

الموضوع:

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العامل في المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة مديرية الحماية المدنية - الطارف -

إشراف الدكتورة:

عيادي نادية

إعداد الطالبة:

برينيس سليمة

لجنة المناقشة:

المؤسسة	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-	رئيسا	أستاذة محاضرة - ب -	د. معاوي سامية
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-	مشرفا	أستاذة محاضرة - أ -	د. عيادي نادية
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-	عضوا مناقشا	أستاذة محاضرة - ب -	د. مشير زبيدة

السنة الجامعية: 2019/2018

دعاء



شكر وتقدير

بسم الله فتحنا رسالة المشوار و الحمد لله و الملك ذو

الجلال

و الإكرام الذي سدد خطانا و بارك في عملنا

ووفقتنا

إلى الصراط المستقيم

و بهذا أتقدم بالشكر الجزيل إلى التي خصصت لنا وقتها

و اهتمامها و حسن توجيهاتها ورافقتنا طوال السنة

الدكتورة *عيادي نادية*

لقد صدق من قال من علمني حرفا صرت له عبدا

أشكر مؤسسة الحماية المدنية و جميع موظفيها من كافة الرتب

على تعاونهم معي من أجل إنجاز هذا البحث

أشكر كل من وقف معي و ساعدني من قريب أو بعيد

الإهداء

***** كن عالما فان لم تستطع فكن متعلما فان لم تستطع فاحب العلماء
فان لم تستطع فلا تبخلهم *****

إلى من لم يمكن للكلمات إن توفي حقها ، ولا للأرقام أن تحصي
فضائلهما الى من كان دعائها سر ناجحي وحنانها بلسم جراحي
والديا أبي الغالي و أمي الحنونة *** رحمها الله وأسكنها فسيح
جناته ***

إلى سندي في الحياة **زوجي**

إلى زهرة العطر التي تزين حياتي ابنتي ***** بيلسان *****

إلى كافة **إخوتي** وعائلة زوجي

إلى كافة **أصدقائي**

إلى حبيبي ***** سميحة *****

إلى **الأستاذة المشرفة** التي لم تبخل علي بتوجيهاتها و نصائحها

إلى كل العائلة و كل من نسيهم قلبي و تذكرهم قلبي

السلامة

فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
	إهداء
أ - ج	فهرس المحتويات
د - هـ	فهرس الأشكال
و - ز	فهرس الجداول
ح	ملخص باللغة العربية
ط	ملخص باللغة الأجنبية
ي - ك	مقدمة
الفصل الأول: التصور النظري للدراسة	
12-13	أولا: الإشكالية
14	ثانيا: أسباب الدراسة
15	ثالثا: أهمية الدراسة
16	رابعا: أهداف الدراسة
17-19	خامسا: مفاهيم الدراسة
20-22	سادسا: الدراسات السابقة

الفصل الثاني : السلامة المهنية

25-24	أولا : نشأة معايير السلامة و الصحة المهنية
26	ثانيا : عناصر و برنامج السلامة و الصحة المهنية
28- 27	ثالثا : أهداف برنامج السلامة المهنية
29	رابعا : أهمية السلامة المهنية
32- 30	خامسا : وسائل لإنجاح برامج الصحة و السلامة المهنية
35-33	سادسا :أسس برامج السلامة المهنية
36	سابعا : واجبات و مهمات مسؤول السلامة المهنية
37	ثامنا : تنفيذ برامج الامن و السلامة المهنية
39-38	تاسعا: المسؤولية عن الصحة و السلامة المهنية

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

42-41	أولا: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
43	ثانيا: مكونات الأداء الوظيفي
45-44	ثالثا: اهداف تقويم الأداء الوظيفي
46	رابعا: أبعاد الأداء الوظيفي
47	خامسا: أهمية الأداء الوظيفي
49-48	سادسا : محددات الأداء الوظيفي
51-50	سابعا: معدلات الأداء الوظيفي

52	ثامنا : معايير الأداء الوظيفي
53	تاسعا:معايير قياس الأداء الوظيفي
55-54	عاشرا: الصعوبات و التحديات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي
الفصل الرابع : الإطار المنهجي للدراسة	
57	أولا: مجتمع الدراسة
57	ثانيا :منهج الدراسة
58	ثالثا: مجالات الدراسة
65-59	رابعا: عينة الدراسة وخصائصها
66	خامسا : أدوات الدراسة
الفصل الخامس : تحليل و تفسير نتائج الدراسة	
89-68	أولا : تحليل و تفسير نتائج الدراسة
92-90	ثانيا : النتائج العامة
94	خاتمة
95	التوصيات
99-97	قائمة المراجع والمصادر
	الملاحق

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح وصف معدلات الأداء	33
02	يوضح أسس برنامج السلامة المهنية	50
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	60
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	61
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	62
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	63
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	64
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	65
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدى تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية	70
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة استخدام آليات الوقاية في تحسين الأداء	71
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب وسائل الوقاية من حوادث العمل	72
12	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى الرضا عن الآليات المستخدمة في المؤسسة	73
13	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الظروف الفيزيائية في المؤسسة	75
14	يوضح توزيع أفراد العينة الأكثر تعرضا للحوادث المهنية	76
15	يوضح توزيع أفراد العينة حسب كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية	78

80	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية	16
81	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية	17
85	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فعالية برنامج السلامة المهنية	18
89	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب جودة أداء العامل في حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية	19

فهرس الجدوال

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
60	توزيع العينة حسب الجنس	01
61	توزيع العينة حسب السن	02
62	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
63	توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي	04
64	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	05
65	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	06
68	يبين الإسعافات الأولية المقدمة للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية	07
69	الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية	08
70	مدى تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية	09
71	مدى مساهمة استخدام آليا الوقاية في تحسين الأداء	10
72	غياب وسائل الوقاية في العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك	11
73	يبين مستوى الرضا عن الآليات المستخدمة في المؤسسة	12
75	يبين الظروف الفيزيقية في المؤسسة تساعد على تحسين الأداء	13
76	يبين الرتبة الوظيفية الأكثر تعرض للحوادث المهنية	14
77	يبين كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية	15

79	يبين الأدوات الوقائية التي تستخدمها المؤسسة للوقاية من المخاطر	16
80	يبين مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية	17
81	يبين مدى مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية	18
83	يبين العلاقة بين برامج السلامة المهنية وتحسين مستوى الأداء	19
84	يبين مدى تأثير حوادث العمل بشكل مباشر في الأداء	20
85	يبين ما إذا كان برنامج السلامة المهنية يفعل على جميع الموظفين	21
86	يبين إذا كان برنامج السلامة المهنية يقي من الخاطر المحتملة	22
87	يبين تأثير حوادث العمل على العامل في المؤسسة	23
88	يبين مدى فعالية برنامج سلامة المهنية	24
89	يبين توقف جودة أداء العامل على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية	25

ملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العامل في المؤسسة مديرية الحماية المدنية بالطرف وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

❖ كيف يتم تفعيل آليات الوقاية من الخطر لتحسين أداء العاملين؟

❖ ما دور بيئة العمل في تنفيذ برنامج السلامة المهنية؟

❖ ما هي العلاقة بين برنامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي؟

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في هذه الدراسة وذلك بتطبيق استمارة على عينة عشوائية بسيطة

قوامها 26 عامل بمؤسسة مديرية الحماية المدنية بالطرف.

وبعد تحليل النتائج توصلنا إلى النتائج التالية:

❖ إن الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية كافة،

❖ رهن العمال عن الآليات المستخدمة في المؤسسة.

❖ تأثير حوادث العمل على العامل داخل المؤسسة

❖ تتوقف جودة أداء العاملين على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية

❖ إن المؤسسة تقدم إسعافات أولية للعمال بعد تعرضهم للحوادث

❖ إن هناك علاقة بين السلامة المهنية والأداء الوظيفي

❖ مساهمة آليات الوقاية في تحسين أداء العمال داخل المؤسسة.

Abstract

The current study aims at trying to identify the occupational safety program and its relation to the job performance of the worker in the institution, Directorate of Civil Protection at Taraf by asking the following questions:

- ❖ How do risk prevention mechanisms be put in place to improve staff performance?
- ❖ What is the role of the work environment in implementing the occupational safety program?
- ❖ What is the relationship between occupational safety and performance program?

We have relied on the descriptive approach in this study by applying a questionnaire on a simple random sample of 26 workers at the Directorate of Civil Protection in Taraf.

After analyzing the results we found the following results:

- ❖ The possibilities provided by the Foundation to protect the employee from all professional accidents,
- ❖ Placing the workers on the mechanisms used in the institution
- ❖ The impact of work accidents on the worker within the institution
- ❖ The quality of staff performance depends on the proper implementation of the occupational safety program
- ❖ The organization provides first aid to workers after being injured
- ❖ There is a relationship between occupational safety and job performance
- ❖ Contribution of prevention mechanisms to improve the performance of workers within the institution.

مقدمة:

يمثل العنصر البشري في المنظمة حجر الزاوية الذي يجدد مستقبلها ومسارها، فنجاح أو فشل المنظمة مرتبط به وهذا ما يميز المنظمات الناجحة عن الفاشلة، لذا اهتم الباحثون بدراسة العنصر البشري من خلال إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في عمليات التوظيف والتعيين والترقية..... وغيرها والعمل على حماية العامل داخل بيئة العمل من خلال وضع برامج للسلامة المهنية ووقائية من المخاطر التي قد يتعرض لها العامل أثناء أدائه لعمله، ويساهم برنامج السلامة والصحة المهنية في تنمية الاقتصاد الوطني، حيث يعتبر العمل وبيئته من المحددات الرئيسية للصحة، فظروف العمل غير الآمنة ربما تؤدي إلى العديد من المخاطر الصحية التي تنعكس سلبا على الإنتاجية فالعمال الأصحاء يسهمون بشكل فعال في تحسين وزيادة جودة العمل وربما تؤثر ظروف العمل غير الصحية سلبا على الأداء الوظيفي للعامل وبالتالي سلبا على الإنتاجية.

ومن هذا المنطلق نجد بان أداء العاملين يحظى بأهمية كبيرة في تسيير المؤسسات اذ نال اكبر اهتمام من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة والتسيير، وعليه فان الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود أية مؤسسة من عدمها، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاما في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسة ألا وهو البقاء والاستمرارية لذا تعمل جميع المؤسسات على دراسة سبل تحسين الأداء الوظيفي للعامل من خلال القيام بتقييمه والبحث عن سبل تطويره فالأداء يعبر عن المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه وكذلك تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل ولهذا ارتأيت في هذا البحث للتطرق لدراسة موضوع برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العامل في المؤسسة وذلك من

خلال دراسة الميدانية لمؤسسة مديرية الحماية المدنية بالطارف وقد تضمنت الدراسة 05 فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة وهو خاص بطرح الإشكالية البحث وأسباب وأهداف البحث بالإضافة إلى تحديد المفاهيم وعرض بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة، أما **الفصل الثاني** تطرقنا فيه إلى **السلامة المهنية** من حيث نشأة معايير السلامة المهنية وعناصر وأهداف وأهمية السلامة المهنية، وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى أسس برامج السلامة المهنية وواجبات ومهام مسؤول السلامة المهنية وأخيرا المسؤولية عن الصحة والسلامة المهنية، أما **الفصل الثالث** فتعرضنا فيه المتغير الثابت وهو **الأداء الوظيفي** وتطرقنا فيه إلى العناصر التالية:

❖ العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومكونات وأهداف وأبعاد الأداء الوظيفي كذلك أهمية الأداء الوظيفي ومحدداته ومعدلاته إضافة إلى معايير الأداء الوظيفي والعنصر الأخير الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي.

أما **الفصل الرابع** فتم فيه ضبط العينة ومجتمع الدراسة مع تحديد مجالات الدراسة والمنهج المستخدم وأخيرا أدوات الدراسة، أما **الفصل الخامس** تحليل ومناقشة الجداول والاستنتاجات والملاحق.

أولا. الإشكالية:

يحتل العنصر البشري حيزا كبيرا من اهتمام العديد من المؤسسات على اختلافها وهو أحد متطلبات قيامها وأساس نجاحها سواء على الصعيد المحلي أو العالمي، ونظرا لما يشهده العالم من تطور تكنولوجي والتزايد السريع في وتيرة الحوادث المهنية التي أصبحت تشكل هاجس خطيرا على أصحاب المؤسسات المختلفة سواء الصناعية أو الخدماتية أو غيرها....الخ، أصبح موضوع السلامة المهنية من بين أهم المواضيع المتداولة وقد لقيت اهتمام واسع النطاق من طرف المختصين وأصحاب القرار بحجة أنه من الاستراتيجيات الفعالة التي تساهم في سير عملية التنمية، وهذا ما استدعى ضرورة خلق مناخ مناسب للعمل والاهتمام والعناية أكثر بسلامة العاملين في المؤسسات، وتوفير مناخ الأمن لهم وحمايتهم من المخاطر المهنية التي تهدد حياتهم، وذلك من خلال برامج وآليات للسلامة المهنية تقوم بوضعها المؤسسات وتحرص على العمل بها حفاظا على سلامة عمالها، وفي محاولة منها للتقليل أو حتى القضاء على الحوادث المهنية، وذلك سعيا لزيادة نجاحاتها وكذلك رفع الكفاءة الإنتاجية من خلال نظام العمل القائم على برنامج السلامة والصحة المهنية للعامل و تقديم ما يحتاجه من أجهزة وأدوات وعتاد يسهل عليه العمل ويقلل من إرهاقه ويجعله يبذل جهد أقل وكذلك تعمل المؤسسة على خلق ثقافة السلامة في العمل، ويعني هذا أنها تحاول أن توضح للعامل أنه بإمكانه الحفاظ على صحته وسلامته المهنية بنفسه دون حاجته لحماية من غيره وذلك بأقل جهد، كارتداء الخوذة والقفاز مثلا للخروج بأقل الأضرار فبرامج السلامة المهنية هي الحاجز الواقي للعاملين ضد الأخطار المهنية والحوادث داخل العمل وكل هذا بدوره ينعكس على فاعلية العامل وأداءه وقد بات الاهتمام بالأداء الوظيفي للعامل ضرورة اجتماعية واقتصادية وذلك من خلال تحسين ظروفه المهنية

وتقديم أفضل البرامج للحفاظ على السلامة المهنية ومن هنا فان الأداء الوظيفي يعتبر محورا هاما من محاور المؤسسات وأسمى أهدافها، فبتحسين مستوى السلامة المهنية والصحية يتحسن بذلك مستوى الأداء على المستوى الفردي والجماعي والاجتماعي.

من خلال ما سبق ارتأينا إلى دراسة هذا الموضوع وذلك من خلال طرح السؤال التالي:

هل يساهم برنامج السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل تفعيل آليات الوقاية من الخطر تعمل على تحسين أداء العاملين؟
- 2- ما دور بيئة العمل في تنفيذ برنامج السلامة والصحة المهنية بفاعلية؟
- 3- ما هي العلاقة بين برنامج السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين؟

ثانيا. أسباب الدراسة:

- ❖ موضوع في التخصص
- ❖ الرغبة في معرفة العلاقة بين برامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي للعامل
- ❖ قلة الدراسات في هذا الموضوع ما توفرت لدينا خاصة منها الاقتصادية والتي تناولت المتغيرين معا أي برامج السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين
- ❖ كون الموضوع مرتبط بالمورد البشري باعتباره أهم عنصر في المؤسسة.

