

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

إجراءات الصحة والسلامة المهنية
وانعكاساتها على الأداء والمردود المهني للعامل في المؤسسة
دراسة ميدانية بوحدة النجارة الكبرى للشرق - الطارف-

إشراف الأستاذ:

أ.د عماد بن تروش

إعداد الطالبتان:

عبيدي طارق

العيادي عبد الرؤوف

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ	د/ شرفة إلياس
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذ	أ.د عماد بن تروش
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	د/ العابد عبد اللطيف

السنة الجامعية : 2023-2022



شكر و عرفان

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه و سلم قال
" لا يشكر الله منا لا يشكر الناس "

رواه البخاري

في البداية دائما نشكر الله تعالى كثيرا و نحمده على فضله و نعمته التي أنعم بها
علينا فأعاننا من غير حول و لا قوة لا منا في إنجاز هذا البحث و إتمامه رغم

الصعاب لأخر لحظة

و لا يفوتنا أنا و زميلي أن نتقدم بالشكر و العرفان إلى مشرفنا الدكتور

((عماد بن تروش))

الذي أفادتنا بملاحظاته و توجيهاته الثمينة فله

منا خالص الشكر و الإمتنان

و نسأل الله أن يوفقه و يسعده في الدنيا و الآخرة

شكرا للجميع

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الرحمان
" فلا تقل لهما أف و لا تنهرهما و قل لهما قولاً كريماً"

إلى نبع الحب و الحنان إلى سر وجودي في هذه الدنيا و إلى من جرعت
الكأس فارغاً لتسقينني قطرة حب "أمي الحبيبة"
حفظها الله و رعاها

إلى الذي رباني و أحسن تربيتي و إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد
لي طريق العلم إلى حبيبي و قدوتي "أبي الغالي"
أطال الله في عمره

إلى سر محبتي و سعادتي إخوتي الأعزاء و عائلتي الكريمة حفظهم الله
إلى من شاركوني أفراحي و أحزاني زملائي في الدراسة إلى أصدقائي
و أحبائي و إلى أساتذتي

كما أتقدم بشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة
و إلى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد

إلى كل طلبة دفعة ثانية ماستر تنظيم و عمل 2023/2022

و إلى كل من كان لي عوناً و سنداً بعد الله عزوجل
الحمد لله على كل شيء

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إتمام عملي
إلى كل هؤلاء لكم مني أسمى عبارات الحب و التقدير

رؤوف

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الرحمان

" فلا تقل لهما أف و لا تنهرهما و قل لهما قولا كريما"

إلى نبع الحب و الحنان إلى سر وجودي في هذه الدنيا و إلى من جرعت

الكأس فارغا لتسقينني قطرة حب "أمي الحبيبة" حفظها الله و رعاها

إلى الذي رباني و أحسن تربيتي و إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي

طريق العلم إلى حبيبي و قدوتي "أبي الغالي" أطال الله في عمره كما أهدي

ثمرة جهدي إلى زوجتي شريكة دربي و إلى أولادي قرة عيني

((عبد المعز و ملاك))

إلى سر محبتي و سعادتي إخوتي الأعمام و عائلتي الكريمة حفظهم الله

إلى من شاركوني أفراحي و أحزاني زملائي في العمل إلى أصدقائي

و أحبائي و إلى أساتذتي

كما أتقدم بشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة

و إلى كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد

إلى كل طلبة دفعة ثانية ماستر تنظيم و عمل 2023/2022

و إلى كل من كان لي عوناً و سنداً بعد الله عزوجل الحمد لله على كل شيء

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إتمام عملي

إلى كل هؤلاء لكم مني أسمي عبارات الحب و التقدير

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

إنّ التغير الذي عرفه الفرد من خلال الثورة الصناعية الغربية التي أحدثت نقلة نوعية خاصة على مستوى الإنتاج حين أصبحت الآلة عنصر من أهم عناصر الإنتاج التي يعتمد عليها في تحسين الأداء و المردود للعامل و المؤسسة ككل،

غير أن هذه الآلة لها عدة سلبيات تشكل مخاطر على العمال و على سيرورة العملية الإنتاجية ، و أصبحت حوادث العمل هاجس يؤرق و يخيف العامل من جهة نتيجة الإصابات التي يمكن أن تلحق به في العمل ، و كذلك من جهة أخرى أرباب الأعمال نتيجة التأخير في إنجاز مشاريعهم . و كذلك هم ملزمون بالتعويض للعامل .

من هنا جاءت الفكرة التطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية التي بإمكانها إدارة المخاطر المهنية.

الجزائر بدورها اتجهت بعد الاستقلال نحو الصناعات بمختلف أنواعها و شيدت المصانع كامل ربوع الوطن فكان من الضروري إتباع سياسة تحمي من خلالها العامل ، فقامت بسن قوانين خاصة بالعمل تجبر المؤسسات على تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية من خلال توفير العناصر اللازمة للوقاية و كذلك توفير طب العمل ، كل هذه الإجراءات بإمكانها أن تجعل العامل يعمل و هو يشعر بالأمان مما قد ينعكس إيجابيا على أداءه و مردوده المهني .

و من هنا طرحنا السؤال المركزي التالي :

- كيف تنعكس إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة على أداء و

مردود العامل ؟

و قد قمنا بإعداد أسئلة فرعية كانت كالتالي :

✓ هل ينعكس الإلتزام بوسائل الوقاية و الحماية المهنية للعامل في مكان العمل من

ترقية و تحسين مردودهم المهني ؟

✓ هل تسهم دورات الفحص الطبي و الدوري للعمال من الحفاظ الدائم على سلامتهم

و صحتهم و علاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني ؟

✓ هل يسهم تطبيق إجراءات السلامة لمعدات العمل في الحفاظ عن السلامة و

الصحة المهنية للعمال و علاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني بالمؤسسة ؟.

و قد خلصت الدراسة التي قمنا بها إلى النتائج التالية :

✓ تقلصت حوادث العمل و بالتالي ارتفع مردود العامل و نشاطه لشعوره بالحماية

والسلامة المهنية.

✓ تقلصت حوادث العمل و بالتالي ارتفع مردود العامل ونشاطه لشعوره بالحماية

والسلامة المهنية .

✓ المؤسسة تشدد على ضرورة إجراء فحوصات طبية للعمال من خلالها تتمكن من

رؤية استشرافية تسمح لها بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب مما يؤثر

إيجابا على مردود العامل .

summary:

The change that the individual experienced through the Western industrial revolution, which brought about a special qualitative shift at the level of production, when the machine became one of the most important elements of production on which it depends in improving the performance and return of the worker and the institution as a whole.

However, this machine has several drawbacks that pose risks to the workers and the process of the production process, and work accidents have become an obsession that haunts and frightens the worker on the one hand as a result of the injuries that may be inflicted on him at work, as well as on the other hand the employers as a result of the delay in completing their projects. And they are also obligated to compensate the worker.

From here came the idea of applying occupational health and safety measures that can manage occupational risks.

Algeria, in turn, turned after independence towards industries of all kinds, and factories were built throughout the country, so it was necessary to follow a policy through which to protect the worker, so it enacted labor laws that force institutions to implement occupational health and safety procedures by providing the necessary elements for prevention, as well as providing work medicine, All these procedures can make the worker work while he feels safe, which may reflect positively on his performance and professional returns.

Hence, we asked the following central question:

– How are occupational health and safety procedures reflected in the institution on the performance and return of the worker?

We prepared sub-questions as follows:

Is the commitment to the means of prevention and occupational protection for the worker in the workplace reflected in the promotion and improvement of their professional returns?

Do the medical and periodic examination courses for workers contribute to the permanent preservation of their safety and health, and the relationship of all this to improving their professional returns?)

Does the application of safety procedures for work equipment contribute to preserving occupational safety and health for workers and the relationship of all this to improving their professional returns in the institution?)

Our study concluded the following results:

) Work accidents decreased, and thus the worker's productivity and activity increased due to his feeling of protection and occupational safety.

) Work accidents decreased, and thus the worker's productivity and activity increased due to his feeling of protection and occupational safety.)

) The establishment stresses the need to conduct medical examinations for workers through which it can see a forward-looking vision that allows it to put the right man in the right place, which positively affects the worker's return.)

فهرس الموضوعات

❖ فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر و تقدير
	ملخص
	فهرس المحتويات
أ - ج	مقدمة
الفصل الأول : مدخل عام للدراسة	
07	- تمهيد
08	- أولاً: الإشكالية
11	- 1) أسباب إختيار الموضوع
11	- 2) أهداف الموضوع
12	- 3) أهمية الموضوع
13	- ثانياً: الدراسات السابقة
24	- خلاصة الفصل
الفصل الثاني: قراءة تحليلية للمحتويات الدلالية للأداء و المردود المهني	
27	- تمهيد
28	➤ المبحث الأول: مفاهيم مرتبطة بالأداء و المردود المهني للعامل.
28	- أولاً: مفهوم الأداء و المردودية المهنية للعامل.

33	- ثانيا: العناصر المكونة للأداء المهني .
35	- ثالثا: أبعاد الأداء المهني .
37	- رابعا: محددات الأداء المهني .
38	- خامسا: نظريات الأداء المهني .
40	➤ المبحث الثاني: العلاقة بين الأداء و المردود المهني للعامل .
42	- أولا : معايير الأداء المهني و علاقتها بالمردودية.
50	- ثانيا: العوامل المؤثرة على الأداء و المردودية المهنية .
52	- ثالثا: مشكلات الأداء المهني و انعكاساتها على المردود المهني للعامل .
54	- رابعا: إجراءات تحسين الأداء و دورها في ترقية المردود المهني للعمال .
56	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية	
59	تمهيد
60	المبحث الأول: ماهية الصحة و السلامة المهنية.
60	- أولا: تعريف الصحة و السلامة المهنية.
67	- ثانيا: التطور التاريخي لصحة و السلامة المهنية .
72	- ثالثا: أهداف الصحة و السلامة المهنية
73	- رابعا: أهمية الصحة و السلامة المهنية .
74	- خامسا:العوامل المؤثرة عن الصحة في العمل .
77	- سادسا :نظريات الصحة و السلامة المهنية
82	المبحث الثاني: إجراءات الصحة و السلامة .

85	- أولا : برامج زيادة السلامة في العمل .
85	- ثانيا: وسائل المحافظة على صحة و سلامة العامل.
90	- ثالثا: لجان الصحة و السلامة في المؤسسة.
93	- رابعا: قوانين العمل و السلامة الصحية المهنية
96	خامسا: الآثار المترتبة عن عدم تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية
102	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الدراسة الميدانية إجراءاتها المنهجية و معطياتها الميدانية	
105	- تمهيد
106	- أولا الإجراءات المنهجية
106	1) المنهج المستخدم
107	2) مجالات الدراسة
109	3) أدوات جمع البيانات
111	4) العينة
112	- ثانيا : المعطيات الميدانية
113	1) تحليل و تفسير البيانات
138	النتائج العامة للدراسة
143	خاتمة
145	قائمة المراجع
	الملاحق

❖ ثانيا : فهرس الجداول :

الجدول الميدانية		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	متغير السن بالنسبة للعينة	112
02	متغير الجنس للعينة	113
03	متغير المستوى التعليمي للعينة	114
04	متغير الخبرة المهنية بالنسبة للعينة	115
05	المناصب المشغولة بالنسبة للعينة	116
06	متغير أقدمية أفراد العينة في المنصب	117
07	وسائل الحماية و السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة للعامل	119
08	يبين تدابير الصحة و السلامة المهنية التي تلتزم بها المؤسسة :	122
09	يبين مؤشرات إلتزام العمال بكافة هذه الوسائل و التدابير و الوثائق و انعكاسها إيجابيا على مردودهم المهني بالمؤسسة	124
10	يبين طبيعة الفحوصات التي يقوم بها العمال بأمر من المؤسسة	128
11	يبين كيف تسهم الفحوص الطبية في رفع من الرعاية الصحة والسلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود	130
12	- يوضح جوانب الرقابة لمعدات وسائل العمل التي تقوم بها المؤسسة	134

❖ فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
120	وسائل الحماية و السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة للعامل :	01
122	يبيّن تدابير الصحة و السلامة المهنية التي تلتزم بها المؤسسة :	02
131	يبيّن كيف تسهم الفحوص الطبية في رفع من الرعاية الصحة والسلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود	03
134	يوضح جوانب الرقابة لمعدات وسائل العمل التي تقوم بها المؤسسة	04

مقدمة

- مقدمة:

تشهد المجتمعات الحديثة ثورة صناعية غير مسبوقة، شككت منعرجا حاسما في الإقلاع الحضاري الذي تعرفه الدول المتقدمة اليوم، فقد عرفت هذه المجتمعات تأسيسا هائلا للمصانع و الورشات، وقد كان ذلك مرفوقا بتطور تكنولوجيا كبير كان دعامة كبيرة لتطوير الإنتاج الصناعي كما وكيفا، حتى أضحت اليوم تتسيد العالم في المجال بل تمول و بشكل رئيسي كل المجتمعات المتعثرة في هذا المجال و بمختلف المنتوجات الصناعية التي تحتاجها في سياق تجسيدها الهيمنة الاقتصادية العالمية و جعل المجتمعات المتخلفة صناعيا تابعا لعا، مهيمنة عليها مستغلة لمنتجاتها، مستفيدة من أموالها و ثرواتها الطبيعية و البشرية.

غير أن هذا التطور الصناعي واكبه بالمقابل بعض المشكلات تتعلق بالسلامة المهنية والصحية للعمال، فقد شهدت بعض المصانع في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا بعض حوادث العمل كان منحيتها العمال، مما أدى في كثير من الأحيان إلى توقف بعض الوحدات الإنتاجية.

وكذلك إنخفاض مردود بعض العمال نتيجة شعورهم بعدم الأمن و السلامة المهنية أثناء تأدية مهامهم من أجل ذلك شرعت هذه الدول في الاهتمام بكافة إجراءات السلامة والصحة المهنية للعمال وخصصت لذلك إمكانيات مادية معتبرة و ترسانة من النصوص القانونية المدعمة لهذه الإجراءات فكانت النتائج تبعا لذلك جد إيجابية حيث انخفضت بشكل محسوس حوادث العمل وارتفعت مردودية العمال بالمصانع .

وفي الجزائر و منذ أن عرفت النهضة الصناعية في بداية السبعينات اهتمت هي الأخرى بهذه الإجراءات رغم حداتها و عملت في كل المصانع والورشات على تنفيذ إجراءات الصحة و السلامة المهنية حفاظا على صحة العمال و كذلك وتيرة الإنتاج و الصناعة خاصة و أنه في هذه الفترة كانت الجزائر في حاجة ماسة إلى صناعة وطنية متنوعة تلبي الاحتياجات المتنامية للمجتمع الجزائري و رغم كل هذه الإجراءات إلا أن تطبيقها في أرض الواقع واجهته نقائص واختلالات أدت إلى تفويض في كثير من الأحيان الأداء و المردود و المهني العمال و علاقة كل ذلك بأداء المؤسسة ككل .

ضمن هذا الخط المعرفي تتموقع هذه الدراسة إذ تتوق إلى تسليط الضوء على علاقة الالتزام بتدابير الصحة و السلامة المهنية و علاقتها بالأداء و المردود المهني للعمال بالمؤسسة .

و هذا و قد قسمت هذه الدراسة إلى أربع فصول ففيها يتعلق

➤ **الفصل الأول** فقد كان مدخل عام للدراسة ، تناولنا فيه إشكالية البحث و الدراسات السابقة .

➤ **الفصل الثاني** فكان قراءة تحليلية للمحتويات الدلالية للأداء و المردود المهني تناولنا فيه مفاهيم مرتبطة بالأداء و المردود المهني و العلاقة بين الأداء و المردود المهني الكامل .

➤ **أما الفصل الثالث** كان تحت عنوان إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة و قدمنا فيه مفاهيم خاصة بالصحة و السلامة المهنية ووسائل المحافظة على صحة و سلامة العمال ، و الآثار المرتبطة على عدم تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية .

➤ أما الفصل الرابع فقد تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للعمل الميداني من خلال التطرق إلى مجالات الدراسة وتحديد منهج الدراسة وجمع البحث وعينته وأدوات جمع البيانات و تحديد أساليب التحليل وأخيرا قمنا بعرض وتحليل المعطيات ،ثم مناقشة نتائج الدراسة في ظل فرضيات الدراسة ،والاستنتاج العام ،وكانت خاتمة الدراسة عبارة عن موجزة حول ما توصلنا إليه .

الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

الفصل الأول :
مدخل عام للدراسة

- تمهيد
- أولا: الإشكالية
- ثانيا: أسباب إختيار الموضوع
- ثالثا : أهداف الموضوع
- رابعا: أهمية الموضوع
- خامسا: الدراسات السابقة

- تمهيد :

يعتبر المدخل العام للدراسة مرحلة أساسية و ضرورية في أي بحث أو دراسة و عليه ففي هذا الفصل قمنا بالتطرق إلى الإشكالية المتعلقة بالدراسة فتطرقنا إلى موضوع الصحة و السلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود للعامل في المؤسسة ن حيث بينا أهمية العمل للإنسان عبر التاريخ و دوره في استمرارية الحياة البشرية ن كما وضحنا الحوادث التي يمكن أن تحدث أثناء أداء العامل لعمله في المؤسسة، و قدمنا إحصائيات حول حوادث العمل سواء كانت على المستوى الدولي أو الوطني ، كما قمنا بربط متغيري الدراسة ن من خلال توضيح ما تقدمه إجراءات الصحة و السلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و الردود للعامل، ثم قمنا بطرح سؤال مركزي حول هذه الفكرة ، وبعدها قدمنا أسئلة فرعية تمهد للدراسة و اقترح فرضيات للدراسة.

ثم تدرجنا إلى كتابة أسباب اختيار الموضوع التي كان بعضها أسباب موضوعية و أخرى ذاتية، و قمنا بإبراز أهداف الدراسة التي نطمح إلى الوصول إليها، ثم قمنا بذكر الأهمية التي يمكن أن تكتسبها هذه الدراسة ، و تدرجنا في إبراز الدراسات السابقة من الأجنبية ثم العربية و الجزائرية.

1-الإشكالية :

يعتبر العمل هو الوسيلة التي تتيح للإنسان الاستمرارية، في الحياة حيث من خلاله يلبي الإنسان احتياجاته المختلفة، وأول ما كان يفكر فيه الإنسان البدائي هو كيفية تحقيق أمنه الغذائي، الذي يمكنه من الحياة ، ثم انتقل اهتمامه إلى كيفية حماية نفسه من الأخطار التي تهدده فابتكر عدة وسائل و طرق من شأنها أن تحافظ على حياته و يعتبر اللباس و أدوات الصيد ، وبناء الأكواخ من أهم الطرق التي اعتمدها في حماية نفسه و الحفاظ على صحته التي هي أعلى ما يملك .

وبمرور الزمن انتقل الإنسان من العيش في الأكواخ إلى بناء المنازل التي تعتبر مكون أكثر تعقيدا حيث يمكن لعامل البناء أن يتعرض لمختلف الأخطار و الحوادث من حين إلى آخر و تعتبر الحضارة المصرية هي الأولى التي اعتنت بالعامل حيث كان يخصص للعمال طبيب عمل وأماكن للاستحمام وأيام للراحة للحفاظ عن صحتهم و سلامتهم بغرض الحفاظ عن النشاط المستمر للعامل حيث يؤدي عمله في أحسن شكل ويزيد من أدائه و مردوديته.

وبعد تحول نمط عيش الفرد من النظام الزراعي إلى النظام الصناعي وظهور الثورة الصناعية وما حملت من أخطار مهنية عن صحة وسلامة العامل الذي يعد أهم عنصر من عناصر الإنتاج حيث بالحفاظ عن العامل يمكن الحفاظ عن جميع عناصر الإنتاج الأخرى.

من هنا كان الضروري خلق نظام يهتم بصحة وسلامة المورد البشري في مكان العمل حتى يتحقق أداء جيد و مردود متميز، خاصة في ظل وجود منافسة كبيرة من قبل المؤسسات الأخرى ، التي بإمكانها استمالة عملاء المؤسسة وبالتالي يصبح أداء المؤسسة

ككل في حالة ضعيفة قد تحول دون إستمراريتها، وهذا ما يتقاطع دلاليا مع بعض المؤثرات الاقتصادية في الدول المتقدمة ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا ، أصدر المجلس القومي للأمن الصناعي تقريرا يشير إلى أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها أربعة بليون دولارا سنويا و هو رقم كبير جدا ، ومتوسط الخسائر بالنسبة للعامل الواحد خمسين دولار سنويا (1)

وبما أن المجتمع الجزائري الحديث شهد تحول في نظامه الاقتصادي مطلع سبعينات القرن الماضي و جعل الصناعة هي القاطرة التي تقود القطاعات الأخرى حيث شيدت الدولة عدة مركبات صناعية في العديد من جهات الوطن ونظرا للعمل الصناعي الذي يتميز بالثقيد والأخطار المهنية التي يمكن أن تؤثر على الأداء والمردود للعامل و بالتالي تؤثر عن مردود المؤسسة، وقد تؤثر هذه الحوادث عن صحة وسلامة العامل النفسي والجسدي وإمكانية وقوع حوادث قد يؤدي بالعامل المصاب، إلى عدم القدرة على مزاولة عمله، وقد عرفت حوادث العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة ارتفاعا كبيرا حيث سجل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء 4203 حادث عمل مصرح به خلال سنة 2021 عن المستوى الوطني (2).

وحسب دراسة أجريت عن عمال قطاع المحروقات (دراسة ميدانية استكشافية نحاسي مسعود) أظهرت أن 54,05% من العمال يعانون من الأمراض السيكوسوماتية (3)

1- عبد الرحمان الميسوي ،سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية ، مصر ، الطبعة الأولى ، الصفحة110.

2- هند نصاح ، حوادث العمل في الجزائر 28 أبريل 2022، <http://www.ops.dz/economie>

1-بعلي زهية: الأمراض المهنية في قطاع المحروقات ن مقال مأخوذ من مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية و هي مجلة محكمة تصدر عن جامعة ورقلة الجزائر، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المكنات في العمل 2009،ص506.

وهي نسبة تعد مرتفعة جدا في هذا القطاع الذي يعتبر عصب الاقتصاد الوطني ، كل هذه الحوادث و الأمراض المهنية تكبد صندوق الضمان الاجتماعي خسائر كبيرة كما لها أثر على المستوى الأسري و ذلك للمعاناة و المسؤولية التي تتحملها الأسرة جراء الإصابة التي يتعرض لها أحد أفرادها ، كما أن المصاب يصبح لا يقوم بدوره تجاه المجتمع ، كما أن حادث العمل يؤدي إلى فقدان الثقة بين العمال ويصبح هاجس نفسي يؤثر على أداء و المردود ، كما يؤثر حتى على سمعة المؤسسة بالنسبة للعملاء

من هنا أصبح من الضروري التفكير في إيجاد حلول تحد من حوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسة، وتعتبر إجراءات الصحة والسلامة المهنية النظام الأنسب للحد من هذه الحوادث في العمل حيث يفرض عن العمال إستراتيجية معينة للصحة والسلامة المهنية، مما يساعدهم على تأدية مهامهم في جو امن و خالي من المخاطر ،من شأنه أن ينعكس عن أدائهم و مردودهم، ومن هنا نطرح السؤال التالي : كيف تنعكس إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة على الأداء والمردود للعامل ؟

أ-الأسئلة الفرعية :

- ✓ هل ينعكس الالتزام بوسائل الحماية والوقاية المهنية للعمال في مكان العمل من ترقية و تحسين مردودهم المهني ؟
- ✓ هل تسهم دورات الفحص الطبي و الصحي الدوري للعمال من الحفاظ الدائم عن سلامتهم و صحتهم و علاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني؟
- ✓ هل يسهم تطبيق إجراءات السلامة والوقاية لمعدات العمل في الحفاظ عن السلامة والصحة المهنية للعامل و علاقة ذلك بتحسين مردودهم المهني بالمؤسسة؟

2-أسباب اختيار الموضوع :

- ✓ الإطلاع عن الموضوع من الناحية النظرية والتطبيقية وإكتساب معارف جديدة.
- ✓ محاولة معرفة المستوى الذي وصلت إليه المؤسسة الجزائرية في تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية.
- ✓ وجود نية العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ محاولة معرفة أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وانعكاساتها عن الأداء والمردود المهني للعامل.
- ✓ الموضوع يعتبر في صلب اختصاص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- ✓ الرغبة في دراسة هذا الموضوع لارتباطه بمؤهلات عملية سابقة

3-أهداف الموضوع :

- ✓ معرفة اثر الحوادث عن أداء ومردود العامل.
- ✓ التعرف عن إجراءات الصحة والسلامة المهنية ،والعلاقة التي تربطها بالأداء والمردود.
- ✓ الاطلاع عن آثار عدم تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.
- ✓ الوصول إلى نتائج حول هذا الموضوع.
- ✓ الوقوف عن مدى التزام العمال بتطبيق وسائل الحماية الشخصية .
- ✓ معرفة السلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية.

4-أهمية الموضوع :

- ✓ القيمة العلمية التي يحتويها موضوع الصحة والسلامة المهنية وانعكاساتها على الأداء والمردود للعامل.
- ✓ يعد هذا الموضوع مهما لتناوله جانب الإنتاجية للمؤسسة من خلال تناوله للأداء والمردود للعامل.
- ✓ كون هذا الموضوع يركز على حماية سلامة و صحة العاملين من المخاطر المهنية.
- ✓ المساهمة في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتحقيق الفعالية الإنتاجية.
- ✓ كونه يركز على تحقيق الفعالية في الأداء والمردود للعامل داخل المؤسسة من خلال تركيزه على جانب سلامة بيئة العمل.
- ✓ تبرز أهمية من خلال الانتشار الكبير لحوادث العمل ، وظيفة التقليل منها.
- ✓ تركيزه على جانب مهم في المؤسسة : و هو المورد البشري.

ثانيا :الدراسات السابقة :

- 1)الدراسات العربية:

الدراسة الأولى : واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية، دراسة ميدانية لقطاع الصناعات التحويلية، في قطاع غزة ، وهي رسالة الأعمال: من إعداد الطلبة أميمه صقر المغني ، سنة2006

كانت الإشكالية في هذه الدراسة تتمحور حول : ما مدى فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ؟ وقامت بصياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة و بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية و الصناعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية المستخدمة وبين توافر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزز السمات الشخصية التالية للجنس، العمر، المؤهل العلمي حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة. (1)

1-أميمة صقر المغني : واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنيين في المنشآت الصناعية ، رسالة مقدمة إستلامات المتطلبات الحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال : كلية التجارة : الجامعة الإسلامية غزة،2006ص19،

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة و تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية، وتقديم مقترحات عن شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.

-كما تمحورت منهجية الدراسة حول :

الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يخدم الدراسة و تم استخدام أداة الإستنابة كأداة أساسية لجمع البيانات ، حيث شمل مجتمع الدراسة كافة منشآت القطاع الصناعي في محافظات غزة و البالغ 3413 منشأة ، وقامت باستخدام العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل، بحيث شملت 8,5% ، 257 منشأة أي تم توزيع الاستبيانات على 257 منشأة صناعية.

ومن بين نتائج الدراسة المتوصل إليها:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية و بين مستوى التأهيل على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية و بين تطبيق و توفير الأنظمة والقوانين واللوائح الخاصة بها.
- أتضح من خلال النتائج أن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية.⁽¹⁾

¹-المرجع السابق : ص20-156.

وكتعقيب لهذه الدراسة المتعلقة بواقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية في قطاع غزة حيث قدم الباحث إشكالية تناولت موضوع دراسة وبعدها سؤال مركزي ، لكنه لم يقدم أسئلة فرعية حول الدراسة ، لكنه قدم مجموعة من الفرضيات، وتمحورت منهجية دراسة حول الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه يخدم دراسته وتطبيق أداة الاستبانة واستخدم العينة العشوائية الطبقية، وبعدها خلصت دراسته إلى مجموعة من النتائج لها علاقة بالدراسة وقد استفدنا من هذه الدراسة من خلال الأسئلة المطروحة و غيرها.

➤ الدراسة الثانية : العلاقة بين السلامة والصحة المهنية وبين الأداء في العمل لدى العاملين ، دراسة ميدانية في المكتبات الجامعية الأردنية، من إعداد "عمر أحمد محمد" ، سنة 2021.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة : " كيف هي العلاقة بين السلامة الصحة المهنية و بين الأداء في العمل ؟"

- قام بصياغة أسئلة فرعية ، تمثلت في :
- هل لمتغير الجنس أثر على أداء العاملين ؟
- هل لمتغير التخصص أثر على الأداء العمل ؟
- هل لمتغير العمل و المؤهل العلمي وسنوات الخبرة أثر على أداءه في العمل ؟

كما تمحورت منهجية الدراسة حول :

- تم على الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة وجمع البيانات والاعتماد على أداة الاستمارة .

