الاخضرية . بوية . وحدة الشراقة وحدة واد سمار	وحدة وهران وحدة سيق . معسكر.

المصدر : من اعداد الطالبتين اعتمادا على الوثائق الداخلية للمؤسسة .

في 31 مارس 1990 دخلت المؤسسة الوطنية للدهن الى الاستقلالية ، حيث تم تحويلها الى شركة ذات اسهم برأسمال قدره 2000000000 و تطور ليصبح 5000000000 دج.

. و في سنة 2003 تحصلت المؤسسة على شهادة الايزو 9001 : 2000

### المطلب الثاني : التعريف بالمؤسسة الوطنية للدهن فرع سوق أهراس

تعرف بوحدة انتاج الدهن بسوق اهراس، هي احدث الوحدات الستة التابعة للمؤسسة الوطنية لإنتاج الدهن، و قد شرع في انجازها في اطار المخطط الرباعي الثاني بهدف تحقيق توازن جهوي و خلق مناصب شغل في مختلف ولايات الوطن. تقع وحدة الدهن في بلدية سوق اهراس على بعد 05 كلم على الطريق الوطني رقم 16 و 90 كلم من مطار رابح بيطاط و 100 كلم من ميناء عنابة و 02 كلم عن خط السكة الحديدية.<sup>2</sup>

تختص وحدة سوق اهراس في انتاج عدة انواع من الدهن و الغراء و المواد النصف مصنعة و هي كالتالي:

1- الوثائق الداخلية للمؤسسة .  
2- الوثائق الداخلية للمؤسسة .

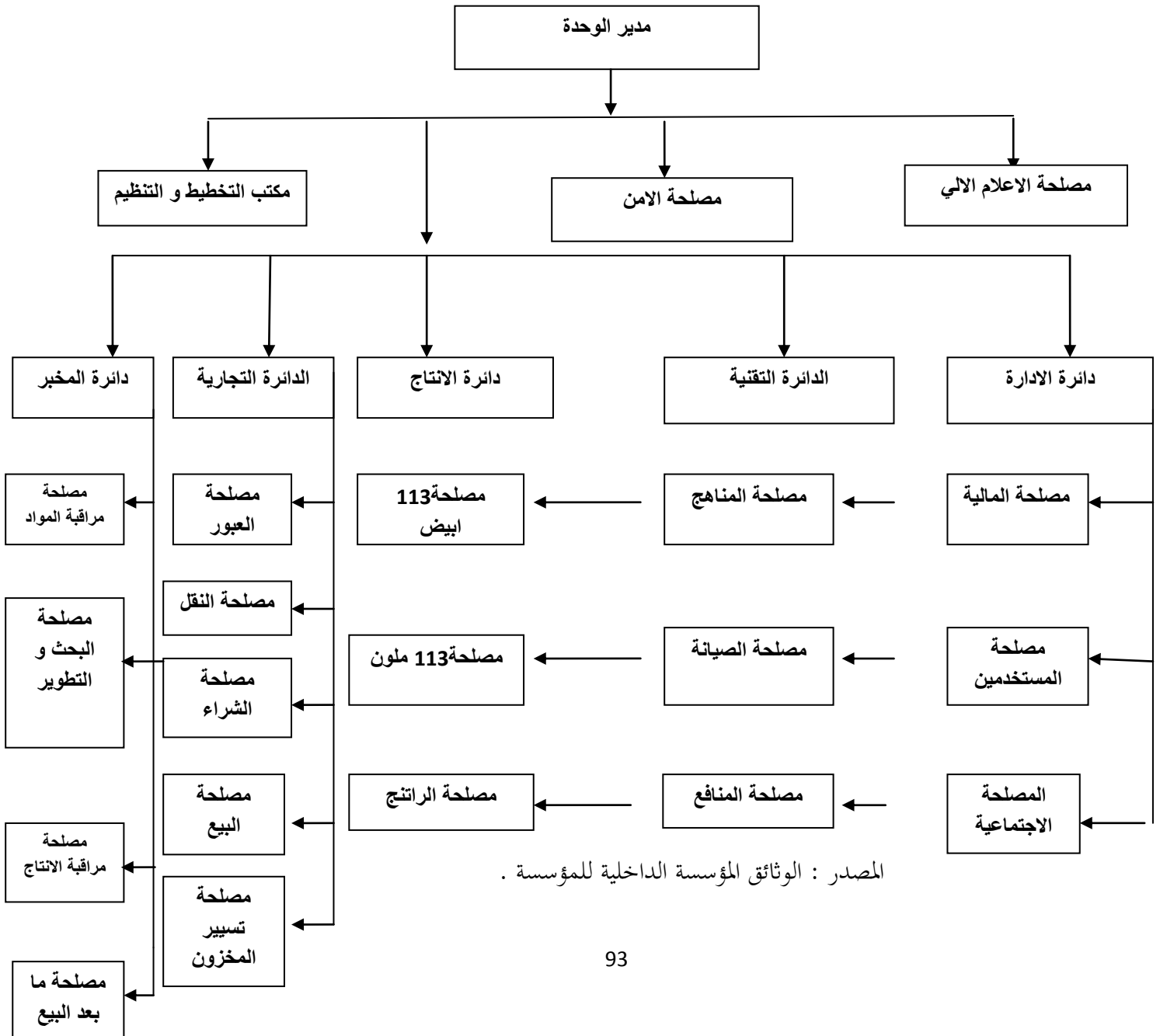
. دهن البنايات، الدهن الصناعي ، دهن السيارات ، البرنيق، الدهن المخفف، الغراء.

### المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الدهن - فرع سوق أهراس -

أولا : تقديم الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للدهن .

يعطي الهيكل صورة مجملية عن تنظيم المؤسسة محل الدراسة و أهم المصالح و الأقسام الموجودة و التي تعمل كلها على تحقيق الأهداف الأساسية للشركة ، من خلال المطلب التالي سنحاول تقديم الهيكل التنظيمي لمؤسسة الدهن و شرح مختلف وظائفه .

### الشكل رقم (III\_ 1) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة .



## ثانيا : شرح وظائف الهيكل التنظيمي .

يتكون الهيكل التنظيمي للوحدة من المديرية العامة المسؤولة عن خمسة أقسام رئيسية :قسم الاعلام الآلي ، القسم التجاري ، قسم الانتاج ، القسم التقني ، قسم الادارة المالية و قسم المخبر حيث يحتوي كل قسم على مجموعة من المصالح الفرعية .

### 1- مصلحة التخطيط و المراقبة و التنظيم من مهامه .

. جمع المعلومات اليومية و الشهرية السنوية المتعلقة بالإنتاج و كذلك نشاط جميع الدوائر الموجودة على مستوى الوحدة.<sup>1</sup>

. اعداد المخطط السنوي بالتنسيق مع جميع المصالح بناء على معطيات السوق .

. تحليل نقاط القوة و الضعف للمؤسسة و التنسيق مع جميع الاقسام خاصة مع قسم الانتاج .

. الدفاع عن حصة السوق في المؤسسة .

. مسايرة التطور التكنولوجي العالمي .

. زيادة قوة العرض و البيع .

2- **مصلحة الامن** : تتكفل هذه المصلحة بالأمن الصناعي للمؤسسة و هي تتصل مباشرة بالمديرية العامة لمكانة هذه الاخيرة و اهميتها .

3- **قسم الاعلام الآلي** : يضم هذا القسم مصلحة واحدة و هي مصلحة الاعلام الآلي التي لها علاقات مع معظم الاقسام حيث تتكفل بما يلي :

. اخراج فاتورة البيع عن طريق المعلوماتية .

. متابعة المخزون من حيث :المواد الاولية ،المواد تامة الصنع، قطع الغيار .

1\_ وثائق المؤسسة الداخلية .

. التكفل بكل عمليات المحاسبة عن طريق المعلومات، و الهدف من العمل بالإعلام الالي هو اعطاء المعلومات في كل وقت و بسرعة و دقة تامتين.

#### 4- القسم التجاري: تعتبر الحلقة المهمة لكل وحدة انتاج حيث انها تتكون من:

أ- . **مصلحة البيع:** تقوم هذه المصلحة بإمضاء الصفقات مع المتعاملين الاقتصاديين، و عملية البيع في الوحدة المسيرة و المراقبة بالإعلام الالي.

ب- **مصلحة الشراء :** تهتم بمختلف عمليات التمويل، و تساعد بقية الاقسام في المؤسسة في اتمام عملها في احسن الظروف، و تتبع المصلحة المراحل التالية:

. معرفة الحاجة المطلوبة تليبيتها.

. نوعية و كمية المنتج او الخدمة.

. البحث عن موردين مناسبين و اكفاء.

ج- **مصلحة التخزين:** تهتم بتسيير المخزون الوارد و الخارج من و الى الوحدة و كذا الانذار بتدني المخزون، و الهدف من هذه العملية هو زيادة الاداء عن طريق التحكم الاحسن في الموارد المخزنة و تجنب تلفها.

د- **مصلحة النقل:** تهتم بنقل المواد الاولية المحلية او المستوردة.

ه- **مصلحة العبور:** موجودة على مستوى بناء عناية، تهتم بالمواد المستوردة ابتداء من وصولها حتى اعدادها للنقل.

#### 5- قسم الانتاج: يتكون من اربعة مصالح مهمتها تنفيذ قرارات الوحدة في مجال الانتاج و هي كالتالي :

أ- . **مصلحة التخطيط:** يشرف على هذه المصلحة رئيسها و ثلاثة اعوان تقوم بالتخطيط لتنفيذ قرارات الانتاج و يكون ذلك عن طريق البرمجة التي تكون على اساس المخطط السنوي الذي يتم على اساسه معرفة الانتاج اليومي و الشهري.<sup>1</sup>

1\_ وثائق المؤسسة الداخلية .

ب- **مصلحة الابيض:** و هي عبارة عن ورشة يتم فيها انتاج الدهن الابيض بحيث يحتوي على اربعة خطوات انتاج .

ج- **مصلحة الراتنج:** تخصص بإنتاج الراتنج و هو مادة نصف مصنعة تستعمل لاستهلاك الوحدة الداخلية و قد كانت تستورده بأثمان باهظة، و بهذا قللت المؤسسة من التكاليف.

د- **مصلحة الملون:** تهتم بإنتاج الدهن الملون بحيث تحتوي على ستة خطوات انتاج.

6- **المصلحة التقنية :** تتمثل مهمتها الاساسية في مساندة العملية الانتاجية و كذلك مراقبة استغلال الاجهزة و الآلات و اعداد الاصلاحات و الصيانة اللازمة و يضم هذا القسم ثلاثة مصالح و هي :

أ- **مصلحة الصيانة:** تهتم بأعمال الصيانة على مستوى الورشات، و من خلال صنع الغيار بالورشات التابعة لها فهي تلي الحاجيات الصغيرة للوحدة و هي كذلك تخفف من التكاليف الاضافية و الخسائر.

ب- **مصلحة المناهج :** تختص هذه المصلحة بالدراسات الفنية المتعلقة بالصيانة و توفير المناهج اللازمة لعملية الانتاج، حيث يتم طلب العمل ثم القيام بعملية المعاينة و التكاليف بالعمل.

ج- **مصلحة المنافع :** و هي المسؤولة عن توفير كل المنافع الضرورية لتسيير الآلات منها المياه الصالحة للشرب و التهوية... الخ كما تتولى مسؤولية الاستغلال الامثل و العقلاني للمعدات الخاصة بالمصنع.