ثالثاً. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية:

1. إثراء المكاتب العلمية بثناء علمي حول موضوع برامج السلامة المهنية
2. أهمية برامج السلامة المهنية كبرنامج يساهم في تحسين أداء العاملين

ب. الأهمية العملية

قد تساهم نتائج هذه الدراسة في لفت الانتباه للمسؤولين وإلى تطبيق هذه البرامج في تحسين أداء العاملين وبالتالي تحقيق الجودة في المؤسسة.

رابعاً. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- معرفة رأي العمال حول برنامج السلامة المهنية
- 2- توضيح أهمية برامج السلامة المهنية وأثرها على أداء العامل
- 3- محاولة التعرف على العلاقة بين برامج السلامة المهنية وأداء العمال.

رابعاً. مفاهيم الدراسة:

1. تعريف السلامة المهنية:

- ❖ تعرّف السلامة المهنية" بأنها مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية.
- ❖ كما يمكن تعريفها أيضاً بأنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية.¹
- ❖ وتعرف أيضاً بأنها الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين.²
- ❖ وهناك تعريف آخر للسلامة المهنية: وهي توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة مقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية.³

¹ - خالد فتحي ماضي، أحمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 09-10.

² - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص66.

³ - خالد فتحي ماضي، نفس المرجع السابق، ص 98.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن السلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية باتخاذ الإجراءات الوقائية.

ويمكننا وضع تعريف إجرائي شامل للسلامة المهنية وهو كالتالي: "هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة بحماية المورد البشري والمحافظة على سلامة من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل".

❖ تعريف الأداء الوظيفي:

يعرف "كمال أحمد رباح" الأداء الوظيفي بأنه: "كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما وتحديد الطريقة التي تم تنفيذه وكيفية استخدامها لمواردها في ضوء معايير الفعالية والكفاية أي أن الأداء الوظيفي هو ما يمكن أن يتخذ من إجراءات وتصرفات لتحقيق نتيجة محددة لعمل معين.

ويعرّف أيضا بأنه: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، فالأداء في هذا التعريف يعني نتيجة تفاعل كل من الجهد والقدرة والإدراك، فالجهد هو السلوك كما سبق وأن ذكرناه إضافة إلى أنه يشير إلى الطاقة البدنية والجسمية للعامل، أما القدرة فهي الخصائص والسمات الشخصية للفرد التي بواسطتها يتميز عن الآخرين في أداء وظيفته أما الإدراك فهو الوعي والفهم للأنشطة التي يقوم بحيث تتناسب مع جهده وقدراته فهناك من لديه الجهد والقدرات ولكن لا يفهم دوره الوظيفي، وبالتالي فإن أدائه الوظيفي يكون غير مقبول أو ناقص وكذلك إذا كانت لديه قدرات وفهم

للدور ونقص في الجهد -كسول- فإن أداؤه كذلك سيكون ضعيفا من وجهة الآخرين وهذا ما يجعلنا نتوصل للمعادلة الآتية: ¹

ويعرف بأنه: " الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المادية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف المحددة وفي نفس السياق، يعرف الأداء الوظيفي بأنه: "محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة فهذين التعريفين يبينان أن الأداء الوظيفي يرتبط بطبيعة العمل وكيفية إنجازه، إضافة إلى ارتباطه بالقوانين والنظم والتقنيات المنظمة للعمل ومدى التزام العامل بها. ²

❖ ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل.

❖ التعريف الإجرائي:

"الأداء الوظيفي سلوك وظيفي هادف يقوم به الإداري لانجاز الأعمال المكلف بها، وهو كنتيجة مستوى قيامه بالعمل، وهو يتوقف على مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية وما تتضمنه من عناصر إدارية التي تشمل نمط التشريعات والقيادة (النظم واللوائح والقوانين) والسياسات والأهداف المرسومة،

¹ - سهام بن رحون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، علم اجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص ص 65-66.

² - سهام بن رحون، المرجع السابق، ص66.

والرقابة والاتصال والعلاقات الرسمية وغير الرسمية وطبيعة العمل والتخصص ونظم الحوافز والمكافآت والعناصر المادية (الإضاءة والتهوية) التي تعمل على تنمية قيم الالتزام بالعمل والقوانين واللوائح لدى الإداري وكذا بذل الجهد وتقيدته بأوقات العمل وانجاز مهامه في الأوقات المحددة وارتفاع دافعيته للعمل وشعوره بالارتياح وتحمله للمسؤوليات".

سادسا. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة محمد غول عادل (2015) بعنوان " دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين - مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة".

حيث سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: توضيح العلاقة بين برامج الأمن المهني وأداء العاملين وتشخيص واقع المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة.

حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي وذلك لشرح متغيرات الدراسة واستخدام أيضا المنهج الكمي في الجانب التطبيقي كما تم الاعتماد على أداة الاستبيان.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

❖ العلاقة بين برنامج بيئة العمل وأداء العاملين تساعد في تحسين أداء العاملين مما يؤدي إلى تقديم خدمات بأعلى جودة.

❖ برامج الدعم والمتابعة الصحية تنعكس بالإيجاب على صحة العامل.

التعقيب:

❖ مما سبق يمكن القول بأن دراسة الباحث غول محمد عادل (2015) تطرقت إلى برامج الأمن

المهني بتحسين أداء العاملين، بينما الدراسة الحالية ستحاول التطرق إلى معرفة علاقة

السلامة المهنية بالأداء الوظيفي، ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتشابه مع

الدراسة السابقة.¹

أما فيما يخص أداة الدراسة فقد تم استخدام تقنية الاستمارة الذي يتشابه مع الدراسة السابقة.

الدراسة الثانية: دراسة بوسعيد سهيلة (2015) بعنوان "دور إدارة السلامة والصحة المهنية في

تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية - دراسة حالة مؤسسة تحويل

البلاستيك وحدة ورقلة-".

حيث سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: معرفة مدى مساهمة إدارة السلامة

والصحة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإبراز مدى أهمية تطبيق إدارة

السلامة والصحة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي وذلك لشرح متغيرات الدراسة واستخدمت أيضا

المنهج التجريبي في الجانب التطبيقي، كما تم الاعتماد على أداة الاستبيان حيث سعت هذه الدراسة

إلى النتائج التالية: هدفت إلى أن الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير

¹ - محمد غول عادل: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية جامعة بسكرة، الجزائر، 2014/2015

في تحسين أداء العاملين، كذلك توعية العامل وتنقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في حمايته، والاهتمام بالموارد البشري عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسة.¹

تعقيب:

مما سبق يمكن القول بأن دراسة الباحثة بوسعيد سهيلة تطرقت إلى دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، بينما الدراسة الحالية سنحاول التطرق إلى معرفة العلاقة الموجودة بين برنامج السلامة المهنية وأداء العاملين، ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتشابه مع الدراسة السابقة.

أما فيما يخص الدراسة فقد تم استخدام تقنية الاستمارة الذي يتشابه مع الدراسة السابقة.

1 - بوسعيد سهيلة: دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2014/2015.

أولاً. نشأة معايير السلامة والصحة المهنية

عندما بدأت الثورة الصناعية في أوروبا، انتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة والبحث عن الرزق والعمل والهروب من الاستعباد الذي مارسه الإقطاعيون، مع التطور الصناعي ووفود العديد من غير أصحاب الخبرة في التعامل مع الآلات داخل المصانع، بدأت تظهر الحوادث وتزداد بكثرة والتي كانت تصل إلى الوفاة أو خسارة الأعضاء، كان أصحاب العمل يعتبرون أن أي إصابة كان المتسبب فيها هو العامل فعليه أن يتحمل الخسارة وحده دون أي تعويض ولم يكن هناك أي ضمانات تكفل الاهتمام بسلامة العمال وتوعيتهم وتدريبهم للتعامل مع مخاطر العمل أو أي كفالات لتعويض العمال عن إصاباتهم داخل بيئة العمل وأثناء تأديته.

حينما زادت الحوادث بشكل مفرغ وأصبحت محل حديث واسع، بدأ العمل على تنظيم قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث حتى لو كانوا سببا في حدوثها، وحينها أخذ أصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل تقليلا للتعويضات التي يدفعونها للمصابين مما قلل من عدد الإصابات، إلا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية التي تم إدخالها في العمليات الصناعية والتوسع في اعتماد على الآلة في عملية الإنتاج بالإضافة إلى سبب رئيسي آخر هو عدم معاملة الأمن الصناعي (إدارياً) بالتساوي مع أهم أهداف المنشأة وهو الربح.¹

وقد ظهر أول قانون لحماية العاملين في إنجلترا سنة 1585 وفي سنة 1830 أنشئت هيئة للتفتيش على المصانع، ثم ظهرت تشريعات الصحة والسلامة المهنية سنة 1845 في سويسرا

¹ - مركز هردو لتدعيم التعبير الرقمي: اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة، القاهرة، 2011، ص 06

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

والدنمارك، وفي سنة 1877 في الولايات المتحدة، وتلا ذلك سنّ قوانين مشابهة في كثير من الدول الأخرى.

أما في مصر فقد صدر لأول مرة القانون رقم 65 لسنة 1937 للتأمين ضد إصابات العمل، وكان على العامل أن يثبت خطأ صاحب العمل حتى يكون له حق التعويض عن الإصابة، وفي سنة 1946 أصدر القانون رقم 16 بشأن التأمين الإجباري ضد إصابات العمل ضمان حقوق العاملين، وتولت شركات التأمين هذه المهمة حتى سنة 1955 حيث أنشئت مؤسسة التأمين والادخار، التي تحولت بعد ذلك إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وتطور تأمين إصابات العمل من خلال تعديلات عديدة:¹

فأضيفت أمراض المهنة إلى إصابات العمل سنة 1955 بالقانون رقم 117، وانتهت التعديلات المختلفة إلى القانون الحالي رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته.

وفي سنة 1959 صدر القانون العمل رقم 91، الذي اختص الباب الخامس منه برعاية صحة العاملين وتنظيم إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وقد تم تعديله فيما بعد بالقانون رقم 137 لسنة 1981، والذي حل محله فيما يعد قانون العمل لسنة 603 والذي بدأ العمل به 7 يوليو سنة 1603 وفي إطار اهتمام المنظمات الدولية بصحة العاملين وسلامتهم، ولتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية، فقد أصبحت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 116 لسنة 1959 والتي تهدف ليس فقط إلى

¹ - مركز هردو لتدعيم التعبير الرقمي: المرجع السابق، ص06.

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

وقاية العاملين من مخاطر ولكن للارتقاء بالمستوى الصحي لهم، الأمر الذي ينعكس على الكفاءة

الإنتاجية.¹

من خلال ما سبق نرى بأن المطالبة بمعايير السلامة المهنية، نشأت بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا الذي أدى إلى الانتقال إلى الصناعة بدل الفلاحة وبهذا ما أدى إلى التعامل والاعتماد على الآلات الأمر الذي أدى إلى زيادة الحوادث، حيث كان الملام الأول في هذه الحوادث هم الأفراد ولم يكن هناك أي تعويضات للعامل على هذه الإصابات ولكن نتيجة ازدياد نسبة الحوادث بشكل مفرغ أدى إلى وضع مجموعة القواعد والتشريعات التي تنص على تعويض العامل حتى وإن كان هو المتسبب في الحادث الأمر الذي دفع أصحاب العمل إلى تحسين ظروف العمل للتقليل من هذه الحوادث وقد ظهر قانون حماية العاملين في إنجلترا، وكذلك في سويسرا والدنمارك كما أن الأمر وصل إلى غاية المنظمات الدولية التي اهتمت أيضا بهذا الشأن من أجل وقاية العاملين أولا والارتقاء بالمستوى الصحي لهم الأمر الذي ينعكس على الكفاءات الإنتاجية.

ثانيا. عناصر برامج السلامة والصحة المهنية:

تضم برامج السلامة والصحة المهنية العناصر التالية:

1. الاجتماعات اليومية أو الأسبوعية في مكان العمل لمن له علاقة بالموضوع

2. الإعلانات التحذيرية

3. أنظمة السماح في سلامة العمل

4. البرامج المنظمة للتفتيش

¹ - مركز هردو لتدعيم التعبير الرقمي: المرجع السابق، ص 07.

5. لوحة الإعلانات، غالبا ما تنتشر صور للحوادث أو ما يمكن أن يسببها
6. الشرائح والأفلام والإعلانات الإرشادية
7. المنشورات التي تبين التحقيقات الخاصة بالحوادث والقرارات المتخذة بشأنها
8. المكافأة والعلاوات المدفوعة
9. الإجراءات التأديبية في حالة التقصير
10. أشرطة الفيديو حول الحوادث وأسبابها
11. المواضيع المتعلقة بملابس ومعدات السلامة
12. الإحصاءات والسجلات.¹

حتى تكون هناك أعمال خالية من الحوادث لا بد من إتباع مجموعة برامج مسطرة ومحكمة وذلك من خلال الإعلانات الخاصة بصور الحوادث وأسبابها والحرص على ألبسة الوقاية من الحوادث والمعدات الخاصة بها إضافة إلى العديد من الإجراءات التي يمكن أن تقوم بها المؤسسة.

ثالثا. أهداف السلامة والصحة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي:

¹ - مصطفى يوسف كافي: إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2013، ص 31

1. حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة
 2. حماية الخبرات والمهارات والتخصصات وتنميتها
 3. رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتدريب والتدريب المستمر
 4. تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر
 5. حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.¹
 6. خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع .
 7. منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار
 8. المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي
 9. خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- بما أن العنصر البشري العامل داخل أي إدارة هو أحد أهم عناصرها والتي لا يمكن أن يتحقق نجاحها إلا بوجود هذا العنصر.

فالإدارة السليمة هي التي تسعى إلى دعم العمال وتطوير خبراتهم وكسب ثقتهم وتقديم كافة الإجراءات الوقائية بضمان سلامتهم وخلق الوعي الكافي لديهم وزيادة الثقة في أنفسهم وكذلك حتى يكونوا على دراية وعلم بالأساليب الوقائية التي يمكن العامل من حماية نفسه بنفسه أو بالأحرى تعويده

¹ - بوخمحم عبد الفتاح: تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 18، منشورات جامعة قسنطينة، ديسمبر 2002، ص 44

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

على ثقافة الحماية وأخذ كافة التدابير التي من شأنها أن تجنبه الوقوع في الحوادث وتضمن له السلامة في العمل وهو أهم هدف لضمان سيرورة العامل ونجاحه في مهمته.

رابعاً. أهمية السلامة والصحة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في التالي:

1. تقليل تكاليف العمل:

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.¹

3. توفير نظام العمل المناسب:

¹ - دوسيم إسماعيل الهايبل، إعلاء محمد حسن عايش: تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، يوليو، 2012، ص 93.

من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:

حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.¹

يتضح لنا من خلال ما سبق أن لبرامج السلامة والصحة المهنية أهمية للعامل إضافة إلى الدور الفعّال الذي تقوم به الإدارة السليمة للمحافظة على سلامة العمّال وأمنهم وخلق الجوّ المناسب لتحفيزهم على العمل وتوفير ما يحتاجه العامل من أجهزة تكنولوجية متطورة ومعدات لازمة لوقايته وحمايته من الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل والتي قد تنجر عنها عواقب وخيمة تعود على نفسية العامل والتي قد تكلفه خسائر كبيرة وهذا ما تعمل على محاربهته الإدارة من خلال برامجها المسطرة بعنوان المحافظة على السلامة المهنية للعامل.