- -كما تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية والبالغ عددهم 335 فردا ، كما أخذت منهم عينة ل 277 فردا بنسبة % 81,5
- -ومن بين النتائج المتوصل إليها في دراسته:
- أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد الدراسة لواقع السلامة و الصحة المهنية في المكتبات المبحوثة كانت متوسطة، وأن جميع مجالات هذا الواقع قد حازت على درجات تقدير متوسطة، وأن مجال الإجراءات التنظيمية و البيئية قد حازا على المرتبتين الأولى والثانية على التوالي في تقديراتهم. (1)
- ومن خلال هذه الدراسة المدرجة تحت موضوع السلامة و الصحة المهنية و بين الأداء في العمل لدى العاملين، في الأردن، حيث قدم الباحث إشكالية تمحورت حول العلاقة بين السلامة والصحة بين الأداء في العمل من خلال طرح سؤال مركزي وبعدها قام بصياغة أسئلة فرعية ، لكنه لم يدرج لنا فرضيات حول دراسته .
- أما منهجية دراسته، فقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي و طبق أداة الاستمارة إما شملت عينة دراسته 277 فردا.
- وبعدها قام بإدراج النتائج التي توصل إليها في دراسته.

1-عمر احمد محمد : العلاقة بين السلامة و الصحة المهنية و بين الأداء في العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية ، مقال مأخوذ من المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات ، تصدر عن جامعة الأردن المجلد 56، العدد 09، 2021، ص 1.

➤ **الدراسة الثالثة:** أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، دراسة ميدانية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير من إعداد الطالب طارق غالب أبو عرابي ، جامعة البلقاء التطبيقية ، الأردن، 2021.

وتمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل التالي : إلى أي مدى تأثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي ؟

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي في شركة مناجم الفوسفات بالأردن.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع أغراض الدراسة ويساعده على جمع المعطيات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المناجم في الشركة والبالغ عددهم (1146) ، وقد تم تصميم و توزيع إستبانة على عينة الدراسة والتي بلغت 350 عامل.

ومن بين النتائج المتوصل إليها كالتالي :

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمعايير الصحة والسلامة المهنية بعناصرها (الأنظمة والقوانين ،أدوات الصحة والسلامة . (1)

1-طارق غالب أبو عرابي : أثر معايير الصحة و السلامة المهنية على الاداء التنظيمي ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، دراسة ميدانية لشركة مناجم الفوسفات ، جامعة البلقاء التطبيقية ، الأردن، 2021،ص10،<https://academie.com>

المهنية، التدريب، التوعية والإرشاد، الرقابة والتفتيش على الأداء التنظيمي في شركة مناجم الفوسفات الأردنية من وجهة نظر عينة الدراسة.⁽¹⁾

وعليه من خلال ما سبق ذكره حول هذه الدراسة العربية حول أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، يمكننا القول أن هذه الدراسة، كانت ملمة بعناصر البحث من إشكالية الدراسة وأهداف ومنهجية الدراسة ونتائجها، لكن ما ينقص عن هذه الدراسة هو أن الباحث لم يقدّم بصياغة أسئلة فرعية وفرضيات الدراسة، وعموماً فقد استقننا من هذه الدراسة في موضوعنا من خلال التعرف على معايير السلامة والصحة النفسية.

2 - الدراسات الجزائرية:

- الدراسة الأولى:

➤ **الدراسة الأولى:** دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر، وحدة ورقلة، جامعة قاصدي رباح ورقلة، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من إعداد الطالبة: بختة مدار سنة 2011-2012.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: "كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية

في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟" ⁽²⁾

2-المرجع السابق، ص11.

2-المرجع نفسه، ص02.

- الأسئلة الفرعية :

✓ ما هو الإطار المفاهيمي لتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية و مساهمتها في

تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟

✓ ماهي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟

✓ ما واقع تطبيق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لمعايير السلامة والصحة النفسية

في الجزائر؟ (1)

وفي منهجية البحث اعتمد على المنهج الوصفي و اعتمد على أداة الاستمارة لجمع

البيانات اللازمة .

ومن بين النتائج التي توصل إليها أن اهتمام المؤسسة بأفراد العاملين يعزز لديهم الثقة

والولاء للمؤسسة ، وأن توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل يجعل العاملين قادرين

على العمل بارتياح وغيرها.

وكتعقيب حول هذه الدراسة يمكن القول أن الباحث قد هدف إلى التعرف على دور

معايير الصحة والسلامة في تحسين الأداء العاملين وقام بطرح إشكالية وسؤال مركزي

وأسئلة فرعية، لكنه لم يقدم لنا فرضيات للدراسة ، واعتمد على المنهج الوصفي وأداة

الاستمارة ، لكنه لم يوضح لنا نوعية العينة المستخدمة، وخلص إلى نتائج حول الدراسة. (2)

1-مدار بختة ، دور معايير الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة ليندغاز ،

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، جامعة قادري رباح ، ورقلة، 2011-

2012،ص12.

1-المرجع السابق ،ص101

➤ **الدراسة الثانية:** تقييم و إدارة المخاطر المهنية، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات "أوشا"، وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو، وهي أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران 09، من إعداد الطالب عثمان عز الدين ،سنة 2018-2019. (1)

وتمحورت إشكالية البحث حول : تشخيص مرجعية المؤسسة فيما يخص معيار السلامة و الصحة المهنية ثم تقييم الحوادث المهنية بجميع مكوناتها من خلال السؤال التالي :

" ما مدى استخدام المؤسسة لمواصفات السلامة و الصحة المهنية" ؟

✓ وقام الباحث بصياغة تساؤلات فرعية للدراسة على النحو الآتي :

✓ ما هو واقع حوادث العمل داخل المؤسسة ؟

✓ ما هو واقع الظروف الفيزيكية السائدة في المؤسسة ؟

✓ هل تتلاءم إجراءات السلامة بالمؤسسة مع معايير السلامة و الصحة المهنية ؟

- **منهجية الدراسة :**

لقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، لأنه يلاءم البحث وأن الموضوع المدروس لا يمكن أن يحدث في مختبر ويسمح بجمع المعلومات، واعتمد على أدوات الاستمارة و دليل المقابلة لجمع المعلومات اللازمة.

1-عثمان عز الدين : تقييم و ادارة المخاطر المهنية ، دراسة ارغونومية لوحداث سونطراك و تحويل الغاز ، اطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التنظيم ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران 2018، 09-2019، ص22.

وقد شمل مجتمع الدراسة 1132 فرداً، أخذت منهج عينة بطريقة عشوائية، قدر عددها

69 عاملاً منهج 41 ذكورا و 28 إناث.

- نتائج الدراسة :

فمن بين النتائج التي توصل إليها أنه وجد حوادث عمل بمستويات مختلفة داخل المؤسسة وأن العامل البشري النسبة الأكبر من أسباب حوادث العمل مقارنة بالأخرى، وأن هدف نظام السلامة ضمان تحسين مستمر عبر المراجعة الدورية لجميع الوقائع والإجراءات المتبعة حتى تحسن المنظمة ترتيب أولوياتها. (1)

كتعقيب عن هذه الدراسة التي تحمل عنوان، تقييم وإدارة المخاطر دراسة أوغونومية بواسطة مواصفات أوشا ، وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز وفي هذه الدراسة حاول الباحث تشخيص و معرفة مرجعية أي الإستراتيجية في تتبعها المؤسسة أي أن الباحث حاول معرفة النتيجة أي وصلت لها المؤسسة في تطبيق أوشا.

وطرح الباحث مجموعة من الأسئلة حاول الإجابة عنها من خلال الدراسة الميدانية ، التي اعتمدها الباحث عن المنهج الوصفي، وقد وصل الباحث من خلال دراسة إلى نتيجة أن هناك عدة حوادث مختلفة في المؤسسة وأن هناك تحسين مستمر عبر نظام السلامة المتتبع.

1-المرجع السابق. 118،128 .

➤ **الدراسة الثالثة:** دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة

مؤسسة سونطراك مديريةية الصيانة ، بسكرة ، وهي دراسة مقدمة كجزء من متطلبات

نيل شهادة الماستر في المسار علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ن جامعة محمد خيضر، بسكرة ، من إعداد

الطالب، غول محمد عادل، 2015،2014.

وقام الباحث بصياغة إشكالية الدراسة على هذا النحو، ما هو الدور الذي تلعبه برامج الأمن

المهني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ؟

قام بطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية ، من بينها :

✓ ما هو برامج الأمن الأمني المهني في المؤسسة محل الدراسة ؟

✓ ما هو مستوى تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؟

✓ هل توجد علاقة بين برامج الأمن المهني وتحسين أداء العاملين في المؤسسة محل

الدراسة ؟

و من بين أهداف هذه الدراسة ما يلي: توضيح العلاقة بين برامج الأمن المهني وأداء

العاملين و التعرف على مدى اعتبار المؤسسة محل الدراسة برامج الأمن المهني كركيزة

أساسية لتحسين أداء العاملين . (1)

ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته و ذلك كونه يسمح بتطبيق

أدوات جمع البيانات، ومنه فقد اعتمد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

1-غول محمد عادل : دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة سونطراك

، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم

الاقتصادية و التجارية و التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014-2015،ص12،

<https://arclines.snix-biskra.dz>

وقد خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها :

العلاقة بين برنامج بيئة العمل و أداء العاملين ، فإن المؤسسة تهتم بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث وأمراض المهنية ، وأن العلاقة بين برنامج التوعية والتثقيف وأداء العاملين، أن توعية المؤسسة للعاملين في مجال الأمن المهني وتدريبهم على أساليب الوقاية هو من أهم الأساليب والأسباب التقليل من معدلات التورط في الحوادث⁽¹⁾ .

وكتعقيب لهذه الدراسة، يمكننا القول أن الباحث قد هدف من دراسته للتعرف على العلاقة بين الأمن المهني وأداء العاملين مما ساعده في القيام بإشكالية مبرزاً فيها العلاقة بين المتغيرين وأسئلة فرعية وغيرها، أما من ناحية المنهجية فقد اعتمد على المنهج الوصفي كونه يسمح بجمع البيانات وتطبيق أداة الاستمارة ، لكن ما يعاب عليه أنه لم يوضح لنا نوعية وعدد العينة التي اعتمدها في دراسته، وفي الأخير قد توصل إلى نتائج لها علاقة بدراسته.

- خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل المتعلق بالإطار النظري للدراسة يمكن القول أن الإنسان، يمكن القول أن الإنسان مر بعدة مراحل، ففي كل مرحلة كان يحاول أن يحافظ على صحته و أمنه، ومع التحولات التي حدثت وخاصة في جانب العمل وما يتعلق به من أخطار مهنية تعيقه في أدائه العمل، فمنه ظهرت إجراءات الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار المهنية وتحسين أدائهم ومردودهم المهني.

الفصل الثاني :
قراءة تحليلية للمحتويات الدلالية للأداء
و المرادود المهني

الفصل الثاني :

قراءة تحليلية للمحتويات الدلالية للأداء

و المردود المهني

- تمهيد

➤ المبحث الأول: مفاهيم مرتبطة بالأداء و المردود المهني للعامل.

- أولا: مفهوم الأداء و المردودية المهنية للعمال.

- ثانيا: العناصر المكونة للأداء المهني .

- ثالثا: أبعاد الأداء المهني .

- رابعا: محددات الأداء المهني .

- خامسا: نظريات الأداء المهني .

➤ المبحث الثاني: العلاقة بين الأداء و المردود المهني للعامل .

- أولا : معايير الأداء المهني و علاقتها بالمردودية.

- ثانيا: العوامل المؤثرة على الأداء و المردودية المهنية .

- ثالثا: مشكلات الأداء المهني و إنعكاساتها على المردود المهني للعامل .

- رابعا: إجراءات تحسين الأداء و دورها في ترقية المردود المهني للعمال.

- خلاصة الفصل

- تمهيد :

يحتل الأداء المهني مكانة أساسية في أي مؤسسة مهما كانت، فهو يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة الوظيفة المورد البشري وهو يعكس الطبيعة التي يتحقق بها، أو يشبع القوة بها متطلبات الوظيفة فهو يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، و يؤثر أيضا على المردود المهني للعامل، فلما يكون أداء فعال يكون مردود كبير، كذلك له علاقة كبيرة بالمردود المهني للعامل، و لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من العناصر لها علاقة بالأداء و المردود المهني، و من بينها، قسمنا الفصل إلى قسمين حيث أولا خاص بالأداء و المردودية المهنية و تندرج تحته عناصر من بينها: تعريف الأداء و المردودية المهنية و عناصر و محددات و أبعاد الأداء المهني و النظريات المفسرة للأداء المهني.

وثانيا خاص بالعلاقة بين الأداء المردودية المهنية و تندرج ضمنه عدة عناصر بينها معايير الأداء وعلاقتها بالمردودية والعوامل المؤثرة على الأداء و المردود المهني و النشاطات المتعلقة بالأداء و انعكاساتها على المردود المهني و بعدها إجراءات تحسين الأداء و دورها في ترقية المردودية المهنية.

- المبحث الأول : مفاهيم مرتبطة بالأداء و المردود المهني للعامل :

- أولاً : مفهوم الأداء و المردود المهني للعامل :

- 1) تعريف الأداء :

يعد الأداء عنصراً أساسياً في موضوعنا و دراستنا و لذلك يمكن تعريفه :

- (أ) لغة : فهو تسديد أو دفع ما هو واجب و مستحق دين الله أحق بالأداء من دين

العبد ، فاتباع بالمعروف و أداء إليه بإحسان ، و عليه فمن خلال هذا التعريف

يمكننا القول أن الأداء بإحسان و إخلاص و معرفة أن الله يراقبك أثناء تأدية

مهامك ، وعلى إثر هذا كان تعريف لغوي آخر للأداء على أنه : كان أداء الممثل

أمام الجمهور أكثر من رائع و منه يمكن القول أن الأداء قابل للقياس. (1)

- (ب) اصطلاحاً : فيشير الأداء المهني إلى درج تحقيق و إتمام المهام المكونة

الوظيفة الفرد ، و هو يعكس الطبيعة التي يتحقق بها أو يشبع القوة بها متطلبات

الوظيفة ، فهو يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد ، و منه يمكن القول

حسب وجهة نظري فإن هذا التعريف للأداء قد ركز على النتائج التي يحققها

المورد البشري من خلال إتمامه لمهامه المطلق بها ، وعليه قد جاء تعريف آخر

لأداء لـ "توماس ألبرت" يقول فيه بأن : الأداء هو تفاعل بين سلوك و الإنجاز و

أنه مجموع السلوك و النتائج معا و من خلال (2) هذا التعريف يمكننا القول أنه

أشمل من التعريف الأول ، حيث أن "توماس ألبرت" قدر بها الأداء بالسلوك و

1 - باسل زيدان : "معجم المعاني عربي" ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، ط 01 ، 2002 ، ص 30 .

2- رمضان أنور محمد سليمان : "متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات

الفردية بدور رعاية المسنين ، مقال مأخوذ من مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية

، تصدر عنى جامعة القيوم ، مصر ، ع 19 ، ص 08 .

النتائج معاً، و على إثر هذا فقد جاء تعريف ثالث للأداء بأنه قدرة المورد البشري على القيام بمسؤولياته المهنية طبقاً لمدى كفاءته و مدى ملائمة الظروف و العوامل التي تؤثر في البيئة المحيطة به و عليه يمكن القول بأن هذا التعريف قد أعطى بعداً أوسع أكثر للأداء، من خلال ربطه لموضوع الأداء بالكفاءة و ملائمة الظروف و العوامل المحيطة بالمورد البشري، فمثلاً لما تكون هناك إجراءات صحة و سلامة مهنية في المؤسسة فهي تساهم في فعالية الأداء. (1)

- (ج) التعريف الإجرائي للأداء :

وعليه من خلال التعاريف السابقة للأداء و التعقيب عليها يمكننا تعريف الأداء إجرائياً بأنه عبارة عن تفاعل سلوك المورد البشري داخل محيط عمله طبقاً لمدى كفاءته وقدراته و دوافعه، وبيئة العمل المحيطة به، حتى يحقق النتائج المطلوبة، و عليه فإن الأداء يتأثر بجملة من العوامل و المؤشرات التي تعد أساسية الفعالية في المؤسسة، ومنه فلما يكون هناك مورد بشري كفو و مؤهل للعمل و تكون هناك بيئة عمل ملائمة و خالية من المخاطر المهنية و تطبق فيها إجراءات السلامة و الصحة المهنية، كلها تساهم من زيادة دافعية و رغبة المورد البشري و رضاه عن عمله حتى يتحقق النتائج المطلوبة و مردود مهني كافي.

¹ - المرجع السابق ، ص 08 .

- (2) تعريف المردود المهني :

يكتسي موضوع المردود المهني أهمية بالغة موضوعا و دراستا و منه يمكن

تعريفه :

- (أ) لغة :

فهو ردد (مفع ،من رد) قول مردود ،مفروض ،غير مقبول ،أفكار مردودة عمل مردوده كبير أي ذو عطاء و دخل ،غلط مردود أي يمكن تداركه و عليه من خلال هذا يمكننا القول بأن المردود لغة :هو كل عمل ذو عطاء كبير و له منفعة عامة ،و عليه قد جاء تعريف ثاني للمردود لغة بأنه الذي يرفض و لا يرد و يقبل " كلام مردود ،بضاعة مردودة ،دخل ما يدخل على الإنسان من منفعة و ربح ،ومن هنا يمكننا القول بأن هذا التعريف قد ربط مفهوم المردود بالأرباح و نتائج الأعمال التي ينجزها الإنسان و تعود عليه بالمنفعة و الربح .(1)

- (ب) اصطلاحا :

فهو يشير إلى العلاقة بين النتيجة المحصلة و الإمكانيات المتاحة و عليه من خلال هذا التعريف يمكننا القول بأن المردودية تتأثر بالإمكانيات التي تتيحها المؤسسة من خلال مثلا وسائل و أجهزة ومعدات و مورد بشري كفؤ حتى تتحقق النتائج المطلوبة و على إثر هذا قد جاء تعريف ثاني للمردودية أكثر شمولية بأن المردودية هي نتيجة لعدد كبير من السياسات و القرارات في اختيار الأداء المناسب .(2)

¹ - باسل زيدان ،مرجع سابق ، ص 33 .

² - بوطغان حنان : " تحليل المردودية المحاسبية للمؤسسة الاقتصادية " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات ،دراسة حالة الشركة الوطنية البترروكيميا ،قسم علوم التسيير ،كلية علوم التسيير و العلوم الاقتصادية ،جامعة 20 أوت 1955 ،سكيكدة ، 2007 ، 2008 ، ص 62 .

وبالتالي قدرة المورد البشري على تقديم منتج جيد، يضمن به تحقيق أرباح و فائدة تعود على المؤسسة ،وما نستنتجه من هذا التعريف أنه لتحقيق مردود مهني جيد للمؤسسة فإنها تقوم باستراتيجيات متمثلة في اختيار المورد البشري الكفؤ القادر على أداء عمله بفعالية و أيضا تطبيق الإجراءات التي تساعد في حماية المورد البشري من المخاطر المهنية التي تهدده منها هذه الإجراءات الصحة و السلامة في مكان العمل حتى يتحقق مردود مهني كبير. (1)

- (ج) التعريف الإجرائي :

ومن خلال اسبق ذكره في التعاريف السابقة للمردودية المهنية يمكننا صياغة تعريف إجرائي للمردودية باعتبارها محصلة كل ما ينتجه المورد البشري و يقدمه من خلال مستوى أدائه للعمل و ظروف العمل ،فهي تقام لها سياسات و استراتيجيات من خلال حسن اختيار المورد البشري المؤهل و المكون للعمل و أيضا توفير له الوسائل اللازمة للعمل و تطبيق عليه الإجراءات الخاصة بحماية من المخاطر المهنية و المتمثلة في الصحة و السلامة المهنية حتى يحقق أداء و مردود مهني كافي يعود به بالفائدة على مكان العمل.

- (3) تعريف العمل :

يعد العامل من العناصر الأساسية في دراستنا وهو :

- (أ) لغة :

كل من يعمل عند غيره يقال عملت على الصدقة أي سعيت في جمعها و يأتي بمعنى الخادم و صاحب المهنة و عليه فمن خلال هذا التعريف يمكننا القول أنه قد ركز

¹ -المرجع السابق، ص 62 .

على أن العامل هو كل من يعمل لصالح صاحب العمل، و على إثره قد جاء تعريف آخر للعامل لغة : بأنه يطلق العامل على الوالي و الجمع عمال و عاملون ،ومنه فهذا التعريف أكثر شمولية من الأول باعتبار أن العامل يطلق أيضا حتى على صاحب العمل.

- (ب) اصطلاحا :

فهو يشير إلى كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته،ومن خلال هذا التعريف يمكننا القول بأن العامل هو كل شخص يتميز بجميع المؤهلات الصحية و العلمية يعمل لدى صاحب العمل مقابل أجر معين،وفي تعريف آخر يشير إلى أن العامل أو العمال هم الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدوي المستخدم ،وعليه فإن هذا التعريف قد ركز على أن العمال هم من يقومون بالعمل و يسودهم تنظيم و مقابل أجر معين .(1)

أو كل ذكر أو أنثى يؤدي أعمالا يدوية لقاء أجر معين أي أنه العمل لا ينحصر على رجل أو امرأة فقد بل معا مقابل أجر معين .(2)

- (ج) التعريف الإجرائي :

ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا تحديد التعريف الإجرائي للعامل على أنه كل شخص طبيعي سواء ذكر أو أنثى يقوم بإنجاز أو أداء عمل ما سواء يدوي أو فكري

1 - زكي أحمد بدوي: "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية"، مكتبة لبنان ، ط 01 ، 1978، ص 09 .
2- بوحشيشية لمياء: "التغير التكنولوجي و أداء العامل في المؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية،جامعة الصديق بن يحيى،الجزائر، 2015، 2016، ص 94.

لحساب مؤسسة معينة و تحت إشراف مجموعة من الأفراد الآخرين و يتقاضى أجر معين
جزء عمله و يتمتع بجميع الحقوق و الواجبات في العمل .

- ثانيا : العناصر المكونة للأداء المهني :

- (1) المعرفة بمتطلبات العمل:

وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية و الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات
المرتبطة بها، و عليه ما يمكن أن نقوله حول هذا العنصر هو أنه لتحقيق أداء ومردود
مهني يجب أن يتمتع المورد البشري بجميع المعلومات وأيضا المهارات اللازمة سواء
المتعلقة بالعمل أو الخلقية و أيضا إتباع الإجراءات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية
لحماية نفسه من المخاطر.

- (2) نوعية العمل :

وتتمثل في ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة و مهارات
و قدرة على التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الخطأ ،وعليه ما يمكن ملاحظته من
هذا أن المورد البشري يجب أن يكون واعي بنوعية عمله وقدرته أيضا على تنفيذ مختلف
الإجراءات التنظيمية :منها الصحة والسلامة المهنية حتى لا يقع في حوادث عمل و
بالتالي يساهم في فعالية أداءه و مردوده المهني.

- (3) كمية العمل المنجز :

أي مقدار العمل الذي يستطيع المورد البشري إنجازه في الظروف العادية للعمل
و مقدار سرعة هذا الإنجاز و ليه ما يمكننا قوله حول هذا أنه على المؤسسة توفير
مختلف الظروف الملائمة منها الإجراءات الخاصة بسلامة و صحة العمال و بيئة عمل

خالية من المخاطر المهنية حتى يستطيع المورد البشري الأداء بسرعة و زمن قليل و تحقيق مردود جيد .(1)

4 - المثابرة و الوثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في العمل و قدرة المورد البشري على تحمل المسؤولية في العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، و مدى حاجة هذا المورد البشري للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين و تقييم نتائج عمله.

ويمكننا القول أنه التحقيق أداء فعال و مردود مهني يجب على المورد البشري أن يتحلى بالمسؤولية في العمل و أيضا أن يتميز بعدد من الصفات الخلقية منها الجدية و التفاني في العمل ، و هذا ظله لا يتحقق إلا من خلال توفير المؤسسة لجميع الظروف الملائمة للعمل وأيضا خلة بيئة العمل من المخاطر المهنية و تطبيق الإجراءات الوقائية لحوادث العمل و الأمراض المهنية، وأيضا أن تقوم بتوجيه و تدريب الأفراد و تقييم نتائج أدائهم لتحقيق مردود مهني جيد .(2)

1 - أنور أبو موسى : "الإحترق الوظيفي و تأثيره على أداء العاملين"، معهد التنمية المجتمعية ، غزة ، ط 01 ، 2011 ، ص 40 .

2 - المرجع نفسه ، ص 41 .

- ثالثاً : محددات الأداء المهني :

ومن بين المحددات التي ركزنا عليها في موضوعنا وهي :

- 1) المحددات النفسية: و تشمل عدة متغيرات منها :

- أ) الدافعية:

وهي رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة و تتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير اتجاه أو كمية أو شدة السلوك ،والدافعية في العمل تتفاعل مع القدرات يعني أن قوة الدافعية تحدد مستوى استخدام المورد البشري لقدراته في أداء العمل، وعليه ما يمكن أن نقوله أن الدافعية في العمل تتأثر بعدة جوانب منها إجراءات⁽¹⁾ الصحة و السلامة المطبقة في المؤسسة، فلما تكون بيئة ملائمة للعمل وخالية من الأخطار المهنية تكون هناك دافعية قوية في أداء الأعمال المطلوبة و تحقيق مردود مهني جيد.

- ب) الجهد المبذول في العمل :

وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل و مدى دافعية و تقانيه في العمل ،و عليه يمكننا القول أنه حتى يقدم المورد البشري جهدا كبيرا في العمل يجب أن تكون هناك عدة إجراءات توفرها المؤسسة منها الحوافز و ظروف العمل الملائمة و بالتالي يصبح المورد البشري يحس بالولاء و الانتماء للمؤسسة و يتقانى في أداء الأعمال و تقديم مردود مهني كبير.

¹ - بطرس حلاق: " السلوك التنظيمي " ،الجامعة الافتراضية السورية ،سوريا ، ط 01 ، 2020 ، ص 40 .

- (ج) القدرات :

فهي من أحد المقاييس التي تؤخذ محددًا لقياس السلوكيات التنظيمية للعاملين بمختلف المؤسسات فمن الطبيعي أن يتفاوت الأفراد فيما بينهم و يترتب عن هذا إختلاف في الإنجاز تحدد مقدرة الفرد على الأداء ،فقهي السمات الخاصة بالموارد البشري من مهارة و قدرات ذهنية و لغوية و غيرها ،و منه يمكننا القول أن هذه الفقرة قد ركزت على القدرات التي يتمتع بها المورد البشري ،لكن لتسخير هذه القدرات في خدمة المؤسسة يجب أن توفر له جميع الإمدادات اللازمة من بيئة عمل خالية من المخاطر و أجور و غيرها حتى يحقق مردود مهني للمؤسسة⁽¹⁾.

(2) المحددات الاجتماعية و التنظيمية :

- (أ) الجماعات :

إن الجماعات أحد المقاييس التي تعتمد في تفسير أداء العاملين بمختلف المؤسسات ،فإن معظم الأنشطة التي تتم ممارستها يوميًا ،عادة ما تتم داخل جماعات عمل و بالتالي يكون لهم تجاوب نفسي و الإنتماء مما يسهم في الرفع من أدائهم .

- (ب) الاتصال :

و يعد الاتصال نشاطًا أساسيًا في تحديد نوع السلوك الإنساني داخل المؤسسة ،بعد أن يتلقى العامل القدر المناسب من المعلومات المطلوبة فالحالة المعنوية للأفراد في مختلف المستويات و كذلك إنتاجهم و أدائهم تتوقف على مدى فعالية و كفاءة الاتصال داخل المؤسسة.

¹ - المرجع السابق ، ض 41 .