7- **قسم الادارة و المالية.** لهذا القسم اهمية بالغة جدا فمن خلالها يمكن معرفة الوضع المالي لها و اذا حققت ارباحا ام لا و يضم هذا القسم المصالح التالية:

أ- **مصلحة الشؤون الاجتماعية :** تقوم بمتابعة شؤون العمال من ناحية الوجبات الغذائية و الدوائية و غيرها من خلال التعاضدية الاستهلاكية التي تباع فيها هذه المواد بأقل تكلفة ، كما تتابع الملفات الاجتماعية مثل حوادث العمل.

ب- **مصلحة المالية و المحاسبة :** تتكون من رئيس المصلحة و فرع المحاسبة العامة الذي يسجل جميع العمليات الخاصة بالشراء و البيع و الاجور و الرواتب و متابعة ملفات الموردين و الزبائن... الخ<sup>1</sup>

ج- مصلحة الموارد البشرية : تهتم بجميع عمال الوحدة من خلال المهام التالية:

. توظيف العمال حسب المخطط التنظيمي للمؤسسة.

. دراسة اقتراحات الترقية المقدمة من طرف جميع المصالح التابعة للوحدة او في حالات اخرى كالطرد او الوفاة... الخ.

. متابعة الغياب ة تطور الحياة المهنية للعامل من خلال تقديم منحة الخبرة المهنية.

8- قسم المخبر.: يوجد على مستوى كل وحدة من وحدات المؤسسة مخبر مركزي دوره الاول يتمثل في مراقبة المواد الاولية المستوردة و المحلية من حيث النوعية و المطابقة للمواصفات المطلوبة و المتفق عليها حسب وصل الطلب. يضم قسم المخبر ثلاثة مصالح و هي :

أ- . مصلحة مراقبة المواد الاولية: بعد خروج المنتجات التامة الصنع و النصف مصنعة فإنها تخضع لمراقبة دقيقة سواء على مستوى المخابر الفرعية الموجودة بالورشات او على مستوى هذه المصلحة في المخبر المركزي ذلك بإجراء الفحوصات و التجارب بغرض التأكد من احترام مقاييس الانتاج و جودة المنتج.

ب- مصلحة التطوير: تهتم بتطوير المعادلات و تحسينها، كما تتم التجارب للوصول الى انواع جديدة من المنتجات ذات جودة و شدة مقاومة<sup>1</sup>.

ج- مصلحة مراقبة نوعية المواد الاولية: تختص بمراقبة نوعية و جودة المواد الاولية عن طريق اخضاعها للتجريب و المراقبة للتأكد من صلاحية و جودة هذه المواد كيميائيا و فيزيائيا .

## المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

تتطلب أي دراسة إجراءات منهجية تكون بمثابة المسار الذي سوف يقود أي باحث للإجابة عن الأسئلة وفك الغموض حول موضوع الدراسة، وتختلف هذه الإجراءات من دراسة إلى أخرى، وهي بدورها تساعد في جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها.

وستتطرق في هذا المبحث إلى مجتمع وعينة الدراسة، وتصميم أداة الدراسة صدقها وثباتها وأخيرا المعالجة الوصفية والإحصائية ومناقشة الفرضيات واستخلاص النتائج.

### المطلب الأول: تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة.

سيتم من خلال هذا المطلب شرح وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة.

#### أولاً: مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأحداث أو (الأفراد) أو المؤسسات التي يمكن أن يكونوا أعضاء في عينة الدراسة. ومجتمع الدراسة جمع طبيعي أو جغرافي أو سياسي من الأفراد أو الحيوانات أو النباتات أو المواضيع. وباختصار فالمجتمع من الناحية البحثية ما هو إلا جمع فيزيقي، ولأسباب اقتصادية وعملية لا يستطيع الفرد دراسة مجتمع الدراسة في جميع الدراسات، وإنما يستعاض عن ذلك بدراسة العينة<sup>1</sup>.

و يتكون مجتمع الدراسة مؤسسة الدهن سوق أهراس من 372 عامل المتمثلين في مدير المؤسسة ورؤساء الأقسام والمصالح.

جدول رقم (III-2): عدد العمال في مؤسسة الدهن .

شرائح العاملين	عدد العمال
إطارات	38
عمال مؤهلين	116
عمال منفيذين	182
عدد العمال المؤقتين	36

1\_ يحيى سعد ، مجتمع و عينة الدراسة ، موقع دراسة للاستشارات و الدراسات ، ص 02 ، 05\_06\_2022 / 13:45

16	عدد الممتهين
06	ما قبل التشغيل

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة .

ثانيا: اختيار العينة .

العينة الإحصائية أو عينة البحث هي مجموعة جزئية من المجتمع الكلي للدراسة تحمل نفس خصائص وصفات المجتمع الأصلي وتمثل المجتمع، وتُجمع البيانات والمعلومات من أفراد العينة فيما يتعلق بمشكلة البحث ثم تُعمم نتائج الدراسة بعد ذلك على جميع أفراد مجتمع الدراسة الأصلي<sup>1</sup>.

نظرا لقلّة الوقت ومحدودية الإمكانيات للباحثين ما يجعل عملية استجواب كل الموظفين صعب، تم سحب عينة عشوائية بسيطة تقدر ب: 40 موظف، حيث تم توزيع 40 استبيان على إطارات (مدير، رؤساء الأقسام والمصالح) و تم استرجاع كل الاستبيانات<sup>2</sup>.

الجدول (III-3) : جدول يوضح الاستبيانات الموزعة و المسترجعة .

النسبة %	عدد الاستبيانات المفقودة	النسبة %	عدد الاستبيانات المسترجعة	النسبة %	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد أفراد العينة
0%	0	100%	40	100%	40	40
100%	40	عدد الاستبيانات الصالحة				

المصدر: من إعداد الطالبين .

1-كامل سالم أبو ضاهر ، العينات الاحصائية ، موقع psycho dz ، مدونة مستقلة تهتم بنشر مراجع علم النفس بمختلف فروعها و تخصصاته ، ماي 2021 ص02 ، 05\_06\_2022 /16:20  
2\_ من إعداد الطالبين .

## المطلب الثاني: أداة الدراسة الميدانية صدقها وثباتها

ستعرض في هذا المطلب إلى أداة المستخدمة في دراسة وطريقة تصميمها وأدوات المستخدمة في معالجتها مع فحص صدقها وثباتها.

**أولاً: تعريف أداة الدراسة (الاستبيان) :** هي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد وعادة ما تكون عبارة عن نموذج يحتوي على عددا من الأسئلة يطلب من عينة الدراسة الإجابة عنها تعتبر الاستبانة وسيلة جمع البيانات وهي متعددة قد تكون استبيان أو مقابلة أو ملاحظة، ويعتمد اختيار الأداة على المنهج المستخدم في الدراسة ومدى ملائمتها لتلك الأداة، وتعد تصميم الاستبيان من أهم المراحل التي تسبق مرحلة التحليل الإحصائي.<sup>1</sup>

### 1-مزايا الاستبيان

تتمثل ما زيا الإستبيان فيما يلي :

- تسهل على المستجيب التعبير عن رأيه حول موضوع معين
- تستخدم في حالة صعوبة الحصول على المعلومات في حالة الإجابات ذات الاختيارات المتعددة.
- شعور المستجيب بأهميته وأنه لم تفرض عليه إجابات محددة.

### 2-عيوب الاستبيان

تتمثل عيوب الإستبيان فيما يلي:<sup>2</sup>

- يجد الباحث صعوبة في دراسة إجابات المفحوصين وتصنيفها بشكل يساعده للإفادة منها.
- يتطلب هذا النوع من الأسئلة مهارات كتابية متقدمة لدى المستجيب

<sup>1</sup>-علي فلاح الزعي-مناهج وأساليب البحث العلمي في ميدان التسويق مدخل منهجي، إداري-دار المسيرة لنشر والتوزيع-الطبعة الأولى-عمان-الأردن-2010-ص219.

<sup>2</sup>-أمير منصور-رؤية منهجية في بحوث تعليم اللغة العربية -مجلة الأثر (منشورة)-جامعة أبو القاسم سعد الله ال جزائر02-العدد السابع والعشرون ديسمبر 2016-ص.

-قد تكون الأسئلة عامة أو غامضة يصعب على المستجيب فهمها وإدراكها.

-قلة نسبة الردود في مثل هذا النوع من الأسئلة .

### ثانيا : المقابلة.

استخدمت المقابلة تدعيما للموضوع في جمع البيانات و المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة كما تم اعتماد هذه الأداة من أجل الوصول إلى المعلومات و البيانات الغير متاحة إلا لدى مسؤولين معينين و التي يتطلب الحصول عليها بعض الاصرار ، و قد تم إجراء المقابلة مع مسؤولة التكوين الخاصة بالمؤسسة .

تمت إجراء المقابلة مع مسؤولة التكوين في مؤسسة الدهن يوم 24\_05\_2022 / 10:45 و تمت الاجابة على مجموعة أسئلة مقسمة في محورين الأول حول أساسيات الصحة و السلامة المهنية أما المحور الثاني فقد تناول دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تقييم أداء العاملين ، و الأجوبة موضحة في الملحق رقم( 02 ) المتمثل في المقابلة <sup>1</sup> .

### ثالثا: تصميم أداة الدراسة وأدوات معالجة البيانات.

سنتطرق في هذا العنصر إلى الأداة المستخدمة في الدراسة وأهم الأساليب المستعملة في تحليل البيانات.

### 1-تصميم أداة الدراسة،<sup>2</sup>

يعتبر تصميم الإستبيان من أهم الخطوات المتبعة في نجاح البحث، العلمي لذلك فقد قمنا بتصميمه وفق العناصر التالية:

أ: المقدمة: قمنا فيها بتقديم فكرة عن دراستنا وتوضيح الغرض منها، مع تأكيدنا بأن المعلومات التي سوف تقدم سيتم التعامل معها بسرية وهذا لغرض البحث العلمي فقط، وفي الأخير قدمنا شكرا لكل من ساهم في التجاوب معنا. <sup>3</sup>

ب: المضمون: تضمن مجموعة من الأسئلة تم توزيعها على 3 محاور رئيسية .

المحور الأول: يحتوي على معلومات متعلقة بالخصائص الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الأقدمية).

1-الملحق رقم (02) يوضح المقابلة .

2\_ عمار بوحوش وئجد محمود الذنبيات-مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث-ديوان المطبوعات الجامعية-الطبعة الثامنة-بن عكنون-الجزائر -2016-ص70.

3\_ الملحق رقم (01) يوضح أداة الدراسة الاستبيان .

المحور الثاني: يحتوي على 18 عبارة متعلقة بأساسيات الصحة و السلامة المهنية .

المحور الثالث: يحتوي على 12 عبارة متعلقة بمعايير تقييم أداء العاملين في المؤسسة .

وقد اعتمد في تصميم الإستبيان على مقياس ليكارت الخماسي لكل العبارات، حيث يطلب فيه من أفراد العينة تحديد درجة الموافقة، كما هو موضح في الجدول التالي:<sup>1</sup>

الجدول رقم (III-4): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: إيهاب عبد السلام محمود-تحليل البرنامج ال إحصائي spss-الطبعة الأولى-دار الصفاء لنشر والتوزيع-عمان-الأردن-2013-ص22.