خامسا. وسائل لإنجاح برامج السلامة والصحة المهنية:

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة السلامة والصحة المهنية، ومن هذه الوسائل هي:

¹ - دوسيم إسماعيل الهاييل، إعلاء محمد حسن عايش: المرجع السابق، ص94.

1- الالتزام العام على مستوى المنظمة: إن اعتماد المنظمة لبرامج السلامة والصحة للعاملين

يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.

2- تنسيق جهود السلامة: ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء والمسؤولين والمختصين في أساليب

السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.

3- لجان الأمان: يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضائها من سائر العاملين لمراجعة

وسائل السلامة المتبعة حالياً واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنبهم الإصابات مستقبلاً وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة بين الأفراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.

4- تطبيق نظام تأديبي: يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة

وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

5- حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد لديها للتقيد بأنظمة

السلامة كإجراء المسابقات للسلوك الأمين في العمل، بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.¹

6- التفتيش على أنظمة السلامة: إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من

تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.

¹ - بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2007، ص ص 227-228

7- بحوث الإصابات(الحوادث): تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة

المتبعة لديها وسبل تطورها.

8- تقييم وسائل السلامة: في سبل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالآتي:

أ. مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة

ب. إعداد الإحصاءات حول معدل الإصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات

ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فعالية الجهود التي تبذل

ج. مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب

د. التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الإصابات

هـ. مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بالشكل الدوري.¹

ما يتضح من خلال هذا العنصر:

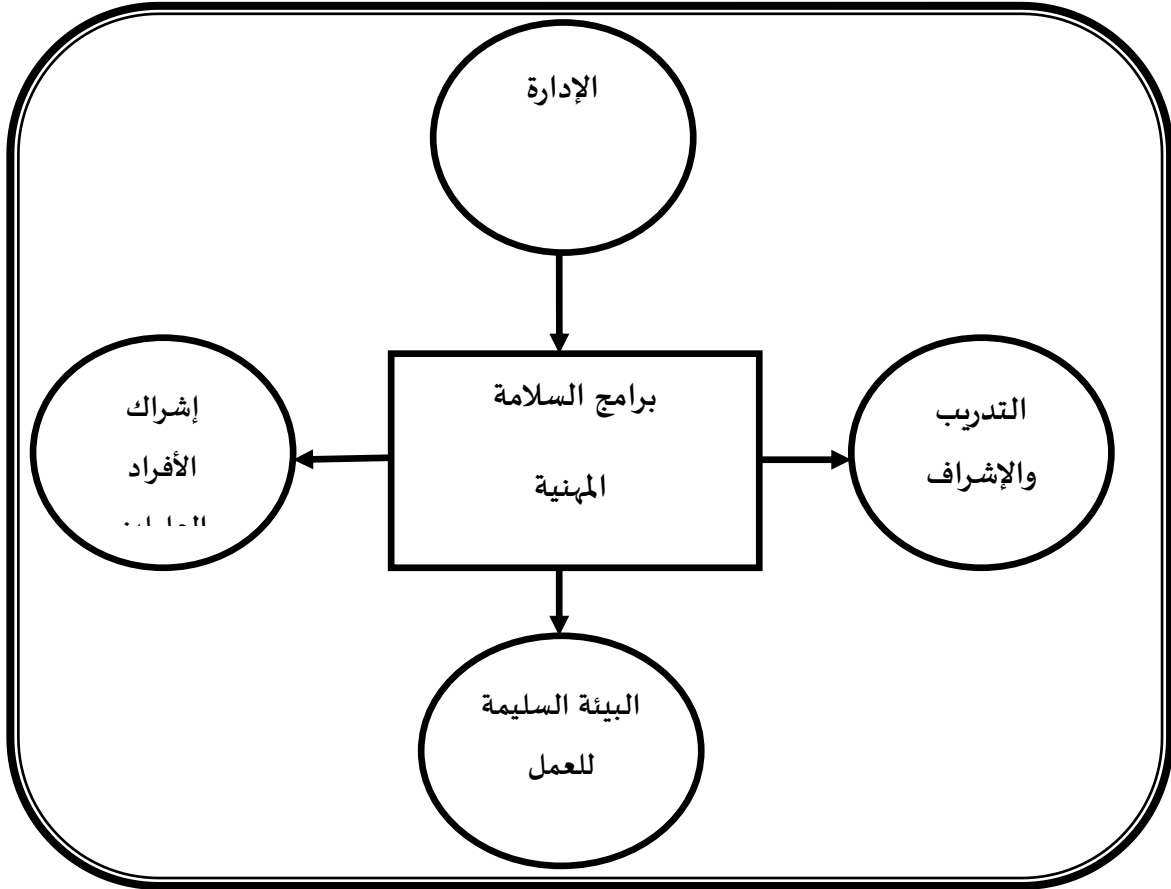
هو أنه يوجد مجموعة من الوسائل التي يمكنها أن تؤدي إلى نجاح برنامج الصحة والسلامة مثال التزام المنظمة من الرأس إلى القاعدة بقواعد السلامة المهنية، وتشجيع الأفراد وتحفيزهم بالالتزام بها، وكذلك معاقبة نظام تأديبي للمخالفين والاستعانة بباحثين ومختصين في هذا المجال لإجراء تقييم وإعطاء بعض الحلول إن أمكن بإضافة إلى مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري كل هذه الخطوات يمكن من خلالها أن تتجح برامج الصحة المهنية، إن طبقت داخل المؤسسات بشكل دقيق.

¹ - بشار يزيد الوليد ، المرجع السابق، ص 227-228.

سادسا. أسس برامج السلامة المهنية:

إن تحقيق برنامج السلامة المهنية يجب أن يركز على أسس معينة وبغض النظر عن عدد

الأفراد العاملين أو طبيعة العمل في مكان العمل وهذه الأسس هي:



شكل رقم (01): يبين أسس برامج السلامة المهنية

المصدر: من إعداد الطالبة.

1. موقع الإدارة:

وقد أثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم بأن النجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بالأساس على مقدار اهتمام الإدارات العليا بالموضوع حيث وجد أنه كل ما أنطت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل، وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا من فرض خطط السلامة المهنية، بعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذه بشكل دقيق.¹

ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات، كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي

الاختصاص ومختلف المستويات تنفيذ خطة البرنامج لضمان نجاحها.

2. البيئة السليمة للعمل:

- ❖ أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية
- ❖ تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارات وإفهام ذلك للعاملين بالتدابير الوقائية المتخذة والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض
- ❖ ضمان عدم تشغيل الأفراد بعد التأكد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم
- ❖ توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب

استخدامها

السلامة social data.pdf - www.shell/static/envandsoc-en/download/performance/ssr2005
والصحة المهنية تصفح يوم 2018/11/03 على الساعة 18:20.

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

❖ أن يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم

دائماً

❖ تأمين النظافة العامة وهذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وكذلك حسن ترتيبها

وصيانتها

❖ أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة.

3- التدريب والإشراف:

تشير معظم الدراسات في العالم إلى أن أحد الأسباب الرئيسية في وقوع الحوادث هم عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد أثناء العمل أو عدم استمرار الإشراف المباشر من قبل المشرف على تنفيذ تدابير الوقاية من قبل الفرد نفسه أثناء العمل وهذا يؤكد على أن أسس التدريب والإشراف يجب أن تتضمن ما يلي:

أ. تعيين الفرد الجديد في الموقع المناسب له

ب. تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح

ج. استمرار مراقبة الفرد العامل من قبل المشرف على حسن أداء العمل وبالأسلوب السليم

4- إشراك الأفراد العاملين في وضع وتحقيق السلامة المهنية:

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

رغم أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المجموعة المستفيدة من برنامج الصحة والسلامة بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل، لذا يجب إشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ هذه البرامج.¹

لتحقيق السلامة المهنية لا بد من وجود مجموعة من الأسس منها: الإدارة، التدريب والإشراف، إشراك الأفراد العاملين، البيئة السليمة للعمل.

فاهتمام الإدارة العليا بموضوع السلامة المهنية ينعكس على المؤسسة ككل وذلك من خلال وضع الخطط، اتخاذ القرار ومتابعة تنفيذه، أما التدريب فهو أساسي وذلك من خلال أن الدراسات أثبتت أن وقوع الحوادث راجع إلى عدم وجود التدريب والإشراف أما العنصر الرابع ألا وهو إشراك الأفراد في وضع خطط للسلامة المهنية وذلك لأن المجموعة المستفيدة من برنامج الصحة والسلامة هم الأفراد كما أن بيئة العمل السليمة تلعب دورا مهما من خلال وضع وسائل لحماية العمال من خلال توفير وسائل الوقاية من الحريق وتحديد مخاطر العمل في الإدارة وغيرها.

سابعاً. واجبات ومهمات مسؤول السلامة المهنية:

- ❖ التفتيش المنتظم على أماكن العمل واكتشاف مواطن الخطر
- ❖ التحقيق في حوادث العمل
- ❖ الإشراف على اختيار معدات الوقاية الشخصية المناسبة
- ❖ العمل على نشر الثقافة الوقائية

1 - www.shell/static/envandsoc-en/download/performance/data/ssr2005_social_data.pdf

السلامة والصحة المهنية تصفح يوم 2018/11/03 على الساعة 18:20.

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

- ❖ عمل الإحصائيات الدقيقة عن حوادث العمل
- ❖ الاشتراك في لجنة السلامة المهنية
- ❖ الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية المقررة من طرف لجنة السلامة
- ❖ التخطيط لتحديد مصادر الخطر وتقييمه
- ❖ وضع قواعد وإجراءات فنية وإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الصحة والسلامة في العمل
- ❖ العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى حدوث الإصابات أثناء العمل
- ❖ تقييم وتخمين وتحليل لمخاطر العمل.
- ❖ التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ومدى التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.¹

من واجبات السلامة المهنية هو التوعية الدائمة للعمال حفاظا على سلامتهم والمشاركة في الندوات الخاصة بهذه الحوادث والاستفادة من بنودها والقيام بتنفيذ برامجها حتى يكون العامل على يقين وحذر أثناء ممارسته لعمله.

ثامنا. تنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية:

أثناء تنفيذ البرامج المخططة للأمن والسلامة يراعي الاهتمام بالمهام التالية وغالبا ما تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية:

1. الحصول على أحدث المعلومات في مجال طرق ووسائل توفير الأمن والسلامة للعاملين

¹ - أحمد علي حسين: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر/ دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي، محافظة صلاح الدين ، مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد5، العدد12كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، 2009، ص74.

2. تقديم النصائح والمشورة لجميع المديرين حول موضوعات الأمن والسلامة
3. جمع وتوثيق وتحليل المعلومات حوادث وإصابات العمل
4. تقديم التقارير الدورية للإدارة العليا حول مستوى الأمن والسلامة
5. التعاون المستمر مع المراكز أو الجهات الطبية المعنية بالجوانب الصحية للعاملين
6. القيام بجولات ميدانية لتفقد مواقع العمل ومدى تطابقها مع القواعد والشروط التي حددتها برامج الأمن والسلامة وفقا للقوانين المنظمة.¹

إنّ من موجب الصحة هو الحرص الدائم على حياة العاملين، وينحصر ذلك في تنبيه العامل على سلامته وصحته أثناء تأديته لمهامه وتقديم النصائح والإرشادات اللازمة، وذلك حرصا على سلامة العامل، وهذا وفقا لمجموعة من الشروط المحددة من طرف برامج الأمن والسلامة المهنية.

تاسعا. المسؤولية عن الصحة والسلامة المهنية:

❖ تنصب برامج توفير الصحة والسلامة للعاملين على محاولة تجنب وقوع الحوادث والإصابات، وتهدف برامج الصحة والسلامة بشكل أساسي إلى توجيه وتوعية الموظف إلى ضرورة التفكير في سلامته خلال تأدية الأعمال، إلا أن المسؤولية عن توفير الصحة والسلامة للعاملين يشترك فيها إلى جانب العامل الأطراف التالية:

أ. المدراء والمشرفون:

¹ - سامح أحمد رفعت عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية في المجال السياحي، دار شتات للنشر والبرمجيات، ط1، مصر، 2011، ص ص 211-212.

الفصل الثاني:

السلامة المهنية

يتعين على المدراء والمشرفون على تطبيق أنظمة الصحة والسلامة من قبل العاملين وذلك بضرورة تذكيرهم وتنبيههم إلى ضرورة ارتداء ألبس خاصة واقية، ونظارات خاصة للعمل وقبعات خاصة، والتفتيش على متطلبات النظافة وتوافد أجهزة السلامة إلى جانب التأكد من عدم تعاطي العاملين للمخدرات والكحول.

ب. متخصصون في أساليب السلامة:

ينبغي قيام المنظمات بالطلب من المختصين بأساليب السلامة، تصميم وتنفيذ برامج الصحة والسلامة للعاملين في المنظمات، وتدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة، يعقد دورات خاصة لهم لتأهيلهم وإرشادهم في الاستخدامات السلمية لها.¹

إن مسؤولية الصحة هو الحرص على حياة العاملين وذلك من خلال تنبيه العامل على سلامته وصحته أثناء تأديته لمهامه ومن المسؤولين على هذه السلامة المدراء والمشرفون وغيرهم وذلك من خلال توجيههم وإرشادهم على ضرورة ارتداء الألبسة الخاصة بالعمل والقيام بدورات خاصة وتدريبهم على كيفية استخدامها بطرق سلمية.

¹ - حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، دار نهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص ص 267-268

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

أولاً. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاوثورن" التابعة لشركة "وستن الكتريك" التي نبهت لأهمية أبحاث الأداء الوظيفي، أكدت أن ثمة عوامل تتعلق بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الإنتاج وهذا ما دفع بالمهتمين إلى إيجاد نظريات تخص العوامل المسببة والمكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للعمال في وظائفهم التي يشتغلونها في مؤسسة معينة ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:

1. 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 أهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.¹

2. العوامل المتعلقة بالوظيفة:

يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ. عوامل ترتبط بطبيعة الوظيفة: تتمثل في التكبير الوظيفي (التوسع الوظيفي) ودرجة إثراء

الوظيفة وطبيعة الوظيفة والسيطرة على الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي

للوظيفة.

¹ - نور الدين شنوقي: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسات الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص194

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

ب. عوامل ترتبط بانجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، والشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالانجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل.

3. عوامل متعلقة بالمؤسسة:

مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل فيها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العاملين، ومن هذه العوامل توقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها ومصدرها على مستوى الأداء الوظيفي، فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمع من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

4. عوامل متعلقة بالبيئة:

أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة ونظرة المجتمع إلى العامل في هذه المؤسسة وكذا الانتماء الديمغرافي (الريفى أو الحضري) والاختلاف في الجنسية بين العمال إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.¹

¹ - نور الدين شنوقي: نفس المرجع السابق، ص 194

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

من خلال ما سبق يمكن القول أن الأداء له عدة عوامل تؤثر في حدوثه فمنها ما يرتبط بطبيعة تصميم الوظيفة ويتمثل في التوسع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعتها وهناك ما يتوقع ويرتبط بانجاز العامل للوظيفة مثل: الأجر، الحوافز المادية والمعنوية كما أنه هناك عوامل تتعلق بالمؤسسة وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة كما لها تأثير على العاملين، ومن هذه العوامل نجد توقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة وغيرها وأخيرا عوامل متعلقة بالبيئة وهي عوامل متعلقة بالمحيط الخارجي للمؤسسة.