- ج) القيادة :

وهي تعد توجيهها لسلوك العاملين نحو غرض معين: فهي وظيفة لا يستطيع القيام بها إلى عدد قليل من الأفراد عن طريق التأثير ضد أفكار و مشاعر الآخرين و سلوكهم مثل الأداء، وعليه مما سبق ذكره حول محددات الأداء المهني يمكننا القول أن هذه المحددات تعد مقياسا لقياس فعالية أداء و مردود المورد البشري وتتأثر كل هذه المحددات أيضا بالإجراءات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، من خلال توفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية و بالتالي يسهل تطبيقها على المورد البشري، فمثلا الجماعات لما تكون منسجمة و خالية من الصراعات تساهم فعليا في ترقية أداء و مردود الدور البشري و أيضا لما يكون اتصال واضح و فعال و بالكل يعرف ما يقوم به و لما تكون قيادة متتالية تحسن تنظيم العمل و التأثير في سلوك الأفراد و بالتالي ترقية الأداء و المردود المهني للأفراد.(1)

- رابعا: الأبعاد الأساسية للأداء المهني :

ويمكن القول أن الأداء المهني عدة أبعاد تتدرج تحته و من بين هذه الأبعاد نجد :

(1) البعد التنظيمي للأداء المهني :

ويقصد بالأداء التنظيمي الطرق و الكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها و من ثمة يكون لدى مسيري المؤسسة معايير ليتم أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة و أثرها على الأداء، مع الإشارة فإن هذا المقياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية و عليه حسب ما نلاحظ هنا أن الأداء المهني

¹ - المرجع السابق ، ص 42 .

يتأثر بالإجراءات التنظيمية التي تعتمدها المؤسسات ،فمن بينها مثلا الهيكل التنظيمي للمؤسسة و أيضا إجراءات السلامة و الصحة المهنية حتى توفر بيئة عمل ملائمة تساهم في فعالية أداء و مردود المورد ابشري.

(2) البعد الإجتماعي للأداء المهني :

و هو يشير إلى مدى تحقيق الرضا بين أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم ،لأن مستوى رضا العاملين مؤشر على وقاء الأفراد لمؤسستهم ،لذلك يستحسن إعطاء أهمية للمناخ الاجتماعي ،و عليه ما نلاحظه و يمكننا استنتاجه من هذه الفقرة إلا أن الرضا عن العمل يعد مؤشرا لفعالية أداء و مردود المورد البشري ،و هذا لا يتحقق إلا من خلال إعطاء المؤسسة أهمية للجانب الاجتماعي للعمال حتى يكون لهم روح الانتماء للمؤسسة ويساعدهم على تطبيق الإجراءات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية. (1)

- خامسا : النظريات المفسرة للأداء المهني :

لقد اختلف العلماء في تفسيراتهم لموضوع الأداء و المردودية ،فكل ربطه بجانب محدد و عليه بين هذه النظريات نجد :

(1) نظرية الإدارة العلمية :

يعد فريدريك تايلور : أبو الإدارة العلمية ،و قد ركز اهتمامه على إعطاء العمل طابعا علميا في المؤسسات و الورش الصناعية ،فهو بداية القرن العشرين كان الاقتصاد الأمريكي يتوسع بدرجة ملحوظة ،و قد ظهرت مشكلات نقص اليد العاملة و اتجهت الأنظار نحو مشكلات المغاية الإنتاجية و زيادة الاهتمام بها كوسيلة لتخفيض التكاليف

1 - أنور أبو موسى ،مرجع سابق ، ص 44 .

و أدنى هذا إلى ظهور حركة الإدارة العلمية ،و قد بدأت هذه الحركة في البداية و عرفت باسم إدارة الورشة أو إدارة المهمة ،و الإدارة العلمية علم يحتوي مبادئ و قوانين إذا تم إتباعها ،فإنها تؤدي لتحقيق مطالب العامل و صاحب العمل و المستهلك و من بينها ما يلي :

تختلف الإدارة العلمية عن التقليدية التي تعتمد على قوانين تقديرية للخبرة السابقة .إن الهدف الرئيسي للإدارة العلمية هو تحقيق الرفاهية لصاحب العمل و العمال .تعتمد الإدارة العلمية على جمع المعلومات و تحليلها ،و استخلاص العلاقات و القوانين التي تساعد العامل في أداء عمله و مهامه ،فهل مهام التخطيط في مهام التنفيذ ،بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط و تنظيم العمل و يتولى العمال مهام التنفيذ . (1)

تحقيق التعاون بين العمال و الإدارة لإنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة و السليمة . استبدال الطرائق التقليدية لأداء الأعمال بالطرائق العلمية القائمة على البحث و التحليل بدلا من الإعتماد على الطريقة الاعتبائية و الخبرة .

الاختيار العلمي السليم للعمال و تدريبهم وفق الأسلوب العلمي يهدف تنمية قدراتهم حتى يقوموا بأداء جيد .

و منه فقد ركز "تاييلور" في أبحاثه و تجاربه على إكتشاف الطرائق التي من شأنها زيادة إنتاجية العامل و أدائه بشكل فعال و زيادة أجره على أساس ربط الأجر بالإنتاج و تركيزه على نظام الرقابة و الإشراف لماله دور في الوصول إلى الأداء الأمثل ،لكن على الرغم ما توصلت إليه حركة الإدارة العلمية "لتاييلور" : حول مدى تحقيق الفعالية الإنتاجية و الأداء الأمثل للعامل إلى أنها تعرضت لمجموعة من الإنتقادات أبرزها :

¹ - رعد حسن المرن : نظريات الإدارة و الأعمال ،دار الرضا للنشر ، سوريا ، ط 01 ، 2004 ، ص 35 .

أعتمد تايلور على دراسة الحرفة و الزمن و هذا ما جعل العاملين بمثابة آلات مستمرة لخدمة أصحاب المصانع .

التركيز على النواحي العلمية و إهمال النواحي الإنسانية مما يزيد في تعقد المشكلات لأن للإنسان مشاعر و أحاسيس لا يمكن أن تديرها كيفما تشاء .

خلق المواجهات و المصادفات بين الإدارة و العمال نتيجة الإعتماد على الإجراءات المهنية .

التركيز على الجانب المادي حتى يحقق أداء فعال في العمل و إهمال الجوانب الإنسانية . (1)

وعليه مما سبق ذكره حول نظرية الإدارة العلمية لتايلور: ما يمكننا أن نستنتج من هذه النظرية حيث أنها ركزت على جانب التخطيط العلمي للعمل و أيضا الحافز المادي و لماله أهمية في زيادة الإنتاج ، و عليه فلقد استفدنا من هذه النظرية في موضوعنا من خلال الاعتماد على الجانب العلمي في العمل الذي يحقق الرفاهية لصاحب العمل و العمال ، و منه فمثلا اعتدت تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية فهذا يساعد على تطبيقها بشكل لائق من خلال اعتماد الطرائق العلمية لتايلور : منها تصميم العمل و أيضا استفدنا منها في كيفية زيادة أداء و مردود المورد البشري ، فمثلا تساهم في فعالية أداء و مردود المورد البشري ، و عليه يمكننا القول أنه من خلال الاعتماد على الطرائق العلمية الصحية في تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية ، يمكن ترقية أداء و مردود المورد البشري . (2)

1 - المرجع السابق ، ص 36 .

2 - المرجع السابق ، ص 36 .

- (2) النظرية البيروقراطية : " ماكس فيبر " :

أعتقد عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" أن المؤسسة البيروقراطية هي من أعظم الوسائل العقلانية لتنفيذ الرقابة السلوكية على العناصر البشرية، وبالرغم من اعترافه بأهمية القيادة الشخصية إلا أنه أقر بعدم الاستغناء عن القيادة البيروقراطية، فقد وضع فيبر مفهومًا بيروقراطيًا يضم المقومات الخاصة بالبيئة البيروقراطية المثالية، فقد اعتبر أن تنظيم المناسب يتم نظام ترتيب التدرج الهرمي، حيث يخضع المكتب الأدنى لسيطرة و رقابة المكتسب الأعلى، نتيجة لذلك يكون التقسيم المنسق للعمل فكلمًا مكتب نطاق واضح و محدد من المسؤوليات، ويتم اختيار العاملين في الدائرة الواحدة على أساس مؤهلاتهم الفنية و يجب أن يكون المكتب هو الشاغل الرئيسي للعامل، و يشكل المنصب حياته العملية، و يكون ترفيع العامل مبنيا على الأقدمية في التعيين و الإنجازات التي حققها، أما يجب الفصل بين الجانب الرسمي و الحياة الخاصة للعامل.

- أهم مبادئ النموذج البيروقراطي عند فينير :

- التخصص في الأعمال :

حيث يعتقد أنه لتحقيق الفعالية في الأداء للعامل يتم تقسيم أي عملية إنتاجية إلى أجزاءها البسيطة، حيث يكون من السهل تعلم هذه الأجزاء وإتقانها بالإضافة إلى ضمان سهولة الإشراف على أدائها و تنفيذها. (1)

- تقنين الأدوار:

¹ - المرجع السابق ، ص 15 .

ويكون كنتيجة للتقسيم الجزئي للأعمال ، بحيث يحدد أفضل مستوى من الأداء بالنسبة لإنجاز عمل ما .

- وحدة الإشراف و مركزية القرارات :

تعتبر المنظمة في إطار النظرية البيروقراطية كآلة لا تشتغل ذاتيا ، ولها ذا فإن تنسيق مختلف النشاطات في المؤسسة يستدعي مركزية السلطة و توحيدها و مركزية الإشراف و لتحقيق التنسيق الأفضل فإن التنظيم الهيكلي للسلطة و الوظائف يصبح عملية لا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق المراقبة الفعالية بطريقة عمودية .

- الجزء حسب الاستحقاق :

أي تتمم مكافأة العمال و جميع أنواع الترقية حسب الاستحقاق و الكفاءة المهنية و ليس حسب العلاقات الشخصية و بهذا يكون للعامل إنتماء و رضا عن عمله يجعله يقدم أداء فعالا و مردود و مهني جيد .
و لكن بالرغم مما قدمه "تاكس فينير " من تفسيرات إلا أنه تعرض لمجموعة من الانتقادات من أهمها :

إهمال الفرد و معاملته كآلة و إغفال الطبيعة النفسية و الاجتماعية للإنسان ، من خلال فرض القوانين على الجميع و إن بعض الفروض المبنية قد تساعد على الإهمال و انخفاض الكفاءة و الأداء مقل مبدأ الترقية بالأقدمية : و أيضا التركيز في مبدأ الرقابة و

الإشراف يؤدي لزيادة احتمال حدوث الإنحراف عن القواعد و التعليمات ، و عدم تركيزه و إهمال أثر الظروف و العوامل الخارجية في نجاح و فعالية الأداء .⁽¹⁾

وعليه ما يمكننا أن نستخلصه حول النموذج البيروقراطي أمكس فيبر ، و ماذا ضاف لنا في بحثنا يمكننا القول أن النموذج البيروقراطي قد أكد على تحقيق فعالية أداء و مردود المورد البشري و هذا من خلال مجموعة من المبادئ التي وضعها والتي ذكرناها سابقا فكلما تمكن من زيادة إنتاجية المورد البشري و زيادة مردوده المهني من خلال تطبيق القوانين التي تجعل من المنصب هو الشاغر الرئيسي للعامل حتى يقدم أفضل مستوياته و تحقيق مردود جيد ، و أيضا تكون سهولة في تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالمؤسسة فمثلا عند تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية يكون هناك توافق و تنفيذ لهذه الإجراءات من طرف العمال و بالتالي يتحقق الأداء و المردود المهني للمؤسسة.⁽²⁾

- (3) مدرسة العلاقات الإنسانية "إلتون مايو" :

يعتبر "إلتون مايو" من أبرز ممثلي هذه النظرية الذي عرف بالتجارب التي تمت في شرطة و يسترن إلكتريك بالولايات المتحدة الأمريكية في مصانع ماوتورن بشيكاغو في العشرينات ، حيث تعتبر هذه التجارب بمثابة بداية حركة العلاقات الإنسانية إذ لفتت الأنظار إلى مطلب الأفراد النفسية والاجتماعية التي هدفها الوصول بالعاملين إلى أفضل مستوى من الأداء و الإنتاج و اعتبار المورد البشري إنسان أولا و فرد عامل ثانيا ، و ركز

¹ - المرجع السابق ، ص 46 .

² - المرجع السابق ، ص 46 .

الاهتمام على ضرورة زيادة الرضا عن العمل كونه السبيل إلى زيادة الأداء و الإنتاجية للعامل.(1)

ولقد تضمنت تجارب هاوتورن التي امتدت من 1988 إلى عام 1932 إجراء تجارب كثيرة منها :

- تجارب الإضاءة : وهي هذه التجارب تم تعريف مجموعات مختلفة من العاملين لشدة إضاءة مختلفة، وملاحظة أثر ذلك على أدائهم و إنتاجيتهم ،حيث تبين من خلالها أن الزيادة والنقصان في معدلات الإضاءة لا تتماشى مع الزيادة والنقصان في الإنتاج والأداء .

- تجارب غرفة التجميع : تناولت هذه التجربة مجموعة من العاملات في قسم التجميع ،حيث تم عزل مجموعة صغيرة .(2)

منهن بصحبة عدد من الباحثين يقومون بأعمال الملاحظة و تجميع البيانات و قد تبين من خلال هذه التجربة أن أداء عاملات المجموعة الصغيرة تأثر بالمكانة العالية التي حظيت بها من الإدارة كمجموعة مهمة ذات مكانة عالية و متميزة عن بقية العاملات مما جعلهن يشعرن بالبهجة و الاندفاع في الأداء .

لقد اعتمد "مايو " في دراسته على المبادئ التالية :

✓ إن السلوك الإنساني هو أحد العناصر الرئيسية المحددة للكفاءة الإنتاجية .

¹ - خالد عبد الرحيم محلي الهيتي :إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي " ،دار وائل للنشر ،بغداد ، ط 03 ، 2010 ، ص 26 .

² - رعد حسن الصرف، المرجع السابق ، ص 71 .

- ✓ إن القيادة الإدارية هي من الأمور الرئيسية المؤثرة في سلوك الأفراد ، و بالتالي تحدد كفاءتهم .
- ✓ إن الاتصالات و تبادل المعلومات و التفاعل الاجتماعي المفتوح بين العمال بعضهم البعض و بينهم و بين رؤسائهم تسهم جميعا في تطوير علاقات العمل بشكل إيجابي يؤثر في أدائهم و إنتاجيتهم .
- ✓ إن الإدارة الديمقراطية هي الأسلوب الأفضل لتحقيق أهداف المؤسسة الإنتاجية و الأداء الفعال ، و ثم انتشرت مفاهيم المشاركة في الإدارة و تفويض السلطة و اللامركزية .
- ✓ إن المكافآت و الحوافز الاقتصادية تلعب دورا هاما في تحفيز العمال و شعورهم بالرضا عن العمل .
- ✓ إن كمية و أداء العامل لا تحدد طبقا لطاقته الفسيولوجية ، و إنما تبعا لطاقته الاجتماعية .
- و مما وصلت إليه نظرية "مايو" من أفكار و دراسات (1)، إلا أنها تعرضت لمجموعة من الانتقادات أبرزها :
- تجاهلت مجموعة الدوافع التي تحرك و تؤثر على سلوك العاملين بتركيزها فقط على المتغيرات الاجتماعية كمحرك للأداء ، و تجاهلت التنظيم الرسمي.
- و من خلال ما سبق ذكره في هذه النظرية يمكننا استخلاص أهم ما استعدنا منه في موضوعنا و عليه فإن "مايو" حث على الاهتمام بالجانب الإنساني و الاجتماعي للإنسان كونه السبيل للرفع من إنتاجيته و هذا ما يتوافق مع موضوع بحثنا حول الصحة

1- المرجع السابق ، ص 72 .

و السلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود و هذا من خلال أن الصحة و السلامة تهتم بالجانب الإنساني من توفير له بيئة عمل خالية من المخاطر حتى يحقق مردود مهني مرتفع ، و هذا ما أشار إليه "مايو" حول زيادة الرضا عن العمل حتى يتحقق الأداء بفعالية و تحقيق مردود مهني مرتفع ، و هذه هي الإضاءة التي قدمها "مايو" و استقننا بها في موضوعنا .(1)

4 - النظرية اليابانية "Z" :

قام "وليام أوشي" بإجراء عدة دراسات و أبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر النجاح اليابانية و توصل في نهاية الأمر إلى ما أسماه بنظرية "Z" و التي تقوم فرضياتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم و مردودهم المهني .

و يؤكد "أوشي" على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة للإنسان لأنه به تستطيع المؤسسات أن تتغلب على معظم مشكلاتها و أن العمل الجماعي و توحيد الجهود و خلق روح الجماعة بين صفوفهم تساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء .

و تقوم نظرية "Z" على ثلاثة مبادئ أساسية وهي :

✓ الثقة بين العاملين و الإدارة .

✓ المهارة في التعامل والعمل و ينتج عن ذلك الخبرة والتجربة.(2)

1 - المرجع السابق ، ص 72 .

2 - المرجع السابق ، ص 83 ، 100 .

✓ و الألفة و المودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وتعاون واهتمام و دعم للآخرين، وفي حال توافر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام و الانتماء المهني وهذا يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والمردود للعامل، ومن بينها أيضا الاستخدام طويل الأجل و اتخاذ القرارات بالمشاركة والإجماع والمسؤولية الفردية والاهتمام بالعمال بما فيهم العائلة و الأسرة و توفير ظروف عمل مريحة وآمنة (1).

وعليه ومن خلال كل هذا المتعلق بالنظرية اليابانية و التي قدمت لنا إضافة في دراستنا وهذا من خلال المبادئ التي وضعتها هذه النظرية و التي تهتم بالإنسان كونه هو العنصر الأساسي لتحقيق التقدم في أي مؤسسة فمن يبين هذه المبادئ نجد الظروف الملائمة للعمل و هذا ما يتمثل بموضوع دراستنا حول إجراءات الصحة و السلامة المهنية ، فلما توفر بيئة عمل خالية من الأخطار المهنية و حوادث العمل و تطبق إجراءات السلامة و الصحة المهنية بطبيعة الحال سوف تسهم في الرفع من مستوى الأداء في العمل و الرضا عليه و من ثم تحقيق مردود مهني جيد و حتى المبادئ الأخرى لا تقل أهمية فكلما تصب في صالح المؤسسة من خلال تحقيق مردود مهني مرتفع المورد البشري يسهم في ترقية المؤسسة.

إن للأداء المهني و المردودية علاقة كبيرة و التعرف على هذه العلاقة يجب

التطرق إلى :

¹ - المرجع السابق ، ص 100 .

- أولاً : معايير الأداء المهني و علاقتها بالمردودية المهنية :

- (1) معايير سلوك الأداء :

وتتمثل في معالجة شكاوي العملاء و إدارة الاجتماعات كتابة التقارير المواظبة على العمل و التعاون مع الزملاء .

- (2) معايير الصفات الشخصية: مثل الانتباه دافعية عالية و الاتزان الإنفعالي .

■ معايير تصف الخصائص الشخصية: و يقصد بها المزايا الشخصية الايجابية التي يجب أن يتحلى الفرد بها أثناء أداء عمله ،حيث تمكنه من أدائه بنجاح و كفاءة و مثال عليها .

■ الأمانة الإخلاص :الولاء ،الإنتماء :فالشخص الذي يتحلى بها أثناء عمله لاشك أنها ستعكس إيجابا على أدائه مما يسهم في الرفع من المردود المهني .

- (3) معايير تصف السلوك :يقصد بالسلوك السلوكيات التي تصدر عن الفرد الايجابية ،فتشير إلى نواحي جيدة في أدائه ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال:التعاون ،المواظبة على العمل ،المبادرة تحدي الصعاب والمشاكل حسن التعامل مع الزبائن.

- حيث أن تقييم هذه السلوكيات تحتاج إلى متابعة مستمرة .

- (4) معايير تصف النتائج: توضح معايير النتائج ما يراد تحقيقه من قبل الفرد الذي يقيم أداءه من إنجازات يمكن قياسها من حيث الكم والجودة والتكلفة والزمن والعائد⁽¹⁾ حيث تمثل هذه الإنجازات الأهداف المطلوبة منه .

حيث أن هذه المعايير الخاصة بالأداء المهني لها علاقة كبيرة مع المردود المهني للمورد البشري داخل المؤسسة ، و هذا من خلال أن العامل الذي يلتزم بهذه المعايير ويحلى بها ، فأكد أنه سوف يسهم من تحسين أدائه و مردوده المهني داخل المؤسسة، فمن خلال معايير السلوكيات و المزايا الشخصية التي يجب أن يتحلى المورد البشري بها أثناء أداء عمله من أمانة و إخلاص و روح المبادرة و المواظبة على العمل ، بكل تأكيد سوف ينعكس إيجابا على أدائه و يصبح جيدا و يقدم مردود مهني كافي للمؤسسة التي يعمل بها ، فهذه المردودية الأول هو الاستخدام الفعال للموارد المتاحة لتحقيق هدف محدد.

فمن خلال هذه المعايير والالتزام بها بالتالي سوف يتحقق معيار النتائج من خلال تقديم مردود مهني كبير في زمن قصير و بتكلفة قليلة و أيضا الشيء الأهم هو تقديم منتج ذات جودة عالية: يسهم بها في الرفع من مكانة المؤسسة ويتحقق هذا إلا من خلال إتباع الإجراءات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من خلال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي عند حدوثها تصبح عائقا لتحقيق مردود مهني في وقت قصيرة و هذا من خلال الوقت الذي يستغرقه من يصاب بها .⁽²⁾

¹ - عمر وصفي عقيلي : إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط 01 ، 2005 ، ص 123 .

² - المرجع السابق ، ص 124 .

- ثانيا : العوامل المؤثرة على الأداء المهني و المردودية المهنية :
- (1) العوامل النفسية : و تشمل عدة متغيرات منها :
- أ) الإدراك :و هذا من خلال إدراك الفرد لدوره الوظيفي و سلوكه الشخصي و هذا من خلال إنطباعاته و تصوراته عن الطبقة أدائه و إدراكه لمتطلبات العمل .
- ب) الدافعية : و تتمثل في الحماس و الرغبة اتجاه العمل و تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد و في درجة مثابرتة و استمراره في الأداء و لتقديمه لأفضل ما عنده من قدرات و مهارات في العمل ، فلما تكون دافعية نحو العمل أكبر يكون أداء جيد و فعال و مردود معهني كبير و العكس صحيح .
- (2) العوامل الاجتماعية: وتتمثل في :
- أ) الأعراف و التقاليد والقيم:وهي المعتقدات التي يحملها العمال ، و تحدد له ما هو صحيح و ما هو خاطئ وتوجهه و لماذا تعد عامل أساسي مؤشر على أداء العامل و مردوده المهني داخل المؤسسة، لهذا يجب على الرؤساء و المسيرين دراستها و فهمها حتى يستغلونها بشكل جيد وتساهم في زيادة أداء العامل و مردوده و لا تنعكس عليه سلبيا .
- (3) العوامل التنظيمية : و تشمل ما يلي :
- أ) التنظيم الرسمي:ويؤثر في أداء ومردود الموارد البشرية ،إما بتحسينها أو التقليل منها: من خلال ما يشمل من عوامل منها الهيكل التنظيمي و الجو القيادي ،سياسة ،الأجور و غيرها ،و يمكن توضيحها فيما يلي : (1)

¹- بطرس حلاق ، المرجع السابق ، ص 49 .

- (ب) الاتصالات: فهو يعد شريان الدم داخل أي مؤسسة ،حيث تقوم على عناصر لا بد من توافرها منها تبادل الأخطار و المعلومات و التعليمات التي تساعد في إنجاز السهام و بالتالي تساهم في الأداء بشكل فعال و تقديم مردود مهني جيد .
- (ج) هيكل الأجور و الحوافز :إن الأجر يساهم بصورة مباشرة في تنمية الجانب المادي المورد البشري و أيضا نظام الحوافز ، مما يساهم في تفعيل أدائها و مردودها المهني ،فنظام الأجور يعد نمنا العوامل المؤثرة في زيادة أو نقص أداء و مردود المورد البشري المهني من خلال رغبته في العمل .
- (د) القيادة : وهي تعد عاملا مؤثرا على أداء العمال و مردودهم المهني من خلال التأثير والتوجيه وأيضا الأنماط القيادية المناسبة و المؤثرة على أداء المورد البشري . (1)
- وعليه ما يمكننا أن نستنتج من هذه العوامل التي لها تأثير على أداء و مردود الموارد البشرية أنه عند استغلالها بالشكل الصحيح فهي تساهم رفع مستوى الأداء وترقية المردود المهني، وأيضا عند توافر بيئة عمل آمنة تطبق إجراءات السلامة والصحة المهنية ،يمكن أن تكون هذه العوامل أكثر وضوحا و يسهل تنفيذها وتزيد دافعية المورد البشري نحو العمل ،حتى يؤدي بشكل جيد و بالتالي يحقق مردود مهني مرتفع دون أن يهتم لمسائل أخرى شكل حوادث العمل التي تشتت تركيزه على العمل .

¹ - المرجع السابق ، ص 55 .

- ثالثا : الأداء المهني و انعكاساتها على المردودية المهنية :

- (1) الظروف الفيزيائية للعمل :

تتمثل في الرطوبة ، الحرارة ، التهوية ، والضوضاء ، فإذا كانت هذه الظروف غير ملائمة ، فإنه ينجر عنها تشتت في تركيز المورد البشري ، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه .

- (2) عدم وضوح السياسات و المهام :

وهنا المورد البشري لا يعرف ما ينبغي فعله ، لأنه لا أحد أعلمهم بمسؤولياتهم وأعمالهم .

- (3) حوادث العمل :

هي من الأخطار التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه وتوجد عدة أسباب لوقوع هذه الحوادث والإصابات تتمثل في الأسباب التقنية والتكنولوجية الناتجة عن الأعصاب وقدم الآلات وأخرى ناتجة عن سوء التحكم في الآلة تخص التدريب ، بالإضافة إلى الظروف النفسية و أيضا وجود مشكلات أخرى من بينها :

وجود بيئة عمل و تفتقد إلى أولويات العمل : وأيضا تداخل وتشابك وعدم وضوح الوظائف يؤدي إلى بروز مراعاة بين العمال ، مما يؤثر على أدائهم ، إضافة إلى عدم فهم كل عامل لمهامه ، و كل هذا ينعكس سلبا على أداء العمال و مردودهم المهني .

وانعدام الشعور بالولاء والانتماء في العمل .

أنظمة التحفيز : كالترقية والنقل والأجور الغير عادلة تنعكس سلبا على أداء العامل .

وغياب عنصر التدريس من شأنه أن يؤثر سلبا على الأداء .(1)

و منه فإن هذه المشكلات المتعلقة بالأداء المهني ،سوف تصبح له عائق و تنعكس سلبا على فعالية أداء العامل داخل المؤسسة ،و بالتالي سوف تنعكس سلبا على مردوده المهني ، فملا لما تكون الظروف الفيزيائية غير ملائمة و أيضا بيئة العمل تفقر لأولويات العمل و المراعاة كل هذا من شأنه إعاقة العمال في تأدية مهامهم و انخفاض مستوى مردودهم المهني و بسبب كل هذه المشكلات سوف تنتج عدة مشكلات أخرى من أبرزها :

انخفاض مستوى المردود المهني للعمال و إنتاجياتهم ،وعدم تقديم منتج ذات جودة و يكون رديء ،و أيضا التغيب و ترك العمل .

وكل هذا ينتج بسبب المشكلات التي تواجه العمال ،و منه تنعكس سلبا على مردودهم المهني وإنتاجيتهم ،وعليه من الملاحظ أنه لحوادث العمل و ظروف العمل سبب كبير في تعطيل أداء الموارد البشرية ومردودهم ،فلما تجد مؤسسة لا تطبق إجراءات السلامة و الصحة المهنية فإنه تكثر فيها الأمراض المهنية وحوادث العمل،وبالتالي المصاب بها سوف يأخذ عطل مرضية قد تستغرق وقتا كبيرا ،وبالتالي هذا الأمر سيؤثر على المؤسسة و يضعف مردودها المهني وتكثر المشكلات و ينتشر التغيب والمراعات و غيرها من الأمور الأخرى. (2)

¹ - نزار عوني البلدي ، تنمية الأداء الوظيفي و الإداري ،دار حجلة النشر ، الأردن ، ط 01 ، 2015 ، ص 89 .

² - المرجع السابق ، ص 90 .

- رابعا : إجراءات تحسين الأداء و دورها في ترقية المردودية للعمال :

و لتحقيق الفعالية المطلوبة في الأداء يجب مراعاة ما يلي :

إكتشاف أسباب ضعف الأداء و تقديم طول فورية و مبتكرة لها و من أهم مسببات ضعف الأداء هي الدافعية و الظروف التي يعمل فيها العامل ، و بالتالي يجب الاهتمام بها و تحسينها ، و تصميم العمل بطريقة علمية سليمة ، يحدد الأداء المطلوب و طريقته و النتائج المتوقعة حين مهام التنفيذ ، أيضا توفير مستلزمات الأداء المادية و التقنية من مواد ، معدات معلومات ، و غير ذلك من موارد يتطلبها التنفيذ السليم العمل حسب التصميم الموضوع و تدريجية عليها ، و أيضا تهيئة الظروف المحيطة بمكان العمال ، بما يتوافق و متطلبات التنفيذ السليم .