## 2- الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات

لتحليل البيانات و اخضاعها لمختلف عمليات المعالجة الإحصائية استخدم الباحثين برنامجين، الأول هو برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSv23), و هو أداة الأساسية للتحليل حيث يتيح هذا البرنامج حزمة واسعة من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في تحليل و معالجة البيانات الأولية , كما يتيح إمكانية استخدام المؤشرات و المقاييس الإحصائية بدقة عالية و في ظرف زمني قياسي, أما البرنامج الثاني فهو برنامج (Microsoft office Excel2013) الذي تم الاعتماد عليه اعتمادا ثانويا لإجراء بعض المعالجات الخاصة و تحسين جودة الجداول و التمثيلات البيانية والأساليب الإحصائية التي تتناسب مع حزم spss.

أ\_الثبات (Cronbach alpha): باستعمال قانون ألفا كرو نباخ، حيث تأكدنا من ثبات كلا المقاييس (الصحة و السلامة المهنية وأداء العاملين ، وبذلك يمكن القول إن المبحوثين يفهمون بنودها بنفس الطريقة التي يقصدها الباحثين وبالتالي فالاستبيان يقيس ما أنجز لأجله، وعليه يمكن الوثوق بنتائج الدراسة.

1- إيهاب عبد السلام محمود-تحليل البرنامج الإحصائي SPSS -الطبعة الأولى-دار الصفاء لنشر والتوزيع -عمان-الأردن-2013-ص22.

ب\_ المتوسطات الحسابية **Means** باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، فقد تم استخدامه في هذه الدراسة كمؤشر لترتيب البنود حسب أهميتها من وجهة نظر المستجوبين على الاستبيان من المؤسسة محل الدراسة بالإضافة إلى النسب المئوية والتكرارات.

ج\_ الانحرافات المعيارية **Deviations standards**: تم استخدامه لمعرفة تشتت القيم عن متوسطاتها الحسابي.

د\_ مصفوفة الارتباط بيرسون **Pearson corrélation matrix**: لمعرفة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

هـ\_ تحليل التباين الأحادي **One-way ANOVA**: لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية والوظيفية على إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للمتغيرات المستقلة والتابعة.

### المطلب الثالث : فحص صدق وثبات أداة الدراسة.

بعد صياغة الإستبيان في شكله الأولي كان لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات.

يقصد به باختبار الصدق هو التحقق أن أداة القياس صالحة لقياس ما تهدف إلى قياسه، أي الأسئلة والعبارات التي يحتويها الاستبيان صالحة للحصول على البيانات المرغوب الحصول عليها<sup>1</sup>

لذلك تم عرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع المعلومات، وقد أبدوا آراءهم واقتراحاتهم حول مضمون الإستبيان وعلى أساس ذلك قمنا بإجراء التعديلات وبذلك تحصلنا على استبيان في صورته النهائية ثم قمنا بتوزيعها على العينة المستقصاة<sup>2</sup>.

أولا : صدق وثبات الاستبيان :

#### 1. صدق الاستبيان

1- خيارى رضوان وتابتوكية فاطمة-التحليل الإحصائي للإستبيان SPSS- ندوة علمية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة بجي فارس- المدينة-الجزائر-07/04/2015-ص08.

2- الملحق رقم (03) يوضح قائمة المحكمين

بعد الانتهاء من صياغة الأسئلة خضعت الاستمارة لعملية التحكيم من قبل أساتذة في التخصص، بهدف التأكد من الجانب الشكلي وصحة محتوى المعلومات الواردة فيه، و التحقق من تغطيتها جميع جوانب البحث وتم بناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من الأساتذة المحكمين ضبط الاستبيان.

## 2. ثبات الاستبيان:

لاختبار ثبات الاستبيان لا بد من حساب معامل ألفا كرونباخ وهذا ما سنتطرق له في الأتي:  
يختبر ثبات الاستمارة بقيمة معامل ألفا كرونباخ والتي تكون محصورة بين (0) و الواحد (1)، حيث إذا كانت قيمة هذا المعامل أكبر أو يساوي 0.6 يمكن القول أن الاستبيان يمتاز بالثبات.  
حيث بعد إجراء اختبار الثبات وذلك بالاعتماد على برنامج spss، أظهرت النتائج ما يلي:

### الجدول رقم (III-5) : اختبار ألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
40	0,843

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كان  $\alpha = 0.843$  أي أنها محصورة بين (0) والواحد (1)، كما أن هذه القيمة أكبر من 0,6، ومنه يمكن القول أن استمارة الاستبيان تمتاز بالثبات.

### المبحث الثالث: تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة .

يتضمن هذا المبحث عرضاً لخصائص أفراد العينة وتحليلاً لإجاباتها اتجاه متغيرات الدراسة.

#### المطلب الأول: خصائص أفراد العينة .

بغية معرفة خصائص أفراد العينة المدروسة سيتم عرض وتحليل إجابات المستجيبين، المتعلقة بالمعلومات

الشخصية لهم والتي تتكون من خمسة أسئلة حول الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الأقدمية.

#### أولاً: الجنس

يوضح الجدول والشكل التاليين نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية حسب الجنس.

#### جدول رقم (III-6) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
40%	16	ذكر
60%	24	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

شكل رقم (III\_2) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.

من خلال الجدول والشكل السابق الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس نلاحظ أن هناك تفاوت طفيف بين الفئات العاملة في المؤسسات من حيث عدد الذكور والإناث، إذ يمثل فئة الذكور نسبة 40% بتكرار 16 شخصا، بينما فئة الإناث 60% بتكرار 24 شخصا.

### ثانيا: العمر

يوضح الجدول والشكل التاليين نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية حسب العمر.

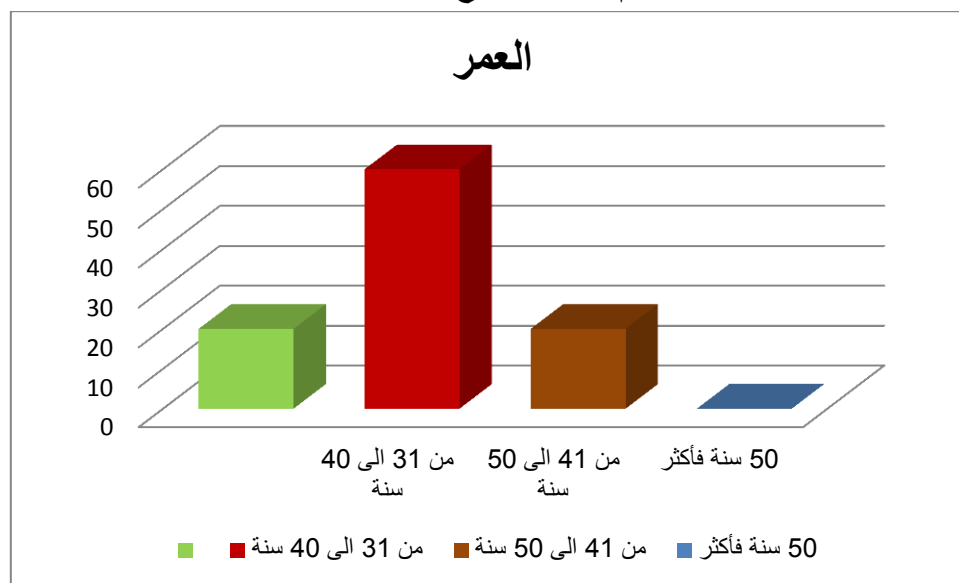
جدول رقم (III\_7) : توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
20%	8	من 20 الى 30 سنة
60%	24	من 31 الى 40 سنة

20%	8	من 41 إلى 50
0%	0	أكثر من 50 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

شكل رقم (III\_3): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.

من خلال الجدول والشكل السابق الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية نلاحظ أن الفئة الأكثر تكرار هي الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة بنسبة 60% أي ما يعادل 24 فرداً، تليها الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة والفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 20% بما يعادل 8 أفراد، أما الفئة الأكثر من 50 سنة فهي لا توجد في المصالح التي تم فيها توزيع الاستبيان.

### ثالثاً : المؤهل العلمي

يوضح الجدول والشكل التاليين نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية حسب المؤهل العلمي.

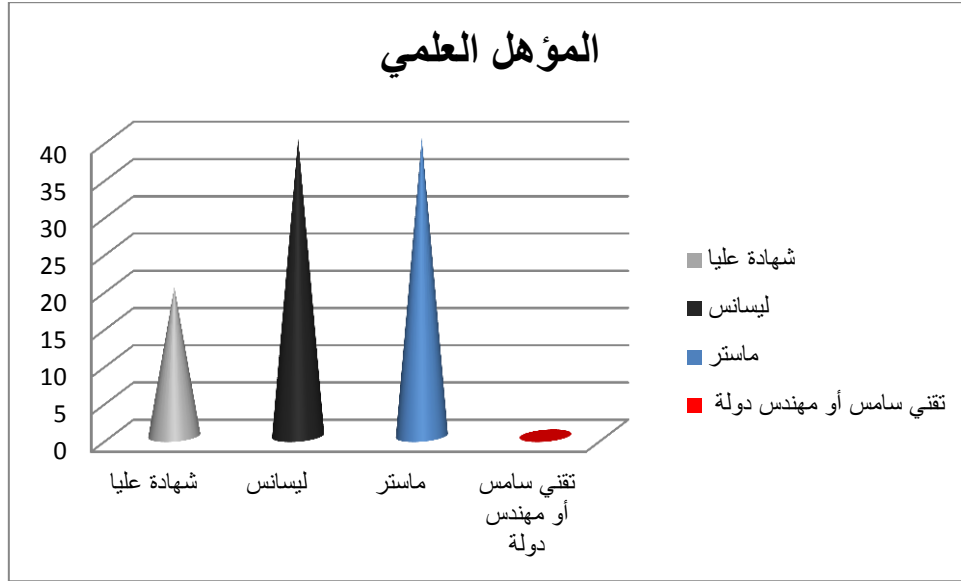
جدول رقم (III\_8) : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	16	40%
ماستر	16	40%

0%	0	تقني سامي أو مهندس دولة
20%	8	شهادة عليا(ماجستير/دكتوراء)
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

شكل رقم (III\_4): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.

من خلال الجدول والشكل السابقين أظهرت النتائج أن النسبة الأعلى من أفراد العينة هي نسبة الأفراد الحاصلين على شهادة الليسانس والماستر بنسبة 40% اي بما يعادل 16 فردا، تليها فئة الأفراد الحاصلين على شهادة عليا(ماجستير/دكتوراء) بنسبة 20% اي 8 أفراد.