ثانيا. مكونات الأداء الوظيفي:

لأداء العاملين مجموعة من المكونات والمتمثلة في الآتي:

1. **نوعية العمل:** وتتمثل فيما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به وما يمثله من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء.
2. **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
3. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

4. **المثابرة والثوقية:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة العامل للإرشاد والتوعية من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.¹

هناك عدة محددات لأداء العاملين ونعني بها المكونات وتتجسد في نوعية العمل أي ما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به بالإضافة إلى كمية العمل المنتج أي المنجز أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعته بالإضافة إلى المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية بالإضافة إلى المثابرة والثوقية وتشمل الجدية والتفاني في العمل.

ثالثاً . أهداف تقويم الأداء الوظيفي:

تستهدف عملية تقويم الأداء ثلاث غايات تقع على ثلاث مستويات هي كالاتي:

1. على مستوى المنظمة:

- أ. إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي
- ب. رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكاناتهم
- ج. مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية تمكنها من الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات القدرات والمهارات المهنية.

¹ - محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي: أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 38.

2. على مستوى المديرين:

أ. تطور العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشكلاتهم والصعوبات التي

تواجههم في العمل

ب. دفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكاناتهم الفكرية حتى يمكنهم التوصل إلى تقويم سليم

وموضوعي لأداء تابعيهم.

3. على مستوى الفرد العامل:

أ. دفع العاملين إلى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام

وتقدير رؤسائهم

ب. شعور العاملين بالعدالة إبان أخذ جهودهم بعين الاعتبار.¹

نستخلص أن الأداء لديه عدة أهداف لتقويمه وهي ثلاثة أولها على مستوى المنظمة مثل:

إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتفاعل الأخلاقي بالإضافة إلى رفع مستوى أداء العاملين واستثمار

قدراتهم كذلك على مستوى المديرين مثل: تطور العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم

للتعرف على مشكلاتهم والصعوبات التي تواجههم في العمل، وأيضا على مستوى الفرد العامل

مثل: دفع العاملين إلى العمل بجدية واجتهاد وشعور العاملين بالعدالة.

¹ - محمد الصيرفي: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، دون بلد النشر، 2008، ص 420.

رابعاً. أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بالأداء الوظيفي قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

أ. **كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء وكميته خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب. **الجهد المبذول:** فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال قد لا يهتم كثيراً بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع في الأداء.

ج. **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء، يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حلّ قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.¹

¹ - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص220.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

إذن يمكن القول بأن للأداء مجموعة من الأبعاد مثل كمية الجهد المبذول وتعبير عن مقدار الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد في فترة زمنية بالإضافة إلى الجهد المبذول فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي، يعد كذلك نمط الأداء بعدا من أبعاد الأداء الوظيفي ويقصد بها الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياسه.

خامسا. أهمية الأداء الوظيفي:

يمكن القول أن حياة المؤسسة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة فإن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع، وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه سيشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها وعليه فإن أهمية أداء العاملين تتبلور في:

❖ يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى

مختلفة نسبيا في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ القرارات والنقل والترقية.

❖ غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى اهتمام العامل بأدائه لعمله ومحاولة

تحسينه.

❖ يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في أنظمة الإدارة فإن

العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.¹

الأداء الوظيفي أهمية قصوى للعاملين فالمؤسسة أيا كانت تتوقف على أداء العاملين فيها فإذا قام العاملين بأداء عملهم بشكل صحيح فهذا ينعكس على الأهداف العامة للمؤسسة، كالبقاء والنمو والتوسع أما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه يشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة فالأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر والمستقبل.

سادسا. محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها يميز

بعض الباحثين بين ثلاثة محددات للأداء الوظيفي هي:

1. **الجهد:** حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء عمله.

2. **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال

فترة زمنية قصيرة.

3. **إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده

في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه

بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لا بد من وجود حد أدنى من

الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء ويمكن صياغة محددات الأداء الوظيفي في المعادلة

التالية:

¹ - فايز عبد الرحمان لفروخ: التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار المجلس للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص45.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

محددات الأداء الوظيفي = الجهد × القدرات × إدراك الدور.

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو

المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين.¹

وفي نفس المنحنى يميز بعض الباحثين محددات الأداء الوظيفي فيما يلي:

1- الدافعية: إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء

فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكتف الفرد جهده

بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل.

2- قدرات الفرد وخبراته السابقة: التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول

3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون

منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

محددات الأداء الوظيفي = الدافعية × القدرات × الإدراك

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد وقدرات الفرد وخبراته

السابقة (التعليم، التدريب، الخبرة) وإدراك الفرد لدوره الوظيفي في العوامل الثلاثة تتفاعل فيما بينها

لتحديد الأداء.¹

¹ - حسن راوية محمد: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999، ص216.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

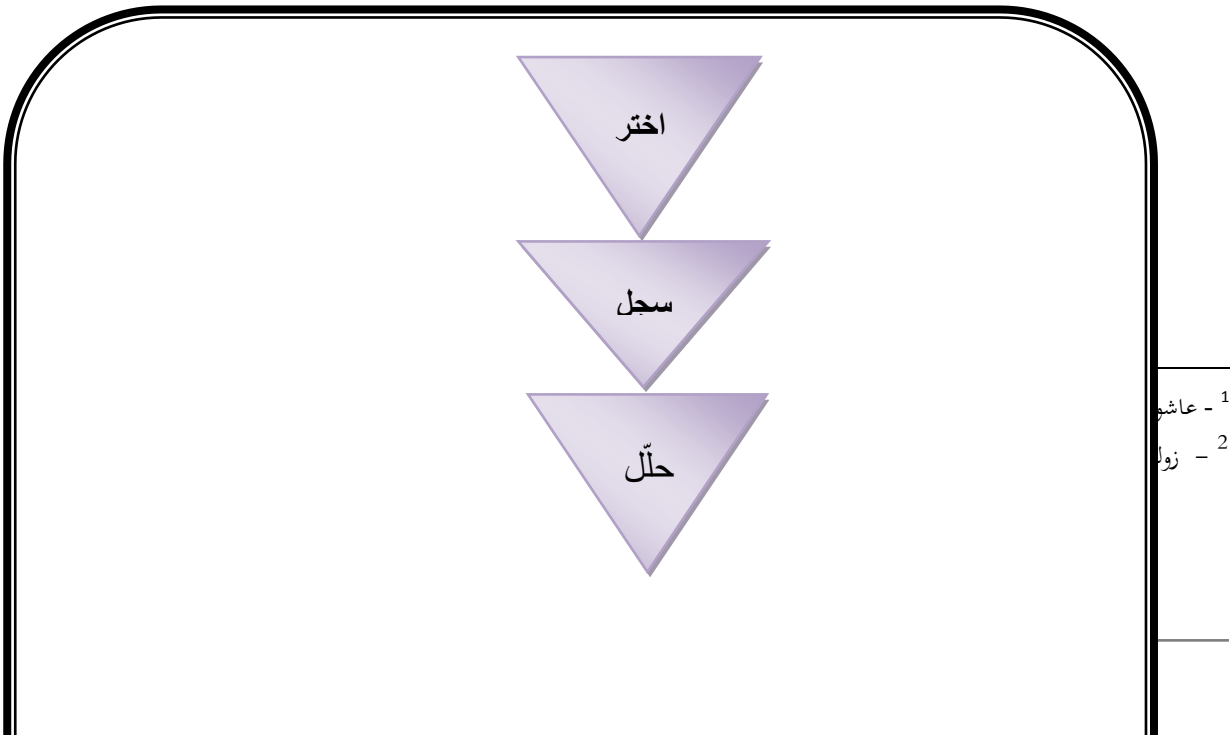
للأداء عدة محددات فهذا الأخير هو موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة بين الجهد والقدرات ومحددات الأداء الوظيفي تتحدد في الجهد وهو الطاقة الجسدية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته، القدرات وهي الخصائص التي يستخدمها الفرد لأداء عمله، إدراك الدور ونعني بها الوجهة التي يرى الفرد أنه يجب أن يوجه نحوها عمله، وإذا لم تستوفى هذه المكونات حقها يكون هناك مستوى مرضي للأداء.

سابعاً. معدلات الأداء الوظيفي:

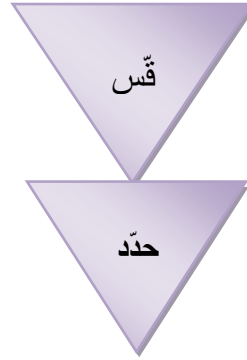
تتطلب عملية الحكم على الأداء الوظيفي أو تقييمه وصف معدلات الأداء من خلال تحديد القيم المرتبطة بالخطط والتي تقاس على ضوءها النتائج المتحققة، لذا يعتبر معدل الأداء أداة تخطيطية تعبر عن غاية مطلوب بلوغها، وقد يعكس خطة أو طريقة أو إجراء يستخدم لأداء نشاط معين ودون تحديد معدلات ومعايير الأداء يصعب قياس الأداء والوصول إلى حكم سليم على مدى كفاءته.

إن وصف معدلات الأداء عملية تتم من خلال عدد من الخطوات، كما يوضحها الشكل التالي:²

الشكل رقم(02): يوضح وصف معدلات الأداء



المصدر: زوليف مهدي حسن: إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية، دار مهلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1993، ص 288.



يبين الشكل السابق الخطوات التي لا بد من إتباعها لوضع معدلات الأداء وفيما يلي

شرح هذه الخطوات:

1. الاختيار: تشير هذه الخطوة إلى اختيار أنسب الأعمال لقياسها فقد يكون موضوع الأداء عملا

جديدا لم يسبق قياسه، أو تغيير في طريقة أدائه يتطلب تحديد زمن نمطي جديد أو يسبق

قياسه أو شكاوي العاملين من ضيق الوقت المسموح به لأداء عمل معين، أو لغيرها من

الأسباب، لذا يعتبر الاختيار للخطوة الأولى في توظيف معدلات الأداء.

2. التسجيل: وتشير هذه الخطوة إلى تسجيل الحقائق، المعلومات والبيانات المتعلقة بالظروف

التي يتم فيها العمل والأساليب وعناصر النشاط التي يتضمنها العمل، كما تتضمن هذه

الخطوة الأجزاء المكونة للنشاط المتجدد في العمل.

3. التحليل الانتقادي: تركز هذه الخطوة على اختيار صحة البيانات المسجلة للتأكد من استغلال

الوسيلة والحركة الأكثر فاعلية، وعزل العناصر الغريبة التي لا تساعد على الإنتاجية.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

4. القياس: وتختص هذه الخطوة بقياس كمية العمل المستغلة في كل عنصر، وبالوقت

والأسلوب الفني المناسب لقياس العمل.

5. التحديد: يتم في هذه الخطوة تحديد سلسلة النشاطات اللازمة للتشغيل تحديدا دقيقا يشمل

الوقت القياسي لأداء النشاط والأساليب والتقنيات المعينة التي تستخدم في أدائه.

علما أن معدلات الأداء تختلف من مجتمع لآخر، ومن منظمة لأخرى لتأثرها بالعادات والتقاليد السائدة

في المجتمع، وبالظروف البيئية المحيطة بالعمل، وبدرجة التقدم التقني والمعلوماتي السائد في

المنظمة.¹

معدلات الأداء الوظيفي والتي تتطلب عملية الحكم عن الأداء الوظيفي ولوضع معدلات الأداء هي

الاختيار تشير هذه الخطوات إلى اختيار أنسب الأعمال لقياسها فقد يكون موضوع الأداء أو التسجيل

وهذه الخطوة الإجراء المكونة للنشاط المتجددة في العمل والقياس وتخصص هذه الخطوة لقياس كمية

العمل المستقلة في كل عنصر.

ثامنا. معايير الأداء الوظيفي:

يهدف وضع معايير الأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء

بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، وتتحصر أهم معايير الأداء فيما

يلي:

¹ - زوليف مهدي حسن: نفس المرجع السابق، ص 288-289

1. **الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على كيفية الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتقان على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل.

2. **الكمية:** هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة لذلك يفضل الإتقان على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل قبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع خبرات الفرد.

3. **الوقت:** ترجع أهميته إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض، فهو رأس مال وليس دخل، مما يحتم أهمية الاستغلال الأمثل في كل لحظة لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة، فهو لا يقدر بثمن لذلك يراعى الاتفاق على الوقت المناسب لانجاز العمل المطلوب.

4. **الإجراءات:** عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.¹

هناك معايير للأداء الوظيفي وهي الجودة وهي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على كيفية الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج، بالإضافة إلى الكمية وهي حجم العمل المنتج في ضوء قدرات

¹ - صليحة شامي: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص ص 73-74

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

وإمكانات الأفراد ولا يتعداها الوقت ترجع أهميته إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض وأخيرا الإجراءات وهي خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات.

تاسعا. معايير قياس الأداء الوظيفي:

من المهم وضع المعايير التي تبرز المستوى المقبول لأداء كل عملية من العمليات وتستمد هذه المعايير أصولها من الأهداف المحددة في الخطة، وتستعمل في الحكم على كفاءة العمال، المصلحة أو الفرع من الناحية الكمية والكيفية، ويمكن تصنيف هذه المعايير إلى ثلاثة أنواع:

1. نواتج الأداء:

تعتبر معايير موضوعية نظرا لاعتمادها على عنصرين أساسيين:

كمية الناتج وجوده نتائج الأداء، وهناك صعوبة في إيجاد مقياس موضوعي دقيق للجودة بالنسبة للعنصر الثاني، لذلك يتطلب الأمر تعريف الجودة بصورة محددة وبالاعتماد على أهداف العمل ذاته.

2. سلوك الأداء:

- يعتمد على أسس غير مباشرة تمس السلوك الذي يؤدي إلى تحقيق الناتج مثل: معالجة شكاوي العملاء، التعاون مع الزملاء، المواظبة على العمل...إلخ

3. تحليل وتوصيف العمل:

يعتمد أساسا على تحديد مكونات الأداء من خلال معرفة الأنشطة والمهام التي يحتوي بها

العمل الخصائص والمواصفات المطلوبة من القائم بالعمل.¹

إن الأداء كمصطلح له عدة معايير لقياسه وهذه المعايير ثلاثة مثل: نواتج الأداء وهي معايير موضوعية نظرا لاعتمادها على عنصرين أساسيين مثل: كمية الإنتاج وجودة نتائج الأداء بالإضافة إلى النوع الثاني وهو سلوك الأداء ويعتمد على أسس غير مباشرة تمس السلوك الذي يؤدي إلى تحقيق الناتج مثل: معالجة شكاوي العملاء وأخيرا تحليل وتوصيف العمل، ويعتمد أساسا على تحليل مكونات الأداء من خلال معرفة الأنشطة والمهام التي يحتوي بها العمل.

عاشرا. الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي:

أ. عدم موضوعية المشرفين أو الرؤساء الذين يمارسون عملية التقييم أو عدم دقتهم وعدم حرصهم على إتمام التقييم بطريقة عادلة وعلمية.

ب. عدم الاعتماد على معلومات وافية ودقيقة في عملية التقييم.

ج. عدم الاكتراث بنتائج التقييم من جانب الغدارة وعدم تأثر الترقيات والعلاوات والإفادات والإنجازات والمنح والمكافآت بما يحصل عليه الموظفون من تقديرات ودرجات

د. غياب المعايير والمقاييس والمؤشرات الكمية التي تسهل ترجمة الصفات والمؤهلات وأنماط السلوك ووحدات الإنجاز إلى درجات وتقديرات تعتمد للتقييم والترتيب والمقارنة.²

¹ - وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة قلمة، ط1، الجزائر، 2004، ص 126.