أيضا توفير المورد البشري الكفأ و القادر عن العمل و المؤهل له : و إعدادهم و تدريبهم على طرق الأداء الصحيحة، و توفير المعلومات الكاملة من خطة الأداء و أهدافه و المعدلات المحددة و مستويات الجودة و معايير تقييم النتائج ، و يجب أيضا مراقبة و متابعة الأداء و ملاحظة ما يقوم به العامل أثناء العمل و تزويده بالمعلومات المتجددة و تخطي ما قد يصادفه من عقبات .

و رصد نتائج التنفيذ و تقييما بالقياس إلى الأهداف و المعدلات المحددة ، و تعويض العامل عن أدائه وفق نتائج التقييم .⁽¹⁾

و كل هذه الإجراءات لها دور في ترقية المردود المهني العامل من خلال :
تحسين الإنتاجية و جودة المردود المهني و حسن استعمال وسائل الإنتاج .

¹ - المرجع السابق ، ص 91 .

و الحصول على مردود مهني ذات جودة بأقل التكاليف و أيضا ، تطوير المنتجات و تنويع مجالات استعمالها و ابتكار أساليب إنتاج متطورة .

كل هذا يساهم في رفع مستوى أداء العامل و بالتالي ترقية مردوده المهني داخل المؤسسة ، من خلال المساهمة في تقديمه منتج ذات جودة عالية ،يساهم بها في ترقية المكان الذي يعمل فيه و العودة بالفائدة على كل الأعضاء الآخرين ،وأيضا ما نستنتجه أنه عند توفير المؤسسات الإجراءات السلامة و الصحة المهنية ،سوف تقني على مشكلات الأداء و منها حوادث العمل والأمراض المهنية و أيضا عند تصميم العمل بطريقة علمية و توفير مستلزمات الأداء المادية والتقنية،وعليه فإن هذا سيسهم في تحسين أداء الموارد البشرية و تقديمهما لمردود مهني مرتفع للعمال والقضاء على كل مضيعات الوقت في الإنتاج ،مثل الحوادث و أمراض العمل و الغيابات .⁽¹⁾

¹ - المرجع السابق ، ص 92 .

- خلاصة الفصل :

ومن خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل المتعلق بالأداء المهني والمردودية المهنية، يمكن القول أن مفهوم الأداء في أي مؤسسة له أهمية كبيرة من خلال ما يتكون منه من محددات وعناصر وعوامل تؤثر فيه وفعاليتها، والذي من شأنه أن يؤثر في المردود المهني للعامل داخل المؤسسة و لهذا ففنه للأداء المهني علاقة قوية بالمردود المهني .

الفصل الثالث :
الصحة و السلامة المهنية للعامل
و أهميتها في المؤسسة

الفصل الثالث :

الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

➤ المبحث الأول: ماهية الصحة و السلامة المهنية.

- أولا: تعريف الصحة و السلامة المهنية.
- ثانيا: التطور التاريخي لصحة و السلامة المهنية .
- ثالثا: أهداف الصحة و السلامة المهنية
- رابعا: أهمية الصحة و السلامة المهنية .
- خامسا:العوامل المؤثرة عن الصحة في العمل .
- سادسا :نظريات الصحة و السلامة المهنية
- المبحث الثاني :إجراءات الصحة و السلامة .

- أولا : برامج زيادة السلامة في العمل .
- ثانيا: وسائل المحافظة على صحة و سلامة العامل.
- ثالثا: لجان الصحة و السلامة في المؤسسة.
- رابعا: قوانين العمل و السلامة الصحية المهنية
- خامسا : الآثار المترتبة عن عدم تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية

- خلاصة الفصل

- تمهيد :

تعتبر عناصر الإنتاج (العامل ،مواد الإنتاج ،الآلات)،رأس مال أي مؤسسة لذا كان لزاما على المسيرين الحفاظ عن هذه العناصر من خلال تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية التي من خلالها يمكن أن نقلل من حوادث العمل و الحفاظ على الآلات مما يضمن أداء جيد و مردود مقبول للعامل.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى تعريف الصحة و السلامة المهنية ،التطور التاريخي لصحة و السلامة المهنية،أهداف وأهمية الصحة و السلامة المهنية ،العوامل المؤثرة عن الصحة و السلامة في العمل ،نظريات الصحة و السلامة المهنية، برامج الصحة و السلامة المهنية ،وسائل المحافظة عن صحة و سلامة العامل ،لجان الصحة و السلامة في المؤسسة ،قوانين العمل و السلامة الصحية و المهنية، والآثار المترتبة عن عدم تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية ،وكل هذه العناصر تم اختيارها تماشيا مع إشكالية البحث .

- أولاً : تعريف الصحة و السلامة المهنية :

- (1) تعريف الصحة :

- لغة : الصحة (مصدر) :

عدم إعتلال الجيم و سلامته،من خلال هذا التعريف يتبين أن الصحة خلو الجسم من

جميع العلل بإختلالها سواء كانت نفسية أو عضوية أو عقلية . (1)

و كتعريف ثاني للصحة :الصحة (مفرد) مصدر رصح عن /صح لأبي بصحة جيدة

(2) ، هنا الصحة بصيغة المفرد و مصدرها صح ،و يبين المثال أن الأب يتمتع بصحة

جيدة أي أنه لا يعاني منه أي أمراض .

- اصطلاحاً :

هي حالة تمتع الفرد بكامل العافية البدنية و الاجتماعية و العقلية و ليست خلو من

المرض أو العاهة .

نرى من خلال هذا التعريف أن الصحة لا تقتصر عن العافية البدنية بل تتعدى إلى

خلو الفرد من الأفراد الاجتماعية ،و كذلك العقلية .

وهناك تعريف ثاني لصحة:هي حالة توازن نسبي لوظائف الجسم و أن حالة

التوازن هذه تنتج عن تكييف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها . (3)

يركز هذا التعريف على توازن الجسم ووظائفه نتيجة قيام العامل بإجراءات السلامة

و الوقاية التي تمكنه من حماية نفسه .

1 - لويس معلوف ، المنجد في اللغة و الإعلام ، دار المشرق ،لبنان ، ط 43 ، 2008 ، ص 416 .

2 - أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب ،القاهرة، ط 01 ، 2008 ، ص 1101 .

3- زاكي أحمد بدوي ،المرجع السابق ، ص 192

- (2) تعريف الصحة المهنية :

هي حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية و النفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل .⁽¹⁾

نرى أن هذا التعريف في حماية من الأمراض الجسدية و ذلك عن طريق إتباع طرق الحماية ، كما يتم حمايته من كل الأمراض النفسية التي يمكن أن تنتج عن ضغوط العمل .

و كتعريف ثاني للصحة المهنية : هي العالم الذي يهتم بالمحافظة على الصحة للإنسان أثناء عمله، و يتم عن طريق توفير البيئة المناسبة و الأمانة التي تخلوا من أي مسببات للحوادث و الإصابات ، أو الأمراض المهنية ، و بناء على ذلك يمكن تعريف الصحة المهنية على أنها مجموعة القواعد و الإجراءات الموضوعية في إطار تشريعي بهدف حماية الإنسان و الممتلكات المرتبطة بمهنة مهنية .⁽²⁾

ومن هنا نرى أن هذا التعريف يركز على المحافظة على السلامة للإنسان أثناء أداء عمله ، وهي مجموعة من القواعد و القوانين التي بإمكانها حماية الإنسان أثناء أداء عمله .

و من هنا نرى أن هذا التعريف يركز على المحافظة على سلامة الإنسان أثناء أداء عمله ، وهي مجموعة من القواعد و القوانين التي بإمكانها حماية الإنسان أثناء أداء عمله .

¹ - عتيقة حرايرية ، المرجع السابق ، ص 03

² - غدير خالد ، مفهوم الصحة المهنية ، الموقع ،

<https://ar.abroo.j.com> ، ثم التصفح يوم 21 مارس 2023 ، على الساعة 10.00 سا .

- (3) تعريف السلامة :

- (أ) لغة :

سلامة {مفرد} : مصدر تسليم / تسليم لـ/ سلم من :سلامة الطريق أمنها ،سلامة النية حسنها (1) ،نرى أن السلامة ،مفرد من مصدر ،تسليم و سلامة الطريق منها أي جعلها خالية من كل الأخطار التي يسكن أن تصيب العار عليها ،و كتعريف ثاني سلامة ،مصدر سلم ،البراءة من العيوب. (2)

في هذا التعرف ثم التركيز على أن السلامة في البراءة من العيوب ،أي الخلو من كل ما يمكنه أن يحدث نقيصه أو شائبة أو ضرر .

1 - أحمد مختار ، المرجع السابق ، ص 1101

2- محمد رواس فاقحي ،معجم لغة الفقهاء ،دار النفائس ، ط 01 ، 1996 ، ص 241 .

- 4 تعريف السلامة المهنية

هي حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل و في مقدمة هذه العناصر العنصر البشري ،كما تشمل السلامة المهنية مجموعة الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات و محاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها و توفير الجو المهني السليم . (1)

و في هذا التعريف تم التركيز على حماية جميع وسائل الإنتاج من عمل الآلات و مواد إنتاج و يتحقق ذلك من خلال تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية. وكتعريف ثاني لسلامة المهنية:

هي الحالة الايجابية من السلامة و الكفاية البدنية و العقلية و الاجتماعية و ليس مجرد الخلو من المرض أو العجز. لم يقتصر هذا التعريف على جانب واحد لصحة بل تعدى إلى عدة جوانب منها البدنية، والعقلية والاجتماعية .(2)

- التعريف الإجرائي للصحة والسلامة المهنية :

هي عملية معقدة يعمل من خلالها عن حماية جميع عناصر الإنتاج سواء كان مواد خام أو الآلات و يعتبر العنصر البشري هو العنصر المهم في هذه الحالة لمانه من علاقة بعناصر الإنتاج الأخرى ، حيث تعمل الصحة و السلامة المهنية على حمايته من كل الأخطار و الحوادث ،كما يتم التكفل نفسيا حتى يتمكن من تأدية عمله بعيدا عن كل الضغوطات المهنية.

1 - عثمان غردين ، المرجع السابق ، ص 67 .

2 - المرجع السابق ، ص 67 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

كما يمكن تعريفها على أنها مجموعة من الإجراءات المسطرة يلتزم بها العامل للحفاظ على سلامته و سلامة عناصر الإنتاج الأخرى للوصول إلى أداء جيد و مردود مرتفع.

ويمكن تعريفها على أنها تطبيق و التزام العامل بقواعد الحماية التي تحول دون وقوعه في الخطأ أو يؤدي به إلى الحادث و الأمراض المهنية.

منذ أن وضع الإنسان قدماءه على وجه الأرض ،كان مطالب بالقيام بعدة أعمال وواجبات حتى يقوم بإشباع حاجياته المختلفة و العديدة ،و كما هو معروف يجب عن هذا الإنسان أن يعمل إذا ما أراد أن يستمر في الحياة ،غير أن العمل في الكثير من الأحيان يتسم بالخطورة والمجازفة مما قد يؤدي بالإنسان إلى إصابات أو أمراض ،قد تفقده صحته و سلامته، وهما يعتبران رأس ماله الثمين الذي لا يمكن تعويضه بسهولة في حالة ما إذا فقده ،فكان لزاما على العامل أن يقوم بعمله مع مراعاة الحفاظ عن صحته و سلامته، وقد طور الإنسان عبر التاريخ طرق لحماية نفسه من مختلف المخاطر التي يواجهها.

- (5) تعريف المهنية

- (أ) لغة :

مصدر مهن و مهنة الحذف بالخدمة و العمل و عليه ضمن خلال هذا التعريف يمكننا القول أنه قدر بهذا مفهوم المهنة في اللغة بإتقان العمل و الإخلاص فيه من خلال قوله الحذف بالعمل و كتعريف آخر للمهنة : يرى بأنها : جمع مهن و مهنات و مهن ،و هو في مهنة أهله في خدمتهم العمل يحتاج إلى خبرة و مهارة و حذق في

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

ممارسة ، و عليه يمكننا القول أن هذا التعريف قد ركز على أن المهنة هي الخدمة التي يقدمها صاحب هذه المهنة و أيضا التمتع بالخبرة و المهارة و إتقان العمل .

- (ب) اصطلاحا :

وتعرف المهنة اصطلاحا على أنها عبارة عن عمل أو صفة يقوم بها الشخص لفترة من الزمن و بخلاف الوظيفة التي قد تكون سريعة الزوال و المهنة تتطور معك و تنمو خلال فترة زمنية طويلة و تتطلب منك التخطيط ووضع الأهداف. (1)

وعليه حسب رأينا فإن هذا التعريف قد ربط مفهوم المهنة بالعمل و الصناعة و أنها تتطلب تخطيطا أي أنها تبقى تابعة للشخص صاحبها في أي وقت و يمكن أن يطور فيها مع مرور الزمن و على إثر هذا فقد جاء تعريف ثاني للمهنة يرى بأنها نوع من العمل الذي يحتاج إلى تدريب خاص أو مهارة معينة و أنها ممارسة تتطلب مجموعة معقدة من المعارف و المهارات .

التي يتم اكتسابها من خلال التعليم الرسمي و الخبرة العملية و عليه كتعقيب حول هذا المفهوم يمكننا القول أن المهنة عبارة عن مجموعة من المهارات و المعارف و المكتسبة نحو عمل معين خاص بالفرد .

- التعريف الإجرائي :

و من خلال التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم المهنة لغة و اصطلاحا ، يمكننا صياغة تعريف إجرائيا لمفهوم المهنة و ذلك على أنها عبارة عن عمل أو صناعة يمتتها شخص معين و يعتبرها أولوية بالنسبة إليه و تكون تابعة له و ذلك من خلال ما أكتسبه

¹ - المرجع السابق ،ص70

من تعاريف و مهارات تجها حتى يستطيع تطويرها و إتقانها و يكون مخطط لها ،و بالتالي فهي تكون تابعة له و تنمو معه طيلة الحياة .

- (6) تعريف المؤسسة :

- (أ) لغة :

فاعل من أسس شركة لها شبكة اقتصادية واسعة و منه من خلال هذا التعريف يمكن القول أن التعريف ركز على المؤسسة الاقتصادية و ربطها باسم الشركة ،و عليه فهناك تعريف آخر : يرى أن المؤسسة :جمع مؤسسات كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج أو المبادلة للحصول على الربح ،و عليه فإن هذا التعريف ركز على أن المؤسسة هدفها الأول الربح و تحقيق الفائدة .

- (ب) اصطلاحا :

وهي مصطلح يطلق في الولايات المتحدة على المنظمة التي تباشر نشاطا يتصل بتقديم الخدمات و قد تكون المؤسسة عامة أو خاصة ،و عليه فإن هذا التعريف قد ركز على أن المؤسسة عبارة عن تنظيم سواء خاص أو عام و لها عدة خدمات تقدمها ،و عليه فهناك تعريف آخر للمؤسسة.(1)

و يرى بأنها تقوم بإنتاج المراد و توزيعها و توفيرها يحتاجه المواطنون من المواد الاستهلاكية ،و بناء القاعدة المادية للإنتاج في مجالات الصناعة و الزراعة و التجارة و الخدمات و عليه يمكننا القول أن هذا التعريف ، قد أعطى بهذا أشمل المؤسسة حيث أنها تصبح جزءا لا يتجزأ من المجتمع . (2)

1- زكي أحمد بدوي ، المرجع السابق ، ص 12 .

2- المرجع السابق ، ص 13 .

- ج) التعريف الإجرائي :

و يمكننا تعريف المؤسسة إجرائيا على أنها كل تنظيم سواء عام يقوم بإنتاج السلع أو تقديم خدمات معينة موجهة نحو المواطن و هدفها تحقيق الأرباح و النهوض بالدولة ،و أيضا تقديم كل ما يحتاجه المواطن من توفير السواء الأولية و امتصاص البطالة و تصبح و جزء لا يتجزأ منه .

- ثانيا : التطور التاريخي للصحة و السلامة المهنية :

يمكن اعتبار أن الحضارة البابلية أولى الحضارات التي أرست مبادئ حماية العمال ،حيث تعد تشريعات حمورابي (2000 ق م) أولى التشريعات التي وضعت لحماية العمال أثناء مزاوله نشاطهم ،فقد طور حمورابي حاكم البابليون القديما قانونا شمل جميع قوانين الأرض في ذلك الوقت و تكمن أهمية القانون من وجهة نظر الصحة و السلامة المهنية في أنه يحتوي على فقرات تتعامل مع الإصابات و الرسوم المسموح بها للأطباء والأضرار النقدية التي تقيمها لصالح أولئك الذين أصيبوا بجروح بسبب الآخرين و من بين بنود هذه التشريعات هذا البند الذي يوضح اهتمام حمورابي بالتعامل الصحيح مع الإصابات إذا كان الرجل قد تسبب في فقدان عين رجل نبيل فستفقد عينه ،و هو ما يقابله قوانين التعويضات في الوقت الحالي.

أستمر هذا الأمر والاهتمام و ظهر في الحضارة المصرية أيضا وخصوصا في وقت رمسيس الثاني (حوالي 1500 ق م) الذي أشرف على بناء كبير وهو الرمسوم و لضمان الحفاظ عن قوة عاملة كافية لبناء هذا المعبد الضخم الذي يحمل اسمه أشار رمسيس خدمة طبية لحماية العمال و كانوا مطالبين بالاستحمام يوميا في نهر النيل ،و

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

تم إجراء فحوصات طبية منتظمة لهم بالإضافة إلى عزل العمال المرضى ،و يعد هذا العمل أول عمل يؤسس لنظام الرعاية الطبية للعمال في مكان عملهم .

كما أن الرومان اهتموا بشكل أساسي بصحة و سلامة المهنيين (1) ،كما تبين من بقايا البناء الخاص بهم و تطور الحضارة الرومانية ،تطور الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية ،ففي عام 1567 م أنتجت فيليبوس أو ريلوس أطروحة عن الأمراض الرؤية لأمراض المناجم ،وتناول البحث الذي يحمل عنوان "مرض عمال المناجم و أمراض التعدين الأخرى " ، كما يبرز دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال العديد من التشريعات الإسلامية سواء في القرآن الكريم أو في السنة النبوية ،أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة و السلامة المهنية تشجيع الإسلام المبدأ الحفاظ و توفير السلامة في مكان العمل ،و تتجسد في قوله تعالى ﴿ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ﴾

فمن خلال هذه الآية يدعوا الله عزوجل دراسة الوضعية و أخذ جميع الاحتياطات اللازمة للتحكم والتنبؤ بالحوادث غير المرغوب بها ،وفي حديث الرسول صلي الله عليه وسلم -عن أبي هريرة رضي الله عنه أنه قال : "للمهلوك طعامه و كسوته ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق " رواه مسلم .

وهو ما يقابله اليوم الملائمة المهنية أي الحق في تناسب العمل قدرة العامل و يعد أبرز حدث في القرن الثامن عشر مساهمة بيرنادينور أمازيني الذي كتب خطاب حول أمراض العمال و هو كتاب حدد أوجه الشبه الحاسمة بين الأمراض التي يعاني منها

¹ - محمد محمود الجوهري : علم الاجتماع الطبي ،دار المسيرة ، عمان ،الأردن ، ط 01 ، 2009 ، ص ص

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

العمال ،وربط المواد المهنية بالمواد الضارة و الحركات الغير منتظمة ،أو غير الطبيعية للجسم و يعد الكثير من كتبه صالحا إلى غاية اليوم.⁽¹⁾

ومن هنا نرى أن الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية جاء في عصور متقدمة جدا وهذا خلاصة في الحضارة البابلية ،فقوانين هامورابي تضمنت الاهتمام بالعامل من خلال تكليف أطباء يقدرون الإصابة التي تعرض لها و عن أساسها يتم تعويضه و هو ما هو معمول به إلى يومنا هذا ،كما أن الحضارة المصرية أضافت عدة قوانين تقوم من خلالها بتشجيع العامل عن العمل حتى يكون أداءه جيد و ما يثير انتباهنا أن رمسيس أعتبر الفحوصات الطبية ضرورية للعامل حتى يعرف المكان الذي يليق به في العمل كما ألزم العمال على الاستحمام و هذا ما يساعد العامل على التمتع بالنشاط الرائع ما يعود عن مردوده و أداءه بالإيجاب ،جاءت الحضارة الإسلامية لتقدم الجديد للعامل حيث تأمر العامل أن لا يؤدي بنفسه إلى التهلكة ،و أن يقوم بحساب كل العواقب و يحافظ على صحته و سلامته ،كما أمرت المؤجر أن يعطي للأجير أجره قبل أن يجف عرقه و هو تشجيع للعامل حتى يعمل في جو من الراحة النفسية، كما تأمر المؤجر أن يكلف العامل أكثر من طاقته و في هذه الحالة إذا كلف العامل أكثر من طاقته فقد يقع في الخطأ مما يؤدي به إلى الحوادث و هنا يعرض نفسه إلى الخطر .

ومما سبق نرى أن قوانين الصحة و السلامة المهنية العالمية هي نتيجة تراكمات لقوانين الحضارات القديمة ،مع بعض الإضافات التي فرضتها الثورة الصناعية. وكذلك قوانين الصحة و السلامة الوطنية (الجزائر) ترى أنها امتداد لهذه القوانين الدولية ،مع مراعاة الخصوصية للمؤسسة الجزائرية .

¹ - المرجع السابق ، ص 148 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

بالنسبة إلى السياسة الوطنية فقد أنظمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية في 1962/10/19 و من بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على ثلاثة اتفاقيات وهي الاتفاقية رقم 120 و الاتفاقية رقم 155 و الاتفاقية رقم 167 ،وقد سن المشرع من سنة 1972 و إلى غاية 2017 ،71 تشريعا خاصا للصحة و السلامة المهنيين و تنظم مجموعة متنوعة من الوثائق التشريعية لصحة و السلامة المهنية،و أهمها قانون العمل ،والقانون رقم 88 -07 بشأن النظافة و السلامة و الطب المهني و المرسوم رقم 05-09 المتعلق باللجان المشتركة مع العمال ،كما تتعلق المراسيم المحددة بمخاطر معينة في مكان العمل.

المبدأ الأساسي للتشريعات الجزائرية هو حماية العمال و البيئة من جميع أنواع المخاطر مع التركيز بشكل خاص على دور لجان الصحة و السلامة المهنية في مكان العمل.

ومن أهم ما جاء في التشريع الجزائري حول التأطير القانوني لمجال الصحة و السلامة المهنية .

حاول المشرع الجزائري مواكبة ما جاء به في التشريع الدولي في قانون العمل الدولي و القانون الفرنسي و مختلف الاتفاقيات المبرمة بين الجزائر و الهيئات العالمية ممثلة في منظمة العمل الدولية و غيرها إذ قام بتعديل تشريعات و قوانين من أجل لتوافق في المعايير الدولية.(1)

حماية و ضمان صحة و سلامة العامل حق دستوري يكلفه القانون و يضمن بيئة عمل صحية و نقية و أمنة واجب قانوني على صاحب العمل ،يعتبر القانون رقم 88 -07

¹ - المرجع السابق ، ص 149 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

المؤرخ في 26 يناير 1988 و المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل اللبنة الأساسية لمجال الصحة و السلامة المهنية و التي أسست لمجموعة من القوانين المعدلة والمراسيم التنفيذية التي جاءت إما لتعدل أو تفسر مضامين هذا القانون .

فرق المشرع الجزائري بين القوانين و السواء المختصة بسلامة العمال كالمرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أفريل 1999 ويتعلق بالوقاية من الأخطار وبين المواد المتعلقة بجوانب الصحة و طب العمل كالمرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 والذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن و طب العمل و تنظيمه و تسييره أي أن المشرع فصل بين مفهومي الصحة و السلامة في مختلف إصداراته.

ومن هنا نلاحظ أن السياسة التي أتبعها الجزائر بعد الاستقلال في ما يخص الصحة و السلامة المهنية، أنها شرعت بعد الاستقلال مباشرة في إصدار قوانين يمكن من خلالها المحافظة على صحة و سلامة العامل وكذلك الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى المختلفة.⁽¹⁾

وقد حاول المشرع الجزائري الاقتباس من القوانين الدولية، خاصة القانون الدولي للعمل كما أخذ بعض القوانين من القانون الفرنسي، ومن خلال هذه القوانين حدد المشرع الجزائري المخاطر في مكان العمل، و حدد حتى الإجراءات التي يتبعها العامل في عمله التي بإمكانها منع حوادث عمل ، كما سن قوانين تعمل على حماية البيئة الخاصة بمكان العمل التي لها تأثير على العامل و عن عناصر الإنتاج الأخرى، كما تجدر الإشارة إلى

¹ - حدادي نور الهدى : التطور التاريخي و القانوني لنظام الصحة و السلامة المهنية"، دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية و الجزائرية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية ،مجلة الدراسات و البحوث القانونية، المجلد 06 ، ع 01 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، جوان 2021 ، ص ص 121 ، 122 ، 123 .

أن صحة وسلامة العامل الجزائري مكفولة دستوريا، ونص القانون الجزائري للعمل عن تعويض كل عامل تعرض لحادث أثناء العمل بشرط أن تكون تتوفر فيه شروط الحادث المعروفة، وفي الأخير يمكن الملاحظة أن المشرع الجزائري صادق عن ثلاثة اتفاقيات من بين 20 اتفاقية صادرة عن المنظمة الدولية للعمل.

- ثالثا : أهداف الصحة و السلامة المهنية للعامل في المؤسسة :

تهدف إجراءات الصحة و السلامة المهنية الأول إلى حماية العامل الذي يعد الركيزة الأساسية في المؤسسة و هو العنصر الأهم الذي يعول عليه في التسيير في العسل على استمرارية لمؤسسة، كما يعتبر هو الحامي للمهارات و الخبرات و تتميتها كما تهدف إجراءات الصحة و السلامة المهنية إلى رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين و التدريب المستمر، و تعمل عن تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل المخاطر والمجهودات، و من جهة أخرى تعمل إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن حماية عناصر الإنتاج، كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين، كما تعمل عن حفظ تكلفة الإنتاج مع زيادة الإنتاج و محاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع و من خلال إجراءات الصحة و السلامة لمهنية تكتسب المنشآت الاقتصادية، الثقة، و يتم تشجيعها باستمرار.

وتعمل برامج الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى تقديم خدمات وقائية واحتياطية كفيلة بحماية الفرد من مخاطر العمل وإصابات العمل ومن الأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارساتهم للعمل معين، وتعتبر كفيلة الحماية المعدات والآلات عن طريق الصيانة الدورية لكي تحتض الآلات دائما بطاقتها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول، كما لها دور في حماية المواد سواء كانت مواد أولوية أو مواد منتجة من

التلف و الضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تفسير. (1)

- رابعا: أهمية برامج الصحة و السلامة المهنية للعامل في المؤسسة:

برامج الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة لها دور و أهمية كبيرة سواء تعلق الأمر بالعامل أو بوسائل الإنتاج و كذلك مواد الإنتاج، و تكمن أهميتها في تحديد الأخطار المهنية و تقديرها و تساعد على تحديد الأخطار العملية و العمل على تفاديها و تعمل على حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل و الأخطار المهنية، و التخفيض من نسبة حدوث هذه الأخطار، و تكمن أهميتها أيضا في ضمان حقوق العمال بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة هذه الحوادث و الأمراض المهنية من جهة أخرى تكمن أهمية الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة و السلامة للعمال و ذلك بتوفير التعليمات و التوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة و سلامة العمل في إدارة الجوانب الأخرى للأداء، و تساعد المؤسسة على تخفيض التكاليف التي قد تنشأ عن الخسائر المادية و البشرية الناجمة عن الأخطار و الحوادث العملية و البرامج الصحة و السلامة المهنية، دور في تعزيز ثقة العامل بالمؤسسة مما يساعد في تحفيزه على العمل بطريقة أفضل و تحقيق أحسن أداء و بالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة و تحقيقها بذلك تميز تنافسي. (2)

1 - عتيقة خرايرية ، المرجع السابق ص 80 .

2 - عثمان عزدين ، المرجع السابق ، ص 80 .

- خامسا :العوامل المؤثرة على الصحة في العمل :

- (1) التأثير المباشر للبيئة الاجتماعية على الصحة :

أشارت أبحاث كبيرة إلى أن هناك ارتباط واضح بين نوعية البيئة الاجتماعية في العمل و بين اضطراب الشخص النفسي،و الاقتراحات المذكورة مدعمة و غير متعارضة مع العلاقات الاجتماعية في العمل و التي تسرع و تحسن من الحالة الصحية بمقابلة الاحتياجات الشخصية الأساسية للتعاطف و القبول و الشعور بالانتماء ،لأن معظم الموظفين يقصون تقريبا نصف أوقات أيامهم في العمل فإنه يبدو معقولا أن نتوقع أن زملاء العمل و الرؤساء ربما يلعبون دورا أساسيا في إرضاء هذه الاحتياجات و مع ذلك فإنه يجب الوضع في الاعتبار أن حالة الفرد النفسية بالتأكيد لها دخل بنوعية العلاقات التي يملكها الفرد و أيضا الشعور بتلك العلاقات إلى جانب تأثير هذه العلاقات عن صحة العامل.