#### رابعا: المركز الوظيفي

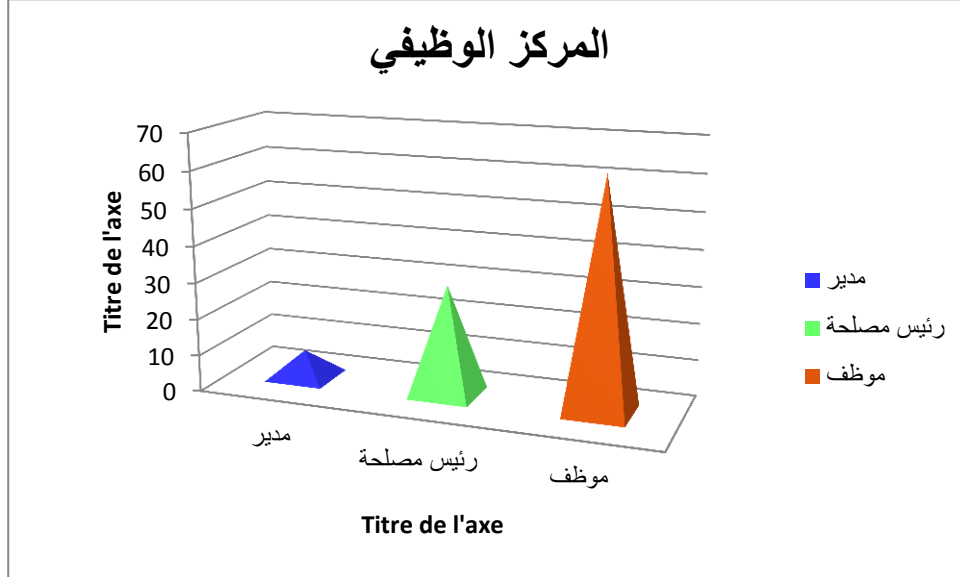
يوضح الجدول والشكل التاليين نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية حسب المركز الوظيفي.

جدول رقم (III\_9): توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
7,5%	3	مدير
30%	12	رئيس مصلحة
62,5%	25	موظف
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

شكل رقم (III\_5): توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين أن عينة الدراسة اشتملت على فئات إدارية مختلفة منها: مدير، رئيس مصلحة، موظف، بنسب 7,5%، 30%، 62,5%، على التوالي، ومما سبق نستنتج أن أفراد العينة يشغلون مناصب مختلفة وهذا راجع إلى أسباب مختلفة منها المؤهلات العلمية الخبرة....

#### خامسا: الأقدمية

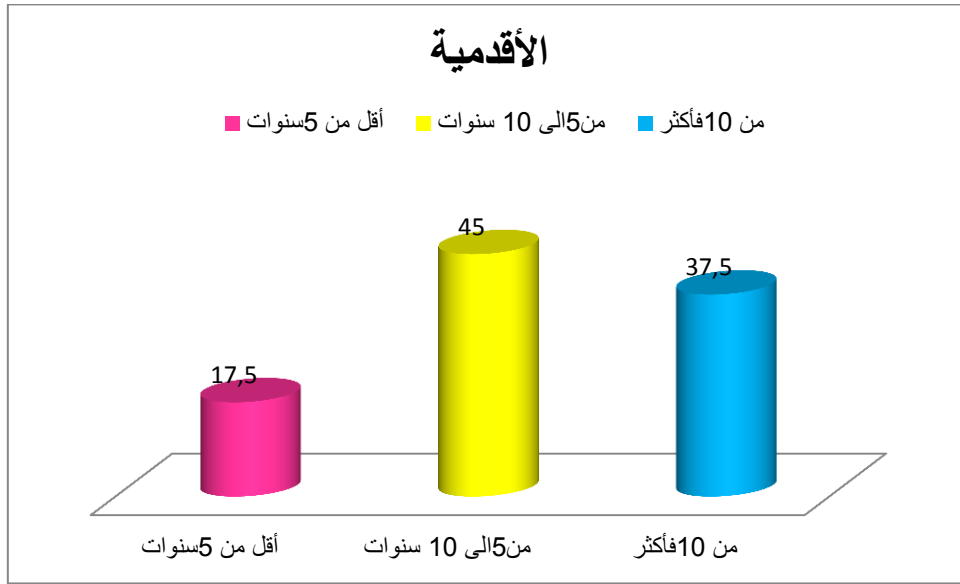
يوضح الجدول والشكل التاليين نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية حسب الأقدمية.

جدول رقم (III\_10): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
17,5%	7	أقل من 5 سنوات
45%	18	ما بين 5 و 10 سنوات
37,5%	15	أكثر من 10 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

شكل رقم (III\_6): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



#### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel.

يتضح لنا من خلال الجدول والشكل السابقين أن أكبر نسبة من سنوات الخبرة كانت لدى الموظفين الذين لديهم بين 5 و10 سنوات عمل وقدرت نسبتها بـ45%، وهذا ممكن لأن العينة محل الدراسة تغلب عليها فئة الشباب، تليها مباشرة فئة ما بين 10 سنوات فأكثر بنسبة 37,5%، هذه المؤشرات جيدة تدل على أن معظم أفراد العينة لهم خبرة في العمل، بينما تمثل النسبة الأقل فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 17,5%.

#### المطلب الثاني: تحليل فقرات الاستبيان

سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض وتقييم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل فقرات الاستبيان، حيث تم إعداد جدول توزيع تكراري لمتغيرات الدراسة و المستخدم لغرض التحليل الإحصائي الوصفي، للحصول على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للإجابات المتشابهة عن جميع الفقرات.

أولا : تحليل فقرات المحور الأول للاستبيان " أساسيات الصحة والسلامة المهنية"

يمكن تلخيص نتائج هذا المحور في الجدول التالي:

الجدول رقم (III\_11) : الاتجاه العام لعبارات المحور الأول

عبارات المحور الأول	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام

01	المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل.	3,65	0,86	11	موافق
02	جميع ضوابط وقواعد الصحة والسلامة المهنية موجودة بشكل يكفل حق العامل.	4,17	0,84	2	موافق
03	توفر المؤسسة دورات تدريبية حول السلامة المهنية.	4,00	0,39	3	موافق
04	تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل	3,92	0,69	5	موافق
05	تعتقد أن عملك يتطلب وسائل وقاية شخصية.	3,72	0,90	9	موافق
06	ضرورة استعمال العامل وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارسته لمهامه.	4,17	0,50	2	موافق
07	تضع المؤسسة في مكان العمل إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية.	3,97	0,42	4	موافق
08	تضع المؤسسة إنذارات وعقوبات بسبب عدم استخدام العامل لوسائل الوقاية الشخصية.	3,85	0,62	7	موافق
09	توفر المؤسسة الصيانة الدورية وآلات العمل.	3,92	0,57	5	موافق
10	تعمل المؤسسة على توفير الإسعافات الأولية في مكان عملك.	3,87	0,68	6	موافق
11	تحرص المؤسسة على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية.	3,80	0,75	8	موافق
12	حرص القيادة الإدارية على صحة وسلامة العامل الجسدية والنفسية.	3,60	0,87	13	موافق
13	تسعى الإدارة إلى غرس عادات إيجابية مثل الالتزام بشروط الوقاية ومراقبة سلامة المعدات والآلات.	3,62	0,86	12	موافق
14	تهتم المؤسسة بمراجعة وتقييم مخاطر العمل.	3,70	0,79	10	موافق
15	السبب الرئيسي للحوادث هو عدم تطبيق شروط السلامة المهنية.	3,62	0,83	12	موافق
16	تهتم المؤسسة بإقامة أيام تحسيسية لإرشاد العمال حول الطرق السليمة للعمل.	4,25	0,70	1	موافق
17	توفر المؤسسة ظروف عمل جيدة ومريحة (إضاءة تهوية	4,17	0,54	2	موافق

				تكييف ضوواء).	
موافق	3	0,50	4,00	معدات الوقاية الشخصية(بدلة خوذة قفاز نظارة حذاء...) (...متوفرة بالقدر الذي يشجع على العمل.	18
موافق	/			المحور الأول: أساسيات الصحة والسلامة المهنية	

#### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

يتضمن الجدول السابق كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الاتجاه العام لكل عبارة من عبارات المحور الأول المتعلق بأساسيات الصحة والسلامة المهنية.

حيث نجد العبارة رقم 16 المتمثلة في " تهتم المؤسسة بإقامة أيام تحسيسية لإرشاد العمال حول الطرق السليمة للعمل" حصلت من بين جميع عبارات المحور على أكبر متوسط حسابي، بمقدار 4,25 ويمكن تفسير الارتفاع في هذه القيمة بتوجه مجمل إجابات المستجيبين إلى درجة الموافق ويعكس ذلك أن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تهتم بإقامة أيام تحسيسية لإرشاد العمال، وانحراف معياري 0,70 يعكس انسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها.

كما أن العبارة رقم 12 التي تنص على " حرص القيادة الإدارية على صحة وسلامة العامل الجسدية والنفسية" تحصلت على اقل متوسط حسابي بمقدار 3,60 يفسر هذا توجه إجابات أفراد العينة نحو درجة موافق بدرجة اقل، وانحراف معياري 0,86، يعكس اختلاف وتشتت آراء أفراد العينة.

ثانيا: تحليل فقرات المحور الثاني للاستبيان "معايير تقييم أداء العاملين في المؤسسة"

يمكن تلخيص نتائج هذا المحور في الجدول التالي:

#### جدول رقم (III\_12) : الاتجاه العام لعبارات المحور الثاني

عبارات المحور الثاني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين أدائكم في العمل.	3,55	0,81	11	موافق
تهتم الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أداء العمال.	3 و 97	0,53	5	موافق
العلاقة الجيدة مع المشرف أو القائد تساعد على تحسين الأداء..	4,10	0,49	3	موافق

04	استخدام العامل لمعدات ووسائل الوقاية الشخصية يرفع من الأداء.	4,00	0,64	4	موافق
05	علاقتك الجيدة مع الإدارة تساعدك على تحسين أداءك.	4,27	0,45	2	موافق
06	توفير المؤسسة الاهتمام اللازم للعمال و إشغالاتهم يكون أداء أحسن.	3,90	0,59	6	موافق
07	تعتمد المؤسسة على الحوافز المادية والمعنوية لتحسين أداء العامل.	3,70	0,79	8	موافق
08	تهتم إدارة المؤسسة بالأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين الأداء.	3,85	0,76	7	موافق
09	حصول العامل على الحوافز المادية أو المعنوية نظير التزامه بقواعد السلامة المهنية يحسن من الأداء.	3,62	1,03	10	موافق
10	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم الأداء للوصول تمنح أداء أفضل.	3,67	0,69	9	موافق
11	المشاركة في اتخاذ القرارات مع العاملين تمنح دافع لتحقيق أداء أفضل.	3,90	0,54	6	موافق
12	التدريب يساعد على رفع الأداء.	4,90	0,30	1	موافق بشدة
المحور الثاني: معايير تقييم أداء العاملين في المؤسسة					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يتضمن الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام لكل عبارة من عبارات المحور الثاني المتعلقة معايير تقييم أداء العاملين في المؤسسة.

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للعبارات محصور بين 4,90 كحد أقصى و 3,55 كحد أدنى، حيث تحصلت العبارة رقم 12 التي تنص على "التدريب يساعد على رفع الأداء" تحصلت على أعلى قيمة في المتوسط الحسابي 3,55 يفسر ارتفاع هذه القيمة توجه مجمل الإجابات إلى درجة موافق بشدة أي أن يساعد العاملين على رفع الأداء ويقدر انحرافها المعياري ب 0,30 والذي يعكس تجانس آراء أفراد العينة وعدم تشتتها.

كما أن العبارة رقم 01 التي تنص على انه " توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين أدائكم في العمل " تحصلت على اقل متوسط حسابي يقدر ب 3,55 يفسر هذا اتجاه أفراد العينة نحو اتجاه موافق ومستوى قبول ضعيف، في حين تحصلت على انحراف معياري يقدر ب 0,81 يفسر هذا تشتت أفراد العينة.