² - عامر خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمات المدنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ط3، القاهرة، مصر، 2014، ص194.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

ينطوي الأداء على عدة صعوبات وعراقيل لتقييمه تتمثل في عدم موضوعية المشرفين أو الرؤساء الذين يمارسون عملية التقييم، عدم الاعتماد على معلومات وافية ودقيقة في عملية التقييم، إضافة إلى عدم الاكتراث بنتائج التقييم من جانب الإدارة وعدم تأثر الترقيات والعلاوات والإفادات والإنجازات، كذلك غياب المعايير والمقاييس والمؤشرات الكمية التي تسهل ترجمة الصفات والمؤهلات.

أولاً. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة الحماية المدنية بالطارف وقد تم الاعتماد على معيار عدد العمال كمعيار أساسي في تصنيف هذه المؤسسة، وتشمل المؤسسة على 57 عاملاً مكونة من ثلاث (03) رتب مهنية وهي:

- ❖ رتبة الاعوان
- ❖ رتبة الضباط
- ❖ رتبة ضباط الصف.

ثانياً. المنهج:

هو مجموعة من القواعد العامة التي يتم وصفها بقصد الوصول الى الحقيقة في العلم، فهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة، والمنهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف المواضيع¹.

نظراً لطبيعة موضوع البحث الذي يهدف إلى دراسة برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي في المؤسسة تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج للدراسة والذي يقصد به: "أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات

1 - عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، موقع للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص29.

زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".²

ثالثا. مجالات الدراسة:

نعني بمجالات الدراسة النطاق الذي أجريت فيه الدراسة النظرية والميدانية وتتمثل في:

❖ **المجال المكاني:** تم اجراء الدراسة الحالية على مستوى مديرية الحماية المدنية -الطارف-

حيث نشأت هذه المؤسسة على تحقيق هدف المصلحة على مستوى الولاية في تأمين التوقعات والتدخلات بالوسائل المتاحة العمومية أو الخاصة وفي نفس الاطار تؤمن الدفاع عن البلديات التي ليس لها مركز إسعاف، كما تجدر الإشارة أيضا الى أن المصلحة مكلفة بإعداد مختلف المخططات (البلدي والولائي)

❖ **مجال نشاط المؤسسة:** المؤسسة ذات طابع خدماتي من مهامها: الوقاية والتدخل أثناء

الكوارث الطبيعية والتكنولوجية، تقديم الإسعافات في مختلف الحوادث، اخماد الحرائق بمختلف أنواعها، القيام بحملات التحسيس والتوعية من مختلف المخاطر.

ثالثا. المجال الزمني:

يتمثل المجال الزمني في الفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث والمهام الخاصة بالدراسة، حيث بدأت الدراسة في شهر سبتمبر 2018 من أجل البحث في المواضيع ذات الصلة لبناء تصور حول الدراسة وكيفية اجراءها ميداني، وفي هذه المدة تم الاتفاق مع الأستاذ المشرف حول

2 - بريتي شريهان وآخرون: العنف الأسري وعلاقته بالسلوك العدواني، دراسة ميدانية بمتوسطة بن صغير رابع بعين الكرمة، الطارف، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم اجتماع التربية، جامعة الطارف، 2010/2009، ص 83

الموضوع، وبعد ذلك فمننا بالبحث عن المادة العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة منذ شهر أكتوبر، أما الجانب التطبيقي فقد دام شهرين بداية من مارس 2019 وفي هذه المدة تم تحضير الاستمارة وقمت بالزيارات الميدانية لمجال الدراسة من اجل جمع المعلومات وبعد التحديد المبدئي لميدان الدراسة تم التوجه الى مؤسسة مديرية الحماية المدنية وفيها بدأت الدراسة الميدانية لمقابلات مبدئية وتم توزيع الاستمارة على الفئة المبحوثة وتم تفريع محتواه وتحليل وتفسير النتائج، حيث تم توزيع الاستمارة الاستبيان على المبحوثين وتم من خلال 2018/04/20م، وتم استرجاعها في حدود يومين، وتم جمع البيانات وتعريفها وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج.

رابعاً. العينة وخصائصها:

❖ العينة:

هي جزء أو شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي يرغب في التعرف على خصائصه ويجب أن تكون تلك الخصائص ممثلة لجميع مفردات هذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً¹، حيث قدر مجتمع بحثنا ب 57 عاملاً برتب مختلفة (ضباط، ضباط صف، أعوان) وهذا ما أدى الى اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع وهي العينة العشوائية البسيطة باعتبارها مجموعة جزئية ممثلة لعناصر المجتمع الكلي أفضل تمثيل.

وتعرف العينة العشوائية البسيطة: هي العينة التي يكون لكل مفردة من مفردات المجتمع

الاحصائي الذي اخذت منه، نفس الفرصة بان تكون ممثلة في هذه العينة.

وهي أكثر أنواع العينات الإحصائية شيوعاً.

¹ كامل سالم أبو ضاهر، العينات الإحصائية، 2007، ص. 06.

وهي تستخدم عندما تكون المجتمع الاحصائي متجانسا².

وقد تطرقت في تطبيق العينة العشوائية البسيطة الى جمع أسماء كافة الموظفين بالمؤسسة وكتابتها في قصاصات ثم قمت باختيار 2017 مجموعة من هذه القصاصات بشكل عشوائي بعدها تم توزيع الاستمارات على الأسماء التي ظهرت في القصاصات وقمت باسترجاعها بعد ملئها.

❖ خصائص العينة:

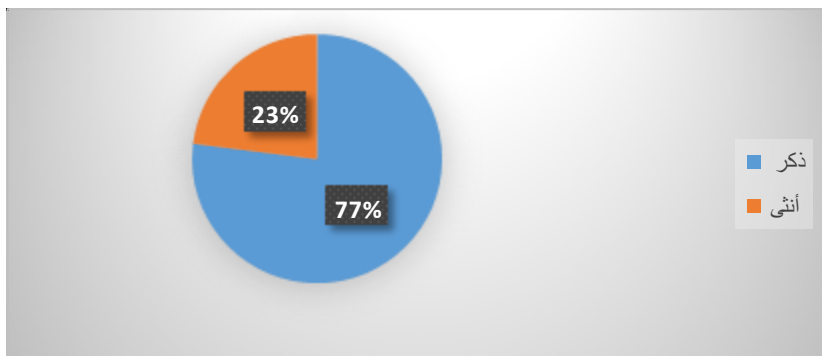
1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%77	20	ذكر
%23.07	06	أنثى
%100	26	المجموع

شكل رقم 03: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

² المرجع نفسه، ص 06

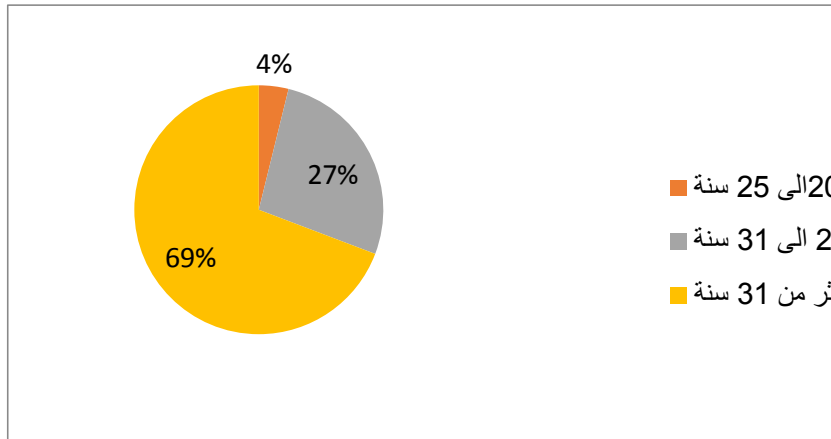


نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، إذ بلغت نسبة الذكور 77% في حين بلغت نسبة الإناث 23% وهذا يدل على أن طبيعة العمل تتناسب الذكور أكثر من الإناث نظرا لما قد تواجههم أو يتعرضون له من مخاطر وأيضاً قد تكون هناك أعمال تشترط جهد عضلي كبير لهذا نجد نسبة الإناث أقل من الذكور.

عرض نتيجة السؤال رقم (02) حسب السن:

جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
04	01	من 20 الى 25 سنة
27	07	من 26 الى 31 سنة
69.23	18	أكثر من 31 سنة
%100	26	المجموع



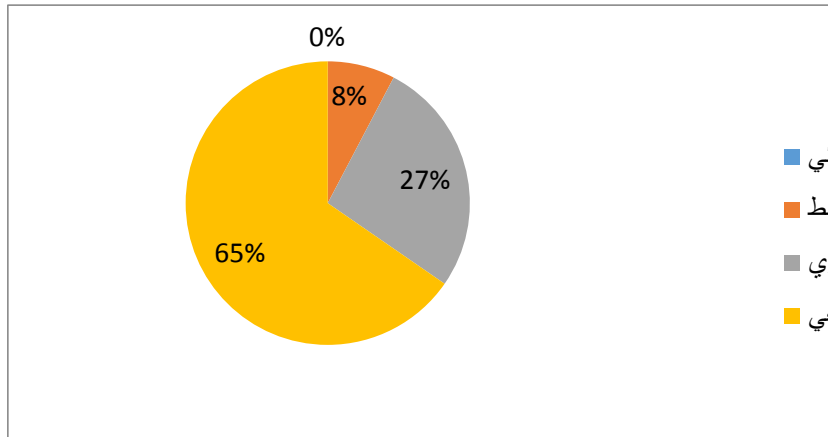
شكل رقم 04 : يمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة أكبر من 31 سنة قد بلغت 69.23% فهي النسبة الأكبر، أما الفئة الأقل تبدأ من 20 إلى 25 سنة بلغت نسبتها 4% يبين أن زيادة السن عن 31 سنة عامل مهم أي أنه كلما زاد سن العامل كان أكثر مسؤولية وتحمل لأعباء العمل لهذا فنسبة العمال من 20 إلى 25 سنة أقل.

عرض نتيجة السؤال (03) : الذي ينص على المستوى التعليمي

جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	00	00
متوسط	02	08
ثانوي	07	27
جامعي	17	65.38
المجموع	26	100%



شكل رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

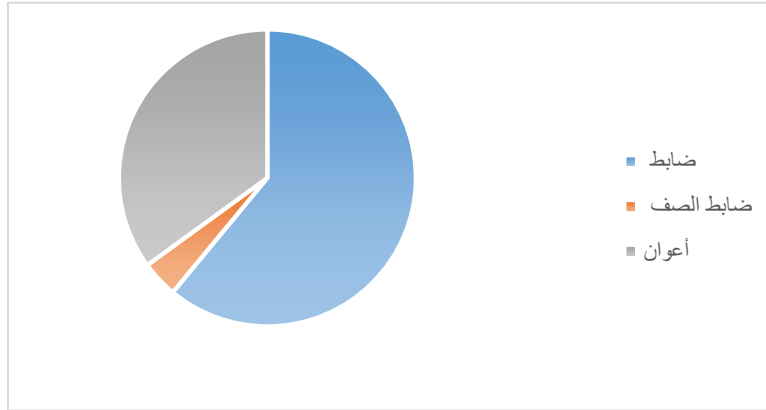
يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه النسب الإحصائية للمستوى التعليمي حيث تبين أن الأفراد الذين ينتمون إلى المستوى الجامعي هي الأعلى نسبة قدرت ب 65.38% ثم يأتي المستوى الثانوي بنسبة 26.92% ثم المتوسط بنسبة 8% وأخيرا المستوى الابتدائي بنسبة 00%، يدل على أن أصحاب الشهادات الجامعية لديهم القدرة على أداء العمل ولهم الأولوية في الأعمال التي تشترط مستوى تعليمي عالي.

عرض نتيجة السؤال رقم (04) يبين المستوى الوظيفي

جدول رقم 04: يبين المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
61.53	16	ضابط
04	01	ضابط الصف
35	09	أعوان

المجموع	26	%100
---------	----	------



شكل رقم 06: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

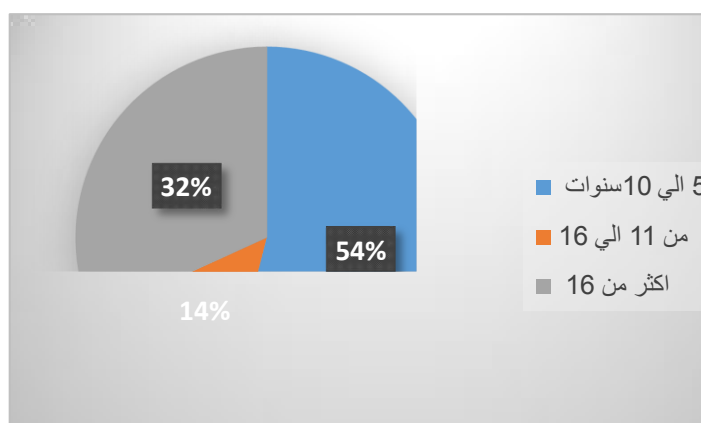
من خلال البيانات الإحصائية للمستوى الوظيفي أن نسبة الضباط هي في الصدارة بنسبة 61.53% ثم تليها نسبة أعوان ب 34.61% أما ضابط الصف فقد بلغت 3.84%، وهذا يدل على ان معظم العمال بالمؤسسة هم أصحاب شهادات ولديهم مستوى وظيفي عالي وهذا راجع الى سنوات الخبرة والترقية من منصب لآخر.

عرض نتيجة السؤال رقم (05) الذي ينص على الاقدمية في العمل

جدول رقم 05: يبين أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 05 سنوات	04	15.38
من 05 الى 10 سنوات	12	46.15
من 11 الى 16 سنة	03	12

27	07	أكثر من 16 سنة
%100	26	المجموع



شكل رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

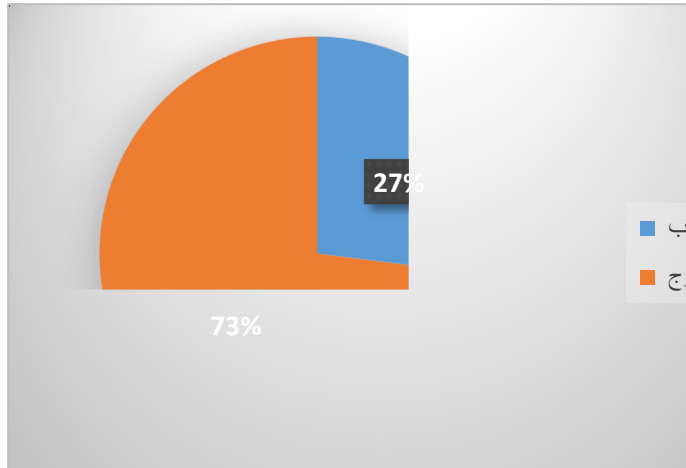
من خلال البيانات الإحصائية للجدول رقم 05 لعينة حسب المستوى الوظيفي تبين من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت من 5 إلى 10 سنوات حيث بلغت 46.15% ثم العينة أكثر من 16 سنة بنسبة 27% ثم تليها أقل من 5 سنوات بنسبة 15.38% أما أقل نسبة كانت من 11 إلى 16 سنة بـ 12%، وهذا يدل على أن هذه الفئة من العمل من 05 إلى 10 سنوات هم ذو خبرة وحنكة ودراية أكبر بظروف العمل وسيره.