- (2) علاقات المشرف :

إن عدد كبير من الاستخبارات و المقابلات يجب أن تقيس العلاقات المتبادلة أو المشتركة في الاستخبارات ،نوعية العلاقات مع المشرفين وما يمكن أن تسببه تلك العلاقات في حالة انهيارها، من ظهور أعراض الاكتئاب عندهم أو المزاج الاكتئابي .⁽¹⁾

- (3) العلاقات بين العاملين :

برغم من أنه يوجد وضوح في الربط بين جودة العلاقات بين العمال بعضهم و البعض الآخر في داخل المصنع أو الوحدة الإنتاجية و الصحة النفسية فإن النتائج لا

¹ - مجدي أحمد محمد عبد الله ،علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، دار المعرفة الجامعية،جامعة الإسكندرية ، ط01، 2004، ص 284 ، 285 ، 286 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

تكون قوية ولا مناسبة مثل نتائج العلاقة مع المشرفين ،بعض الدراسات وجدت أن العلاقات المميزة أشارت إلى ارتباط ملحوظ بين معدلات قلة الدعم للزملاء في العمل و بين أعراض الاكتئاب.

- (4) البيئة الاجتماعية العامة :

أشارت بعض الدراسات أن الشخص يتأثر بالبيئة الاجتماعية في العمل أو لعبارة أخرى أن شخصيته تؤثر على العلاقات في العمل و التي يجب أن تكون مختلفة عن البيئة الاجتماعية العامة.

نظريا يمكن أن تكون هناك سمات للشخص الذي يلعب دورا مهما في إحباط نفسه في البيئة الاجتماعية ولكنه يلعب دور ضعيف في تشكيل البيئة الاجتماعية في العمل وهذا يكون أسهل لدراسة الصحة النفسية للبيئة المادية،أكثر من تأثير البيئة الاجتماعية للفرد لأن البيئة المادية أقل ارتباط مع متغيرات سمات الشخصية .⁽¹⁾

- (5) الصحة النفسية للعامل :

الصحة النفسية للعامل ترتبط وثيقة بكفائية الإنتاجية و علاقته الاجتماعية بزملائه في العمل و رؤسائه و مرؤوسية فهي ترتبط ارتباطا قويا بمتابرتة على عمله و تحمسه له ، واستقراره فيه ومقدار تعرضه للحوادث و ذو الصحة النفسية، المعتلة نواة الاضطرابات و القلق و الصراع الصناعي ، كما أن شكا واهم لانهاية لها من العمل و من الناس .

¹- المرجع السابق ، ص 286 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

كما أن للصحة النفسية صحة متينة بالصحة الجسمية فالإنسان كما قدمنا وحدة نفسية جسمية اجتماعية . (1)

نرى أن الحالة النفسية الصحية للعامل تنعكس على مردوده و أداءه المهني و لها دور في حوادث العمل إن كانت هذه الصحة هوردة .
وتنعكس بصحة العامل على الصحة الجسمية ،والاجتماعية وفقد تؤدي به حالته النفسية الغير سليمة إلى أمر جسمية أو عضوية ، كما يمكن أن تأثر على العامل في العمل من خلال المشاكل التي يمكن أن تحدث مع رؤسائه و زملائه على العمل ،و إمكانية إزائه عن فريق العمل مما يسبب له ضغط في العمل و عدم التكيف الذي يسبب له ضعف في الأداء و المردود .

¹ - فتحي محمد ،العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية ، زهران للنشر ، عمان ، الأردن ، ط 1 2010 ، ص 237 .

سادسا :النظريات التي تطرقت إلى دور الصحة والسلامة في زيادة

الأداء :

1 - نظرية الحاجات و الحوافز:

هذه النظرية تمثل المدخل النفسي،التقني الاجتماع و من أشهر منظري هذه النظرية ماسلو الذي أسس نظرية الحاجات التي لم تعد هروبا للمتعة أو الإحساس بل هي ضرورة الحياة الإنسانية،أصلها ليس فيزيولوجي فحسب و لكن أيضا ثقافي اجتماعي و تم ترتيب الحاجات الأولوية للكائن عن النحو التالي :

- الحاجات الفيزيولوجية : الأكل،الشراب،النوم،الراحة،السكن،اللباس .
- الحاجة للأمن :الإحساس بالأمن من كل خطر العيش بدون خوف في محيط منظم .

وكذلك الحاجة للانتماء :و تضم الصداقة والعلاقات الحميمة المنمية لروح العمل،التواجد في جماعة العمل متماسكة و تقدره و عدم البقاء وحيدا مهما،وأضاف ماسلو حاجة أخرى وهي حاجة التقدير و هي تقدير العامل لنفسه أي أن يكون فخورا بما يعمل وبما يحس،أي الإحساس بالقوة و القدرة اللازمة للعمل ثم تأتي الحاجة لتحقيق الذات والتي جاء ترتيبها على رأس الهرم وهي استعمال و تطوير كل المقدرات و طاقات ومهارات الفرد وأن يحقق ما يصبوا إليه.(1)

ومن هنا نرى أن نظرية ماسلو تشطر مجموعة من الحاجات وعددها خمسة مرتبة حسب أهمية كل واحدة منها،لابد أن تتوفر للعامل حتى يؤدي دوره في العمل بأمل وجه

¹ - جمال الطاهر منجل : الوقاية الصحية من الأخطار المهنية،مركز الكتاب الجامعي الأكاديمي،عمان،الأردن ، ط 01 ، 2017 ، ص 18، 19، 20 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

وينعكس كل ذلك عن مردوده وبالتالي ينعكس على مردود المؤسسة بصفة عامة و بين ماسلو هذه الحاجات و زيتها على شكل هرم وزينها حسب أهمية كل واحدة منها وأهميتها بالنسبة للعامل ،ومما يلاحظ أن هذه الحاجات ترتبط بصحة و سلامة العامل سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ،وضح ماسلو في قاعدة الهرم الحاجات الفيزيولوجية التي تعتبر بطبيعة الحال مهمة جدا لصحة و سلامة العامل فمثلا حاجة العامل للأكل والشرب يمكنه من التمتع بالصحة الجيدة مما ينعكس على أداء عمله على أكمل وجه وكذلك بالنسبة لضرورة العامل لنوم الجيد و السكن و اللباس .

وتأتي حاجة الأمن في المرتبة الثانية ،حيث يرى أن الأمن عنصر ضروري للحفاظ على الصحة و سلامة المهنية للعامل من خلاله يتم الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، ويتوفر الأمن بتوفر جو ملائم يستطيع العامل أن يؤدي عمله بطريقة جيدة مما يزيد من مردوده و يضيف ماسلو حاجة أخرى وهي الحاجة للانتماء حيث تلعب جماعة العمل و العلاقات الجيدة و الصداقات والرصيد الاجتماعي الذي ينسجه العامل في مكان عمله دور مهم في الحفاظ على المزاج العام للعامل وعلى صحته النفسية، و بالتالي الحفاظ على الصحة الجسدية ،كما تمكن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل العامل من الابتعاد عن التوتر والقلق مما يجنبه حوادث العمل والأمراض المهنية، كما يمكن للعامل أن يستفيد من الصداقة في العمل من خبرات زملائه ويتبادل معهم الأفكار ما ينعكس عن أدائه ومردوده ومردود المؤسسة، وأضاف ماسلو حاجة التقدير أي تقدير العامل لنفسه وأن يكون فخورا بعمله راضيا محبا له ويجب عليه أن يتمتع بالقوة اللازمة لأداء عمله على أحسن وجه، لأن العامل إذا لم يقدر نفسه وعمله فإن ذلك قد يؤدي به

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

إلى عدم تقدير الأمور كما يجب و قد يجري إلى فقدان صحته النفسية خاصة و قد يتعرض إلى حوادث العمل.

وفي الأخير وضع ماسلو على أرس الهرم حاجة العامل لتحقيق الذات وهي العمل على تحقيق الأهداف المسطرة ،فكلما حقق العامل أهداف كلما كان راضيا على نفسه مما ينعكس على صحته النفسية،فتكون له رغبة مستمرة في العمل ما دام يحقق الأهداف التي سطرها، وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه المهني ومردوده مما يزيد من مردود المؤسسة ككل، ومن هنا تتضح أن الحاجات الخمسة التي وضعها ماسلو لها دور في تحقيق صحة وسلامة العامل سواء كانت صحة نفسية، أو جسدية وهذا ما ينعكس على أداءه ومردوده.

- (2) النظرية ذات العاملين لـ"فريدريك هرزبرج" :

تمثل المدخل النفسي ،التقني الاجتماعي حيث قسمت هذه النظرية العوامل ذات العلاقة بمدى إنتاجية الشخص إلى عوامل وقائية وعوامل الصيانة وعوامل دافعة،تتعلق المجموعة بالبيئة التي يؤدي فيها الشخص عمله مثل المركب،مكان العمل ،الإضاءة،التهوية،الحرارة،الضوضاء،السياسات الإدارية المتبعة،مدى جودة الإشرافالخ.

أما المجموعة الثانية فالعوامل الدافعة تتعلق بالعمل في حد ذاته وتشمل تحقيق الذات ،قبول مسؤوليات العمل... الخ .

وترى هذه النظرية أن المجموعة الأولى العوامل الوقائية تسبب شعورا بعدم الرضا عن العمل حينما لا تكون موجودة أو موجودة بدرجة غير كافية وترى أيضا أن العوامل الدافعة تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها عوامل ذاتية توفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرص لتطور الشخصي مما يدفع إلى العمل وتحسين الإنتاجية.

- (3) النظريات المعاصرة :

- (أ) المدخل الهندسي :

يختص هذا المدخل بكل ما يتعلق بتصميم الأجهزة و المعدات من حيث اختيار التصميم المأمون للآلات والأجهزة، بحيث ينخفض إلى أدنى حد احتمال وقوع حوادث، وحيث تزيد من قدرة العامل على أن ينجو بنفسه في حالة طوارئ أو إن أوشكت الحوادث على الوقوع وأيضا بخلق الظروف البيئية المأمونة و يقول جورج ستراوس أنه نتيجة التطور التكنولوجي أدى إلى اختلاف ظروف و أحوال العمل بين الحرف من حيث درجة الخطورة وكذلك يختص هذا المدخل في تخفيف (1) الأخطار الناتجة عن التطور التكنولوجي وقد كان لهذا المدخل أثر كبير في التخفيف من حوادث العمل ولذا يشترط في الأدوات والأجهزة المأمونة ذات التصميم المأمون والترتيبات الداخلية الآتية:

✓ أن لا يترتب عن استخدام هذه الأجهزة و الأدوات ذات التصميم المأمون، إعاقة تقدم الإنتاج .

✓ التخطيط الداخلي الجيد لمباني المصنع و استغلال المساحة المقاومة عليها تلك المباني مع مراعاة الاعتبارات الخاصة بالأمن.

- (ب) المدخل السيكلوجي :

يختص هذا المدخل بدراسة العوامل الإنسانية وعلاقتها بالحوادث والنواحي المتصلة بالتعليم والتدريب بعادات العمل المأمونة، وسيكلوجية الإدارة والإشراف وطرق الاختيار والتوجيه المهني والمسائل الخاصة بالإجهاد الذهني والانفعالات وحالة القلق والاضطراب النفسي وما يصاحب ذلك من تكرار الحوادث وهي تتركز على الاهتمام بالحالة النفسية

¹ - المرجع السابق ، ص 22، 23 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

للعاملين التي قد تشكل سبب في وقوع حوادث العمل لذا فقد تم التأكيد على ضرورة إختيار العمل المناسب الذي يلاءم قدرته العقلية والجسمية مع مكان ووظيفة العمل، وظيفة إختيار تكون خلال الإجراء الأولي لهذه الفئة مثل إختيارات الذكاء والإدراك، إختيارات حسية، عصبية، شخصية... الخ

فعلى سبيل المثال لا الحصر هناك بعض العوامل الشخصية التي تؤدي إلى حدوث الإصابات وخطر نذكر منها :

✓ نقص الكفاءة و الملاءمة العلمية والعملية للعمل.

✓ الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي في حالة ما إذا كانت متأثرة بحالة ما.

✓ عدم ملاءمة الحالة النفسية بشكل عام. (1)

بالنسبة لنظرية فريدريك هرزيرج ركز على عاملين مهمين لهما علاقة كبيرة بأداء و إنتاجية العامل فيرى أن العامل الأول هو عامل الوقاية، و هو موضوع بحثنا و لخصها ماصلو في بيئة العمل أي يؤدي فيها الشخص عمله و الظروف الفيزيائية بالإضافة إلى طريقة التسيير للموارد البشرية، و مدى جودتها.

أما العامل الثاني حدده هرزيرج في العوامل الدافعة و هي تتعلق بالحمل في حد ذاته وهي تحقيق الذات و قبول المسؤوليات أي يكلف بها العامل و تبالي أداء و مردود مقبول للعامل .

أما بالنسبة للنظريات المعاصرة فنجد المدخل الهندسي يركز على كيفية، ووضوح الآلات و التصميمات التي تجري في المصانع فهي لها علاقة بأداء و مردود العامل فكلما كانت الآلات في وضعية مدروسة تمكن العامل من أداء عمله في بسهولة.

¹ - المرجع السابق ، ص ص 24، 25 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

المدخل السيكلوجي بدوره ركز على الجانب النفسي الذي له دور في الحوادث فكما كان هناك عدم اهتمام بهذا الجانب فإن الاضطراب والقلق والتعب والتوتر يؤثر عن مردود و أداء العامل ،في المقابل الاهتمام بالجانب النفسي واكتساب عادات جيدة سليمة في العمل تمكن العامل من الوقوف بنفسه و أداء جيد لعمله، وعدم وقوعه في الخطأ الذي يؤدي به إلى الحوادث.

- إجراءات الصحة و السلامة المهنية :

- أولا : برامج زيادة السلامة في العمل :

جرى تصميم برامج كثيرة لزيادة السلامة في العمل و يشجع كثير من هذه البرامج العاملين على إلتزام سلوك السلامة بصفة مستمرة ،روتينية وكذلك على التقيد دائما بخطوات إجراءات السلامة ، فغالبا ما يؤدي إهمال العاملين لإجراءات السلامة إلى وقوع الحوادث ، و في حقيقة الأمر ،بلغت نسبة حوادث الآلات التي كان من الممكنلا تجنبها فيما تم إتخاذ جميع الاحتياطات الضرورية ،حوالي 75 % (بورث 1986 ،bonth)و تتضمن الاحتياطات التي يجب القيام بها واجبات قبيل :

✓ إرتداء ملابس واقية ،مثل النظارات لحماية العين من الشظايا المتطايرة .

✓ توقيف (إغلاق) الآلات ، و فصل التيار الكهربائي قبل البدء العمليات الصيانة .

✓ وضع أدوات الأمان على أهمية الاستعداد عند توقيف الآلات أو عدم تشغيلها .

ويشم تجاهل هذه الاحتياطات لعدة أسباب ،فمثلا قد يجهل العمال هذه الأدوات أو الإجراءات بسبب سوء التدريب أو عدم وجوده أصلا، كما أن هذه الإجراءات أو الأدوات وربما تكون مصدرا للضيف أو التعب،لأنها غير مناسبة للعاملين ،فأحيانا لا يلبس العامل النظارات الواقية أو القبعات الصلبة لأنها حارة أو تسبب الألم، وقد لا يقوم العامل

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

بفصل التيار الكهربائي قبل البدء في إصلاح الآلة، أو أنهم يهملون عملية تشغيل أدوات الحماية و السلامة لأن هذه الإجراءات قد تقلل من سرعة العمل والإنتاجية.

وأخيرا فإن العاملين يتجنبون أحيانا إجراءات أو خطوات السلامة، نظرا لأن بعض معايير بعض جماعات العمل تنظر إلى من يفعل ذلك على أنه لا يتسم بالشجاعة أو الرجولة، أي أن معايير حماية العمل تتناقض⁽¹⁾ مع سلوك السلامة، لهذا فإن هدف برنامج السلامة يتمثل في التقلب على مثل هذه العوائق وتشجيع سلوك السلامة في مجال العمل.

ونلاحظ أن معظم البرامج المصممة لزيادة السلامة بتعليم العاملين و تدريبهم أكثر من أي شيء آخر ،و تحرص معظم الشركات على عقد برامج رسمية تتضمن محاضرات وورشات تدريب لتشجيع سلوك السلامة وعلى الرغم من اكتساب العاملين للمعلومات الخاصة بالسلامة و سلوك السلامة إلا أن المعرفة بعد ذاتها ،قد لا تترجم إلى سلوك سليم ،فالعمال يهملون أحيانا استخدام أدوات الوقاية المناسبة و خاصة إذا كانت تلك الأدوات تبعث عن الضيق أو تسبب التعب أو تجعل أيضا إنتاجيتهم أقل،و إذا كانت عملية تعليم السلامة غير مستمرة فقد يتجنب العاملون أيضا إجراءات السلامة كنتيجة للاهتمام ،أو بسبب رغبة في اختصار بعض خطوات التفقيش المستمرة من أجل توفير بعض الوقت لإنجاز مزيد من الواجبات.

ونجح علم النفس الصناعي و التنظيمي في التخفيض في معدلات الحوادث وذلك بتطبيق مبادئ تعديل السلك التنظيمي ،وأهم ما تضمنته هذه المبادئ :

¹ - حلمي فارس :المدخل إلى علم الاجتماع الصناعي و التعليمي ،دار النشر ،الشروق ، عمان ،الأردن ،ط1 606 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

توفير حوافز لتقليل عدد حالات وقوع حوادث أو مكافئة العاملين الذين يلتزمون بسلوك السلامة في العمل، أو تطوير تدابير جديدة لتعزيز السلامة في العمل ويبدو أن هذه البرامج ناجحة نظرا لتأكيداتها على التبعات الايجابية للالتزام بسلوك السلامة، الحوافز والمكافئات، بدلا من التأكيد عن النتائج السلبية وهي التكاليف، الألم ، ونقص الإنتاجية (1) والكفاءة ، و نجاح أحد هذه البرامج في تخفيض معدلات حوادث السائقين التابعين لإحدى البلديات و ذلك عن طريق تطوير برنامج تعديل سلوك السلامة و يتألف البرنامج من ثلاثة أجزاء:

✓ معرفة نتائج السلوك و التقنية الراجعة يوميا ،ذ تم لصق سجل السلامة اليومي لكل سائق على لوحة إعلانات المطعم كي يراها جميع السائقين.

✓ التنافس بين المجموعات إذ وزع السائقون إلى جماعات صغيرة تتنافس فيما بينهما لتحسين سجلات السلامة لكل منها ،و كان الهدف من ذلك أن تكون المجموعة هي هدف التعزيز وليس الفرد من أجل تطوير و تعزيز معايير الجماعة لتصبح مشجعة على سلوك السلامة.

✓ الحوافز :منح الفريق الفائز أو الفرد الفائز مكافئات مالية أو حوافز أخرى لالتزامهم بتعليمات السلامة.(2)

حسب رأينا أنه هناك العديد من برامج و استراتيجيات الصحة و السلامة المهنية ، و من أشهرها على الإطلاق هي الأوشا ،هذه البرامج تقوم عن تعديل السلوك للعامل وفق خطة معدة مسبقا تكون كفيلة بحمايته من المخاطر المحدقة به في مكان العمل حيث يلتزم

1- المرجع السابق ، ص 607 .

2- المرجع السابق ، ص 608 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

بارتداء بعض ملابس الحماية كما يقوم بالعمل طبق خطوات معينة و القيام بالصيانة الدورية للآلات حيث تحافظ على مستوى عالي من الإنتاج، ببرامج السلامة في العمل سهل إنجاز العمل بالطرق السهلة و القصيرة و الأمانة مما يزيد من إنتاج العامل و مردوده و الحفاظ على حياته و على جميع عناصر العمل بما فيها الآلات و المواد الخام المستخدمة في الإنتاج و التقليل من تكلفة الإنتاج.

- ثانيا : وسائل المحافظة على صحة و سلامة العامل :

يحلم كثيرا من العمال بالعمل في مكتب جميل ومريح وهادئ و مزود بأحدث المعدات التقنية لكن العمل، في معظم الأحيان، يتم في ظروف أقل مثاليو و ربط يجري -في حقيقة الأمر- في ظل ظروف ضارة بصحة العاملين وسعادتهم، يتعرض فيها العاملون لأوضاع مناخية قاسية للغاية و يتعاملون مع الآلات خطيرة، يصدر عنها ضجيج صاحب يصم الأذان و ليس من النادر أن يتعرض العاملون لمواد كيميائية ضارة. (1)

- 1 الوسائل الطبية : و هذه تشمل ما يلي :

- أ) الكشف الطبي الابتدائي :

ومن أهم فوائد الكشف الطبي الابتدائي وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في مواطن الخطر، فمن العمال من إذا تعرض لمادة معينة من مواد الصناعة ساءت صحته وكان أقرب إلى الأمراض المهنية، و لكن الكشف الطبي الابتدائي هذا يصفه في عمل لا يكون منه خطر على صحته، فمثلا الشخص المصاب بضعف ف بصره أو كان فاقدًا إحدى عينيه يجب أن يمنه من العمل في الصناعات الكيميائية، حتى

¹ - المرجع السابق ، ص 609 .

لا يفقد بصره كلية إذا ما تعرض إلى إصابة من المواد الكيميائية في العين الأخرى السليمة، والشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي أن يتعرض للبتروكول حتى لا تزيد حالته سوءا ،و كذلك الشخص المصاب بمرض الكبد لا يتعرض للمواد الهيدروكربونية لما لها من تأثير على الكبد .

- (ب) الكشف الطبي الدوري :

هو الذي يقع على فترات دورية معينة ،و من فوائده : (1)

- ✓ منح الخطر الذي سوف يقع على العامل أو العاملين الآخرين .
- ✓ إكتشاف المرض المهني في أول مراحله قبل أن يستقل و تزيد خطورته و حينئذ يبدأ العلاج و تتخذ الإجراءات الوقائية في المصنع .
- ✓ قد يكون هذا الكشف الطبي سبب في إكتشاف أمراض أخرى لم تعرف سابقا .
- ✓ يعطي فكرة عن حالة العامل الصحية بعد البدء في عمله.
- ✓ يعطي للعامل فرصة للاتصال بالطبيب .(2)

وهنا نرى أن من أهم الوسائل للحفاظ على العامل هي إجراء فحص طبي سواء كان جسدي أو نفسي للمترشح للعمل حتى تعرف مدى استعداده لهذا العمل و هل له القدرة الجسمية أو النفسية لتحمل هذا النوع من العمل و يجب القيام بتحاليل طبية لمعرفة إن كان العامل لديه أمراض معينة تحول دون قدرته على العمل في مجال معين و هذه التحاليل يجب أن تكون دورية لأنه قد يحمل العامل مرض حتى بعد توظيفه ،كما أن التتقيف العمالي و نوعية العمال بالمخاطر المحيطة بهم لها دور في الحد من الخطر

1 - محمد عبد الفتاح :علم النفس المهني و تطبيقاته " ،دار النهضة العربية ، بيروت ، ط 01 ، ص 337 .

2- المرجع السابق ، ص 367 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

كما أن وسائل الحماية، كأجهزة التنفس ،جودة الرأس، القفازات ،وحتى أجهزة الإطفاء ،الأحذية الخاصة بأنواعها واللباس لها دور في زيادة منتج العامل من خلال تحسين أدائه لإحساسه بالأمان و المحافظة على صحته.

- (2) التثقيف العمالي :

ويقصد به إلمام العامل و معرفته بطبيعة عمله و مدى خطورة المواد التي يتعرض لها وكيف تصل هذه المواد إلى جسمه و كيف تؤثر عليه و الطرق الكفيلة بحمايته من هذه المخاطر.

- (3) الوسائل الشخصية :

تعتبر هذه الوسائل خط دفاعي ثاني للوقاية وهي في غاية الأهمية عندما لا يمكن رفع الخطر المعرض له العمال و من أهم هذه الوسائل .

- (أ) أجهزة التنفس :

تستعمل الحماية العمال من الأثرية أو الأبخرة أو الغازات التي يستنشقها العمال أثناء عملهم و يمكن استعمال أحد الأجهزة الآتية :

- أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم و قد تحتوي على هواء مضغوط و في بعض الأحيان تحتوي على مواد تمتص ثاني أكسيد الكربون الذي يخرج في عملية التنفس.

- أجهزة تنفس شهد الجسم بالأكسجين من خارج المكان الذي يعمل به العامل و قد يصل الهواء إلى العامل بواسطة أنابيب قد تطول .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

- أجهزة تنفس تنفي الهواء وهذه الأجهزة تشفط الهواء المحمل بالأخطار و تجعله يمر في وسط كيميائي بنفسه و يخلصه من الشوائب و الأخطار الصناعية قبل أن يستنشق الإنسان .

- (ب) الملابس الواقية :

تستعمل الملابس الواقية لتحفظ الجسم أو بعضه من الأخطار و يشترط في هذه الملابس ما يلي :

✓ أن لا تسمح بفاذ المادة الموجودة في الجو، و التي استعملت هذه الملابس للوقاية منها. (1)

✓ أن تغطي أجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيط بها و أن تكون مطابقة لكل عامل .

✓ أن تبقى في حالة جيدة و نظيفة و جافة .

- (4) النظافة الشخصية :

إن غسل الدين بالماء و الصابون بصفة دائمة مستمرة من شأنه أن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المصنعة و يجب على العمال أن يتعود و تنظيف أيديهم و العناية، بالنظافة الشخصية و يجب إمدادهم بوسائل النظافة، الماء، الصابون، أحواض الغسيل .

- (5) الوسائل الهندسية :

يمكن حماية العمال بوسائل هندسية مختلفة منها :

- (أ) تفسير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى:

¹- المرجع السابق ، ص 367 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

عندما تقوم بتقييم درجة الخطورة التي يتعرض لها العمال في الصناعة ، فإن الباحث يستطيع أن يحصر المواد الخطرة التي يتعرض لها العمال في الصناعة التي أجرى فيها دراسته ، و في كل هذه الصناعات يجب أن يفكر الفرد قبل كل شيء في طريقة استبدال هذه المخاطر بأخرى إذا ما أراد وقاية العمال .

- العزل :

قد تكون في مكان العمل بعض عمليات تشكل خطورة على العمال في بغية أقسام المصنع نتيجة لانتشار هذه المواد الخطرة في بقية الأقسام و في هذه الحالة يمكن أن نتقدم للعمال وقاية خاصة و ذلك بواسطة وضع العملية الخطرة في مكان منعزل حتى يتلوث جو العمل المحيط بالعمال.

وقد تتم عملية العزل أحيانا بواسطة بعد المسافة فقط حيث تكون المواد الخطرة بعيدة عن أقسام العمال الأخرى .⁽¹⁾

- (ب) حضر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصنة :

تستعمل هذه الطريقة بكثرة في الصناعات الكيماوية ، حيث تقام حواجز متينة محكمة بين المواد الخطرة ، و جو العمل حتى تمتع من تلوث جو العمل بهذه المواد الخطرة ، و كذلك يمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة تمثل الوقاية من الضوضاء .

- (د) التهوية : تعتبر التهوية من الوسائل الأساسية للوقاية من المخاطر المهنية و

تنقسم التهوية إلى نوعين :

¹- المرجع السابق ، ص 363 ، 364 .