المطلب الثالث: دراسة الارتباط واختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) بين محاور الدراسة

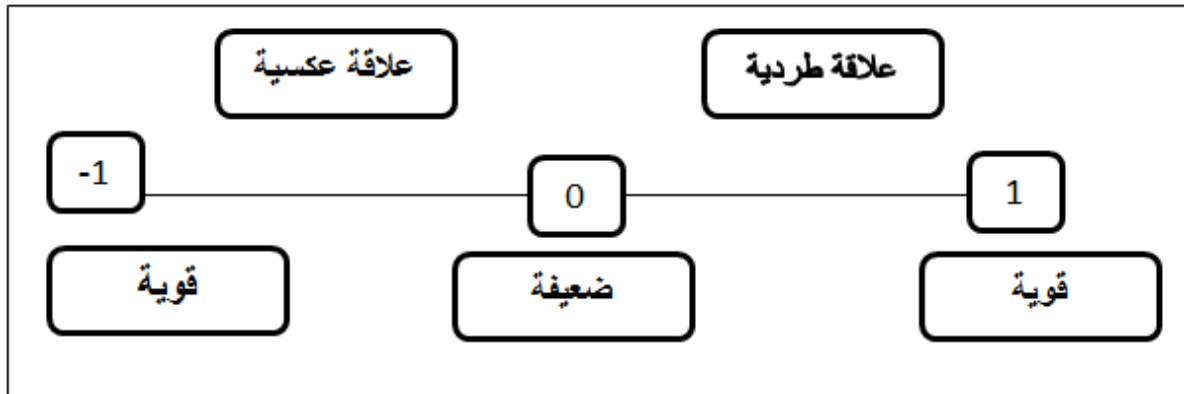
سنحدد من خلال هذا المطلب مقدار الارتباط بين متغيري الدراسة، ومدى تأثير المتغيرات الوصفية على

إجابات العينة حول محاور الدراسة Tx و Ty.

أولاً : دراسة الارتباط بين محوري الدراسة.

من اجل تحديد العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع بين محاور الدراسة Tx و Ty وتحديد مقدار الارتباط بينهما، سيتم حساب معامل الارتباط (person) ويأخذ المعامل قيمة محصورة بين 1 و -1 وتدل إشارته على اتجاه العلاقة، طردية (موجبة)، أو طردية (سالبة).

شكل رقم (III\_7) : سلم معامل الارتباط بيرسون



المصدر: غيث البحر، معن التنجي، التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برامج **spss ibm**، مركز سير للدراسات الإحصائية والسياسات العامة، 2014، ص 89.

جدول رقم (III\_13) : معامل الارتباط بيرسون بين الصحة و السلامة المهنية (Tx) وأداء

العاملين (Ty)

Ty	Tx	البيان / المحاور
0,594		معامل الارتباط بيرسون
00		مستوى الدلالة
40		حجم العينة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

الجدول يختبر الفرضيتين التاليتين:

✓ **الفرضية الصفرية (H0):** لا توجد علاقة بين محوري الدراسة Tx و Ty بحيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أكبر من القيمة 0,05.

✓ **الفرضية البديلة (H1):** توجد علاقة بين محوري الدراسة Tx و Ty حيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أقل من القيمة 0,05.

➡ نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين محوري الدراسة Tx و Ty مساوي للقيمة 0,594 بمستوى دلالة أقل من 0,05 ومنه نقبل الفرضية البديلة (H1) بمعنى توجد علاقة بين محوري الدراسة Tx و Ty وبالرجوع للسلم السابق نلاحظ أن القيمة تقترب من 1 وبالتالي يمكن القول أن العلاقة بين متغيري الدراسة Tx و Ty علاقة طردية قوية، أي هناك علاقة تأثير بين برامج الصحة والسلامة المهنية و أداء العاملين في مؤسسة الدهن .

### 1. اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova)

يستعمل هذا الاختبار قصد معرفة تأثير المتغيرات النوعية للدراسة التي تحتل أكثر من حدثين على إجابات العينة على محاور الدراسة Tx و Ty.

➤ اختبار تأثير العمر على إجابات محاور الدراسة

لدينا فرضيتان:

✓ **الفرضية الصفرية (H0):** لا يوجد تأثير لمتغير العمر على إجابات العينة على المحور الأول Tx والمحور الثاني Ty بحيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أكبر من 0,05.

✓ **الفرضية البديلة (H1):** يوجد تأثير لمتغير العمر على إجابات العينة على المحور الأول Tx والمحور الثاني Ty بحيث تقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أقل من 0,05.

بالرجوع إلى الاستبيان برنامج spss كانت نتائج الاختبار كما يلي:

جدول رقم (III\_14): اختبار تأثير العمر على إجابات محاور الدراسة

F	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الحرية (Ddl)	البيان المحاور
2,382	0,106	39	المحور Tx
1,921	0,161	39	المحور Ty

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

☞ نلاحظ أن مستوى الدلالة لاختبار التباين الأحادي (Anova) تظهر كالتالي:

قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لتأثير متغير العمر على إجابات المحور الأول Tx() و Ty() مساوية لقيمة 0,106، 0,161 على التوالي أي أكبر من 0,05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (H0) بمعنى لا يوجد تأثير لمتغير الفئة العمرية على إجابات العينة على المحورين Tx() و Ty).

➤ اختبار تأثير المستوى التعليمي على إجابات محاور الدراسة

لدينا فرضيتان:

- ✓ الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على المحور الأول Tx() والمحور الثاني Ty) بحيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أكبر من 0,05.
- ✓ الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على المحور الأول Tx() والمحور الثاني Ty) بحيث تقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أقل من 0,05.

جدول رقم (III\_15): اختبار تأثير المؤهل العلمي على إجابات محاور الدراسة

F	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الحرية (Ddl)	البيان / المحاور
0,002	0,998	39	المحور Tx
1,403	0,259	39	المحور Ty

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

☞ نلاحظ أن مستوى الدلالة لاختبار التباين الأحادي (Anova) تظهر كالتالي:

قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لتأثير متغير المؤهل العلمي على إجابات المحور الأول Tx() و Ty() مساوية لقيمة 0,998، 0,259 على التوالي أي أكبر من 0,05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (H0) بمعنى لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على المحورين Tx() و Ty).

➤ اختبار تأثير المركز الوظيفي على إجابات محاور الدراسة

لدينا فرضيتان:

- ✓ الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير لمتغير المركز الوظيفي على إجابات العينة على المحور الأول Tx() والمحور الثاني Ty) بحيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أكبر من 0,05.
- ✓ الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير لمتغير المركز الوظيفي على إجابات العينة على المحور الأول Tx() والمحور الثاني Ty) بحيث تقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أقل من 0,05.

جدول رقم (III\_16) : اختبار تأثير المركز الوظيفي على إجابات محاور الدراسة

F	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الحرية (Ddl)	البيان المحاور
1,906	0,146	39	المحور Tx
0,480	0,699	39	المحور Ty

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

☞ نلاحظ أن مستوى الدلالة لاختبار التباين الأحادي (Anova) تظهر كالتالي:

قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لتأثير متغير المركز الوظيفي على إجابات المحور الأول Tx و Ty) مساوية لقيمة، 0,146 و 0,699 على التوالي أي أكبر من 0,05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (H0) بمعنى لا يوجد تأثير لمتغير المركز الوظيفي على إجابات العينة على المحورين Tx و Ty).

➤ اختبار تأثير الاقدمية على إجابات محاور الدراسة

لدينا فرضيتان:

✓ الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير لمتغير الاقدمية على إجابات العينة على المحور الأول Tx) والمحور الثاني Ty) بحيث نقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة أكبر من 0,05.

✓ الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير لمتغير الاقدمية على إجابات العينة على المحور الأول Tx) والمحور الثاني Ty) بحيث تقبل هذه الفرضية عندما يكون مستوى الدلالة اقل من 0,05.

جدول رقم (III\_17) : اختبار تأثير الاقدمية على إجابات محاور الدراسة

F	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الحرية (Ddl)	البيان المحاور
1,073	0,373	39	المحور Tx
0,276	0,843	39	المحور Ty

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

☞ نلاحظ أن مستوى الدلالة لاختبار التباين الأحادي (Anova) تظهر كالتالي:

قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لتأثير متغير الاقدمية على إجابات المحور الأول Tx و Ty) مساوية لقيمة 0,373 و 0,843 على التوالي أي أكبر من 0,05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (H0) بمعنى لا يوجد تأثير لمتغير الاقدمية على إجابات العينة على المحورين Tx و Ty).

### خلاصة الفصل الثالث :

خصص هذا الفصل للجانب التطبيقي من دراستنا ، و الهدف منه تطبيق ما تم التوصل له في الجانب النظري و اختبار مدى تطبيقه مع الواقع العملي و اختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها .

بدأنا أولاً بالتعرف على المؤسسة الصناعية محل الدراسة (مؤسسة الدهن -وحدة سوق أهراس-) من خلال الإشارة إلى التعريف بها ، نشأتها وهيكلها التنظيمي.

و من ثم الجوانب الأساسية للدراسة بغية معرفة خصائص أفراد العينة المدروسة تم تحليل الإجابات ، المتعلقة بالمعلومات الشخصية لهم والتي تتكون من خمسة أسئلة حول الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الأقدمية ، و تم التطرق أيضا إلى عرض وتقييم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل فقرات الاستبيان، حيث تم إعداد جدول توزيع تكراري لمتغيرات الدراسة و المستخدم لغرض التحليل الإحصائي الوصفي، للحصول على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للإجابات المتشابهة عن جميع الفقرات. و تم تحليل بعض العبارات المتعلقة بمحوري الدراسة ، وفي الأخير تم تحليل واختبار الفرضيات واستخلاص أهم النتائج.

الخاتمة العامة .

### الخاتمة العامة :

تعيش المؤسسات عبر العالم اليوم مرحلة حاسمة في تاريخها حيث اصبحت مسألة البقاء و التطور شغلها الشاغل، و لعل ما فرض ما فرض هذا الواقع مجموعة من العوامل اهمها الثورة التكنولوجية الهائلة التي نعيشها على كافة الاصعدة، فالقفزة الكبيرة التي خطتها الانسانية في مجال المعلومات و الاتصالات، ووسائل النقل الحديثة جعلت من العالم قرية صغيرة.

و في ظل هذا المحيط المتقلب و المضطرب تتواجه المؤسسات في معركة شرسة لكسب الافضليات التي يمكن ان تدعم موقعها التنافسي و تضمن لها البقاء، معتمدة و بشكل متزايد على موارد و مميزات تختلف عن تلك التي كانت الى وقت قريب اهم مقومات النجاح فبدلا من الاعتماد بشكل اساسي على الموارد التقليدية، حل المورد البشري اليوم كأهم هذه الموارد على الاطلاق لما يمثله من ميزة توفر للمؤسسة فرص الابداع و السبق.

لذا تولي اغلب المؤسسات اهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب و تطوير مواردها البشرية و العمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير اقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، وعيا منها بأهمية هذا الجانب في تحسين اداء العمال، و الانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره، فالحوادث المهنية التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الامر المسلم به بل اضحت علامة اختلال يجب التحكم فيها و لو بشكل جزئي.

انطلاقا مما سبق فقد استهدفت دراستنا مدى مساهم برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الدهن . وحدة سوق اهراس . حيث تم تقسيمها الى جزئين جزء نظري و جزء تطبيقي.