عرض نتيجة السؤال رقم (06) الذي يبين على الحالة العائلية

جدول رقم 06: يبين الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
27.2	07	أعزب(ة)
73.07	19	متزوج(ة)

00	00	مطلق(ة)
00	00	أرمل(ة)
%100	26	المجموع



شكل رقم 08 : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

من خلال الجدول المبين أعلاه توزيع لأفراد العينة حسب الحالة العائلية حيث توضح المعطيات

الإحصائية أن أكبر نسبة كانت من نصيب المتزوج(ة) بنسبة 73.07% ثم الأعرزب(ة) بنسبة

27.2%.

خامسا. أدوات الدراسة:

❖ الاستمارة: يعتبر الاستبيان أو القائمة الأسئلة وسيلة ضرورية لإجراء عملية التحقيق

من خلال سبر الآراء، هذا الأخير الذي يهدف الى التعرف على آراء المستقضي منهم

واقترحاتهم أو وجهات نظرهم حول موضوع معين، أو اتجاه مسألة فيما تعلق بالعلوم

الاجتماعية والتسويق، وتمر عملية اعداد أو صياغة الاستبيان لعدة خطوات وهي عموماً¹:

1-تحديد الإطار العام للاستبيان: وهو تحديد المعلومات اللازمة والمطلوب الحصول عليها

ووضع بعض الأسئلة الفرعية.

2-وضع أسئلة الاستبيان: هي مجموعة من الأسئلة التي من شأنها أن تشمل كل البيانات

والمعلومات اللازمة، وحسب الموضوع دراستنا فان محتوى أسئلة الاستبيان كانت 25 سؤالاً

أعدتها على ضوء الأسئلة الفرعية، وقد اشتمل الاستبيان على عدة محاور لاستيفاء موضوع

الدراسة بجميع جوانبه وهذه المحاور هي:

❖ **المحور الأول:** ويقيم (05) أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوث وعددها (06) أسئلة.

❖ **المحور الثاني:** حصصته لمعرفة مدى تفعيل أليات الوقائية من الخطر لتحسين أداء العاملين

وعدها (06) أسئلة.

❖ **المحور الثالث:** يتمثل في معرفة دور بيئة العمل في تنفيذ برنامج السلامة المهنية وقد تضمن

(06) أسئلة.

❖ **المحور الرابع:** خصصته لإبراز العلاقة بين برامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي في

مؤسسته وعددها (07) أسئلة.

1- عبد العزيز بوخلخال، ابراز دور الاستقصاء سير الآراء كأداة لقياس أداء المؤسسة الخدمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم

¹الاقتصادية وعلوم التسيير فرع سير الآراء، والتحقيقات الاقتصادية جامعة الجزائر، 2006/2007

المحور الثاني:

عرض نتيجة السؤال رقم (07): الذي ينص على الإسعافات الأولية المقدمة للعاملين بعد تعرضهم

للحوادث المهنية

جدول رقم (07): يبين الإسعافات الأولية المقدمة للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
100	26	نعم
00	00	لا
%100	26	المجموع

من خلال المعطيات المبينة أعلاها أن العاملين الذين كانت إجاباتهم بنعم بلغت نسبة 100%، في حين الإجابة بلا كانت منعدمة، وهذا يدل على أن المؤسسة تحرص على سلامة العاملين وتقدم لهم الإسعافات اللازمة عند تعرضهم للحوادث المهنية داخل مكان العمل، وذلك لتحسين أدائهم الوظيفي وضمان سلامتهم لتحقيق جودة وتحقيق أهداف المؤسسة، فكلما كانت المؤسسة لحقتهم لمواردها البشرية سواء من الناحية النفسية، الاجتماعية، الصحية، كلما زادت قدرتهم على تحقيق أفضل الخدمات.

عرض نتيجة السؤال رقم (08): الذي يبقي على الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية

جدول رقم (08): يبين الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	85
لا	04	15.38
المجموع	26	%100

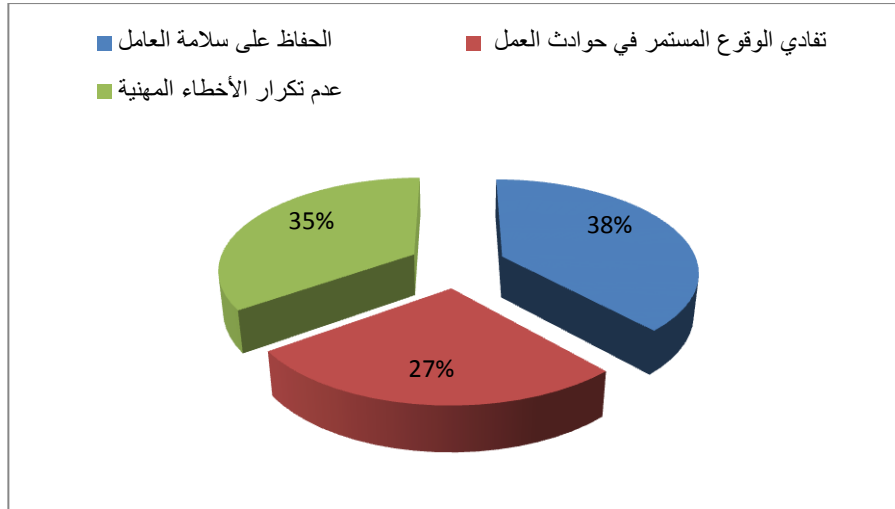
من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول للإمكانيات المتوفرة في المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية، فإن الإجابة بنعم بلغت 85%، وهذا راجع لاهتمام المؤسسة بالموظف، في حين كانت الإجابة بـ لا 15.38%، هذا يدل على أن المؤسسة توفر كافة الإمكانيات التي تجعل العامل يؤدي عمله بشكل جيد وتهيئ له جو مناسب للعمل ، لذلك فقد استوجب التنظيم العلمي للعمل أن تأخذ بعين الاعتبار فيزيولوجية العمل قبل تشغيله بمعنى آخر تنظيم وتقنين العمل حسب الإمكانيات.

عرض نتيجة السؤال رقم (09): الذي ينص على مدى تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية

جدول رقم (09): يبين مدى تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%46.38	10	الحفاظ على سلامة العامل
%27	07	تفادي الوقوع المستمر في حوادث العمل
%7035	09	عدم تكرار الأخطاء المهنية
%100	26	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%100	26	نعم
00	00	لا
%100	26	المجموع



شكل رقم 09: يبين مدى تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية

إن ما نلاحظه من خلال الجدول المبين أعلاه في تحقيق المؤسسة في الحوادث المهنية بلغت نسبتها 100%، كما كانت نسبة الحفاظ على سلامة العامل 38.46%، ومن ثمة تلتها عدم تكرار الأخطاء المهنية بنسبة 35%، أما تفادي الوقوع المستمر في حوادث العمل نسبته 27% وهذا راجع إلى اعتماد المؤسسة على التحقيق في الحوادث المهنية للموظفين من أجل ضمان الأمن والسلامة. وذلك يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم. إذ لا يمكن للعمل أن يقوم كما لا يمكن للإنتاج أن يتطور أو يتحسن بصورة دائمة إلا إذا أعطيت العناية الكافية للعامل وتحسين ظروف عمله.

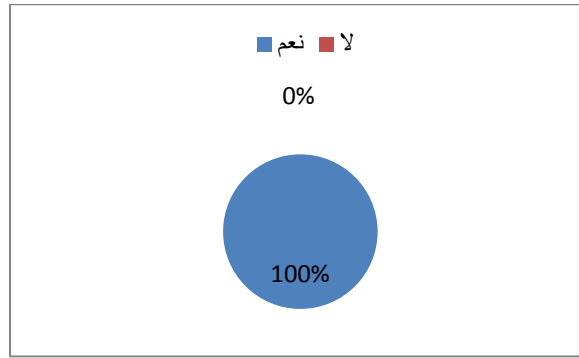
عرض نتيجة السؤال رقم (10): الذي ينص على مدى مساهمة استخدام آليات الوقاية في تحسين

الأداء

جدول رقم 10: يبين مدى مساهمة استخدام آليات الوقاية في تحسين الأداء

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية

100	26	نعم
00	00	لا
%100	26	المجموع



شكل رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدى مساهمة استخدام آليات الوقاية في تحسين الأداء لقد تبين من خلال المعطيات الإحصائية أن مساهمة استخدام الآليات الوقاية في تحسين الأداء

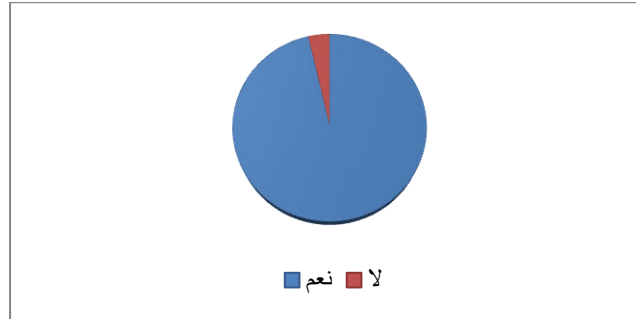
كانت نعم بنسبة 100% ، أما لا فهي منعدمة بـ 00% وهذا يدل على مدى مساهمة آليات الوقاية في زيادة مردودية الفرد في الأداء وزيادة رضاه الوظيفي، فالعامل عندما يدرك أن هناك وسائل تحميه من الحوادث والإصابات في العمل، يبذل مجهودا أكثر في أدائه لمهامه دون الخوف من العواقب في أثناء تعرضه لأي خطر.

عرض نتيجة السؤال رقم (11): الذي ينص على غياب وسائل الوقاية في العمل تؤدي إلى

انخفاض مستوى أدائك

جدول رقم 11: يبين غياب وسائل الوقاية في العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	85
لا	04	15
المجموع	26	%100



شكل رقم (11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب وسائل الوقاية من حوادث العمل

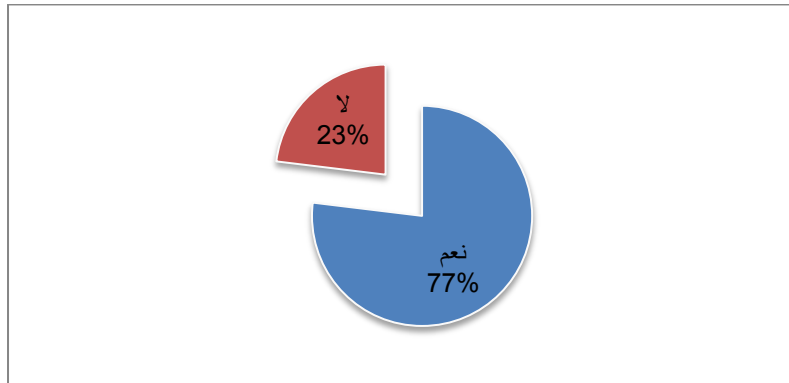
من خلال المعطيات الواردة في الجدول في الإجابة بنعم والتي بلغت 85.61% كانت من نصيب الذين يرون أن غياب وسائل الوقاية في العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، أما الذين كانت إجابتهم بـ لا فقد بلغت نسبته 15.%. .

وهذا راجع إلى أهمية وسائل الوقاية والصحة والرعاية في تحقيق مستوى أداء فعال وبجودة كبيرة، ولأن بعض المهام تستلزم وسائل الوقاية التي إذا كانت غير متوفرة فالعامل لن يقوم بما همه لذلك لا بد من إحداث نوع من الوعي لدى المسؤولين والإداريين للاهتمام بتوفير هذه الجوانب والمتمثلة أساساً في تصميم آلات وأدوات وتكييفها بما يتناسب لاستخدامها، دراسة الظروف الفيزيائية الملائمة للعمل، تحسين وتحليل العمل وطرقه للتقليل من هذه الحوادث.

عرض نتيجة السؤال رقم (12): الذي ينص على مستوى الرضا عن الآليات المستخدمة في المؤسسة

جدول رقم (12): يبين مستوى الرضا عن الآليات المستخدمة في المؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	77
لا	06	15
المجموع	26	%100



شكل رقم 12: يوضح مستوى الرضا عن الآليات المستخدمة في المؤسسة

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول يتضح في المؤسسة بلغت 77% في حين الإجابات بـ لا 23%، وهذا راجع إلى أهمية الآليات والوسائل المستخدمة في المؤسسة لضمان سلامة العامل ومدى رضاه عن العمل.

فكلما كانت الوسائل والآليات أكثر جودة وحدثاً، كلما زادت نسبة الرضا عن العمل وهناك بعض الآليات المتطورة حالياً والتي تسعى المؤسسات إلى تفعيلها كتوفير آلات تحتوي على أضواء فمجرد انتهاء المواد الخام أو الوقود تظهر إشارات التحذير لتوجيه العامل إضافة إلى استخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم إلى الأجزاء الخطيرة كلها آليات متطورة ومساعدة على حماية العامل من حوادث العمل .

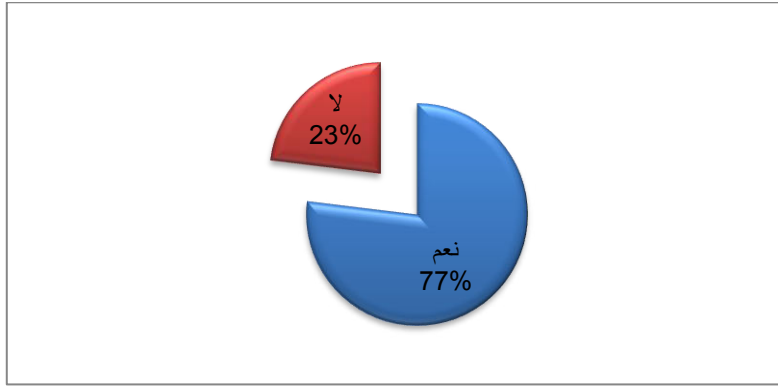
عرض نتيجة السؤال رقم (13): ينص على الظروف الفيزيائية في المؤسسة التي تساعد

على تحسين الأداء

جدول رقم 13: يبين الظروف الفيزيائية في المؤسسة التي تساعد على تحسين الأداء

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
73	19	نعم

لا	07	27
المجموع	26	%100



شكل رقم 13: يبين الظروف الفيزيائية في المؤسسة ودورها في تحسين الأداء

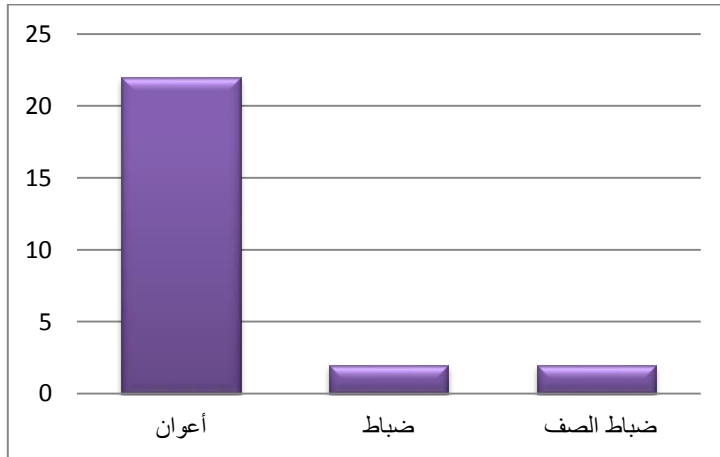
من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإجابة بنعم أكبر من الإجابة بـ لا، حيث بلغت الأولى 73% والثانية 27%، وهذا يدل على أن الظروف الفيزيائية من حرارة وبرودة، رطوبة لها أهمية في زيادة أداء العامل داخل المؤسسة وضمان سلامته، التي لا بد من المسؤولين توفيرها هذه الجوانب لما لها من أهمية في تحسين الأداء.