- هـ) التهوية الموضعية :وهذه من العوامل الهندسية الهامة التي يعتمد عليها للوقاية ،وتكون عادة بعملية شفط الهواء الملوث بالمواد الخطرة وطرده خارج المصنع ويلاحظ أن تكون عملية،الشفط قريبة جدا من المواد الخطرة حتى يمكن التخلص منها بسرعة قبل أن تملأ جو العمل و من تكون التهوية الموضعية ذات فائدة يجب أن يوضع في الاعتبار المبادئ الأساسية الآتية :
 - يجب أن يكون تيار الهواء إلى أنبوبة الشفط متضمنا على المساحة التي تتكون فيها المواد الخطرة .
 - يجب أن تكون سرعة الهواء في أنابيب الشفط في درجة تمتع ترسب الأتربة و إنسداد الأنابيب .
 - و) التهوية العامة :
 - التهوية العامة بتحقيق المواد الخطيرة في جو العمل و ذلك بإدخال هواء بواسطة المراوح التي تدخل الهواء النقي ونملاً به جو المصنع أو باستعمال المراوح الشافطة التي تطرد الهواء المحمل بالمواد الخطيرة إلى خارج المصنع .⁽¹⁾
- ثالثا : دور لجان الصحة و السلامة في الحفاظ على العامل في**

المؤسسة:

إن الدور الذي تلعبه هذه اللجان هو الوقاية من خطورة العمل ومن جهة أخرى و بصورة أكثر شمولية العمل على حل المشاكل الاجتماعية في المشروع،وتعرف لجان الصحة و السلامة المهنية على أنها هيئة فنية من شأنها توفير التعاون بين العمال في مجال الحماية بين مخاطر العمل وذلك بصورة دائمة لكل ما تقتضي به متطلبات

¹- المرجع السابق ، ص 365 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

السلامة و انطلاقا من هذا المنطلق يمكن أن نحدد تنظيم لجان الصحة و السلامة المهنية على النحو الآتي :

1 - المؤسسات المشمولة بتشكيل اللجان فيها :

يجب أن يتم تشكيل لجان الصحة والسلامة بصورة إلزامية في المؤسسات التي هي من الدرجات التالية:

- ✓ المشاريع الصناعية التي تحتوي بصورة عادية أكثر من 50 عاملا .
- ✓ المشاريع التجارية ، الإدارات العامة، المهن الخ .
- ✓ المرافق البرية والمؤسسات الصحة .

2 - تشكيل لجان الصحة والسلامة المهنية :

يتم تشكيل هذه اللجان من الأشخاص الذين يلعبون دورا هاما في الوقاية من الحوادث وهم :

- ✓ رب العمل و يمكن أن يكون مدير المؤسسة أو نائبه وله حق إدارة اللجنة .
- ✓ ممثلوا المستخدمين ويكون عددهم وفق ما يقضي به نظام التشكيل .
- ✓ شخص في مديرية خدمة السلامة .
- ✓ مستشار العمل :إذا وجدت منها واحدة .
- ✓ المستشارون الخارجيون :
- ✓ يمكن للجنة أن تستدعي أي شخص يتمتع بكفاءة كرئيس فرقة الإطفاء و الذي من الطبيعي أن يحضر إجباريا في اللجنة ، و للجنة أيضا أن تستدعي هيئات متخصصة في مجال السلامة .(1)

¹ - منجل جمال الطاهر ، المرجع السابق ، ص ص 45 ، 46 .

- (3) دور لجان الصحة و السلامة:

يتولى لجنة الصحة و السلامة أعضاء توكل إليهم الأعمال التالية :

- ✓ رب العمل يرأس الاجتماعات و يدير الأعمال و يستقبل المعلومات و الاقتراحات
يتخذ القرارات و يوزع منها برنامج العمل الملائم .
- ✓ مهندس السلامة و يرتبط به التنظيم العملي للوقاية و تأمين التدابير الوقائية،و
يقدم المعلومات الفنية ،يضم القواعد الوقائية و يسهر على فاعليتها كما يجب
عليه أيضا تنفيذ القرارات المتخذة و يأخذ في حسابه حالة عدم كفايتها.
- ✓ ممثلوا المستخدمين حيث يقومون بتمثيل العمال و يتكلمون باسم زملائهم في
نطاق لجنة الصحة و السلامة و يعملون على السهر من أجل تنفيذ التشريعات
الخاصة بالعمل .

- (4) صلاحيات لجان الصحة والسلامة : ولها أربعة صلاحيات أساسية وهي :

- (أ) التحقيقات بمناسبة الحوادث و الحوادث العرضية :

✓ تفتيش المؤسسة.

✓ تدريب الفرق المكلفة بخدمات الحريق و الإطفاء .

✓ تطوير مفهوم السلامة .

- (ب) التحقيق في حوادث العمل :

إستخلاص أسباب الحادث من أجل تجنب الوقوع ثانية ، كما يجري هذا التحقيق

بمناسبة كل حادث مهني خطير أو كل إصابة مرضية خطيرة .

- ج) المتطلبات الوقائية :

ويدخل في هذا المفهوم مختلف المعدات الوقائية كالأحذية ،ذو ذات الرأس ،القفازات وواقيات الأعضاء التي تهدف الحماية ،العامل من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل مع إزالة مسبباتها من خلال تأمين احتياجات السلامة وتوفير بيئة آمنة للمؤسسة والعاملين على حد سواء كذلك حماية عناصر الإنتاج من الاستهلاك والتلف .(1)

- رابعا : قوانين العمل والسلامة الصحية والمهنية :

- 1) منظمة العمل الدولية :

خلقت منظمة العمل الدولية ،منذ نشأتها موسوعة قانونية للعدالة الاجتماعية يمزق لها التأثير الكبير على تطوير التشريعات الاجتماعية و قد نبع دستور المنظمة الذي تم وضعه و إقراره عام (1919) بدء صدور اتفاقيات و توصيات عن المؤتمر العمل الدولي منذ عام 1929 م و حتى يومنا هذا ،و هكذا تدرجت و تعددت موضوعاتها حيث بدأت باهتمامات جزئية،في قطاعات مهنية معينة و من ثم توسعت وتكاملت دائرة اهتمامها و شموليتها لموضوعات هامة تتعلق بقضية الصحة والسلامة المهنية،و المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ،و خاصة في ظل تسارع الثورة التكنولوجية و العلمية و تطور الممارسات التنظيمية،للعمل داخل المنشأة الصناعية و لكي تصنع منظمة العمل الدولية الإطار التشريعي الذي يضمن حقوق وواجبات أطراف العمل الثلاثة (حكومات ،أصحاب العمل ،العمال في مجالات العمل بشكل عام) ومجال السلامة ،الصحة و الوقاية المهنية خاصة ،عملت المنظمة

¹ - المرجع السابق ، ص 97 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

على اعتماد عدد من الاتفاقيات و التوصيات الدولية لكي تكون أساسا تشريعيا للدول للأعضاء لأجل حماية العاملين من التعرض لإصابات العمل و الأمراض المهنية.

وفي الكثير من الدول ليس هناك أدنى شك في أن التأثير يمكن أن نلمسه في أكثر من صورة إذ لا شيء يخلو من قانون دولي من هذا التأثير لمستويات العمل الدولية إلا أن هناك نوعا من التأثير يختلف من قانون إلى آخر لأسباب عديدة وهذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية لها أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية و خاصة في صد إتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم (150 لعام 1981)⁽¹⁾ إتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161 ، في عام 1985 إتفاقية السلامة و الصحة المهنية في البناء رقم (170) للعام (1988) و إتفاقية السلامة (الصحة المهنية في) في استعمال المواد الكيميائية رقم (170) لعام (1990) و إتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم (174) لعام (1993) و التوصيات المرافقة لها .

- (2) منظمة العمل العربية :

ولعل قيام المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية جاء ليكرس الاهتمام التشريعي و الحماية القانونية في الأقطار العربية المنظمة إلى هذه الاتفاقيات تطعيم تشريعاتها بمسائل تنمية، و حماية القوى العاملة من خلال وجوب رعاية سلامة و صحة العاملين وبيئة العمل .

كما تضمن نظام مكتب العمل العربي إقامة معهد إقليمي خاص بالأمن الصناعي للإجراء التجاري و عرض أحدث وسائل الوقاية و تنظيم الروايات التدريبية للعمال للنشر الوعي الوقائي و التدريب على وسائل تحقيق الصحة و السلامة المهنية و شروط و ظروف

¹ - المرجع السابق ، ص 84 ، 85 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

العمل، وتتناول الأحكام المتعلقة و تحسين ظروف العمل و حماية العمال المعرضين للإصابات والأمراض المهنية .

لذا فقد أكد دستور المنظمة في مادته الثالثة على معالجة قضايا الأمن الصناعي مشيرا إلى ضرورة القيام بالدراسات والبحوث، في مجال الصحة والسلامة المهنية وشروط وظروف العمل و تتناول الأحكام المتعلقة بمسائل الصحة و السلامة المهنية في الاتفاقيات جملة متنوعة من المسائل ،نصت عليها اتفاقية عامة بشأن مستويات العمل هي الاتفاقية رقم (6) لعام (1976) ثم تلاها مزيدا من التخصص بمسائل تتعلق أولا بالسلامة و الصحة المهنية في جميع. (1)

مجالات العمل وقطاعاته والتأمين على العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية وهي الاتفاقية العربية رقم (7) لعام (1977).

- 3) قوانين العمل و السلامة المهنية في الجزائر:

الدخول المتأخر للضمان الاجتماعي في فرنسا بالنسبة للمجتمعات الأوروبية الأخرى، لقد انعكس بدوره على الجزائر المستعمرة لبعض الفئات المهنية ،يتمثل في القرار رقم :94/04 الصادر في 10 جوان 1949 ،و من بين المميزات المعروفة في قانون العمل، أنه إجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية، إلى حماية العامل التي تنتج عن علاقات العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالاستغلال و التسريح التعسفي أو كانت من طبيعة العمل، كحادث العمل و الأمراض المهنية أو كانت نتيجة لأسباب أخرى متنوعة و مختلفة المصادر كالمرض و الشيخوخة و العجز ،وما إلى ذلك من

¹ - المرجع السابق ، ص 86

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

الأخطار و الظروف التي قد يتعرض لها العامل أثناء حياته المهنية، سواء تعلق الأمر بالعامل نفسه أو بأحد فروع أو زوجته .

وتتمثل الحماية من هذه الأخطار عن اختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل عن مساعدة العامل في التخفيف من الأمراض التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب، والتكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات بكل ما تستلزمه من قبل صاحب العمل، مما يرتب للعامل حقا ثابتا في ذمة الدولة وصاحب العمل في ذمة التأمين والحماية الاجتماعية، هذا الحق الذي لم يبقى حقا قانونيا بل ارتقى إلى درجة الحق الدستوري في مادته 25 بأن القانون يضمن الحق للعامل في الحماية و الأمن وطب العمل، و إحترام السلامة البدنية والمعنوية والخاصة بحقوق العامل. (1)

- خامسا: الآثار المترتبة عن عدم تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية:

- 1) حوادث العمل وأثرها عن أداء و مردود العامل في المؤسسة:

تعد حوادث العمل من أكبر المشاكل التي تواجه الصناعة الحديثة، نظرا لفداحة الخسائر المادية والبشرية التي تنجم عن وقوع الحوادث فالحادثة يترتب عليها تعطيل العامل عن العمل و توقف الآلات و فقدان المواد الخام علاوة على ما تضطر الشركة في الوفاء به من تعويضات العجز الكلي أو الجزئي الذي يصيب العامل و في نفس الوقت يصبح على الشركة أن تقوم بإجراءات الإعلان عن تعيين عمال جدد بدلا من الذين أصيبوا بالعجز و تتحمل نفقات التعيين ونفقات تدريبهم على العمل كذلك تتحمل

¹- المرجع السابق ، ص 171 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

نقص إنتاجهم حتى يصلوا إلى معدلات إنتاج العمال القدامى و إلى جانب الخسائر المادية الفادحة ، فإن الحوادث قد تترك وراءها مآسي إنسانية ناجمة عن الوفاة والترمل، و فقدان العامل أو على الأقل قد تخلف شخصا عاجزا يصبح عالة على المجتمع ، ولذلك لابد من دراسة أسباب الحوادث الشخصية والنفسية والمادية والفنية للعمل عن تحاثي حدوثها محافظة عن سلامة العمال و لى أرواحهم وحياتهم وعلى ممتلكات الشركة. (1)

ويعتبر حادث العمل الإصابة في العمل أي كان سبب حدوثها الإصابة أي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و كل من يعمل بأي صفة أو على مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات. (2)

- أ) نتائج حوادث المرور :

✓ هناك نتائج للحوادث يمكن التعرف عليها بدون أي صعوبة نذكر من بينها فيما يلي :

✓ نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص ،فهي حوادث لا تسبب الإصابات من أمثلة ذلك إصطدام عامل في آلة متحركة .

✓ هناك حوادث الإصابات الخفيفة من أمثلة ذلك العامل الذي يصطدم بنفس الآلة المتحركة، و لكنه يعاني من مبحث تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده .

✓ حوادث الإصابات الخطيرة و من أمثلة ذلك الآلات التي بسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها ، و يصبح ذلك من الضروري بترها أو قطعها .

¹ - عبد الرحمان العيسوي، المرجع السابق ، ص 109 .

² - سماتي الطيب ،حوادث العمل و الأمراض المهنية،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر، ط 01 ، ص 14 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

✓ تحطم الآلات و المعدات و الماكينات و من أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات و ينتج عن إرتدائه أن يسقط الأجسام المجاورة فوق طقم آلة متحركة ،فيحطمها و معنى ذلك أن هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث أية إصابات جسمية .

- و هناك نتائج مختلفة إختلاف واسعاً للحوادث منها :

✓ فقدان الوقت حيث تهتم كثير من الشركات بالحماية من الحوادث التي يتسبب عنها ضياع وقت العمال،ولكن مثل هذا الاهتمام وحده لا يحل المشكلة لأن هذا الاهتمام لا يأخذ كل العوامل المسؤولة عن وقوع الحوادث . (1)

✓ تأخير الإنتاج وتخزين الخطوط الإنتاجية .

✓ تدني جودة المنتجات . (2)

- (2) الأمراض السيكوسوماتية :

لعل الاضطرابات السيكوسوماتية يعبر عنها حديثا الرسول صلي الله عليه و سلم:" مثل المؤمنين في توادهم و تراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا إشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسم بالسهر و الحمى "ومعنى ذلك أن الجسد رغم تعدد أعضائه إلا أنه يعمل مثل الفريق الواحد .

لكن هذه العلاقة بين النفس والجسم لم تكتشف منذ وجود الإنسان على سطح الأرض و لكن تم إكتشاف العلاقة بعد أن تراكمت العديد من الملاحظات حول هذا الأمر .

¹- المرجع السابق ،ص ص 113 ، 114 .

²- منجل جمال الطاهر ،المرجع السابق ، ص 76 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

إن كلمة سيكوسوماتية psychosomatic كلمة إغريقية تتكون من شقين أو مقطعين psychdao بمعنى النفس و scmo و تعني الجسد أي العلاقة الوثيقة بين النفس والجسد مع الأخذ في الاعتبار أن هذه العلاقة كانت ومازالت وستظل مثار إهتمام العلماء والباحثين والبشر في كل الأعمال والأماكن.

يعد جورج بيكر (1755) أول من أشار إلى العلاقة بين الجسم والنفس وذلك خلال محاضرة له ألقاها في جامعة (كمبرينج) حيث ذكر من خلال الآلة والملاحظات عن وجود إرتباط بين صحة الفرد العقلية (التفكير والتصور والتشغيل أو بين حالة الجلم)

وفي عام (1818) قدم هينروث مصطلح سيكوسوماتك حيث لاحظ أن انفعالات الفرد الحادة تؤثر تأثيرا ضارا في حالة الجسم ،عكس حالة الفرد حينما تكون انفعالاته هادئة و تتسم بالتفاؤل والهدوء .

توصلت الدراسات المتعمقة إلى إظهار حقيقة إن الكثير من الأمراض التي تأخذ شكلا عضويا مثل :فيروسات الكبد و السرطان ،أصبح يشعر التعامل معها الآن عن ضرورة أخذ في الحسبان العامل النفسي في الاعتبار لدرجة أن الجسم يستطيع عن طريق أجهزة⁽¹⁾ المناعية التخلص من فيروس تماما عند بدء الإصابة لدى أكثر من 18 % من المرض ذلك أن تطورات المرض بعد ذلك تعتمد على قدرة أجهزة المناعة على إحباط محاولة تزايد أعداد الفيروسات و قدرتها التدميرية البطيئة على الكبد ،و كذلك السرطان إذا أصيب المريض بالسرطان يرتفع عدد ضحايا (آكابي) فتتخفض قدرة المناعة وهو يشجع على استفحال و توحش السرطان و قدرته الكثير من الباحثين إلى التأثيرات

¹ - غانم محمد حسن ،الدليل المختصر في الاضطرابات السيكوموماتية ،مكتبة الأنجلو المصرية ،جمهورية مصر العربية، ط ،ص ص 21 ، 22 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

المرضية للانفعالات المزعجة القلق ،الاكتئاب،قلة الحيلة على إرادة الحياة لدى المرضى.(1)

- **عصاب القلق** : من الأمراض الرئيسية لهذا العصاب قلق دائم للمريض لا يوجد له سبب ،ودائما يتوقع المريض الشر لنفسه و لا يرى الجانب المشرف من الأشياء أنه متشائم كثيرا.

- ومن أعراضه النفسية سرعة الاهتياج وضعف القدرة على التركيز و شرود الذهن و الإحباط النفسي بين حين و آخر،مع فقد الشهية للطعام ،أما الأعراض الجسمية ،فهي أعراض الخوف ،اضطراب النفس ،نبضات القلب و خفوقه ،ارتفاع ضغط الدم مع شحوب و عرق و ارتجاف خلال في البصر،دوار شديد ،عدم استقرار حركي و كثرة تبول ،وحياته دائما في خطر و كلها حذر و خوف و ارتياب .

- **عصاب الوسواس** : من أعراض هذا العصاب أفكار و خواطر متبسطة تلازم المريض كالظل و من أعراضه أيضا اندفاعات و أفعال قسرية فيرى المريض نفسه مرغما على أداء أفعال معينة أو التلفظ بعبارات سخيفة و منهم من يأتي بحركات غريبة أو يقضم أظافره أو يقوم بحركات عصبية أو غسل يديه مائة مرة في اليوم .

- والصابون بالوسواس يغلب عليهم مراعاة الدقة و النظام و النظافة ومن سماتهم الحدث في الطبع و الإسراف في المراجعة و التدقيق في كل شيء .

1- المرجع السابق، ص 32 .

الفصل الثالث : الصحة و السلامة المهنية للعامل و أهميتها في المؤسسة الاقتصادية

- عصاب الأقدار: تبدو الحاجة إلى عقاب النفس على درجة من البروز في بعض اضطرابات الشخصية والغرض الرئيسي لهذا العصاب أنه يورط صاحبه في نفس المتاعب و الصعوبات برغم من جهوده الظاهرة في تجنبها .⁽¹⁾

¹ - عبد الفتاح محمد ،المرجع السابق ، ص ص 372، 373 .

- خلاصة الفصل :

تعتبر إجراءات الصحة والسلامة المهنية ذات أهمية كبيرة لأي مؤسسة وذلك لدور الذي تقوم به في حماية العامل من جميع الأخطار ومن حوادث العمل والأمراض المهنية كما تلعب دور مهم في حماية المنشأة ككل وذلك من خلال الحفاظ على العلامة ومواد الإنتاج مما يجعل المؤسسة تحافظ على مواردها وبالتالي تزيد من مردوديتها نتيجة الأداء المتميزة الذي يقوم به العمال في جو خالي من الأخطار .

مما لا شك فيه أن إجراءات الصحة و السلامة المهنية لها دور كبير في أي مؤسسة ،فهي مجموعة من التعليمات من خلالها يمكن الحفاظ على المورد البشري من جهة و الذي يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج لدور الذي تعرض إلى حادث عمل نتيجة فقدان المؤسسة عنصر يتمتع بخبرة كبيرة في مجال تخصصه من الصعب الحصول عليها و في حالة تعرض العامل إلى حادث فإن ذلك يكبد المؤسسة خسائر كبيرة نتيجة التعويضات التي قدمها المؤسسة للعامل ،و من خلال إجراءات الصحة والسلامة المهنية يتم الحفاظ على نفسية العامل حيث أن المؤسسة التي تكون فيها نسبة الحوادث منخفضة تكون نفسية العمال هادئة قليلة التوتر وبالتالي تجنب الأمراض النفسية التي بدورها قد تؤدي إلى أمراض جسدية ،ولإجراءات الصحة والسلامة دور في توفير الأمن والأمان للعمال مما يؤدي إلى زيادة مردودهم حيث تلعب البيئة الهادئة الخالية من التوتر من زيادة إنتاج العامل وتقديمه أداء جيد و مردود كبير .

**الفصل الرابع =
الدراسة الميدانية
إجراءاتها المنهجية
و معطياتها الميدانية**

الفصل الرابع :

الدراسة الميدانية إجراءاتها المنهجية
و معطياتها الميدانية

- توطئة
- أولاً الإجراءات المنهجية
 - (1) المنهج المستخدم
 - (2) مجالات الدراسة
 - (3) أدوات جمع البيانات
 - (4) العينة
- ثانياً : المعطيات الميدانية
 - (1) تحليل و تفسير البيانات
 - (2) النتائج العامة
- خلاصة
- النتائج العامة
- خلاصة عامة
- الملاحق

- تمهيد :

تعتبر الدراسة الميدانية أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي و ذلك لما تحويه من إجراءات منهجية منظمة من بينها المنهج الذي يعتبر الطريق الوحيد و السليم للوصول إلى نتائج دقيقة ،كما تتضمن هذه الإجراءات المجال المكاني و الزماني والبشري لدراسة كما يمكننا إستنتاج الظاهرة من خلال أدوات جمع البيانات من بينها الإستمارة والملاحظة والمقابلة كما تمكننا الإجراءات المنهجية ، من دراسة المجتمع من خلال إختيار عينة تتناسب مع الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة و تعميمها على المجتمع و تتضمن الدراسة الميدانية كذلك العديد من المعطيات التي من خلالها يمكن تفسير البيانات و تحليلها.

- أولا : الإجراءات المنهجية :

- (1) المنهج المستخدم :

- تعريف المنهج :

هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث تكون بها جاهلين أو من أجل البرهنة عليها للآخرين ،حيث تكون بها عارفين . (1)

كما يعرف المنهج ،هو خطوات تسمح لنظرية بمواجهة الواقع (2) ، و قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لأنه يمكننا من جمع البيانات و ذلك بالنزول إلى الميدان ووصف و تحليل مدى التزام العمال بإجراءات الصحة و السلامة المهنية و انعكاسات ذلك عن أداءهم المهني .

و يمكن تعريف المنهج الوصفي هو الطريق العلمية يطبق فيها الباحث الظاهرة بشكل كمي أو كمي و من ثم طرح مجموعة من التساؤلات المبهمة و القيام بعملية تجميع البيانات و المعلومات و من ثم تحليلها لبلوغ النتائج .

كما يعرف أيضا بأنه طريقة للتحليل العلمي المتعلق بظاهرة محددة المعالم و مكررة الحدوث و بما يساعد على بلوغ نتائج بأسلوب موضوعي و بما يتواءم مع المعطيات الأولية المتاحة. (3)

1 - عبد الرحمان بدوي ، مناهج البحث العلمي ،وكالة المطبوعات ،شارع فهد سالم ،الكويت ،الطبعة الثالثة ،1977، ص 04 .

2 - عنان قصبي ،و محمد الهلالي ،دفاثر فلسفة ، نصوص مختارة في المنهج ،دار قوبقال للنشر ، المغرب ، ط 01 ، 2015 ، ص 6 .

3 - محسن التاجر ، المنهج الوصفي ،قسم إنسانيات و العلوم الإنسانية ،المغرب ،د ط ، 2021 ، ص 02

2) مجالات البحث :

- أ) المجال المكاني :

أجريت هذه الدراسة بوحدة النجارة الكبرى لشرق بالطارف و قد تأسست هذه الشركة في 1982/06/01 ، تهدف هذه المؤسسة إلى إنتاج جميع منتجات الخشب الخاصة بالعمارات من أبواب و نوافذ و أثاث منزلي و يمكنها تجهيزه بـ15000 سكن في السنة ، و تتربع على مساحة تقدر بـ58000 م² عنوانها B.P.174.ELTARF (1).

- ب) المجال الزمني :

- المرحلة الأولى :

من 15 أكتوبر إلى 15 ديسمبر قمنا بدراسة النظرية التي من خلالها تسكن من معرفة ،مختلف تقنيات البحث العلمي و تحرير مذكرة تخرج و في هذه المرحلة قمنا باختيار موضوع الدراسة بعد التشاور مع المشرف .

واتفقنا عن عنوان الموضوع الذي سنقوم بدراسة :إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة وانعكاساتها عن الأداء والمردود للعامل كما قمنا بضبط خطة البحث .

- المرحلة الثانية :

من 01 جانفي إلى 30 مارس قمنا بإعداد الجانب النظري للمذكرة حيث تمكين مع جمع عدد كبير من المعلومات حول الصحة و السلامة المهنية و الأداء و

¹ - أنظر الملاحق ، رقم 02 .

المردود ،تمكنا من خلالها فهم الموضوع بدقة و الإطلاع على كل التفاصيل و هذا ما سهل لنا الدراسة الميدانية .

➤ المرحلة الثالثة :

من 27 أبريل إلى 19 جوان قمنا في 27 أبريل 2023 بزيارة معاينة للمؤسسة النجارة الكبرى لشرق بالطارف حيث تعرفنا على بعض العمال في الورشات الخاصة بالعمل و طلب منا الحضور يوم 30 أبريل 2023 حيث قمنا بتوزيع إستثمارات البحث عن عمال الورشة ،كما قمنا بزيارة أخرى للاستكمال توزيع الاستثمارات يوم 02 ماي 2023 و قمنا بزيارة الورشة حيث أعدنا دليل ملاحظة مسبقا للوقوف عن مدى سلامة توصيل الأسلاك الكهربائية و تقيد العمال بوسائل الحماية و الوقاية المهنية ،كما قمنا في هذه المرحلة بعملية التحليل .

(3) المجال البشري :

يتكون المجال البشري لدراسة من 30 عامل حسب ما صرح لنا مسؤولوا المؤسسة يوجد في مستوى أقصى مدير المؤسسة ،رئيس مصلحة الإدارة و عون إداري ،محاسب رئيس مصلحة الأمن ،رئيس مصلحة الموارد البشرية ،المكلف بإنجاز الفواتير ،مكلف بمتابعة الورشة ،مكلف بمراقبة الجودة ،مكلف بشراء المواد الأولية ،مكلف بالمخزن ،مكلف بالبيع مكلف بإنجاز الأجرة ،مكلف بالأمور التقنية و على مستوى الورشة.

- (3) أدوات جمع البيانات :

- (أ) الإستمارة :

وهي أداة لجمع المعلومات تتكون من مجموعة محاور و تدرج تحت كل محور عبارات تغطي البيانات المراد الحصول عليها . (1)

وكتعريف ثاني تعرف للإستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى الأفراد بهدف الحصول في بيانات معينة . (2)

وقد قمنا بإعداد إستمارة حول إجراءات الصحة و السلامة المهنية وانعكاساتها على الأداء والمردود تحتوي على أربعة محاور :

➤ المحور الأول الخصائص العامة للعينة .

➤ المحور الثاني، بيانات خاصة بمدى ارتباط و إتزام العمال بوسائل الحماية و الوقاية المهنية في مكان العمل و انعكاساتها على ترقية، وتحسين مردودهم المهني .

➤ المحور الثالث، بيانات خاصة بمدى ارتباط دورات الفحص الطبي والصحي للعمال والحفاظ عن سلامتهم و صحتهم المهنية ،وعلاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني .

¹ - سليمان سناء محمد ،أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية و التربوية ،عالم الكتب ،القاهرة، ط 01 ، 2010 ، ص 19 .

² - جمال محمد أية الشنب ،قواعد البحث العلمي و الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، دب ط، 2009 ، ص 148 .

➤ المحور الرابع بيانات خاصة بمدى ارتباط وتطبيق إجراءات السلامة والوقاية المعدات العمل ووسائله في الحفاظ على السلامة والصحة المهنية للعمال و علاقة كذلك بتحسين مردودهم المهني بالمؤسسة.

- (ب) الملاحظة :

- تعريف :

هي أداة تستخدم عند جمع معلومات تتصل بسلوك الأفراد الفعلي نحو موضوع معين . (1)

و تعرف أيضا عن أنها أداة من أدوات البحث العلمي للمدى الذي تكون فيه مخططة بشكل منظم . (2)

وقد قمنا في دراستنا هذه بالملاحظة البسيطة قمنا بزيادة الورشة لملاحظة سلوك العمال ومدى التزامهم بإجراءات الصحة و السلامة المهنية.

1 - سليمان سناء محمد ، المرجع السابق ، ص 19 .

2- جمال محمد أبو شنب ، المرجع السابق ، ص 143 .

- (4) العينة :

هي جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع يجري عليها البحث و تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيح و عند إذن يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح التعبير عن المجتمع بأكمله . (1)

وقد قمنا في دراستنا باختيار **العينة القصدية** التي تتكون من 11 عامل الذين يمارسون عملهم على مستوى الورشة و قد اخترنا العينة القصدية لأن العمال الذين يعلمون على مستوى الورشة هم المعرضون للأخطار المهنية ،أكثر من غيرهم و هو المعنية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية .

¹- زكي أحمد بدوي ، مرجع سابق ، ص 364 .