تم من خلال اسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة لتجسيد واقع برامج الصحة و السلامة المهنية كالية لتحسين اداء العاملين و قد اثارت هذه الدراسة جملة من التساؤلات و قدمت ايضا فرضيات تتعلق بمدى مساهمة برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين اداء العاملين، و توصلت الى بعض النتائج تسهم في حل اشكالية الدراسة و الاجابة عن التساؤلات و الفرضيات، لتنتهي بإعطاء توصيات لأصحاب القرار، و في ما يلي عرض مختلف النتائج و التوصيات.

اولا: نتائج الدراسة.

توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج النظرية و التطبيقية.

### 1. نتائج الجانب النظري

تم التوصل الى نتائج نظرية من بينها:

أ. ظروف العمل السيئة يعتبر اهم الاسباب المؤدية الى وقوع حوادث العمل.

ب . التأثير الكبير و السلبي للحوادث المهنية على نفسية و اداء العاملين،هذا ما ينعكس على الاداء الكلي للمؤسسة.

ت . النقص في الاتصال و الحوار بين الادارة والعمال، يعطيهم الانطباع بعدم اهميتهم داخل المؤسسة.

ث . يعمل الفرد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف تنقسم الى مادية،اجتماعية تنظيمية و اذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل و الامراض المهنية.

### 2. نتائج الجانب التطبيقي

من خلال الدراسة الميدانية التي اجريت في مؤسسة الدهن . وحدة سوق اهراس . تم التوصل الى عدة نتائج منها:

أ. وضع برامج سلامة مهنية و تطبيقها فعلا سيكون لها الاثر الايجابي في تحسين اداء العمال.

ب . برز الاهتمام على مستوى المؤسسة بالصحة و السلامة المهنية من خلال تنظيم ادارة خاصة بها،حيث ان مسؤولية الصحة و السلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الادارة فقط و انما هي مسؤولية الجميع.

ت . الامراض المهنية هي الامراض التي تحدث بسبب العمل و ظروفه،و عادة ما تظهر الامراض المهنية بعد فترة زمنية من التعرض للمسببات فهي لا تقع فجأة كحوادث العمل.

ث . تحسين ظروف العمل خاصة في الورشات و الاماكن المرتفعة عن سطح الارض للتقليل من الحوادث و كذلك العمل على تلطيف الجو من الغبار للتقليل من الامراض المهنية.

ثانيا : اختبار الفرضيات.

بعد اجراءنا للاختبارات المناسبة للفرضيات سنعرض في هذا العنصر صحتها او بطلانها حسب النتائج المتحصل عليها سابقا.

**الفرضية الاولى:** توجد علاقة بين محوري الدراسة TX و TY

نقبل الفرضية البديلة و نرفض فرضية العدم "لا توجد علاقة بين محوري الدراسة عندما يكون مستوى الدلالة اكبر من القيمة 0,05.

**الفرضية الثانية:** يوجد تأثير لمتغير العمر على إجابات العينة على المحور الأول(Tx)والمحور الثاني(Ty)

نرفض الفرضية البديلة و نقبل فرضية العدم التي تنص على انه "لا يوجد تأثير لمتغير الفئة العمرية على اجابات العينة على المحور الاول TX و المحور الثاني TY عندما يكون مستوى الدلالة اكبر من 0,05.

**الفرضية الثالثة:** يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على اجابات العينة على المحور الاول TX و المحور الثاني TY.

نرفض الفرضية البديلة و نقبل فرضية العدم التي تنص على انه "لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على اجابات العينة على المحورين (TX) و (TY).

**الفرضية الرابعة:** يوجد تأثير لمتغير المركز الوظيفي على اجابات العينة على المحور الاول TX و المحور الثاني TY.

نرفض الفرضية البديلة و نقبل فرضية العدم التي تنص على انه "لا يوجد تأثير لمتغير المركز الوظيفي على اجابات العينة على المحورين (TX) و (TY).

**الفرضية الخامسة:** يوجد تأثير لمتغير الاقدمية على اجابات العينة على المحور الاول TX و المحور الثاني TY.

نرفض الفرضية البديلة و نقبل فرضية العدم التي تنص على انه "لا يوجد تأثير لمتغير الاقدمية على اجابات العينة على المحورين (TX) و (TY).

ثالثا:التوصيات و الاقتراحات.

نقترح على مؤسسة وحدة الدهن . سوق اهراس . مجموعة من الاقتراحات و التوصيات نجيزها في ما يلي :

- 1 . العمل على ارساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية و اشراك كافة العمال في هذه المهمة.
- 2 . دمج مسالة السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة و استغلال ذلك في اعادة تصميم الاعمال،وضع برامج السلامة و تدريب العاملين....الخ
- 3 . التكتيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية و تلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطرة،بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
- 4 . تعزيز و تدعيم الاتصال داخل المؤسسة و تشجيع العمال على ابداء الرأي و طرح اقتراحاتهم في كل ما يتعلق بوظائفهم.
- 5 . الاستفادة من الخبرة الكبيرة لعمال المؤسسة في القضاء على الروتين و الملل في مكان العمل عن طريق تدوير المناصب و اثناء المهام.
- 6 . الاهتمام اكثر بالعمال و انشغالهم و العمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل.
- 7 . تخصيص مكافآت تشجيعية لكافة العاملين الملتزمين بتطبيق كافة انظمة و لوائح السلامة المهنية،و بالتالي توقيع الجزاءات على غير الملتزمين.
- 8 . الاهتمام بالصيانة الدورية للآلات و المعدات و الاستغناء عن الآلات التي تعدت العمر الافتراضي لها.

### رابعا: افاق الدراسة

و في الاخير يمكن ان نقترح بعض المواضيع المشابهة لموضوعنا لتكون محور للبحوث المستقبلية من بينها :

- 1 . دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.
- 2 . اثر تطبيق قواعد الامن و السلامة المهنية في تحسين اداء العاملين.
- 3 . دور برامج الامن المهني في تحسين و تقييم اداء العاملين.
- 4 . دور ادارة الصحة و السلامة المهنية في الرفع من انتاجية اداء العاملين بالمؤسسات الاقتصادية.

كما نترك المجال مفتوح لدراسة كل ما يتعلق ببرامج الصحة و السلامة المهنية و دورها في تحسين اداء العاملين بالمؤسسات الاقتصادية.

# قائمة المراجع .

**قائمة المراجع:**

**اولا : المراجع باللغة العربية**

**1- الكتب:**

1. ابو شامة عباس، الامن الصناعي، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، الطبعة 1، 1999 .
2. اشرف مُجدد عبد الغني، علم النفس الصناعي، اسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية 2001
3. الادارة العامة لتصميم و تطوير المناهج، انتاج كيميائي، السلامة الصناعية، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، المملكة العربية السعودية.
4. الادارة العامة لتصميم و تطوير المناهج، ميكانيك عامة، السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتدريب الفني و التعليم المهني، المملكة العربية السعودية 2004 .
5. بوخمخ عبد الفتاح، تحليل و تقييم الاداء الاجتماعي في المنشاة الصناعية، مجلة العلوم الانسانية العدد 18 ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2002 .
6. بوحفص مباركي، العمل البشري، الطبعة الثانية، دار العرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر. 2004 .
7. جيرالد جرينبرج ، و روبرت بارون، ادارة السلوك التنظيمي، تعريف و مراجعة رفاعي مُجدد رفاعي و اسماعيل مُجدد بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض 2004 .
8. حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية و الكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، الامراض المهنية، طبعة 1 ، بغداد، جوان 1981.
9. حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية 2002.
10. حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة 2004 .
11. حمدي ياسين و اخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة 1، 1999،

- 12 . خالد بن مُجدد عبد العزيز الهويش ،فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الامن الوظيفي،دار جامعة نايف للنشر،الطبعة 1 ،الرياض 2015.
- 13 . خيرى كُتانة،مدخل الى ادارة العمال،(النظريات . العمليات الادارية)،منهج تحليلي،دار جرير،الاردن 2008.
- 14 . خضير كاظم محمود،و ياسين كاسب الخرشة،ادارة الموارد البشرية،الطبعة الاولى،دار المسيرة للطباعة و النشر و التوزيع،عمان 2007 .
- 15 . زهير ثابت،سلسلة الدليل العلمي لمدير القرن 21 ،كيفية تقييم اداء الشركات و العاملين،دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة 2001.
- 16 . زكرياء طاحون،السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل،الطبعة 1 ،شركة ناس عابدين للنشر و التوزيع ،مصر 2006 .
- 17 . سعاد نايف برنوطي،ادارة الموارد البشرية،دار وائل للنشر،عمان،2001.
- 18 . سهيلة مُجدد عباس،علي حسين علي،ادارة الموارد البشرية،طبعة 3 ،دار وائل للنشر،الاردن 2007
- 19 . علي محمود علي و اخرون،قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت،مكتبة عين الشمس،القاهرة،دون سنة النشر.
- 20 . علي السلمي،السلوك التنظيمي،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع،دون سنة النشر.
- 21 . عادل مُجدد زايد،ادارة الموارد البشرية،رؤية استراتيجية،دار الكتب العربية،القاهرة 2003.
- 22 . عبد الرحمان مُجدد العيسوي،سيكولوجية العمل و العمال،دار الراتب الجامعية،بيروت 1997.
- 23 . علي غربي،بلقاسم سلاطنية،اسماعيل قبرة،تنمية الموارد البشرية،دار الهدى للطباعة و النشر،عين مليلة،الجزائر 2002.

24. عماد الطيب كشروود، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث، مفاهيم و نظريات، منشورات جامعة قاريونس، المجلد الاول، الطبعة الاولى، ليبيا 1995.
25. عز الدين فراح و اخرون، الصحة المهنية و الامن الصناعي و الاسعافات الاولى، دار الفكر العربي، الاهرام، القاهرة، 1997.
26. عباس سهيلة، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان الاردن، 2003 .
27. عمر وصفي قليلي، ادارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان الاردن، 2005.
28. فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة التاسعة، القاهرة 2001 .
29. فايز عبد الرحمان الفروخ، التعلم التنظيمي و اثره في تحسين الاداء الوظيفي، دار المجلس للنشر و التوزيع، الاردن 2011.
30. مجدي احمد مُجَّد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004
31. محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي و اهمية دراسة حوادث و اصابات العمل و الاحصائيات الخاصة بذلك، طبعة 1، جوان، 1981 .
32. محمود ذياب العقابله، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، الطبعة 1، دار الصفاء، عمان 2002.
33. مهدي حسن زويلف، ادارة الافراد في منظور كمي و العلاقات الانسانية، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان الاردن، 1993.
34. مصطفى نجيب شاوشي، ادارة الموارد البشرية، (ادارة الافراد)، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية .
35. مصطفى عاشوري، اسس علم النفس الصناعي و التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992.

36. مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعة الاسكندرية، مصر . 2003 . 2004 .

## 2 - الرسائل العلمية:

1. دقيس خندورة، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين و علاقته بمجاذث العمل، رسالة ماجستير، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري، قسنطينة 2006.

2. راني مُجد السوالفة، ادارة السلامة و الصحة المهنية و انتاجية العاملين في شركة لافارج الاسمنت الاردنية، رسالة تدخل ضمن متطلبات نيل الماجستير، هندسة ميكانيكية، جامعة مؤتة، الاردن 2005 .

3. سعاد بعجي، تقييم فعالية نظام تقييم اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة مُجد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر 2007.

4. شنوفي نور الدين، تفعيل نظام تقييم اداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء و الغاز، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2004 . 2005.

5. علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، سنة 2006 . 2007

6. عبد الكريم الطيف، واقع و افاق المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في ظل سياسة الاصلاحات، حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 2002 . 2003.

7. محمود عبد الرحمن، ابراهيم الثبطي، اثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة 2006.

## 3- المجالات:

1. احمد علي حسين، ادارة الصحة و السلامة المهنية و انتاجية العاملين، العلاقة و الاثر، دراسة ميدانية لاراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد الخاص، العدد 12 ، كلية الادارة و الاقتصاد، جامعة تكريت 2009.

2. الجريدة الرسمية رقم 28 .
3. بو خمخم عبد الفتاح، تحليل و تقييم الاداء الاجتماعي، في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الانسانية العدد 18، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2022.
4. عبد المليك مزهودة، الاداء بين الكفاءة و الفعالية، مفهوم و تقييم، مجلة العلوم الانسانية، نوفمبر 2001 .
5. عبد الجهاد الكبيسي، السلامة المهنية في شركة عامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارة، مجلد العدد 4، المعهد الفني، الانبار، العراق 2011.
6. مُجّد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، العدد 21 اكتوبر 1981.
7. ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي اكرم عبد الله علي، راس المال الفكري و اثره في ادارة اداء العاملين، دراسة تحليلية لاراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة الموصل، كلية الادارة و الاقتصاد، مجلة تنمية الرافدين، العدد 98، مجلد 32، جامعة الموصل 2010 .
8. وفية احمد الهنداوي، سياسات الامن و السلامة المهنية، الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الادارة العامة، العدد 82 .

#### 4 - الدورات التدريبية:

1. حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية و الكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية، الامراض المهنية الطبعة 1، بغداد، جوان 1981 .
2. محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي و اهمية دراسة حوادث و اصابات العمل و الاحصائيات الخاصة بذلك، طبعة 1، بغداد، جوان 1981

#### 5-مواقع الانترنت:

1. ادوات السلامة المهنية، ادوات حماية القدمين، تم الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني التالي:

[/https://www.business4lions.com/safety-tools](https://www.business4lions.com/safety-tools)

تاريخ الاطلاع: 2022/05/12\_ 09:30.

2. ادم البربري، دليل السلامة و الصحة المهنية، مهمات حماية الجهاز التنفسي، تم الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني التالي:

<http://adamelbarbary.com/page/94>

تاريخ الاطلاع: 2022/06/02\_ 16:21 .

3. ادم البربري، دليل السلامة و الصحة المهنية، احزمة الامان، تم الاطلاع عليه على الموقع الالكتروني التالي:

<http://adamelbarbary.com/page/94>

تاريخ الاطلاع: 2022/06/02\_ 16:45 .

4. الصحة و السلامة في بيئة العمل، مقال منشور في الموقع الالكتروني التالي:

<https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/health-and-safety-at-workplace>

تاريخ الاطلاع: 2022/04/13\_ 14:15.

5. برامج تدريبية التقنيات و الممارسات الحديثة في الامن الصناعي، مقال منشور في الموقع الالكتروني التالي:

<https://euromatech-me.com/>

تاريخ الاطلاع: 2022/04/22\_ 14:45 .

6. عبد العزيز الشوارمة، استراتيجية تحسين و تطوير، تم الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني التالي:

[www.maharaty.com](http://www.maharaty.com)

تاريخ الاطلاع: 2022/05/04\_ 14:00 .

7. كيفية تحليل مخاطر العمل، مقال منشور في الموقع الالكتروني التالي:

<https://hrdiscussion.com/hr118922.htm>

تاريخ الاطلاع: 2022/04/23\_ 10:02 .

8 . مهمات الوقاية الشخصية، تم الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني التالي:

www. Adamelbarbary.com تاريخ الاطلاع: 2022/04/19\_ 17:30 .

9 . معدات الحماية الشخصية، د. مهند اسماعيل، مؤسسة المواصفات و المقاييس الفلسطينية، تم الاطلاع عليه في

الموقع الالكتروني التالي:

[/http://www.psi.pna.ps](http://www.psi.pna.ps)

تاريخ الاطلاع: 2022/05/12\_ 11:30 .

**ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية:**

### **a.Ouvrages**

**1-**Admassu .M &Tadess .T . Occupational health and safety .Ethiopia:University of gondar 2006,

**2-** - A. Haray . Accident de travail et maladie professionnels . 2ème Edition Masson .Paris ..

**3** - A-R Fancoise,manuel d'organisation,edition de l'organisation du travail ,France,1997..

**4** - Bernard Mortay,Daniel Gozet,**gestion Des Ressources Humaines**,3ém Edition, Edition Nathan,Paris,2000 .

**5** - Christian batal ,**La gestion des ressources humaines dans le secteur public** ,2 éme édition Edition d'organisation,Paris,2000,.

**6** - -Institiut national **dhgiène et de sécurité**,**article N°9**,statu général du travailleur et préventdes risque professionnel,algerien,1985..

**7** - jakiebaisselier et geraadboue,pratique de securité dons l'entreprise,lesedition organisation,France,1997..

**8** - Michel Foudriat,**sociologie des organisation**,pearson éducation,paris,2005.

**9** - Sekiou Etal, **Gestion des ressources humaines**, 2ém edition, deboeb université Bruxelles,2001,.

**10** - stephenrobbins et tinothyjudge ,**compertement organisationnels**,12 edition,pearson,éducation paris,2006..

**11** - tayebbelloula,droit du travail,alger,dahleb,1994..

**12-** TayebBelloula, Document: texte imprimé . Droit pénal des sociétés commerciales. Droit du travail, Alger, Dahleb, 1994.

# قائمة الملاحق.

الملحق رقم (01) : الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الشريف مساعدي

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

في اطار انجاز مذكرة التخرج من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص ادارة اعمال نضع بين ايديكم هذا الاستبيان

و الذي يحتوي على مجموعة من الاسئلة حول :

. برامج الصحة و السلامة المهنية آلية لتحسين اداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية ، و نرجو منكم قراءة كل

عبارة منها ثم وضع علامة x في الخانة التي ترونها مناسبة علما ان اجابتك ستحظى بسرية تامة و لن تستخدم إلا

لأغراض علمية محضة .

و شكرا على تعاونكم معنا.

إشراف الأستاذة :

بارك نعيمة

إعداد الطلبة :

- نويرة أماني .

- نوي شناز .

الموسم الجامعي 2021-2022

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1- العمر:  20 - 30 سنة  31 - 40 سنة  41 - 50 سنة  أكثر من 50.

2- الجنس:  ذكر  أنثى

3- المؤهل العلمي :  ليسانس  ماجستير  شهادة عليا (ماجستير، دكتوراه)

تقني سامي أو مهندس دولة

4- المركز الوظيفي:  مدير  رئيس مصلحة  موظف

5- الأقدمية :  أقل من 05 سنوات  05 إلى 10 سنوات  10 سنوات فأكثر.

برامج الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة.

المحور الثاني	أساسيات الصحة و السلامة المهنية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
06	المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل.					
07	جميع ضوابط و قواعد الصحة و السلامة المهنية موجودة بشكل يكفل حق العامل .					
08	توفر المؤسسة دورات تدريبية حول السلامة المهنية.					
09	تنعكس الحوادث و الأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل .					
10	تعتقد أن عملك يتطلب وسائل وقاية شخصية .					
11	ضرورة استعمال العامل وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارسته لمهامه.					
12	تضع المؤسسة في مكان العمل إعلانات و ملصقات في مجال السلامة المهنية.					
13	تضع المؤسسة إنذارات و عقوبات بسبب عدم استخدام العامل لوسائل الوقاية الشخصية.					
14	توفر المؤسسة الصيانة الدورية لأجهزة و آلات العمل .					
15	تعمل المؤسسة على توفير الإسعافات الأولية في مكان عملك.					
16	تحرص المؤسسة على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية .					
17	حرص القيادة الادارية على صحة و سلامة العامل الجسدية و النفسية .					

					تسعى الإدارة إلى غرس عادات إيجابية مثل الالتزام بشروط الوقاية , ومراقبة سلامة المعدات و الآلات .....	18
					تتهتم المؤسسة بمراجعة و تقييم مخاطر العمل.	19
					السبب الرئيسي للحوادث هو عدم تطبيق شروط السلامة المهنية .	20
					تهتم المؤسسة بإقامة أيام تحسيسية لإرشاد العمال حول الطرق السليمة للعمل.	21
					توفر المؤسسة ظروف عمل جيدة و مريحة ( إضاءة , تهوية , تكييف , ضوضاء ..).	22
					معدات الوقاية الشخصية ( بذلة , خوذة , قفاز , نظارة , حذاء ... ) متوفرة بالقدر الذي يشجع على العمل.	23
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	معايير تقييم أداء العاملين في المؤسسة	المحور الثالث
					توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين ادائكم في العمل.	24
					تتم الادارة بعرفة الاسباب التي تؤدي الى عدم تحسين أداء العمال.	25
					العلاقة الجيدة مع المشرف أو القائد تساعد على تحسين الأداء.	26
					استخدام العامل لمعدات و وسائل الوقاية الشخصية يرفع من الأداء.	27
					علاقتك الجيدة مع الإدارة تساعدك على تحسين أداءك.	28
					توفير المؤسسة الاهتمام اللازم للعمال و انشغالهم يكون أداء أحسن.	29

					30	تعتمد المؤسسة على الحوافز المادية و المعنوية لتحسين أداء العامل .
					31	تهتم إدارة المؤسسة بالأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين الأداء .
					32	حصول العامل على الحوافز المادية أو المعنوية نظير التزامه بقواعد السلامة المهنية يحسن من الأداء.
					33	تقوم إدارة المؤسسة بتقييم الأداء للوصول إلى أداء أفضل .
					34	المشاركة في اتخاذ القرارات مع العاملين تمنح دافع لتحقيق أداء أفضل .
					35	التدريب يساعد على رفع الأداء .

الملحق (02) : المقابلة .

الاجوبة المقدمة في المقابلة من طرف مسؤولة التكوين لمصلحة الموارد البشرية (مؤسسة الدهن):

المحور الأول : أساسيات الصحة و السلامة المهنية.

س 1 \_ هناك نظام فعال خاص بالسلامة و الصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة

ج 1 \_ نعم.

س 2 \_ تفرض ادارة الصحة و السلامة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية اثناء العمل.

ج 2 \_ لا توجد ادارة صحة بل هناك (ادارة المؤسسة).نعم خاصة بمصلحة الامن.

س 3 \_توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل.

ج 3 . نعم.

س 4 \_هناك اجراءات ووسائل تعتمدھا المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.

ج 4 \_ الوسائل (لباس الوقاية بأنواعه)

. الإجراءات متمثلة في دورة تكوينية في مجال :التمكين

مثلا:(بعض اماكن المؤسسة لا يسمح بدخولھا إلا المؤهلين مثل اماكن وجود محولات الكهرباء)

س 5 \_ يوجد في اماكن العمل اعلانات و ملصقات خاصة بالصحة و السلامة المهنية.

ج 5 \_ نعم، يوجد.

س 6 \_تشجع ادارة الصحة و السلامة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.

ج 6 \_ مثل هذه القرارات تتخذھا مصلحة الامن.

س 7 \_تشجع ادارة الصحة و السلامة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.

ج 7\_ تابعة لمصلحة الامن.

س 8\_ تعمل لجان الصحة و السلامة المهنية على تطوير اجراءات السلامة المهنية.

ج 8\_ لا يوجد فرع للصحة المهنية (تتوفر لدينا مصلحة امن فقط).

س 10\_ يوجد صناديق الاسعافات الاولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل.

ج 9\_ يوجد صناديق الاسعاف ،عيادة، ممرض، سيارة اسعاف ،شاحنة اطفاء الحرائق.

**المحور الثاني : دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تقييم أداء العاملين.**

س 1\_ تعتقد ان التدريب مهم في تحسين اداء عمالك ؟.

ج 1\_ نعم.فالتدريب يحقق كفاءة و انتاجية اكبر.

س 2\_ تعتقد ان المؤسسة تقوم بتقييم الاداء للوصول الى اداء افضل .

ج 2\_ نعم، يتم تقييم العامل من خلال سلم تنقيط العامل و الذي يشمل على(كثرة الغيابات ،العقوبات ،التقارير).

س 3\_ تعتقد ان اشتراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالسلامة المهنية داخل المؤسسة يمنحك دافع لتحسين ادائك.

ج 3\_ نعم.

س 4\_ تعتقد ان حصولك على دافع مادي او معنوي نظير تطبيقك لقواعد الصحة و السلامة المهنية يحسن من ادائك.

ج 4\_ نعم.

س 5\_ هل هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين الاداء؟

ج 5\_ نعم، تتوفر لدينا بيئة عمل مناسبة.

س 6\_ تعتقد ان العلاقة الجيدة مع المدير تساعدك على تحسين عملك.

ج 6\_ نعم.

س 7\_ ترى ان المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع وسائل السلامة المهنية لتحسين اداء عملك.

ج 7\_ نعم، تحرص المؤسسة على ذلك.

س 8\_ هل تهتم الادارة بعرفة الاسباب المتعلقة بالسلامة المهنية التي تؤدي الى عدم تحسين ادائكم؟

ج 8\_ نعم.

س 9\_ توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين ادائكم في العمل.

ج 9\_ لا توجد تحفيزات(اجبارية تحسين الاداء).

س 10\_ تشعر بان المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك و توفير وسائل السلامة المهنية .

ج 10\_ نعم.

الملحق (03) : قائمة الاساتذة المحكمين .



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الشريف مساعدية \_ سوق أهراس \_



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

أسماء الأساتذة المحكمين .

لغرض إجراء دراسة ميدانية مذكورة ماستر تخصص إدارة أعمال حول " برامج الصحة و السلامة المهنية آلية لتحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية " تم انشاء الاستبيان و توزيعه على مجموعة من الاساتذة ذوي التخصص في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير قصد تحكيمه و اختيار صدقه .

قائمة الأساتذة المحكمين :

الرقم	اسم الاستاذ	التخصص	الامضاء
01	جابر مهدي	علوم التسيير	
02	رحاحلية بلال	علوم التسيير	

الملحق رقم (04) : طلب إجراء التريص الميداني .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique Université Mohamed-Chérif Messaoudia Souk Ahras		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير <b>Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion</b>		
Département: Sciences de gestion		قسم: علوم التسيير
N° : S.G.F.S.E.C.S.G.C.S.A.2021L302 Souk ahras, le	رقم: 2021.2022 الفرج ت/ الفرج ات.ع.ت.أ.ج.م	سوق أهراس، في
إلى السيد:		
<b>الموضوع: طلب إجراء تريص ميداني</b>		
التحية طيبة، و بعد.....		
في إطار ربط المعرفة النظرية بالجانب التطبيقي يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء التريص بمؤسستكم للطلبة الآتية أسمائهم:		
رقم التسجيل 1417 36059293 1417 36063637	أسماء الطلبة 01 فوجيا مشتاز 02 زيوي آماني	
شعبة: علاج التسيير. المستوى: ماستر 2 تخصص: إدارة أعمال السنة الجامعية: 2022/2021 عنوان المذكرة: برامج الصحة والسلامة المهنية آليات لتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة رقم قلمها 17		
مدة التريص: مكان التريص:		
نشكركم جزيلا على حسن تعاونكم. و تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.		
المؤسسة المستقبلة: 		الأستاذة(ة): المشرفة(ة): د. باريك بفسمة كلية

الملحق رقم (05): اختبار ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,843	30

الملحق رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

Statistiques

الجنس

N	Valide	Manquant
40		0

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	16	40,0	40,0	40,0
انثى	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

Statistiques

العمر

N	Valide	Manquant
40		0

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 الى 20	8	20,0	20,0	20,0
	سنة 40 الى 31	24	60,0	60,0	80,0
	سنة 50 الى 41 من	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

### Statistiques

الوظيفي المركز

N	Valide	40
	Manquant	0

		العلمي المؤهل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	16	40,0	40,0	40,0
	ماستر	16	40,0	40,0	80,0
	(دكتوراء_ماجستير) عليا شهادة	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي

### Statistiques

الوظيفي المركز

N	Valide	40
	Manquant	0

		الوظيفي المركز			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مدير	3	7,5	7,5	7,5
	مصلحة رئيس	12	30,0	30,0	37,5

موظف	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

Statistiques

الأقدمية

N	Valide	40
	Manquant	0

الأقدمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 من اقل	7	17,5	17,5	17,5
سنوات 10 الى 5 من	18	45,0	45,0	62,5
فاكثر سنوات 10	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم(11): تحليل فقرات الاستبيان

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تحسين على باستمرار تعمل المؤسسة العمل ظروف	40	3,6500	,86380
والسلامة الصحة وقواعد ضوابط جميع العامل حق يكفل بشكل موجودة المهنية	40	4,1750	,84391
حول تدريبية دورات المؤسسة توفر المهنية السلامة	40	4,0000	,39223
على المهنية والأمراض الحوادث تنعكس للعامل النفسية الحالة	40	3,9250	,69384
وقاية وسائل يتطلب عمالك أن تعتقد شخصية	40	3,7250	,90547
الوقاية وسائل العامل استعمال ضرورة لمهامه ممارسته اثناء الشخصية	40	4,1750	,50064

اعلانات العمل مكان في المؤسسة تضع المهنية السلامة مجال في وملصقات بسبب وعقوبات انذارات المؤسسة تضع الوقاية لوسائل العامل استخدام عدم الشخصية	40	3,9750	,42290
وآلات لأجهزة الصيانة المؤسسة توفر العمل	40	3,9250	,57233
الاسعافات توفير على المؤسسة تعمل عمك مكان في الاولية	40	3,8750	,68641
جميع توفير على المؤسسة تحرص المهنية السلامة متطلبات صحة على الادارية القيادة حرص والنفسية الجسدية العامل وسلامة عادات غرس الى الادارة تسعى	40	3,8000	,75786
الوقاية بشروط الالتزام مثل ايجابية والالات المعدات سلامة ومراقبة مخاطر وتقييم بمراجعة المؤسسة تهتم العمل	40	3,7000	,79097
تطبيق عم هو للحوادث الرئيسي السبب المهنية السلامة شروط	40	3,6250	,83781
تحسيسية ايام باقامة المؤسسة تهتم السليمة الطرق حول العمال لارشاد للعمل	40	4,2500	,70711
جيدة عمل ظروف المؤسسة توفر (ضوضاء تكييف تهوية اضاءة)ومريحة قفاز خوذة بدلة) الشخصية الوقاية معدات الذي بالقدر متوفرة (... حذاء نظارة العمل على يشجع	40	4,1750	,54948
	40	4,0000	,50637
N valide (liste)	40		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المسؤولين طرف من تحفيزات توجد العمل في ادانكم تحسين على تؤدي التي الاسباب بمعرفة الادارة تهتم العمال اداء تحسين عدم الى القائد او المشرف مع الجيدة العلاقة الاداء تحسين على تساعد الوقاية ووسائل لمعدات العامل استخدام الاداء من يرفع الشخصية على تساعدك الادارة مع الجيدة علاقتك اداءك تحسين	40	3,5500	,81492
	40	3,9750	,53048
	40	4,1000	,49614
	40	4,0000	,64051
	40	4,2750	,45220

و للعمال اللازم الاهتمام المؤسسة توفير احسن اداء يكون اشغالاتهم	40	3,9000	,59052
المادية الحوافز على المؤسسة تعتمد العامل اداء لتحسين والمعنوية	40	3,7000	,79097
تؤدي التي بالاسباب المؤسسة ادارة تهتم الاداء تحسين عدم الى	40	3,8500	,76962
او المادية الحوافز على العامل حصول السلامة بقواعد التزامه نظير المعنوية	40	3,6250	1,03000
الاداء من يحسن المهنية للوصول الاداء بتقييم المؤسسة ادارة تقوم افضل اداء تمنح	40	3,6750	,69384
العاملين مع القرارات اتخاذ في المشاركة افضل اداء لتحقيق دافع تمنح	40	3,9000	,54538
الاداء رفع على يساعد التدريب	40	4,9000	,30382
N valide (liste)	40		

الملحق رقم(12) :دراسة الارتباط بين متغيري الدراسة .

**Statistiques descriptives**

	N	Moyenne	Ecart type
Tx	40	70,0500	5,71076
Ty	40	47,4500	4,11346
N valide (liste)	40		

**Corrélations**

		Tx	Ty
Tx	Corrélation de Pearson	1	,594**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
Ty	Corrélation de Pearson	,594**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## الملحق رقم (13): اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova)

ONEWAY Tx Ty BY الجنس  
/MISSING ANALYSIS.

## ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Tx	Intergroupes	,150	1	,150	,004	,947
	Intragroupes	1271,750	38	33,467		
	Total	1271,900	39			
Ty	Intergroupes	33,004	1	33,004	2,001	,165
	Intragroupes	626,896	38	16,497		
	Total	659,900	39			

ONEWAY Tx Ty BY العمر  
/MISSING ANALYSIS.

## ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Tx	Intergroupes	145,067	2	72,533	2,382	,106
	Intragroupes	1126,833	37	30,455		
	Total	1271,900	39			
Ty	Intergroupes	62,067	2	31,033	1,921	,161
	Intragroupes	597,833	37	16,158		
	Total	659,900	39			

ONEWAY Tx Ty BY العلمي\_المؤهل  
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Tx	Intergruppes	,150	2	,075	,002	,998
	Intragruppes	1271,750	37	34,372		
	Total	1271,900	39			
Ty	Intergruppes	46,525	2	23,263	1,403	,259
	Intragruppes	613,375	37	16,578		
	Total	659,900	39			

ONEWAY Tx Ty BY الوظيفي\_المركز  
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Tx	Intergruppes	174,358	3	58,119	1,906	,146
	Intragruppes	1097,542	36	30,487		
	Total	1271,900	39			
Ty	Intergruppes	25,358	3	8,453	,480	,699
	Intragruppes	634,542	36	17,626		
	Total	659,900	39			

ONEWAY Tx Ty BY الأقدمية  
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Tx	Intergruppes	104,360	3	34,787	1,073	,373
	Intragruppes	1167,540	36	32,432		
	Total	1271,900	39			
Ty	Intergruppes	14,817	3	4,939	,276	,843
	Intragruppes	645,083	36	17,919		
	Total	659,900	39			