فقد أثبتت العديد من الدراسات ومن أبرزها دراسات ألتون مايو بأحد المصانع الأمريكية أنه بالإضافة إلى الاهتمام بالجوانب المادية للعامل لا بد كذلك الاهتمام بالجوانب النفسية والراحة النفسية والصحية للعاملين، وليس اعتبار العامل مجرد آلة خالي من الاهتمامات.

عرض نتيجة السؤال رقم (14): الذي ينص على الرتبة الوظيفية الأكثر تعرضا للحوادث المهنية

جدول رقم 14: يبين الرتبة الوظيفية الأكثر تعرضا للحوادث المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أعوان	22	85
ضباط	02	08
ضباط الصف	02	08
المجموع	26	%100



شكل 14: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية الأكثر تعرضا للحوادث المهنية

نتائج البيانات

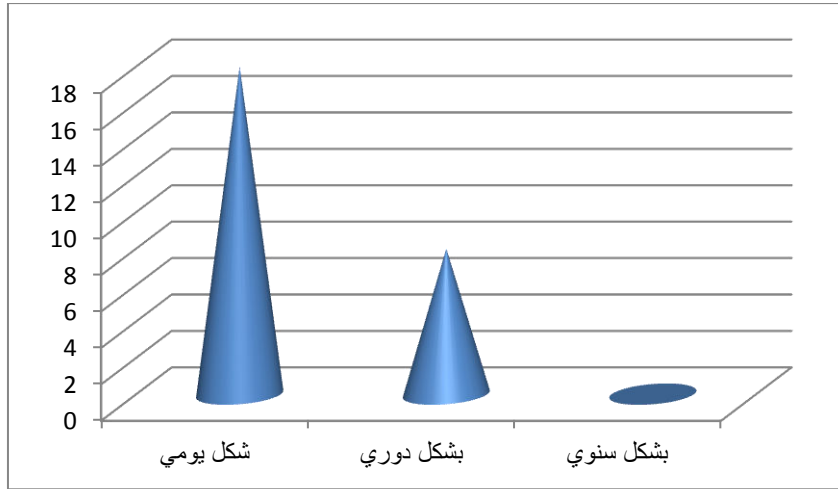
من خلال البيانات الإحصائية في الجدول فحسب الرتبة الوظيفية الأكثر تعرضا للحوادث المهنية تبين أن أكبر نسبة كانت للأعوان بنسبة 85%، أما ضباط وضباط الصف فكانت النسب متساوية بنسبة 08% .

وهذا يدل على أن الرتبة الوظيفية داخل المؤسسة الأعلى تعرضا للحوادث هم الأعوان، وذلك لكثرة المهام الوظيفية الملقاة على عاتقهم، إضافة إلى قلة الخبرة وعدم توفر الإمكانيات وبرامج تأهيل وتدريب هذه الموارد.

عرض نتيجة السؤال رقم (15): الذي ينص على كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية

جدول رقم 15: يبين كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
شكل يومي	18	69
بشكل دوري	08	31
بشكل سنوي	00	00
المجموع	26	%100



شكل رقم 15: يبين كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية

من خلال المعطيات الواردة في الجدول تبين أن كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية بشكل يومي بلغت 69,23% وتليها بشكل دوري بنسبة 31%، أما النسبة الأدنى فكانت شكل سنوي بنسبة 00%، وهذا يدل على أن تكوين برنامج السلامة المهنية له أهمية بالغة في الحفاظ على السلامة المهنية للعمال وعدم توفر هذه البرامج بسبب تقادم الحوادث المهنية وضعف الإنتاجية.

عرض نتيجة السؤال رقم (16): الذي ينص على الأدوات الوقائية التي تستخدمها المؤسسة للوقاية من المخاطر

الجدول رقم (16): يبين الأدوات الوقائية التي تستخدمها المؤسسة للوقاية من المخاطر

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
100	26	نظارات
100	26	قفازات
100	26	لباس
100	26	قبعات
100	26	أحذية
%100	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الأدوات الوقائية التي تستخدمها المؤسسة للوقاية من المخاطر، ومن خلال الإجابات نجد أنها تتمثل في كل من نظارات وقفازات ولباس وقبعات، أحذية، بلغت نسبتها 100%، وهذا من أجل الحفاظ على سلامة الأعوان لأن عملهم قد يعرضهم للعديد من المخاطر، وبالتالي مثل هذه الوسائل تساعد في زيادة أداء الأفراد، لذلك لابد من تكثيف استعمال الأدوات الوقائية إضافة إلى جلب مهندسين في مجال الأرغونوميا لتصميم أماكن العمل، وحث العمال على استخدام الوسائل والمعدات أثناء العمل فإذا كانت برامج التدريب غير كافية يراعي إيجاد الحافز المالي بدفع مبالغ مبالية ضافية للعمال.

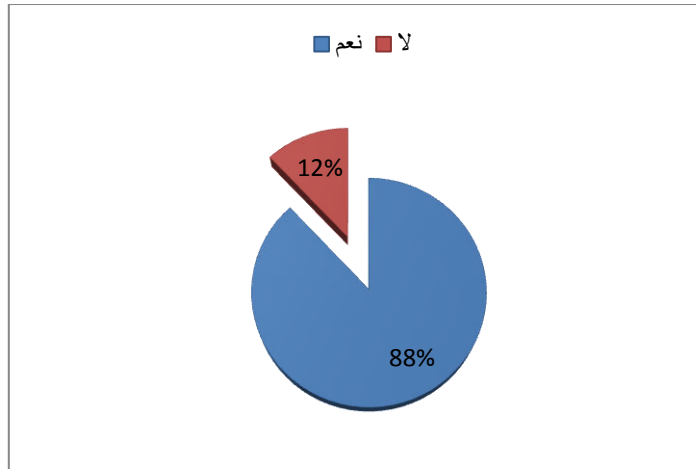
وبالتالي استخدام مثل هذه المعدات يجعل الحوادث والأخطار قليلة مع ضمان نوعية هذه المعدات.

عرض نتيجة السؤال رقم (17): الذي ينص على مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج

السلامة المهنية

جدول رقم (17): يبين مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	88
لا	03	12
المجموع	26	%100



شكل رقم 16: يبين مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية

من خلال الجدول نلاحظ أن نسب مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية

متفاوتة و متباينة من خلال الإجابات فنجد عند الإجابة بنعم نسبة 88% بالمقارنة مع الإجابة بلا

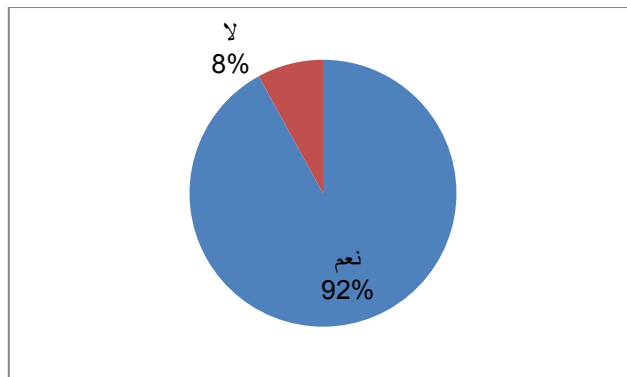
التي قدرت ب 12%.

والتالي فالمؤسسة لها دور كبير في تفعيل برنامج السلامة المهنية للحفاظ على أمن و سلامة عمالها و هذه النتيجة يمكن أن نسقطها على عملاق العالم اليابان التي أدركت منذ زمن بعيد أن المورد البشري هو أمل ومستقبل مجتمعها ومؤسساتها ، لتصبح بذلك الوعي والاهتمام للوقاية من هذه الحوادث ما هو إلا ثقافة ترسخت وتجسدت في ممارسات بين مختلف الأفراد على اختلاف المؤسسات.

عرض نتيجة السؤال رقم (18): الذي ينص على مدى مساهمة التشريعات في تنفيذ برنامج السلامة المهنية

جدول رقم 18: يبين مدى مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	92
لا	02	08
المجموع	26	%100



شكل رقم 17: يبين مدى مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية كان أكثر تركيز و ذلك بنسبة 92 % بالمقارنة مع الإجابة بلا و المقدرة بـ 08 % و بالتالي إن التشريعات القانونية لها دور مهم في تنفيذ برنامج السلامة المهنية لأنه يكون معد في القانون الداخلي للمؤسسة.

و إذا لم نعد نتحدث اليوم عن قانون 11- 90 الذي يحمي العامل من حقوقه بل تعد ذلك إلى تجسيد و تنفيذ قوانين و تشريعات تحمي العالم من الحوادث المهنية في حالات المرض ، العجز ، الإصابة أو تلف أحد أعضائه ، قوانين سطرته اهتمامات المشرعين من أي خطر يصيب العالم.

المحور الثالث :

عرض نتيجة السؤال رقم 19: الذي ينص على العلاقة بين برامج السلامة المهنية وتحسين مستوى

الأداء

الجدول رقم 19: يبين العلاقة بين برامج السلامة المهنية وتحسين مستوى الأداء

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
100	26	نعم
00	00	لا
%100	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن العلاقة بين البرامج السلامة المهنية و تحسين مستوى الأداء

الإجابة بنعم قدرت بنسبة 100 % بالمقابل نجدها منعدمة عند الإجابة بلا وهذا يدل على أن هناك

علاقة إيجابية و طردية بين متغير السلامة المهنية و تحسين مستوى الأداء.

كذلك نستنتج كلما كان هناك وعي بضرورة استحداث وسائل و آليات السلامة المهنية

وتخصيص ميزانية المؤسسة لدعم برامج السلامة كلما ساعد ذلك على تحسين جودة الإنتاج ، رضا

العامل ، التقليل من المشكلات بين القمة و القاعدة و بتالي زيادة الإنتاج و الدخول في عامل المنافسة

عرض نتيجة السؤال رقم (20): الذي ينص على مدى تأثير حوادث العمل بشكل مباشر في الأداء

جدول رقم 20: يبين مدى تأثير حوادث العمل بشكل مباشر في الأداء

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
96	25	نعم
04	01	لا
%100	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ مدى تأثير حوادث العمل بشكل مباشر في الأداء نجدها متمركزة عند الإجابة بنعم بنسبة 96% وتقل عند الإجابة بلا بنسبة 04% وهذا يدل على أن الحوادث المهنية تؤثر بشكل كبير في أداء الأفراد داخل المؤسسة وأثبتت العديد من الدراسات الآثار السلبية التي يخلفها الحوادث المهنية على العاملين بمجرد شعور العامل بالخطر المحتمل الذي يترصد في ظل غياب الظروف الملائمة تجعله يصاب بالهلع والخوف مصاحب بتوتر وحالات نفسية وضغوطات تجعله غير منته على عمله وهذا يؤثر بدرجة كبيرة على الأداء إضافة إلى ضرب الاقتصاد الوطني من خلال الخسائر التي تتكبدها أي مؤسسة عند الدولة فضلا عن الأضرار التي يتحملها الصندوق الوطني للتأمين والتكاليف غير الظاهرة .

إضافة إلى تأثيرات اجتماعية وأخرى نفسية إذ أن حوادث العمل ليس لها تأثير سلبي على

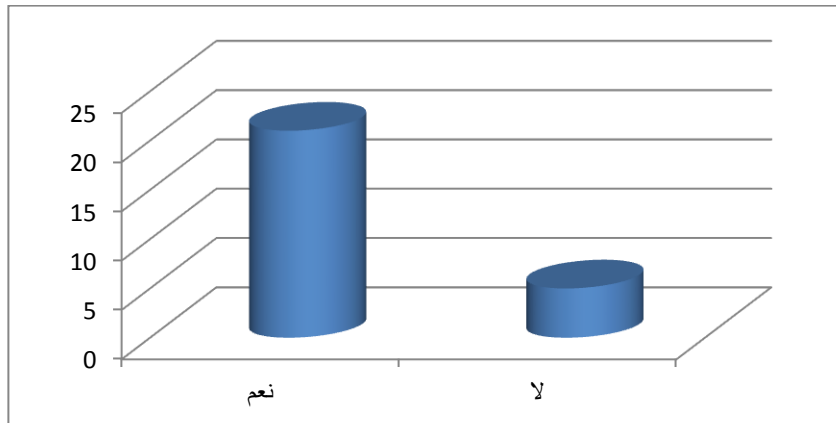
الأداء فحسب وإنما على مختلف جوانب حوادث العامل

عرض نتيجة السؤال رقم (21): الذي ينص على ما إذا كان برنامج السلامة المهنية يفَعَل على

جميع الموظفين

جدول رقم 21: يبين ما إذا كان برنامج السلامة المهنية يفَعَل على جميع الموظفين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	81
لا	05	19
المجموع	26	%100



شكل رقم 18: يبين ما إذا كان برنامج السلامة المهنية يفَعَل على جميع الموظفين

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإجابة بنعم عند الموظفين كانت 81 % يقابلها 19 % عند الإجابة بلا هذا يدل على أن العاملين داخل المؤسسة يخضعون بصفة كلية لبرنامج السلامة المهنية لضمان سلامة العامل .

و في الأخير نستنتج أن برنامج السلامة المهنية يفعل على جميع الموظفين و ضرورة تطبيق المساواة و العدالة و مراعاة الجانب الأخلاقي و ليس التحيز و تغليب عامل على عامل آخر .

عرض نتيجة السؤال رقم 22: الذي ينص على ما إذا كان برنامج السلامة المهنية يقي من المخاطر المحتملة

جدول رقم 22: يبين إذا كان برنامج السلامة المهنية يقي من الخاطر المحتملة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
96	25	نعم
04	01	لا
%100	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن برنامج السلامة المهنية يقي من المخاطر المحتملة فنلاحظ أن النسب مختلفة من خلال الإجابات المتمركزة في الإجابة بنعم و تقدر ب : 96،15 % ما يقابلها الإجابة بلا و قدرت 3،84 %.

وبالتالي فإن لبرنامج السلامة المهنية دور جدّ فعال في الوقاية من المخاطر المحتملة التي

تصيب العامل

عرض نتيجة السؤال رقم 23: ينص على تأثير حوادث العمل على أداء العامل في المؤسسة

جدول رقم 23: يبين تأثير حوادث العمل على أداء العامل في المؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	96
لا	01	04
المجموع	26	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن تأثير حوادث العمل على أداء العمال في المؤسسة ، حيث بلغت

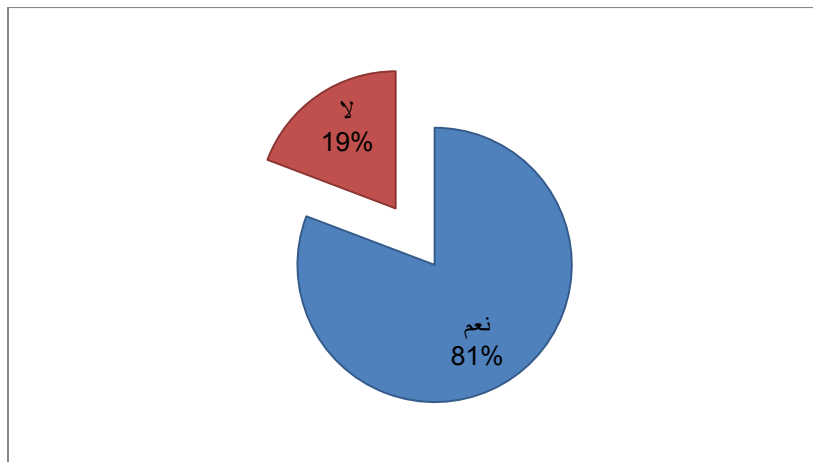
نسبتها من خلال الإجابات بنعم 96% أي الأغلبية و يقابلها 04 % عند الإجابة بلا.