- ثانيا : المعطيات الميدانية :

- (1 تحليل و تفسير البيانات الميدانية :

- المحور الأول : الخصائص العام للعينة :

سنحاول فيما يلي عرض أهم المعطيات التي قم الحصول عليها في محور

الخصائص العام للعينة:

- الجدول رقم 01 : يبين متغير السن بالنسبة للعينة :

النسبة	التكرار	السن
% 00	00	25- أقل من 30 سنة
% 00	00	30-أقل من 35 سنة
% 54.54	06	35-أقل من 40 سنة
% 45.45	05	40 سنة فما فوق
% 100	11	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 01

نبين من خلال من الجدول أن العينة محل الجدول أن العينة محل الدراسة هي من فئة الشباب ،و عدد قليل من الكهول ،حيث أن (54.54 % تتراوح أعمارهم أقل من 40 سنة و 45.45 % ممن تفوق أعمارهم 40 سنة و عليه نخلص أن أعمار العاملين بالورشة تؤهلهم إلى أن و أعون بأهمية إجراءات السلطة و الأمن التي يتعين التقيد بها حماية لأنهم الصحي و سلامتهم الجسدية على إعتبار أن السن من 35 إلى ما بعد الأربعون هو سن يؤثر على رزانة الشخصية المهنية للعامل و إدراكه بالمخاطر

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية :إجراءاتها المنهجية و معطياتها الميدانية

المهنية المحيطة به و انعكاسات كل ذلك على مردوده المهني بالورشة و إلى متغير الجنس للعينة ،فالجداول التالي يوضح ذلك .

- الجدول رقم 02 : يبين متغير الجنس للعينة :

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	11	% 100
أنثى	00	% 00
المجموع	11	% 100

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 02

الجدول أعلا يبين أن العينة محل الدراسة كلها من جنس الذكور 100 % ، و هذا لأن طبيعة العمل الذي يتم على مستوى الورشة يستدعي جهدا عضلي كبيرا بتوافر عند المرأة ،كما أن ثقافة المجتمع المحلي لا تميل لعمل المرأة في مثل هذه الأعمال الشاقة (النجارة) و عن المستوى التعليمي للعمال فالجداول التالي يوضح ذلك .

- الجدول رقم 03 : يبين متغير المستوى التعليمي للعينة .

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
00 %	00	أمي
00 %	00	إبتدائي
72.72 %	08	متوسط
18.18 %	02	ثانوي
09.09 %	01	جامعي
100 %	11	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 03

الجدول رقم 03 يبين أن العينة محل الدراسة معظمها ذات مستوى تعليمي متوسط (

72.72 %) أي 08 من 11 من أفراد العينة كما يوجد مستوى ثانوي 18.18 %

وواحد جامعي 09.09 % و عليه فإن الدارس المتخصص لهذه البيانات يحرك أنها

منطقية إلى أبعد الحدود ذلك أن طبيعة عمل العمال في الورشة لا يستدعي مستوى

علمي عالي ، بل مستوى ذكاء و إبداع مقبول و جهد عضلي كبير لذلك كانت الإجابات

منطقية إلى أبعد الحدود و عن الخبرة المهنية لأفراد العينة فالجدول التالي يوضح ذلك .

- الجدول رقم 04 : يبين متغير الخبرة المهنية بالنسبة للعينة :

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
9.09 %	01	05-01 سنوات
00 %	00	10-05 سنوات
72.725 %	08	15 - 10 سنة
9.09 %	01	15- إلى 20 سنة
9.09 %	01	20 سنة فما فوق
100 %	11	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 04

الجدول رقم 04 يبين من خلال هذا الجدول أن العينة محل الدراسة تمتلك خبرة مهنية كافية لأداء العمل في الورشة، وعليه فنسبة 72.72 % يملكون خبرة مهنية من 10 سنوات إلى 15 سنة و هناك أيضا بنسبة 09.09 % من يملكون خبرة مهنية تفوق العشرين سنة ،و من هنا فإن الخبرة المهنية لعمال الورشة في تقديرنا كافية لأن يكون العامل مدركا تماما لمعايير السلامة المهنية و الصحة و ملتزم بها لأنه يفترض أنه ما يسمى حوادث مهنية ووفق على خطورتها و انعكاساتها على أداء مردودية العمال ،و على المنصب المشغول فالجدول التالي يوضح ذلك .

- الجدول رقم 05 : يبين المناصب المشغولة بالنسبة للعينة

النسبة	التكرار	الإجابات
45.45 %	05	نجار
27.27 %	03	أمن ووقاية
0.09 %	01	لحام
09.09 %	01	تقني في أنظمة السلامة المهنية و البيئة
09.09 %	01	رئيس مصلحة الصيانة
100 %	11	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 05

الجدول رقم 05 يبين المنصب المشغول للعينة محل الدراسة فبنسبة 45.45 % من يعملون في النجارة و هذا راجع لطبيعة العمل في الورشة لطبيعة العمل في الورشة و هو إنتاج الخشب و أيضا نسبة 27.27 % من أفراد العينة يعملون في منصب الأمن والوقاية ، وهذا راجع أيضا لطبيعة العمل الذي يتضمن عدة مخاطر قد تلحق بالعامل و هناك بنسبة 9.09 % من يعمل لحام و أيضا 09.09 % تقني في أنظمة السلامة المهنية و البيئة و أيضا من يتكلف بالصيانة و بنسبة 9.09 %.

و عليه نخلص أن إجابات العينة محل الدراسة كانت منطقية فطبيعة العمل نجارة الخشب تستدعي أن يكون عدة عمال يتقنون النجارة و بالتالي لابد من توفير لهم جو ملائم و ظروف آمنة و أيضا يتعين تطبيق إجراءات السلامة المهنية و هذا ما يساعد

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية : إجراءاتها المنهجية و معطياتها الميدانية

العمال على أداء أعمالهم على أكمل وجه و تقديم مردود مهني جيد ،وعلى أقدمية فراد العينة و المنصب .

فالجداول التالي يوضح ذلك .

- الجدول رقم 06 : يبين متغير أقدمية أفراد العينة في المنصب :

النسبة	التكرار	الإجابات
% 09.09	01	من 01-5 سنوات
%18.18	02	من 5-10 سنوات
% 54.54	06	من 10-15 سنة
% 09.09	01	من 15-20 سنة
% 09.09	01	20 سنة فما فوق
% 100	11	المجموع

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 06

الجدول رقم 06 يبين أقدمية أفراد العينة في المنصب ،فنسبة كبيرة من العمال لديهم أقدمية في المنصب أي نسبة 54.54 % من يملكون من 10 سنوات إلى 15 سنة في المنصب ،و أيضا نسبة 18.18 % لديهم من 05 -10 سنوات ،وهناك من يملك 20 سنة فما فوق بنسبة 09.09 %،و عليه فإن هذا يدل على أن عمال الورشة لديهم معرفة كبيرة بتفاصيل عملهم و أيضا أنهم وواعون بالمخاطر المهنية التي يمكن أن تواجههم أثناء عملهم ،و أيضا معرفتهم الجيدة بتطبيق إجراءات السلامة و الصحة المهنية و هذا ما يساعد في تقديمهم لمردود مهني جيد .

- المحور الثاني :تحليل البيانات الخاصة بمدى إرتباط إلتزام العامل بوسائل الحماية و الوقاية المهنية في مكان العمل و انعكاساتها على ترقية و تحسين مردوده المهني :

سوف نتطرق في هذا المحور إلى تحليل أهم المعطيات التي تم الحصول عليها ميدانيا من خلال ما تضمنه من إجابات أهمها توفير المؤسسة لوسائل الحماية و الوقاية المهنية و أبرز هذه الوسائل و أيضا عن تشديد المؤسسة على ضرورة التقيد بهذه الوسائل و أيضا المؤشرات التي توحى بإنعكاس هذه الوسائل إيجابيا على مردود و أداء العمال في المؤسسة و شرح لنا كيف هذا .

(7) و عن سؤالنا حول ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل الحماية و الوقاية المهنية حتى نتفادي حوادث العمل و الأضرار التي قد تلحق بالعامل أثناء تأدية عمله ،فقد أجاب أغلبية العينة محل الدراسة (10 من أصل 11) أي بنسبة 90.90 بنعم ،و هذا ما يدل على أن المؤسسة تهتم بجانب سلامة و صحة العمال .

و عن أبرز الوسائل التي توفرها المؤسسة لتفادي حوادث العمل و حماية العامل فالجدول التالي يوضح ذلك :

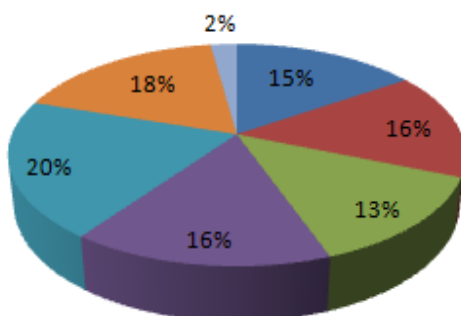
- الجدول رقم 07 : يبين وسائل الحماية و السلامة المهنية التي توفرها

المؤسسة للعامل :

النسبة	التكرار	وسائل الوقاية و الحماية المهنية
% 15.55	07	قفازات العمل
% 15.55	07	خوذة الرأس
% 13.33	06	نظارات العمل
% 15.55	07	الأحذية الخاصة بالعمل
% 20	09	اللباس الخاص بالعمل
% 17.77	08	الإشارات التي توضح مخاطر الآلات
% 2.22	01	الكمامات و خوذة الأذن
% 100	45	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 07

الشكل رقم 01 : يوضح وسائل الحماية و السلامة المهنية



يتبين من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية العينة أقرروا أن المؤسسة توفر جميع وسائل الحماية و الوقاية الخاصة بالعمل أجاب 9 عمال من أصل 11 أي بنسبة 20 % أن المؤسسة توفر اللباس الخاص بالعمل كما أجاب عمال من 11 أي بنسبة 17.77 % أن المؤسسة توفر و توضح من خلال الإرشادات و مخاطر الآلات المختلفة كما أجاب 7 من أصل 11 أي بنسبة 15.55 % أن المؤسسة توفر فضاءات الخاصة بالعمال و الأحذية الخاصة بالعمل و خوذة الرأس و أجاب 06 من 11 أي بنسبة 13.33 % أن المؤسسة توفر إطارات العمل .

نرى من خلال هذه النسب و الأرقام الموضحة عل الجدول أن المؤسسة تهتم و توفر وسائل الحماية و السلامة المهنية للعمال و العمال يلتزمون بإجراءات الصحة و السلامة المهنية مما يوفر لهم جو من الأمن و الأمان و يجعل العامل الذي يطبق إجراءات

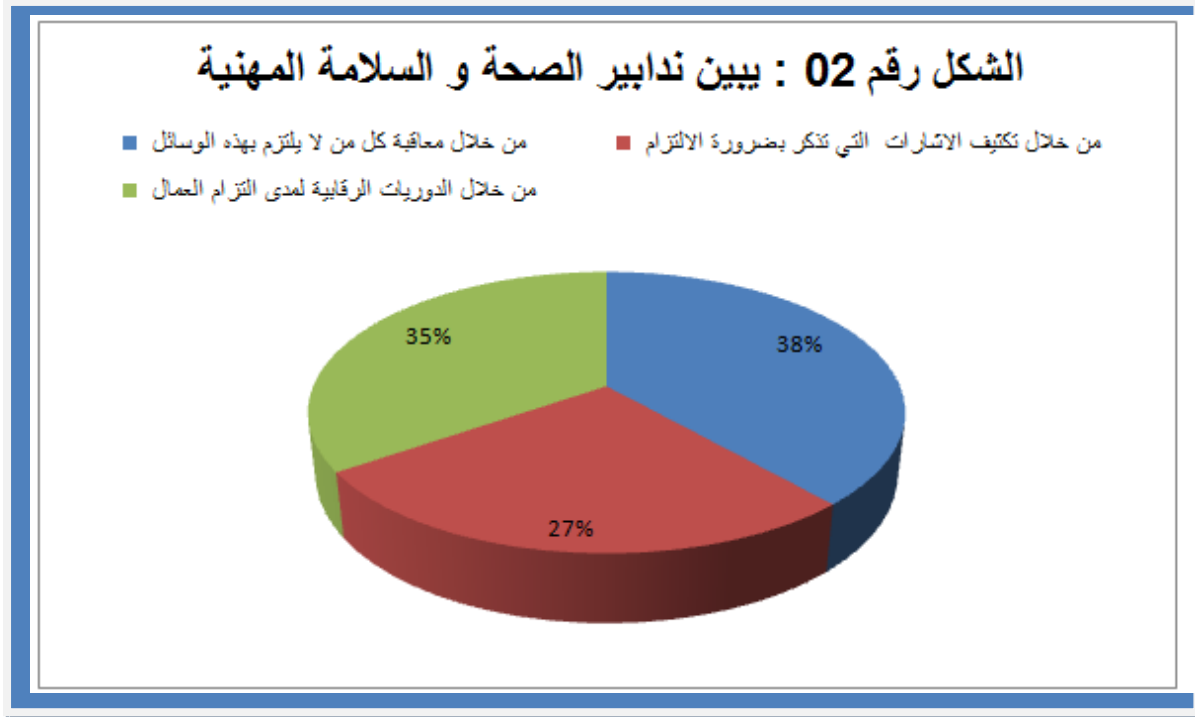
الصحة و السلامة المهنية يعمل في طمأنينة و بالتالي يكون مردود أعلى و أكبر من العامل الذي لا يطبق إجراءات الصحة و السلامة المهنية الذي يعمل في جو من الخوف مما يؤثر على مردوده المهني سلبا.

و فيما يخص سؤالنا حول ما إذا تشدد المؤسسة على ضرورة الإلتزام و التقيد بكافة هذه الوسائل لضمان سلامة العمال فقد أجاب أغلبية العمال 10 من أصل 11 أي بنسبة 90.90 % بنعم و هذا يبين أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية و الحماية والصحة المهنية و لا تكتفي بذلك بل تشدد و تقن على مدى استعمال العمال على هذه الوسائل للأهمية التي توليها المؤسسة لحماية العامل و حماية جميع عناصر الإنتاج في المؤسسة و عن إجراءات الصحة و السلامة المهنية التي تلزم بها المؤسسة العمال عن التغير بكافة هذه الوسائل لضمان سلامتهم الجدول رقم (08) يبين ذلك .

- الجدول رقم 08 يبين تدابير الصحة و السلامة المهنية التي تلتزم بها المؤسسة :

النسبة	التكرار	الفئات
% 38.46	10	من خلال معاينة كل من لا يلتزم بهذه الوسائل
% 26.32	07	من خلال تكييف الإشارات التي تذكر بضرورة الالتزام بوسائل الوقاية و الحماية و الحماية المهنية
% 34.61	09	من خلال الدوريات الرقابية لمدى إلتزام العمال بهذه الوسائل
% 100	26	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 08



و من خلال الجدول رقم 08 معظم أفراد العينة محل الدراسة أجابوا لأن المؤسسة تشدد عن ضرورة الالتزام و التقيد بوسائل الحماية ،حيث أجابوا بـ38.46 % من أفراد العينة بأن المؤسسة تعاقب كل من لا يلتزم بهذه الوسائل الخاصة الحماية و الوقاية المهنية ،كما أجاب 34.61 % من أفراد العينة بأن المؤسسة تقوم بدوريات رقابية لتحقيق من إلتزام العمال بوسائل الصحة و السلامة المهنية و أجابوا 26.92 % أن المؤسسة تقوم بتكليف الإشارات التي نذكر بضرورة الإلتزام بوسائل الوقائية و الحماية المهنية وكل هذه الإجراءات من طرف المؤسسة تبين أن المؤسسة تؤتي اهتمام كبير لصحة و سلامة العامل و إيماننا منها بدور الذي تلعبه هذه الوسائل في الرفع من أداءه العامل و انعكاسها إيجابا على مردوده المهني .

و في ما يخص سؤالنا حول مدى إلتزام العمال بكافة هذه الوسائل و التدابير الوقائية فقد أجاب أغلبية العمال 10 من 11 أي 90.90 % بعدم و هذا ما يدل على إنعكاس ذلك إيجابي على مردودهم المهني و هذا ما يدل على شعورهم بالأمان و الراحة في العمل مما يساهم في الرفع من أدائهم و مردودهم المهني و الجدول التالي يبين مؤشرات ذلك .

- جدول رقم 09 : يبين مؤشرات إلتزام العمال بكافة هذه الوسائل و التدابير و

الوثائق و انعكاسها إيجابيا على مردودهم المهني بالمؤسسة :

النسبة	التكرار	الفئات
38.46 %	07	تقلص حوادث العمل بشكل كبير
26.32 %	02	تقلص معتبر لحالات غاب العامل عن عمله
34.61 %	04	تقلص حالات تأجيل الأعمال نظر لتوفير وسائل الحماية ،مهارات تنفيذ المهام في الأجال المحددة
	07	إرتفع مردود العامل و نشاطه نظرا لشعور بالحماية و السلامة المهنية
100 %	26	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 13

و حسب الجدول رقم 09 أجاب معظم أفراد العينة أن الإلتزام بوسائل الحماية و الوقاية انعكاسا إيجابيا على مردودهم المهني و مما يؤثر على ذلك بـ 35 % من أفراد العينة أن حوادث العمل تقلص بشكل كبير و إرتفاع مردود العامل و نشاطه نظرا لشعوره بالحماية و السلامة المهنية كما أجاب 20 % من أفراد العينة أن حالات تأجيل الأعمال تقلص نظرا لتوفير وسائل الحماية ،مما أدى إلى تنفيذ المهام في الأجال المحددة كما أجاب 10 % من أفراد العينة أن حالات غياب العامل عن عمله تقلص بشكل كبير و كل هذه المؤشرات تدل على أهمية إجراءات الصحة و السلامة في المؤسسة و لها دافع كبير للعامل على أداء عمله في أحسن الظروف و في جو من الأمن و الطمأنينة و ساهمت

في الحضور الدائم للعامل في عمله مما يساهم في تحفيز مجموعة العمل ككل وتأدية ككل و تأدية الأعمال في وقتها مما ساهم في الرفع من نشاط العامل و مردوده المهني و كل هذا إنعكس إيجابا على المؤسسة ككل .

و في ما يخص سؤالنا كيف يؤثر الالتزام بإجراءات الوقائية و الحماية المهنية بالمؤسسة عن المردود المهني للعامل فقد أجابوا بأن أفراد العينة 11 من 11 يعني 100 % بإجابات مختلفة تلخصت بأن الالتزام بإجراءات الحماية و الوقاية كالمؤسسة يؤثر على المردود المهني و ذلك للشعور بالأمان و يؤدي إلى الزيادة في المنتوج كما أن الالتزام بإجراءات الحماية و السلامة المهنية يقلل من الإصابات و يقلص حالات الغياب عن العمل في حالة غياب عامل واحد عن العمل فذلك يؤثر عن جميع العمال و على جميع مراحل الإنتاج لأن العمال في الورشة يتم عبر سلسلة حيث تدخل المادة الأولية عند بداية السلسلة و تخرج كمادة معدة لتسويق أي غياب العامل في أي مرحلة من مراحل الإنتاج فإنه معدة لتسويق أي غياب العامل في أي مرحلة من مراحل الإنتاج فإنه يؤثر على جميع العمال و بالتالي يؤثر على الأداء العام للعمال و المردود المهني و من هنا يظهر أن تقلص الغياب في العمل يسهم في إرتفاع المردود المهني للعامل و المؤسسة ككل كما أنه في حالة وجود معدات لإطفاء النار يسهل التدخل في الحين لإخماد النار لأن المادة الأولية التي تستعملها المؤسسة هي خشب فإن وجود وسائل الإطفاء يحول دون وقوع حريق قد وقوع حريق قد يكلف المعدات و الخشب و هذا يؤثر إيجابيا عبر مردود العامل و المؤسسة بصفة عامة كما أن الالتزام باللباس الخاص بالعمل يزيد في مردود العامل و يشجعه عن الإقدام على عمله عكس ذا كان يرتدي لباس الخاص به الذي يخاف عليه من التلف و بما أن المؤسسة يرتدي لباس الخاص

به الذي يخاف عليه من التلف و بما أن المؤسسة هي مؤسسة لنجارة الخشب فبقايا الخشب و الغبار يؤثران على العامل و في وجود وسائل الحماية (قناع واقى ، نظارات عمل ووجود محركات خاصة تمتص الغبار و بقايا النجارة تساعد العامل على تأدية عمله في أحسن الظروف مما يزيد في مردوده المهني .

و يمكننا القول أن الالتزام بإجراءات الصحة و السلامة المهنية لها أهمية كبيرة فهي تساعد العامل على تأدية مهامه في أحسن الظروف و بأريحية مما يزيد في أداءه و مردوده المهني .

- خلاصة المحور الثاني :

و من خلال ما تطرقنا إليه في هذا المحور يمكننا القول أن المؤسسة توفر وسائل الحماية و الوقاية المهنية و ذلك بنسبة 90.09 % ، و من أبرز هذه الوسائل نجد اللباس الخاص بالعمل بنسبة 20 % و خوذة الرأس و الأحذية الخاصة بالعمل 15.55 % و هذا الالتزام بإجراءات الوقاية و الحماية المهنية أثر إيجابيا على المردود المهني للعامل من خلال الشعور بالأمان و الطمأنينة مما أدى الزيادة في المنتوج .

- المحور الثالث : تحليل و تفسير بيانات خاصة بمدى إرتباط دورات الفحص

الطبي و الصحي العمال و الحفاظ على سلامتهم و صحتهم المهنية و علاقة

كل ذلك بتحسين مردودهم المهني :

سنتطرق في هذا المحور إلى أهم المعطيات التي تم الحصول عليها ميدانيا من

خلال إجابات أفراد العينة التي تمحورت حول طبيعة الفحوص التي يجريها العمال و

مدى مساهمتها في الرفع من مستوى السلامة المهنية و الرعاية الصحية و كيفية

انعكاساتها إيجابيا على المردود المهني للعامل .

و في ما يخص سؤالنا إذا كانت المؤسسة تدعو العمال إلى إجراء و فحوصات طبية

سواء كانت وقائية أو علاجية من أجل ضمان السلامة و الصحة المهنية للعامل فقد

أجاب جميع أفراد العينة 11 من أصل 11 بنسبة 100 % بنعم و هذا ما يدل عن أن

المؤسسة تحرص عن الجانب الصحي للعامل و تعني جيدا الدور الكبير الذي تؤديه

الفحوصات الطبية و العلاجية لضمان صحة و سلامة العامل من كل الأمراض و

الأخطار و الجداول التالي يبين طبيعة هذه الفحوصات .

- جدول رقم 10 يبين طبيعة الفحوصات التي يقوم بها العمال بأمر من

المؤسسة

النسبة	التكرار	الفحوصات التي يجريها العمال
30 %	09	فحوص و علاجات بعض الجروح و الكدمات التي حدثت في العمل
23.33 %	07	و خوص لها و علاجات لقياس مستوى النظر و أمراض العيون و علاجها
16.66 %	05	و خوص و علاجات لأمراض الحساسية ،في تكون بسبب طبيعة العمل في المؤسسة
10 %	03	فحص و علاج مختلف الأمراض التي قد تعرقل أداء العمال بالمؤسسة
20 %	06	تحاليل طبية
100 %	30	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 16

و في قراءة أولية لنسبي هذا الجدول الذي يبين طبية الفحوصات التي يجريها فقد أجاب أغلبية العمال 11 من 11 أي بنسبة 100 % أن المؤسسة تشجعهم عن إجراء فحوصات طبية ،حيث أن 30 % من أفراد العينة أجابت أن طبيعة هذه الفحوص التي يجريها العمال هي فحوص و علاجات حول بعض الجروح و الكدمات التي حدثت في العمل و بنسبة 23.33% أجاب أفراد العينة أن طبيعة هذه الفحوص علاجات لقياس النظر و أمراض العيون و أجابوا 20 % أن طبيعة هذه الفحوص هي تحاليل طبية و 16.66 % أجاب أفراد العينة أن طبيعة هذه الخصوص علاجات لقياس مستوى النظر و أمراض العيون و أجاب 20 % أن طبيعة هذه الفحوص هي تحاليل طبية و 16.66 % أجابوا أنها فحوص و علاجات للأمراض الحساسية التي تكون بسبب طبيعة العمل بالمؤسسة ، و من خلال هذه المطيات نرى الأهمية التي توليها المؤسسة للجانب الصحي للعمال نظرا لطبيعة العمل يتطلب صحة بدنية و نفسية جيدة و قد لا يستطيع عامل مريض مثلا بمرض السكري أن يعمل على مستوى الورشة لما تمثله من أخطار قد تصيبه (مرض السكري في حالة الجرح قد يؤدي مضاعفات خطيرة) لذلك تجبرهم المؤسسة على إجراء فحوصات دورية ،كما أن طبيعة العمال الذي يكثر فيه بقايا التجارة قد تصيب العامل بالحساسية.

و بعض الأمراض الصدرية التي تعرقل أداءه على مستوى الورشة و عليه فنعتقد أن كل هذه الإجراءات تكون لها الأثر و الفعالية الموجودة لرفع أداء المهني للعمال و هو ما لمسناه .

و عند طرحنا سؤال هل تسهم هذه الفحوص في الرفع من مستوى خصائص الحماية و الرعاية الصحية و السلامة المهنية أجاب أغلبية العمال 09 من أصل 11 بنسبة

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية : إجراءاتها المنهجية و معطياتها الميدانية

81.81 % بنعم و بالتالي تنعكس إيجابيا عن مردودهم المهني و الجدول التالي يوضح ذلك و يوح مؤشرات انعكاس إجراء الفحوصات الطبية على الأداء و المردود المهني للعامل .

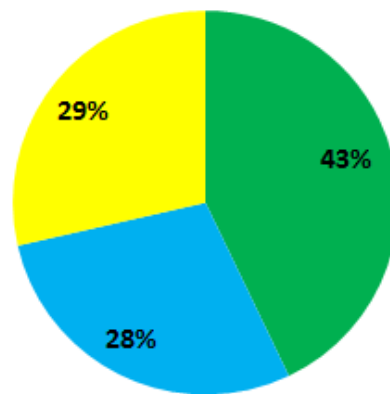
- جدول رقم 11 يبين كيف تسهم الفحوص الطبية في رفع من الرعاية الصحة والسلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود :

النسبة	التكرار	الفئات
% 42.85	06	انخفضت بشكل كبير العطل المرضية للعمال مما جعل المهام و الأعمال تؤدي الآجال المحددة
% 28.57	04	انخفاض بشكل كبير حالات التوقف عن العمل نتيجة التوقف الفجائي
% 28.57	04	انخفضت بشكل كبير حالات العجز عن القيام ببعض العمال الخاصة نتيجة الأعمال الخاصة نتيجة المشاكل الصحية
% 100	30	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 19

الشكل رقم 03 يبين كيف تسهم الفحوص الطبية في رفع
من الرعاية الصحية والسلامة المهنية و انعكاساتها على
الأداء و المردود

- انخفضت بشكل كبير العطل المرضية
- انخفاض بشكل كبير حالات التوقف عن العمل
- انخفضت بكل كبير حالات العجز عن القيام ببعض الأعمال
-



من خلال هذا الجدول رقم 11 الذين يبين كيفية إسهام الفحوص الطبية في الرفع من الرعاية الصحية و السلامة المهنية و انعكاساتها عن الأداء و المردود المهني فقد أجاب نسبة 42.85 % من أفراد العينة أن الفحوص الطبية ساهمت في إنخفاض بشكل كبير العطل المرضية للعمال مما بكل المهام و الأعمال تؤدي في الآجال المحددة و أجاب بنسبة 28.57 % من أفراد العينة أن الفحوصات الطبية ساهمت بشكل كبير في انخفاض حالات .

حالات التوقف عن العمل نتيجة المرض الفوجائي للعامل ، مما جعل مردود العامل مرتفعة كما أجاب 28.57 % من أفراد العينة الفحوصات الطبية ساهمت بشكل كبير في انخفاض حالات العجز عن القيام ببعض الأعمال الخاصة نتيجة المشاكل الصحية ،مما جعل الأداء و المردود في منحى مستقر و صاعد و من هنا نرى أن طبيعة الفحوصات الطبية كانت لها أثر إيجابي على أداء و مردود العامل و يبرز ذلك من خلال العملية الإستباقية للوقاية و اكتشاف الأمراض التي توفرها التحليل و الفحوص الطبية الدورية مما يحول دون وقوع غيابات و عطل مرضية ،و كل هذا ينعكس إيجابياً على الأداء و المردود و يسمح للمؤسسة بوضع لرجل المناسب في المكان المناسب فبطرفة القدرات الجسدية و النفسية للعامل يمكن و ضعه في المكان الذي يناسبه و بالتالي هذه الموازنة بين الفرد و عمله تنعكس على أداءه و مردوده .

- خلاصة المحور الثالث :

و عليه من خلال ما تم التطرق إليه في هذا المحور يمكننا القول أن المؤسسة تشجع و تدعوا العمال على إجراء فحوصات طبية سواء كانت وقائية أو علاجية من أجل ضمان السلامة و الصحة المهنية للعمال بنسبة 100 % و هذا ما يدل على الأهمية التي توليها المؤسسة الجانب الصحي العمال و أن الفحوص الطبية تمكن المؤسسة من رؤية استشرافية من خلالها يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب و هذا من يؤدي على إلى رفع أداء و مردود العامل المهني .

- المحور الرابع : تحليل و تفسير بيانات خاصة بمدى ارتباط و تطبيق إجراءات

السلامة و الوقاية لمعدات العمل ووسائله في الحفاظ على السلامة و الصحة

المهنية للعامل و علاقة ذلك بتحسين مردودهم المهني بالمؤسسة :

سنتطرق في هذا المحور لأهم المعطيات التي تم الحصول عليها ميدانيا من خلال

إجابات المبحوثين و التي تمحورت حول جوانب الرقابة لمعدات العمل و الأثر الذي

تتركه على صحة و سلامة العمال بالمؤسسة و كيفية انعكاسها على مردودهم المهني .

13) و في سؤالنا حول مراقبة المؤسسة دوريا لحالة المعدات ووسائل العمل خصوصا في

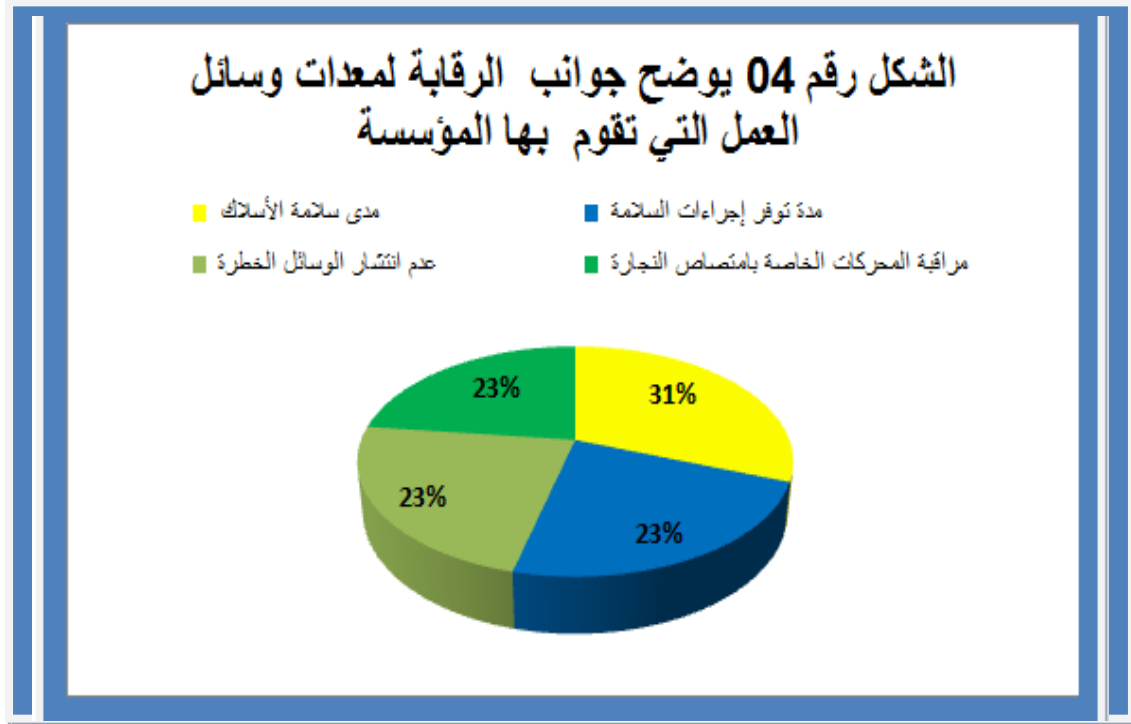
الجوانب التي قد تضر بالعامل أجاب أغلبية العمال 10 من أصل 11 بنسبة 90.90

% بنعم و الجدول التالي يوضح جوانب الرقابة لهذه المعدات .

- جدول رقم 12 : يوضح جوانب الرقابة لمعدات وسائل العمل التي تقوم بها المؤسسة :

النسبة	التكرار	الفئات
30.36 %	08	مدى سلامة الأسلاك الكهربائية
23.07 %	06	مدى توفر إجراءات السلامة و الوقائية
23.07 %	06	عدم إنتشار الوسائل الخطيرة
23.07 %	06	مراقبة المحركات الخاصة بإمتصاص النجارة و بقايا الخشب من الأرض
100 %	26	المجموع

المصدر : إستمارة البحث رقم 21



أجاب أفراد القيمة بنسبة 30.76% أن المؤسسة تراقب دوريا سلامة و تركيب الأسلاك الكهربائية و بنسبة 23.07% أجاب أفراد العينة أن المؤسسة تراقب مدى توفر إجراءات السلامة و الرقابة لمعدات العمل و بنسبة متساوية أجاب أفراد العينة أن المؤسسة تراقب المحركات الخاصة بإمتصاص النجارة و بقايا الخشب من الأرض و عدم انتشار الوسائل الخطيرة .

يمكننا القول أن المؤسسة تولي اهتمام كبير لجانب الرقابة لمعدات العمل لما تمثله من أهمية في العملية الإنتاجية ،و كذلك لحماية العامل من كل الأخطار أي قد تنتج عن الآلة و بالتالي تعمل عن توفير جو من الراحة و الأمن فمثلا عدم سلامة الكهربائية قد تؤثر سلبا على العامل .

(14) و فيما يخص سؤالنا حول الأثر الايجابي للإجراءات الوقائية ، على صحة و سلامة العمال بالمؤسسة أجاب 09 من 11 بنسبة 81.81% بنعم و هذا ما يدل على إنعكاساتها إيجابيا على مردودهم المهني و يتجلى ذلك من خلال أن المحرك الذي يمتص بقايا النجارة يساعد العامل على العمل الجيد و في حالة عطبة و عدم تصليحه تنعكس بقايا النجارة مما يشكل خطر على العمال و يعيقهم على الأداء الجيد في العمل و من خلال إجراءات الصحة و السلامة المهنية ،صرح العمال أنها تعود إلى العامل من خلال الشعور بحالة نفسية جيدة تمكنه من العمل في ظروف خالية ،من الخوف و المخاطر يعود عن مردوده و أداءه بالإيجاب كما أن العمل في جو منظم ووضع الأشياء في مكانها يسهل أداء العامل مما يعود على أداءه و مردوده بالإيجاب كما أن إجراءات الصحة و السلامة المهنية تسمح بالوقوف على سلامة المحركات التي تمتص الغبار و بقايا الخشب الصحة و السلامة تسمح بإخبار مصلحة الصيانة من حالة وجود بعض

المخاطر و الأخطار مما يساعد في استمرارية الإنتاج و عدم التوقف عن العمل و خاصة أن المؤسسة تعمل بطريقة السلسلة أي أن توقف أي آلة يوقف عملية الإنتاج ككل كل هذه الإجراءات تعمل على ديمومة العمل و بالتالي تساهم إيجابيا على أداء مردود العامل كما أن إجراءات الصحة و السلامة تلتزم العمال على ارتداء اللباس ومعدات الحماية كالخوذة ونظرات العمل التي تحمي العامل و تحميه من كل الأخطار و تمكنه أن يعمل بأريحية تتعكس على أدائه و مردوده المهني .

- خلاصة المحور الرابع :

بناء على ما توصلنا إليه من معطيات و تفسيرات في هذا المحور يمكننا القول أن المؤسسة تراقب دوريا حالات المعطيات ووسائل العمل خصوصا في الجوانب التي تميز بالعامل بنسبة 90.90 % و من بين جوانب الرقابة التي تولي المؤسسة لها اهتماما كبيرا سلامة و تركيب الأسلاك الكهربائية بنسبة 30.76 % و ذلك للخطر الذي يمكن أن تلحقه بالعامل .

و عليه فإن إجراءات السلامة و الوقاية لمعدات العمل لها دور كبير من خلال اكتساب بعض المخاطر و الأعطاب العمل لها دور كبير من خلال اكتساب بعض المخاطر و الأعطاب في بدايتها و تصليحها مما يؤثر على ديمومة العمل و بالتالي المساهمة إيجابا على أداء و مردود العامل المهني .

- (2) النتائج العامة للدراسة :

من خلال دراستنا لموضوع إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة و انعكاساتها على الأداء و المردود المهني للعامل و بناءا على ما سبق عرضه من معطيات مفصلة عن الدراسة من خلال إجابيات المبحوثين توصلنا إلى النتائج التالية:

➤ السؤال الفرعي الأول طرحته الدراسة و المتعلق بمدى ارتباط و التزام العامل بوسائل الحماية و الرقابة المهنية في مكان العمل و انعكاساتها على ترقية و تحسين مردودهم المهني فقد توصلنا إلى النتائج التالية :

✓ أثبتت الدراسة أن المؤسسة توفر وسائل الحماية و الوقاية المهنية حتى تتفادى حوادث العمل والأضرار التي تعلق بالعمال أثناء تأدية لعملية و ذلك بنسبة 90.90 % ، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تهتم بجانب سلامة و صحة العامل ، كذلك أثبتت الدراسة أن من أبرز هذه الوسائل التي توفرها المؤسسة للباس الخاص بالعمل بنسبة 20 % من إجابات المبحوثين و الإشارات التي توضح مخاطر الآلات بنسبة 17.77 % و خوذة الرأس و الأحذية الخاصة بالعمل و قفازات العمل بنسبة 15.55 % و هذا الدور الذي تلعبه هذه الوسائل في الحفاظ على صحة و سلامة العامل .

✓ أكدت الدراسة أن المؤسسة تشدد على ضرورة الالتزام و تقيد بكافة هذه الوسائل لضمان سلامة العمال ، و ذلك بنسبة 90.90 % من إجابات أفراد العينة.

✓ كما كشفت الدراسة إلى أن 90.90 % من أفراد العينة يلتزمون بهذه الوسائل والتدابير الوقائية و هذا ما إنعكس إيجابيا على مردودهم المهني .

✓ أكدت الدراسة على أن المؤشرات التي تبين إنعكاس تدابير الوقائية إيجابيا على مردود العمال المهني ،حيث تقلصت حوادث العمل كبير بنسبة 35 % و كذلك ارتفع مردود العامل و نشاطه نظرا لشعوره بالحماية و السلامة المهنية .

✓ و من خلال بالمؤسسة يؤثر إيجابيا على المردود المهني للعامل و ذلك من خلال الشعور بالأمان مما يؤدي إلى الزيادة في المنتوج و كذلك الالتزام بإجراءات الصحة و السلامة المهنية يقلص من الإصابات و حالات الغياب عن العمل مما يسهم في ارتفاع المردود المهني للعامل ،و تكون بذلك قد أجبنا على السؤال الفرعي الأول .

➤ السؤال الفرعي الثاني الذي طرحته الدراسة و المتعلق بمدى ارتباط أدوات

الفحص الطبي و الصحي للعمال و الحفاظ على صحتهم و سلامتهم المهنية

و علاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني : فتوصلنا إلى ما يلي :

✓ أكدت الدراسة أن المؤسسة تشجع و تدعوا العمال على إجراء فحوصات طبية سواء كانت وقائية أو علاجية من أجل ضمان السلامة و الصحة المهنية للعمال بنسبة 100 % و هذا ما يدل على الأهمية التي توليها المؤسسة الجانب الصحي للعامل .

✓ أكدت الدراسة أن طبيعة الفحوص التي يجريها العمال هي فحوص و علاجات حول بعض الجروح و الخدمات التي حدثت في العمل بنسبة 30 % و أيضا علاجات اقتباس مستوى النظر وأمراض العيون و تحاليل طبية عامة كل هذه الفحوصات تسمح برفع مستوى الرعاية الصحية و السلامة المهنية ،مما يسهم في إنعكاسها إيجابيا على مردودهم المهني .

✓ توصلت الدراسة أن الفحوص الطبية تنعكس إيجابيا على المردود المهني العامل من خلال انخفاض العطل المرضية للعمال مما جعل الأعمال و المهام تؤدي في الآجال المحددة ، كما انخفضت بشكل كبير حالة التوقف عن العمل نتيجة المرض الفجائي للعامل مما جعل مردوده مرتفع .

✓ كما خلصت الدراسة أن الفحوص الطبية تمكن المؤسسة من رؤية إستراتيجية من خلالها بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب و هذا ما يؤدي إلى رفع و مردود العامل المهني .

➤ السؤال الفرعي الثالث و المتعلق بمدى إرتباط و تطبيق السلامة و الحماية لمعدات العمل ووسائل الحفاظ على السلامة و الصحة الوقاية :

✓ أكدت الدراسة أن المؤسسة تراقب دوريا حالة المعدات ووسائل العمل خصوصا فغي الجوانب التي قد تضر بالعامل بنسبة 90.90 % .

✓ أكدت الدراسة أن جوانب الرقابة التي تولي لها المؤسسة الاهتمام مدى سلامة تركيب الأسلاك الكهربائية بنسبة 30.76 % وذلك الخطر الذي يمكن أن تلحقه بالعمال ، كما تولي اهتمام المراقبة المحركات الخاصة بإمتصاص النجارة و بقايا الخشب من الأرض و عدم انتشار الوسائل الخطيرة التي يمكن أن تؤثر سلبا على أداء و مردود العامل بالورشة .

✓ كشفت هذه الدراسة أن لهذه الإجراءات أثر إيجابي على صحة و سلامة العمال بالمؤسسة بنسبة 81.81 % مما أدى إلى انعكاس هذه الإجراءات إيجابيا على مردود العامل .

✓ كشفت الدراسة أن إجراءات السلامة و الوقاية المعدات العمل لها دور كبير من خلال أنه يتمكن أن يساعد على إكتشاف بعض المخاطر و الأعطاب في بدايتها حيث يتم إخبار أعوان الصيانة لتصلح العطب مما يؤثر على ديمومة العمل وبالتالي المساهمة إيجابيا على أداء العامل و مردوده المهني.

خاتمة

- خاتمة :

موضوع الصحة و السلامة المهنية موضوع من المواضيع المهمة جدا في وقتنا الحاضر، و كما هو معروف أصبحت إجراءات الصحة و السلامة المهنية أمر ضروري لكل مؤسسة تبحث عن الريادة و الاستمرارية و التحسين الدائم قراراتها الإنتاجية ، و لقد كشفت لنا هذه الدراسة الدور الهام الذي تؤديه إجراءات الصحة و السلامة المهنية في الحفاظ عن صحة و سلامة العامل و الرفع من أداءه و تحسين مردوديته فهي تعمل على تحفيزه من خلال توفير جو ملائم يمكنه من أداء عمله براحة و سلاسة و في حالة تقسية جيدة و تجعله يتكيف مع الصعوبات التي تواجهه في مكان العمل كما تحافظ عن الآلة التي يعتمد عليها العامل في أداءه لعمله مما يساعده على أدائه في طريقه جيدة و دون تأخير و هذا ما يؤثر بالإيجاب على مردوده المهني و هذا ما خلصت له الدراسة .

و عليه فنحن كباحثين منشغلين في حقل علم الاجتماع العمل و التنظيم و انطلاقا من هذه الدراسة و نتائجها مشدد على ضرورة أن تلتزم مكل المؤسسات خاصة الإنتاجية منها بتدابير و إجراءات الصحة و السلامة المهنية لعمالها بل تدعوا إلى تقنين هذه الإجراءات بنصوص قانونية صارمة تجنب العمال أي تهاون في هذه الإجراءات و كل ذلك يعود بالدرجة الأولى على المردودية المهنية للعمال و من ثم المؤسسة كابل و علاقته كل ذلك بتشكيل الميزة التنافسية للمؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر و المراجع :

➤ القرآن الكريم

➤ الكتب

1- أنور أبومسى: الاحترق الوظيفي و تأثيره على أداء العاملين، معهد التنمية المجتمعية،

غزة، ط1، 2011

2- بطرس حلاق: السلوك التنظيمي، الجامعة الإقتصادية السورية، سوريا، ط1، 2020

3- جمال الطاهر منجل: الوقاية الصحية من الأخطار المهنية، مركز الكتاب الجامعي

الأكاديمي، عمّان، الأردن، ط1، 2017

4- جمال محمد أبو الشنب: قواعد البحث العلمي و الإجتماعي. دار المعرفة الجامعية،

مصر، ب ط، 2009

5- حلمي فارس: المدخل إلى علم الإجتماع الصناعي و التنظيمي. دار النشر الشروق،

عمّان، الأردن، ط1

6- خالد عبد الرحيم مطر الهيبي: إدارة الموارد البشرية المدخل الإستراتيجي. دار وائل

للنشر بغداد، ط3، 2010

7- رعد حسن: نظريات الإدارة و الأعمال. دار الرضا للنشر، سوريا، ط1، 2004

8- سليمان سناء محمد: أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية. د ط، 2021

9- سماتي الطبيب: حوادث العمل و الأمراض المهنية. دار الهدى، عين مليلة، الجزائر،

ط1، د س

10- عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث العلمي. وكالة المطبوعات، شارع فهد سالم،

الكويت، ط3، 1977

- 11- عبد الرحمان العيسوي: سيكولوجية العمل و العمال. دار الراتب الجامعية، مصر، ط1، د س
- 12- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة. دار وائل للنشر و التوزيع، عمان الأردن، ط1، 2005
- 13- عنان قسبي، محمد الهلالي: دفاتر فلسفية نصوص مختارة في المنهج. دار توبقال للنشر، المغرب، ط1، 2015
- 14- غانم محمد حسن: الدليل المختصر في الاضطرابات السيكوسوماتية. مكتبة الأنجلو المصرية، جمهورية مصر، ط1
- 15- محسن التاجر: المنهج الوصفي، قسم إنسانيات و العلوم الإنسانية، المغرب، د ط، 2021
- 16- محمد عبد الفتاح: علم النفس المهني و تطبيقاته. دار النهضة العربية، بيروت، د س
- 17- مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2004
- 18- محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الطبي. دار المسيرة، عمان الأردن، ط1، 2020
- 19- موسى فتحي محمد: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية. وهران للنشر، الأردن، ط1، 2010
- 20- نزار عوفي: تنمية الأداء الوظيفي و الإداري. دار دجلة للنشر، الأردن، ط1، 2015

➤ المعاجم و القواميس:

- 21- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة. عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2008
- 22- باسم زيدان: معجم المعاني عربي عربي. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ط1، 2002
- 23- محمد رواس قلعة جي: معجم لغة الفقهاء. دار النفائس، لبنان، ط1، 1996
- 24- زكي أحمد بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية. مكتبة لبنان، ط1، 1978

➤ المجالات:

- 25- بعلي زهية: الأمراض المهنية في قطاع المحروقات. مقال مأخوذ من مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، العدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، 2009
- 26- حدادي نور الهدى: التطور التاريخي و القانوني لنظام الصحة و السلامة المهنية. دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية و الجزائرية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، مجلة الدراسات و البحوث القانونية مجلد6، عدد1 جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان 2021
- 27- رمضان أنور محمد سليمان: متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين للعمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين، مقال مأخوذ من مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، للدراسات و البحوث الاجتماعية تصدر عن جامعة الغيوم مصر، عدد19
- 28- عتيقة حرايرية: الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ. مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية عدد17، جامعة الجزائر2، جوان2017

29- عمر أحمد محمد: العلاقة بين السلامة و الصحة المهنية و بين الأداء في العمل

لدى العاملين في المكتبات الجامعية، مقال مأخوذ من المجلة الأردنية للمكتبات و

المعلومات، تصدر عن جامعة الأردن، مجلد56، العدد2، 2021

➤ أطروحة دكتوراه:

30- عثمان عزيزين: تقييم و إدارة المخاطر المهنية دراسة أرغونومية لوحدات سونطراك

و تحويل الغاز، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس عمل و

تنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، 2018-2019

➤ رسائل الماجستير:

31- أميمة سقر المغني: واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية في المنشآت

الصناعية. رسالة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة

الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2006

➤ مذكرة ماستر:

32- بوحشيشة لمية: التغير التكنولوجي و أداء العامل في المؤسسة، دراسة ميدانية

بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الصديق بن يحيى الجزائر،

2015-2016

33- بوطغان حنان: تحليل المردودية، المحاسبية للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماستر في تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسات قسم علوم التسيير كلية

علوم التسيير و العلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2007-2008

34- طارق غالب أبو عربي: أثر معايير الصحة و السلامة المهنية عن الأداء

التنظيمي. دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البلقاء التطبيقية الأردن، 2021

35- غول محمد عادل: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين دراسة حالة

مؤسسة سونطراك . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير

الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية، جامعة محمد حيدر، بسكرة 2014-

2015

36- هدار بختة: دور معايير الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين

دراسة حالة مؤسسة ليند غاز. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر كلية العلوم الإقتصادية

و التجارية، جامعة ئاصدي مرباح ورقلة، 2011-2012

➤ المواقع الإلكترونية:

37- غدير خالد: مفهوم الصحة المهنية. الموقع <http://mawdooz.com> التصفح يوم:

21مارس2023على الساعة10:00

38- منال تاش: الفرق بين الوظيفة و المهنة. الموقع [://meneitech.com](http://meneitech.com)

HTTPSتم التصفح يوم 3 جوان 2023 على الساعة 10:43

39- هند نصاح: حوادث العمل في الجزائر الموقع [HTTPS://W.Aps.dz](https://W.Aps.dz)

الملاحق

الملحق رقم 01



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف
كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية
قسم: علم اجتماع



استمارة بحث حول :

إجراءات الصحة و السلامة المهنية انعكاساتها على الأداء و المردود للعامل في المؤسسة

دراسة ميدانية بوحدة النجارة الكبرى للشرق الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف:

أ.د عماد بن تروش

من إعداد الطلبة

-عبيدي طارق

-العيادي عبد الرؤوف

ملاحظة هامة :

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم و عمل على مستوى كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

بجامعة الشاذلي بن جديد ، و التي نحاول من خلالها معالجة موضوع

" إجراءات الصحة و السلامة المهنية و انعكاساتها على الأداء و المردود للعامل في المؤسسة "

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة بجدية على هذه الأسئلة

يرجى منكم ملئ الاستمارة بوضع العلامة (X) أمام الإجابة المختارة

و إجاباتكم سوف تبقى سرية لأغراض علمية

شكرا على تعاونكم معنا

السنة الجامعية : 2022- 2023

الاستمارة

➤ المحور الأول : خاص بالبيانات الأولية :

1- السن :

من 25 - 30 من [30-45]

من [35 - 40] من 40 فما فوق

2- الجنس : ذكر أنثى

3- المستوى التعليمي :

أمي

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

4- الخبرة المهنية :

5- المنصب المشغول

6- الأقدمية في المنصب

- المحور الثاني : بيانات خاصة بمدى ارتباط و التزام العامل بوسائل الحماية و الوقاية المهنية في

مكان العمل و انعكاسها على ترقية و تحسين مردوده المهني .

7- هل تور لكم المؤسسة وسائل و الوقاية المهنية حتى تتفادى حوادث العمل و الأضرار التي قد

تلحق بالعامل أثناء تأديته لعمله :

8- في حالة الاجابة بنعم ما هي أبرز هذه الوسائل :

- قفازات العمل
 خوذة الرأس
 نظارات العمل
 الأحذية الخاصة بطبيعة العمل

الإشارات التي توضح مخاطر بعض الآلات و ضرورة تجنبها

وسائل أخرى نذكر

.....

9- هل تشدد المؤسسة عن ضرورة الالتزام و التقيد بكافة هذه الوسائل لضمان سلامة العمال ؟

- نعم لا

9- في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك ؟

من خلال معاقبة كل من لا يلتزم بهذه الوسائل

من خلال تكثيف الإشارات التي تذكر بضرورة الالتزام بوسائل الحماية و الوقاية المهنية

أخرى نذكر

11. هل يلتزم العمال بكافة هذه الوسائل و التدابير الوقائية :

- نعم لا

12- في حالة الإجابة بنعم ، هل انعكس ذلك إيجابيا عن مردودهم المهني بالمؤسسة ؟

- نعم لا

13- في حالة الإجابة بنعم ما هي مؤشرات ذلك ؟

- تقلصت حوادث العمل بشكل كبير
- تقلص معتبر لحالات غياب العامل عن عمله
- تقلص حالات تأجيل الأعمال نظرا لوجود وسائل الحماية مما أدى إلى تنفيذ المهام في الأجال

- ارتفع مردود العامل و نشاطه نظرا لشعوره بالحماية و السلامة المهنية

- أخرى نذكر

14- إجمالاً إشرح لنا كيف يؤثر الالتزام بتدابير الوقاية و الحماية بالمؤسسة على المردود المهني للعامل ؟

المحور الثالث : بيانات بمدى ارتباط دورات الطبي و الصحي للعمال و الحفاظ على سلامتهم و صحتهم المهنية و علاقة كل ذلك بتحسين مردودهم المهني :

15-تشجع و تدعو مؤسستكم العامل على إجراء فحوصات طبية سواء وقائية أو علاجية من أجل ضمان السلامة و الصحة المهنية للعمال ؟

نعم لا

16-في حالة الإجابة بنعم ما هي طبيعة الفحوص التي تجرونها ؟

فحوص و علاجات حول بعض الجروح و الكدمات التي حدثت في العمل -

فحوص و علاجات لقياس مستوى النظر و أمراض العيون و علاجها -

فحوص و علاجات لأمراض الحساسية التي تكون بسبب طبيعة العمل في المؤسسة -

فحص و علاج مختلف الأمراض التي قد تعرقل أداء العمال بالمؤسسة ؟ -

أخرى نذكر

17-ألم تسمح هذه الفحوص في الرفع من مستوى الرعاية الصحية و السلامة المهنية للعامل ؟

نعم لا

18-في حالة الإجابة بنعم هل تنعكس ذلك إيجابياً على المردود المهني للعامل ؟

نعم لا

19- في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك ؟

- انخفض بشكل كبير العطل المرضية للعمل مما جعل المهام و الأعمال تؤدي

في الأجال المحددة

- انخفضت بشكل كبير حالات التوقف عن العمل نتيجة المرض الفجائي للعامل أو الجروح مما جعل

مردودية العامل مرتفعة

- انخفضت بشكل حالات العجز عن القيام ببعض الأعمال الخاصة نتيجة المشاكل الصحية مما جعل

المردود و الأداء في منحنى في منحنى مستقر و صاعد

- أخرى نذكر

المحور الرابع : بيانات خاصة بمدى ارتباط و تطبيق تدابير و الوقاية ، لمعدات العمل ووسائل في الحفاظ على السلامة و الصحة المهنية للعامل و علاقة ذلك بتحسين مردودهم المهني بالمؤسسة .

20- هل تراقب مؤسستكم دوريا حالة المعدات ووسائل العمل خصوصا في الجوانب التي قد تضر بالعامل ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ما هي جوانب الرقابة لهذه المعدات ؟
- مدى سلامة تركيب الأسلاك الكهربائية و عدم تشكيلها من طرف العمل
- مدة توفر إجراء السلامة و الوقاية في بعض التجهيزات ذات الأداء الخطر على العمال
- عدم انتشار الوسائل الخطيرة عن التجهيز مما يعرض العامل إلى الخطر
- أخرى
- 22 ألم تكن لهذه الوقاية و التدابير أثر الايجابي على صحة و سلامة العمال بالمؤسسة؟ -

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم هل انعكس ذلك إيجابيا عن مردودهم المهني ؟
- 23 في كلتا الإجابتين أشرح لنا ذلك ؟ -

.....

FICHE TECHNIQUE DE L'ENTREPRISE

- **Dénomination :** Dindus Amm. Unité Grande Menuiserie de l'Est, « **G.M.E**
- **Siège Social :** Zone Industrielle EL-TARF
- **Filiale** DIVINDUS AMEUBLEMENT ET MENUISERIE .AMM
- **Groupe « DIVINDUS » ALGER**
- **Date de mise en service :** 01/06/1982
- **Date de création de la (G.M.E) :** 01/01/1999.
- **Activités principales**
 - Menuiserie Générale Bois (Bâtiment)
 - Panneaux de chalets Préfabriqués en bois.
- **Capacité de Production installée**
 - 15.000 Logts/An.
- **Capacité de Production utilisée.**
 - 5.000 Logts/An (Soit 252.000 M).
- **Surface :**
 - Nue : 58.000 M²
 - Bâtie : 42.000 M²
- **Capacité de stockage :**
 - Bâtiments : 4000 M²
 - Magasins : 5100 M²
- **Adresse :**
 - B.P. 174. EL-TARF
- **Fax:** (038) 60.12.26

ORGANIGRAMME DIVINDUS AMM UNITE GME EL TARF