و بالتالي إن حوادث العمل المختلفة تأثر على أداء العامل في المؤسسة و تعيق تقدمه و تهدد أمنه.

عرض نتيجة السؤال رقم (24): ينص على مدى فعالية برنامج سلامة المهنة

جدول رقم 24: يبين مدى فعالية برنامج سلامة المهنة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
81	21	نعم
19	05	لا
%100	26	المجموع



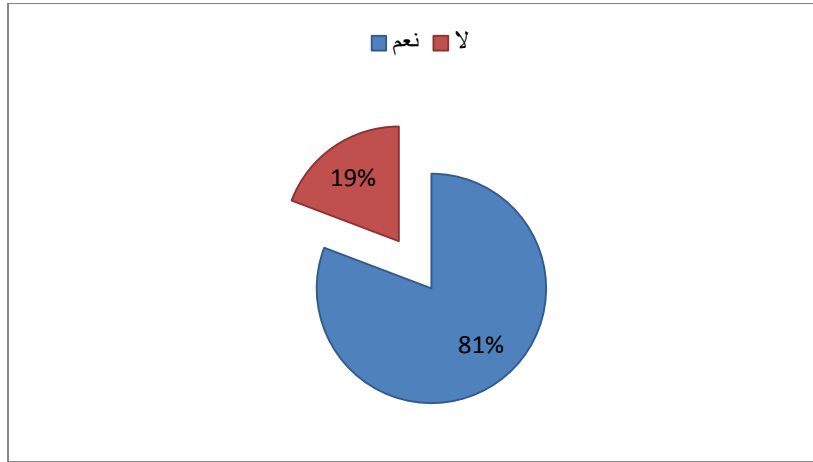
شكل رقم 19: يبين مدى فعالية برنامج سلامة المهنة

من خلال الجدول نلاحظ أن مدى فعالية برنامج السلامة المهنية تكون نسب مرتفعة عند الإجابة بنعم و المقدره بـ 81 % بالمقارنة مع الإجابة بلا المقدره بـ 19، % و بتالي فإن برنامج السلامة المهنية له فعالية كبيرة على أداء الأفراد و مستوى مردوديتهم و زيادة نجاحهم والرغبة الكبيرة في العمل.

عرض نتيجة السؤال رقم (25): الذي ينص على توقف جودة أداء العامل في تحسين برنامج السلامة المهنية

جدول رقم 25: يبين توقف جودة أداء العامل على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
81	21	نعم
19	05	لا
%100	26	المجموع



شكل رقم 20: يبين توقف جودة أداء العامل على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية

من خلال الجدول نلاحظ أن توقف جودة أداء العامل على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية قدرت نسبة الإجابة بنعم بـ 81% و يقابلها 19% عند الإجابة بلا و بتالي نستخلص أن هناك علاقة وطيدة بين جودة أداء العامل مع حسن تنفيذ برنامج سلامة العامل.

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة المنجزة حول موضوع برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العامل بمؤسسة مديرية الحماية المدنية.

وبناء على تساؤلات الدراسة تم التوصل إلى جملة من النتائج وهي كالتالي:

❖ أغلب أفراد عينة الدراسة ذكور بنسبة قدرت بـ: 77%

❖ 69% من عينة البحث هي أكثر من 31 سنة

❖ أكدت الدراسة الميدانية نسبة 65% للمستوى الجامعي

- ❖ أغلب عينة الدراسة تؤكد نسبة 61% ضباط .
 - ❖ إن نسبة 65% من المبحوثين تتراوح خبرتهم في العمل ما بين 5 إلى 10 سنوات.
 - ❖ أكدت الدراسة الميدانية أن نسبة 73% متزوجين.
- من خلال ما سبق يمكن التوصل إلى نتائج كيفية تفعيل آليات الوقاية من الخطر لتحسين أداء العاملين:
- ❖ أن نسبة 100% من عينة الدراسة أجابوا بأن المؤسسة تقدم الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية
 - ❖ إن أغلب عينة الدراسة تؤكد بنسبة 85% أن التي توفرها المؤسسة لحماية الموظف من الحوادث المهنية كافية.
 - ❖ أكدت الدراسة الميدانية بنسبة 100% من المبحوثين تحقق في الحوادث المهنية التي يتعرض لها العمال.
 - ❖ أغلب أفراد عينة الدراسة أجابوا بنسبة 100% عن مدى مساهمة آليات الوقاية في تحسين الأداء.
 - ❖ إن المبحوثين أجابوا بنسبة 85% أن غياب وسائل الوقاية يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء.
 - ❖ أجاب أفراد العينة بنسبة 77% عن رضا العمال عن الآليات المستخدمة في المؤسسة.
 - ❖ إن نسبة 73% من عينة الدراسة يؤكدون على الظروف الفيزيائية ومساعدتها على تحسين الأداء ومن أهم النتائج دور بيئة العمل في تنفيذ برنامج السلامة المهنية .

❖ أكدت الدراسة الميدانية بنسبة 85% على أن الرتبة الأكثر تعرض للحوادث المهنية هي رتبة أعوان.

❖ إن أغلب أفراد عينة الدراسة يؤكدون على كيفية تكوين برنامج السلامة المهنية بنسبة 69%

❖ تساهم المؤسسة بنسبة 100% في استخدام أدوات الوقاية لحماية العمال من المخاطر

❖ نستنتج أن نسبة 88% من عينة الدراسة تؤكد مدى مساهمة إدارة المؤسسة في تفعيل برنامج السلامة المهنية.

❖ أفراد عينة الدراسة أجابوا بنسبة 92% على مساهمة التشريعات القانونية في تنفيذ برنامج السلامة المهنية.

❖ ومن أهم نتائج العلاقة بين برامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي:

❖ أكدت الدراسة الميدانية بنسبة 100% أن هناك علاقة بين برنامج السلامة المهنية وتحسين مستوى الأداء.

❖ إن نسبة 96% من عينة الدراسة تبين مدى مساهمة العمل بشكل مباشر في الأداء.

❖ إن اغلب أفراد عينة الدراسة بنسبة 81% يؤكدون على تفعيل المؤسسة لبرنامج السلامة المهنية

❖ تؤكد الدراسة الميدانية بنسبة 96% على أن برنامج السلامة المهنية يقي من المخاطر المحتملة.

❖ إن اغلب أفراد عينة الدراسة بنسبة 96% يؤكدون على مدى تأثير حوادث العمل على أداء العامل في المؤسسة.

❖ إن اغلب أفراد عينة الدراسة بنسبة 81% من عينة الدراسة تؤكد على فعالية برنامج السلامة المهنية .

❖ أكدت الدراسة الميدانية بنسبة 81% على توفف جودة أداء العامل على حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية.

خاتمة:

إن موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام كل منطري إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه البيئة والأعمال بمتغيرات سريعة من شأنها التأثير على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق أهدافها.

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع إدارة السلامة المهنية من حيث دورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات للحماية المدنية.

وفي الأخير توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي كالآتي:

- ❖ تقدم المؤسسة الحماية المدنية، الإسعافات لأفراد الدراسة بعد تعرضهم للحوادث المهنية
- ❖ إن غياب وسائل الوقاية من الحوادث المهنية تؤثر على مستوى الأداء
- ❖ تساهم التشريعات القانونية في المؤسسة على تنفيذ برنامج السلامة المهنية
- ❖ هناك علاقة بين برنامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي
- ❖ إن برنامج السلامة المهنية يقي من المخاطر المهنية
- ❖ يعد برنامج السلامة المهنية فعال داخل المؤسسة.

توصيات:

من خلال قيامنا بهذه الدراسة توصلنا إلى عدة توصيات وهي:

- ❖ الاهتمام أكثر بالصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي
- ❖ إن نجاح المؤسسة يتوقف على أداء العامل داخل المؤسسة لذا يجب الاهتمام بالموارد البشري
- ❖ العمل على معرفة المعلومات اللازمة حول العاملين وظروف العمل للحرص على سلامتهم وصحتهم
- ❖ الاهتمام أكثر بالوسائل الوقائية والعلاج لحماية الموظفين وذلك لزي
- ❖ أداة أدائهم المهني التخطيط المنتظم والعلمي لبرنامج السلامة والصحة المهنية، وذلك لأنه يعد عامل أساسي لزيادة الأداء.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً. الكتب باللغة العربية:

1. أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
2. بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2007.
3. حسن راوية محمد: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999.
4. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
5. سامح أحمد رفعت عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية في المجال السياحي، دار شتات للنشر والبرمجيات، ط1، مصر، 2011.
6. عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
7. عامر خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمات المدنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ط3، القاهرة، مصر، 2014.
8. فايز عبد الرحمان لفروخ: التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

9. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
10. محمد الصيرفي: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، دون بلد النشر، 2008.
11. محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003.
12. مصطفى يوسف كافي: إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2013.
13. زوليف مهدي حسن: إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية، دار مهلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1993.
14. وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة قلمة، ط1، الجزائر، 2004.

ثانياً. المجلات:

1. أحمد علي حسين: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي، محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد5، العدد12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، 2009.
2. دوسيم إسماعيل الهابيل، إعلاء محمد حسن عايش: تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، يوليو، 2012.

3. مركز هردو لتدعيم التعبير الرقمي: اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة، القاهرة، 2011.

ثالثا. الأطروحات والمذكرات الجامعية:

1. سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، علم اجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.

2. نور الدين شنوقي: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسات الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2004/2005.

3. صليحة شامي: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009/2010.

4. عبد العزيز بوخلخال، إبراز دور الاستقصاء سير الآراء كأداة لقياس أداء المؤسسة الخدمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير فرع سبر الآراء، والتحقيقات الاقتصادية جامعة الجزائر، 2006/2007.

5. محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي: أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

رابعا. المواقع الالكترونية:

1. www.shell/static/envandsoc-en

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

استمارة بحث حول:

برنامج السلامة المهنية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العامل في المؤسسة دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية - الطارف -

بحث إشراف الدكتور:

عيادي نادية

من إعداد الباحثة:

برينيس سليمة ❖

ملاحظة:

إنّ الإجابات والبيانات التي ستدلون بها، سوف تحاط بالسريّة التامة، ولن تستخدم إلا لغرض البحث وأرجو أن تكون الإجابة تعبر عن تجربتكم.

وشكراً على تعاونكم وتفهمكم

المحور الأول: البيانات الأولية

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ السن: من 20 إلى 25 سنة من 26 إلى 31 سنة من 31 سنة

3/ المستوى التعليمي:

- ابتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي

• أخرى تذكر

4/ المستوى الوظيفي:

ضابط ضباط الصف جوان

5/ سنوات الخبرة:

- أقل من 05 سنوات
- من 05 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 16 سنة
- أكثر من 16 سنة

6/ الحالة العائلية:

أعزب (ة) متزوج (ة) طلق (ة) أُنكِح (ة)

المحور الثاني: تقييم آليات الوقاية من الحصر نغمى على تحسين أداء العاملين

7/ هل تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية؟

نعم لا
8/ هل توفر المؤسسة إمكانيات لحماية الموظف من الحوادث المهنية؟

نعم لا
في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الإمكانيات؟

9/ هل تحقق المؤسسة في الحوادث المهنية؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم، هل من أجل؟

- الحفاظ على سلامة العامل
- تفادي الوقوع المستمر في حوادث العمل
- عدم تكرار الأخطاء المهنية

10/ هل استخدام آليات الوقاية من الحوادث المهنية يساهم في تحسين أدائك؟

نعم لا

11/ هل غياب وسائل الوقاية في العمل يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك؟

نعم لا

12/ هل أنت راضٍ على الآليات المستخدمة في مؤسسة عملك؟

نعم لا

المحور الثالث: دور بيئة العمل في تنفيذ برنامج السلامة المهنية

13/ هل الظروف الفيزيائية في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك الوظيفي؟

نعم لا

14/ ما هي الرتبة الوظيفية الأكثر تعرضاً للحوادث المهنية؟

أعوان ضباط ضباط الصف

15/ كيف يكون تنفيذ برنامج السلامة المهنية ؟

بشكل يومي دوري بنوي
16/ ما هي الأدوات الوقائية التي تستخدمها المؤسسة للوقاية من المخاطر ؟

- نظارات
- قفازات
- لباس
- قبعات
- أحذية

17/ هل إدارة المؤسسة تساهم في تفعيل برنامج السلامة المهنية ؟

نعم لا

18/ هل التشريعات القانونية في المؤسسة تساهم في تنفيذ برنامج السلامة المهنية ؟

نعم لا

المحور الرابع: العلاقة بين برامج السلامة المهنية والأداء الوظيفي

19/ هل ترى أن برامج السلامة المهنية لها علاقة بتحسين مستوى أدائك ؟

نعم لا

20/ هل حوادث العمل تؤثر بشكل مباشر في أدائك الوظيفي ؟

نعم لا

21/ هل برنامج السلامة المهنية يفعل على جميع الموظفين ؟

نعم لا

22/ هل برنامج السلامة المهنية يقي من المخاطر المحتملة ؟

نعم لا

23/ هل حوادث العمل تؤثر بشكل مباشر على أدائك ؟

نعم لا

24/ هل برنامج السلامة المهنية في مؤسستكم فعال ؟

نعم لا

25/ هل تتوقف جودة أدائك في العمل على مدى حسن تنفيذ برنامج السلامة المهنية ؟

نعم لا

التنظيم الإداري لمديرية الحماية المدنية لولاية الطارف



مقدمة

الفصل الأول: التصور النظري للدراسة

أولاً. الإشكالية

ثانياً. أسباب الدراسة

ثالثاً. أهمية الدراسة

رابعاً. أهداف الدراسة

خامساً. مفاهيم الدراسة

سادساً. الدراسات السابقة

الفصل الثاني: السلامة المهنية

أولاً. نشأة معايير السلامة والصحة المهنية

ثانياً. عناصر برامج السلامة والصحة المهنية

ثالثاً. أهداف برامج السلامة والصحة المهنية

رابعاً. أهمية برامج السلامة والصحة المهنية

خامساً. وسائل لإنجاح برامج السلامة والصحة المهنية

سادساً. أسس برامج السلامة المهنية

سابعاً. واجبات ومهام مسؤول السلامة المهنية

ثامناً. تنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية

تاسعاً. المسؤولية عن الصحة والسلامة المهنية

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

أولاً. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

ثانياً. مكونات الأداء الوظيفي

ثالثاً. أهداف تقويم الأداء الوظيفي

رابعاً. أبعاد الأداء الوظيفي

خامساً. أهمية الأداء الوظيفي

سادساً. محددات الأداء الوظيفي

سابعاً. معدلات الأداء الوظيفي

ثامناً. معايير الأداء الوظيفي

تاسعاً. معايير قياس الأداء الوظيفي

عاشراً. الصعوبات والتحديات التي تواجه تقييم الأداء

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

ثانياً: المنهج

ثالثاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

رابعاً: عينة الدراسة وخصائصها

1. العينة

2. خصائصها

خامساً: أدوات الدراسة

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق