



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد-المغير-الوادي

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير
فرع: تسيير المنظمات
تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

طاهري فاطمة الزاهراء

إعداد الطالبة:

باوية خضرة

الموسم الجامعي: 2019/2018

قسم علوم التسيير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قول ربنا تبارك وتعالى في سورة الإسراء:

{ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ
عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا
وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا . وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ
وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا } (الإسراء: 23-24).

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة التي لم تبخل عليا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذا البحث.

وكذلك جميع الأساتذ جميع الأساتذ كلية العلوم الاقتصادية والتيسر والعلوم التجارية على التوجه بأخص أساتذ أ- أحلام خان، أ- مهني أشواق، .
و كل مرضيين المؤسسة العمومية الإستشفائية السعيد دباغ -المغير- الوادي.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى اختبار أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بأبعادها المختلفة (التزام باللوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية، التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية، تدريب العاملين على برامج الصحة و السلامة وكذا ظروف العمل).

وتم تطبيق الدراسة على المؤسسة العمومية الإستشفائية السعيد دباخ-المغير - الوادي بأخذ عينة من الممرضين بلغت 78 ممرض. تم توزيع استمارات و استرجاع 70 استمارة صالحة للتطبيق و التحليل بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SSPS. كما توصلنا إلى إثبات وجود علاقة طردية و قوية بين كل من برامج الصحة والسلامة المهنية و أداء هيئة التمريض، فكلما هيئت ظروف العمل بشكل جيد كلما ساهم ذلك في زيادة رضا العمال عنها زياد شعورهم بالأمان في المؤسسة. مما يؤدي إلى دفع العامل للأداء الجيد.

الكلمات المفتاحية: برامج الصحة والسلامة المهنية، الأداء البشري.

Résumé

L'étude effectuée a pour but d'examiner l'impact des programmes de santé et de sécurité au travail sur la performance humaine sous divers aspects (conformité aux lois et règlements des programmes de santé et de sécurité au travail, engagement de la direction à fournir des programmes de santé et de sécurité au travail, formation des employés aux programmes de santé et de sécurité et aussi les conditions de travail.

L'étude a été réalisée au niveau de l'hôpital général Al-SaidDabbakh-El-Meghaier Wilaya d'El Oued en prenant un échantillon d'infirmières de 78 infirmières. Des formulaires de renseignement ont été distribués dont 70 formulaires ont été récupérés pour application et analyse par le programme des faisceaux statistiques des sciences sociales (SSPS). Enfin, le contenu de ce recueil prouve que la performance dépend beaucoup des programmes de santé et de sécurité au travail offertes par l'entreprise. Autant le travailleur est satisfait dans son milieu de travail autant sa performance est meilleure.

Mots clé : programmes de santé et de sécurité au travail , la performance humaine.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	البسمة
-	الآية القرآنية
-	الملخص
-	شكر و عرفان
-	اهداء
I	فهرس المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
IV	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: برامج الصحة والسلامة - تأطير نظري-	
02	تمهيد الفصل
03	المبحث الأول: الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية
03	المطلب الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية
05	المطلب الثاني : التشريعات القانونية للصحة والسلامة المهنية
06	المطلب الثالث: إدارة الصحة والسلامة المهنية
09	المبحث الثاني: أساسيات برامج الصحة والسلامة المهنية
09	المطلب الأول: ماهية برامج الصحة والسلامة المهنية
12	المطلب الثاني: معايير وإجراءات تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية وكيفية تنفيذها
19	المطلب الثالث: حوادث العمل والأمراض المهنية
25	خاتمة الفصل:
الفصل الثاني: الأداء البشري - تأطير نظري-	
27	تمهيد الفصل
28	المبحث الأول: عموميات حول الأداء البشري
28	المطلب الأول: ماهية الأداء البشري

فهرس المحتويات

31	المطلب الثاني: محددات الأداء البشري و أبعاده
34	المبحث الثاني: إدارة الأداء البشري
34	المطلب الأول: ماهية إدارة الأداء البشري
35	المطلب الثاني: عمليات إدارة الأداء البشري شروط نجاح إدارة الأداء البشري
37	المبحث الثالث: تقييم الأداء البشري وأثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري
37	المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء البشري
38	المطلب الثاني: مؤشرات تقييم أداء البشري وطرق ومراحل التقييم و مشاكله
41	المطلب الثالث: أثر برامج الصحة والسلامة المهنية بالأداء البشري
44	خاتمة الفصل
دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية- المغير -الوادي	
47	المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة الدراسة
47	المطلب الأول : نشأة المؤسسة العمومية الاستشفائية العمومية دباخ السعيد المغير الوادي
48	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية "السعيد دباخ"-المغير- الوادي
49	المطلب الثالث : تعريف سلك التمريض
51	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للبحث
51	المطلب الأول: منهج البحث
52	المطلب الثاني: مصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة
53	المطلب الثالث: مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية ومعامل الصدق
57	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
57	المطلب الأول: تحليل فقرات الاستبيان
65	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
75	خاتمة الفصل
77	الخاتمة (النتائج و التوصيات)
81	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الفرق بين الأمن الصناعي و السلامة و الصحة المهنية	05
02	العلاقة بين الإنتاجية والكفاءة والفعالية	29
03	عينة الدراسة حسب المتغيرات البيانات الشخصية والتشغيلية	53
04	نتائج معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة	56
05	السلم الدنيا والعليا لدراسة	57
06	الأوزان البدائل	58
07	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد الالتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية.	58
08	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد التزام إدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية	59
09	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية	60
10	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد ظروف العمل	61
11	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات البعد القدرة على انجاز	62
12	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور الرغبة في العمل	63
13	المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات بعد إدراك الدور	64
14	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين برامج الصحة والسلامة المهنية ولأداء البشري.	65
15	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري	66

فهرس المحتويات

66	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري	16
67	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة.	17
67	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين ظروف العمل والسلامة المهنية والأداء البشري	18
68	معاملات الالتواء والتفطح لمتغيرات الدراسة	19
69	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح	20
70	تحليل انحدار البسيط بين متغيرين الدراسة	21
71	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر المتغيرات المستقلة أو أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية	22

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية "السعيد دباخ" _ المغير _ الوادي	48

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاستبيان	89
02	قائمة أساتذة المحكمين	94
03	صور لوسائل المستخدمة في برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة محل الدراسة	95

قائمة الجداول والأشكال والملحق

الصفحة	العنوان	الرقم
05	الفرق بين الأمن الصناعي و السلامة و الصحة المهنية	01
29	العلاقة بين الإنتاجية والكفاءة والفعالية	02
53	عينة الدراسة حسب المتغيرات البيانات الشخصية والتشغيلية	03
56	نتائج معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة	04
57	السلم الدنيا والعليا لدراسة	05
58	الأوزان البدائل	06
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد الالتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية.	07
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد التزام إدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية	08
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن بعد تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية	09
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن عن بعد ظروف العمل	10
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات البعد القدرة على انجاز	11
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور الرغبة في العمل	12
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات بعد إدراك الدور	13
65	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين برامج الصحة والسلامة المهنية ولأداء البشري.	14
66	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري	15
66	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري	16

قائمة الجداول والأشكال والملاحق

67	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة.	17
67	معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين ظروف العمل والسلامة المهنية والأداء البشري	18
68	معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة	19
69	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح	20
70	تحليل انحدار البسيط بين متغيرين الدراسة	21
71	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر المتغيرات المستقلة أو أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية	22

قائمة الجداول والأشكال والملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
48	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية "السعيد دباخ" _المغير _ الوادي	01

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
89	الاستبيان	01
94	قائمة أساتذة المحكمين	02
95	صور لوسائل المستخدمة في برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة محل الدراسة	03

مقدمة

تسعى المؤسسات والمنظمات اليوم جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها. لذا تجد نفسها تصبو إلى الرقي لأعلى مستويات الأداء البشري من خلال إتباع سياسات و إستراتيجيات مختلفة بتوفير الإمكانيات والموارد المادية والمعلومات الضرورية ولا شك أن وجود بيئة داخلية ملائمة ومثالية ومشجعة للعمل والتي تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أية مؤسسة وكذلك الحفاظ على العنصر البشري ووقايته من كل إضطرابات المحيط الخارجي.

فقد ذكر الله عز وجل في كتابه الكريم "أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا ثُبَاتًا وَأَنفِرُوا جَمِيعًا"¹

وعلى غرار هذه الآية الكريمة و زيادة متطلبات الحياة العملية في الحفاظ على الأفراد العاملين زاد الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية وسن القوانين والتشريعات و انعقدت مؤتمرات ملحة ودولية الهادفة لحماية العنصر البشري خلال عمله مثل الإتفاقية الدولية للسلامة والصحة المهنية رقم 155 لعام 1981 والتي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والتقليل من المخاطر المرتبطة بالبيئة.

كما يعتبر الأداء البشري جزء من الصحة والسلامة المهنية لذلكتم وضعأسس لحماية العنصر البشري والحفاظ عليه فقد اهتم المختصون بالهندسة البشرية بظروف العمل وبرامج الوقاية باعتبارها تؤدي إلى تحسين الأداء ومقياس مستوى أداء العامل .

وبما أن العاملين في القطاع الصحي من الأشخاص الأكثر عرضة للمخاطر وذلك في حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب إتخاذها في أثناء العمل يقع على إدارة المؤسسة الصحية تزويد العاملين لديها بإجراءات وقواعد نظرية أو علمية من أجل تفادي أي مخاطر قد تنجم عن عدم الإلتزام بأي إجراء معين.

1. إشكالية الدراسة:

على ضوء ماسبق تأتي الإشكالية على النحو التالي:

ما أثر برامج الصحة والسلامة على الأداء البشري في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد-المغير الوادي؟

2. الأسئلة الفرعية: وضمن هذه الإشكالية تدرج التساؤلات الفرعية التالية:

❖ ما هو مستوى برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد-المغير. الوادي ؟

❖ ما هو مستوى الأداء البشري في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد-المغير. الوادي؟

¹سورةالنساءالآية 71

❖ هل هناك علاقة بين عند مستوى دلالة إحصائية أقل أو يساوي 0,05 بين برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري؟

❖ هل تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري عند مستوى دلالة إحصائية أقل أو يساوي 0,05؟

3. أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

❖ الأهمية التي تتمتع بها المؤسسة الصحية وبصفة عامة .

❖ أهمية العنصر البشري الذي أصبح يعد موردا هاما وميزة تنافسية للمؤسسات اليوم .

❖ معرفة مدى وعي الأفراد العاملين من فئة التمريض ببرامج الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على أداءهم.

4. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:

❖ توضيح العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

❖ إبراز الدراسات السابقة التي تناولت الدراسة

❖ تشخيص واقع المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة.

❖ التعرف على مدى إعتبار المؤسسة محل دراسة برامج الصحة والسلامة كركيزة في تأثيرها على أداء العنصر البشري

❖ الخروج بنتائج وتوصيات للمؤسسة محل الدراسة

5. الحدود المكانية و الزمانية للدراسة:

❖ الحدود المكانية: المؤسسة العمومية الإستشفائية السعيد ذباخ بالمغیر.ولاية الوادي الجزائر.

❖ الحدود الزمانية: الفترة الممتدة من 10 إلى 25 من شهر ماي 2019.

6. أسباب الدراسة:ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى :

❖ أهمية القطاع الصحي.

❖ أهمية برامج الصحة و السلامة والأداء البشري في أي مؤسسة.

7. منهج الدراسة:

في الجانب النظري تم الاعتماد على دراسات ومراجع وكتابات أجنبية وعربية من أجل الإحاطة النظرية لمتغيري

الدراسة. أما الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة مشكلة الدراسة وإثبات صحة

الفرضيات من عدمها

8. الدراسات السابقة

دراسات متعلقة ببرامج الصحة والسلامة المهنية

- 1-دراسة مشعلي بلال 2010/2011، دوربرامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAPALIF لتحويل الورق والبلاستيك، جامعة سطيف، الجزائر. عالج الباحث الموضوع في محاولة لتقييم برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بهدف تقديم إقتراحات وحلول للتقليل من الحوادث المهنية، وإلى جانب الدراسة النظرية لموضوع دعم البحث بدراسة ميدانية في المؤسسة لتحويل الورق والبلاستيك وتنوعت أدوات الدراسة من (الإستبانة والملاحظة والمقابلة والسجلات والوثائق)،ومن أهمها توصل إليه الدراسة أن المؤسسة المبحوثة لا تعمل على تحسين ظروف العمل ولا تهتم بأمر السلامة والصحة المهنية، كما بينت أن تحسين ظروف العمل سيؤدي إلى تحسين أداء العمال وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.
- 2-دراسة حنان علي موسى 2006/2007.الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية و دراسة حالة المؤسسة: هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية. جامعة منتوري -قسنطينة-الجزائر. تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع ظاهري حوادث العمل والأعراض المهنية في المؤسسة على واقع ظاهري حوادث العمل والأعراض المهنية في المؤسسة الصناعية هنكل الجزائر والمؤسسة الوطنية لمواد التنظيف ومواد الصيانة وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة أما الدراسة فتكونت من 375 شخص يعملون في تلك المؤسسة ،أظهرت نتائجها أن أكثر حوادث العمل والأعراض المهنية وقوعا هي التي تسببها الآلات، المعدات كما أوضحت أن الحوادث والأمراض المهنية تقلل من كفاءة الإنتاجية وهو ما يرفع تكلفة الإنتاج أيضا.
- 3-دراسة أسامة محمد عبد الحميد أنواس، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، مجلة اقتصادية،مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية للعدد2، للمجلد4 -10 أكتوبر 2018.هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية على أداء العاملين ومعرفة مدى إلتزام الإدارة العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن حيث بلغت عينة الدراسة 300 موظف. أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق أنظمة السلامة المهنية يؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين بإضافة علاقة إرتباطية طردية قوية بين أبعاد الدراسة المتمثلة (الرضا الوظيفي، تدريب العاملين وإلتزام الإدارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وكذا الإصابات وحوادث العمل، و ظروف العمل المكانية والمادية).
- 4-دراسة الهابيل وعائش، 2012 بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين - دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، و استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة وأسلوب الإستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتكون من فنيي وأعضاء الهيئة التدريسية للمختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة والبالغ عددهم 218 شخص، وأوضحت النتائج أن إلتزام الإدارة العليا بصياغة سياسات السلامة والصحة المهنية يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

5-دراسة سالم، 2009 بعنوان " واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في فلسطين. " مجلة القدس

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم من وجهة نظر العاملين فيها ومدى رضا العاملين عن توافر وسائل الصحة والسلامة المهنية، وشتملت عينة الدراسة على 314 من العامل ثلاثة قطاعات صناعية هي المحاجر و الصناعات التحويلية والكهرباء، ومن أهم نتائج الدراسة أن فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور في مدى إلتزام العامل بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، ولصالح غير المتزوجين بالنسبة لرضا العامل ين عن تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية.

6-سارة أحمد إبراهيم سعيد فاعلية وأثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين في مستشفى الخرطوم التعليمي

The effectiveness and impact of implementation of occupational health and safety procedures on the performance in Khartoum teaching hosp هدفت هذه الدراسة إلى تقييم إجراءات السلامة والصحة المهنية في المستشفيات السودانية من وجهة نظر العاملين وأثرها في تحسين أداء العاملين وقد تم اختيار مستشفى الخرطوم التعليمي كدراسة حالة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي. كما تم إعداد إستبانة لجمع البيانات اللازمة مكونة من 5 أبعادهم إلتزام الإدارة العليا وتوفير قواعد و وسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل وتدريب العاملين وتطبيق كافة القوانين واللوائح المتعلقة بسلامة ورضا العاملين تشمل الإستبانة 30 فقرة وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمستشفى، حيث بلغ حجم العينة 60 شخص أوضحت نتائج الدراسة أن إلتزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة عالية في وجود إجراءات السلامة والصحة المهنية في المستشفى، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على إلتزام العاملين بإجراءات السلامة والصحة المهنية، كما أتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية كما أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قسم متخصص لإدارة السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات الصحية، وضرورة الإهتمام بتدريب العاملين لتعزيز الوعي وتطوير المهارات لديهم.

دراسات متعلقة بالأداء البشري:

1- سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراة، تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر 2015/2014: تهدف الدراسة إلى البحث عن أفضل فهم للعلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والأداء البشري من وجهة نظر المستعملين لإعطاء إجابة وافية عن واقعية توظيفها وعن جدوى الإستثمار فيها خاصة وأنهذه النظم أصبح تتمثل أداة تحليل صناعة القرارات الإستراتيجية.

كما وقع الإختيار على سبعة مؤسسات جزائرية، واستهداف جميع مستعملي نظم معلومات الموارد البشرية (ما عدى العاملين لأنهم لا تتوفر لديهم معلومات حول كل مؤشرات الإستثمار بإعتبارهم وحدة معاينة في هذه الدراسة) والمكونة من 14 مستعملا . وقد إعتمدت الباحثة على المقاربة الكمية التي على أساسها إختارت أسلوبين إحصائيين هما المعادلة الهيكلية وتحليل الإنحدار.

وإستنادا على النتائج المتوصل إليها، تم تقديم مجموعة من التوصيات إستكمال المستلزمات الدراسة و لغرض الإفادة منها.

2- د. أحلام خان/ صفاء بياضي، مساهمة إدارة الأداء البشري في تحقيق الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي، الجزائر، العدد السابع، السنة السابعة، «مجلة الدراسات المالية والمحاسبية» 2016: الجانب النظري بعد التطرق إلى الأداء البشري و الإلتزام التنظيمي والجانب التطبيقي جاءت هذه الدراسة لمعرفة " مساهمة إدارة الأداء البشري في تحقيق الإلتزام التنظيمي " بالإعتماد على إجراء دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة، وأظهرت الدراسة أن إدارة الأداء البشري لها أثر في تحقيق الإلتزام التنظيمي، حيث بينت النتائج أن كل من عمليا تتخطيط الأداء البشري، توجيه الأداء البشري، تقييم الأداء البشري، وتطوير وتحسين الأداء البشري تساهم في تحقيق الإلتزام التنظيمي.

التعقيب على الدراسات

قدمت الدراسات السابقة معرفة تراكمية لدى الباحث عن كيفية إجراء الدراسة، وكيفية إختيار المنهجية المناسبة وما هي الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات وعرض النتائج كما أسهمت الدراسات السابقة في تمهيد الطريق نحو تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات وهي الإستبانة، وإختيار أنسب نموذج لمجتمع الدراسة.

-تمت الإستعانة بالدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري أوليا و الذي يوضح بشيء من التفصيل حيثيات موضوع الدراسة، وبالتالي تكوين مرجع من الإطار النظري لاحقا، و يمكن الإستناد إليه في دراسات لاحقة شكلت الدراسة السابقة أداة دالة وإرشادية نحو تركيز الجهد في البحث عن هوتقصي المراجع اللازمة لإجراء الدراسة.

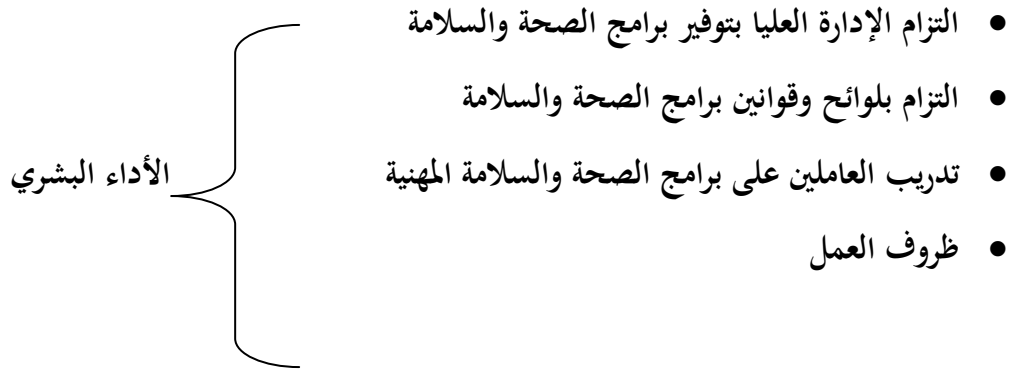
مكننا الدراسات السابقة الباحث من إجراء مناقشة للنتائج التي توصل إليها، وإجراء المقارنات مع نتائج هذه الدراسات. **ميزة دراسة عن دراسات السابقة:**

ما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هي أنها ركزت على إظهار جميع العوامل المؤثرة على برامج الصحة و السلامة المهنية ومدى تطبيقها في المستشفيات في وأثرها على الأداء البشري ، وتعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحثة من أولى الدراسات في المستشفيات كمؤسسات خدمية في الجزائر رغم كثرة الدراسات في الدول العربية و الأجنبية، وتأثيرها على البيئة التي يعيشها العاملون والمشاكل التي تواجههم وكيفية خلق جو آمن لهم ، كما تميزت الدراسة أيضا بأنها إهتمت بالأداء البشري كنوع من أنواع الأداء

9. نموذج وفرضيات الدراسة.

نموذج الدراسة: باعتماد على الدراسات السابقة تم بناء نموذج الدراسة المتغير المستقل: برامج الصحة والسلامة المتغير التابع: الأداء البشري

المتغيرات المستقلة المتغير التابع



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على الدراسات السابقة

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية وضعنا الفرضيات التالية:

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية (التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية، والإلتزام باللوائح وقوانين بلعج الصحة والسلامة، تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل) على الأداء البشري.

الفرضية الفرعية الأولى:

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين الإلتزام باللوائح والقوانين وبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري.

الفرضية الفرعية الثانية:

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 < \alpha$ بين الإلتزام بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية و الأداء البشري

الفرضية الفرعية الثالثة:

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 < \alpha$ بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 < \alpha$ بين ظروف العمل والأداء البشري.

10-التعريفات الجريئة:

1 -الصحة والسلامة المهنية تعني ذلك المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمل من التأثيرات الصحية

الخطرة الفورية وكذلك بعيدة المدى، والتي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل

2-برامج الصحة والسلامة المهنية تعرف بأنها جملة من الإجراءات وكذلك هي الوسيلة التي تتبعها المنظمات ويتم من

خلالها مراعاة ظروف العمل المختلفة التي تهدد صحة الأفراد العاملين البدنية والنفسية من خلال الوقوع في المخاطر المسببة لحوادث الأمراض المهنية.

3-التزام اللوائح و قوانين برامج الصحة والسلامة المهنية هو التقيد و الإلتزام بجميع القوانين ولوائح السلامة المهنية

المنشورة و المتبناة من طرف المنظمة من أجل الحفاظ وحماية العنصر البشري.

4-تدريب العاملين على برنامج الصحة والسلامة المهنية هو عملية اكتساب مهارات ومعارف جديد حول إجراءات

وبرامج الصحة والسلامة المهنية وكيفية استخدام أدوات العملية لتفادي لوقوع في المخاطر المهنية .

5-التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية هو توفير الإدارة العليا كل ما يلزم من برامج صحة

والسلامة مهنية والقيام بإجراءات الإدارية التي تخدم برامج الصحة والسلامة

8-ظروف العمل:هي مجموعة عوامل التي تحيط بالعامل من عوامل فيزيائية ،تنظيمية واجتماعية في مكان عمله .بحيث

تؤثر على صحته النفسية والجسمية و سلامته وتحدد أدائه في المؤسسة

9- حادث العمل: هو كل حادثة طارئة و غير متوقعة تحصل أثناء العمل مسببة أضرار، مباشرة للعامل أو لآخرين "والتي تؤدي إلى ضرر عقلي، أو جسدي ويشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل زملاء في العمل، وهذا النوع بالحوادث هي التي يمكن تقييمها الاعتراف بها طبييا.

9-أمراض المهنية هي أمراض التي تصيب العامل بسبب ظروف العمل غيرالمهنية،كالإضاءة السيئة،الضوضاء المرتفعة،التلوث، ... إلخ. كل هذه العوامل تسبب أمراضا تختلف في درجة خطورتها باختلاف طبيعة العمل".

10 - الأداء البشري: هو القدرة الفرد و رغبته في قيام بأعمال المؤكدة إليه لتحقيق نتائج في فترة معينة.

11-هيكل الدراسة :

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول بحيث تم تخصيص الفصل الأول إلى التعريف بالصحة والسلامة المهنية وإدارة نظامها وكذلك التطرق إلى برامج الصحة و السلامة المهنية وإجراءاتها وأهم عوامل المؤثر فيها كما تكلمنا عن الأمراض المهنية والحوادث العمل

أما الفصل الثاني تم تخصصه للأداء البشري وعلاقته من خلال إشارة إلى أساسيات أداء البشري وإدارة الأداء البشري وتقييمه ،وبرامج الصحة و السلامة المهنية على الأداء البشري

أما الفصل الثالث كان فخصص لمعرفة واقع التطبيق الفعلي للجانب النظري في المؤسسة العمومية الإستشفائية السعيد ذباخ _المغير_ وذلك من خلال التطرق إلى التعرف بميدان الدراسة أي المؤسسة الإستشفائية، منهجية الدراسة ، إجابات التساؤلات الدراسة واختبار صحة الفرضيات

الفصل الأول:

برامج الصحة والسلامة المهنية-

تأطير نظري-

تمهيد :

إن سعي المؤسسات اليوم للح فاظ اليوم للح فاظ على مواردها البشرية يجعلها تلجأ إلى وضع إستراتيجيات للعمل في بيئة آمنة وخالية من كل مسببات المخاطر التي قد تواجه الأفراد العاملين وعلى هذا الأساس وضعت برامج صحة و سلامة من أجل الحد من حوادث العمل، الأمر الذي استدعي دراسات جادة حول البرامج المستخرة لحماية العاملين .

وهو ما يبرز أهمية الغوص في إجراءات التي تقوم بها المنظمة من أجل تعزيز فرص إيجاد بيئة العمل السليمة، كما نرى أن درجة إحتياج المنظمات لإجراءات وبرامج السلامة والصحة المهنية تتفاوت من منظمة لأخرى تبعاً لإختلاف طبيعة وظروف العمل.

وتحدد فعالية البرامج من خلال قدرتها على التقليل من الأمراض المهنية وحوادث العمل . وفي هذا الفصل سوف نحاول التعريف ببرامج الصحة والسلامة المهنية وعليه فإن خطة هذا الفصل تكون كالتالي :

المبحث الأول:الإطار المفاهيمي والتاريخي لصحة والسلامة المهنية

المبحث الثاني: أساسيات برامج الصحة و السلامة المهنية

المبحث الأول: الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية

أولاً: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

كثرت وتعددت تعاريف الصحة و السلامة المهنية نظرا لأهمية هذا الموضوع في الم ؤسسة ولذلك سرقوم بتعريف الكلمات المكونة لهذا المصطلح "الصحة والسلامة المهنية".

الصحة المهنية: هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الإنسان وكذا بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

السلامة المهنية: هي مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشآت ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل¹.

تعريف للصحة والسلامة المهنية: هناك العديد من التعاريف التي قام بها الباحثين وكذا المنظمات الفاعلة في هذا المجال والتي نذكر منها:

تعريف الباحث الطيب يوسف الذي عرفها على أنها حماية العاملين على إختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار مهنتهم².

كما يعني الصحة والسلامة المهنية جميع الأنشطة الهامة التي تهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر التي تنجم عن الأجهزة و المكائن و معدات العمل وكذا توفير بيئة عمل آمنة³.

كما تعرف بأنها توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة ونواتجها على العمال في مكان العمل ومحاوله منع وقوع الحوادث والأمراض المهريتي أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل " .

¹ الطيب يوسف، إدارة السلامة والصحة المهنية، ط1، شركة سيفوي لاستشارات السلامة والصحة المهنية و التدريب وخدمات الجودة والبيئة، الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص 87.

² سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دارا لوائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، 286.

³ زويلف، مهدي حسن، إدارة لأفراد، مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر، عمان الأردن، 1998، ط1، ص 303 .

وتجمع منظمة الصحة العالمية وWorldHealthOrganization(WHO) ومنظمة العمل الدولية (ILOInternational Labour Organization) في تعريفها على أنها ذلك العلم الذي يهدف للحفاظ على سلامة العاملين من الناحية البدنية والعقلية وكذلك تحقيق الأمان للعاملين في جميع المهن.¹ ومما سبق نستنتج تعريف شاملاً بأن الصحة والسلامة المهنية هي ذلك المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف الفئات العاملة من التأثيرات الصحية الخطرة الفورية أو بعيدة المدى، والتي تسببها ظروف العمل و مخاطره من أجل توفير بيئة آمنة.

ثانياً: أهمية الصحة والسلامة المهنية

تتمثل أهمية الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:²

- 1- تقليل تكاليف العمل : إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المضرة من التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم، وكذلك تكلفة تعطل العمل .
- 2- توفير نظام العمل المناسب من خلال تقديم الأجهزة والمعدات المستخدمة في حالة الطوارئ .
- 3- توفير بيئة عمل صحية والتقليل من المخاطر .
- 4- تدعيم العلاقة بين الإدارة والعاملين وذلك عن طريق تحسين مستوى الأمان والسلامة وتوفير كافة الوسائل

ثالثاً: الجذور التاريخية ونشأت الصحة والسلامة المهنية:

بدأ ظهور مصطلح الصحة والسلامة المهنية حين وجدت أول مدونة في ورقة البردي في عهد الفراعنة بمصر حيث إرتبطت بعض الأمراض آنذاك بصناعة الأسلحة وفي القرن الخامس عشر دونت أمراض العمال المناجم مرتبطة بالرئة كمرض السلييكوس (سرطان الرئة) وبعد أحد أسباب إختيار الإمبراطورية الرومانية لإستخدام الرصاص في مواسير مياه الشرب و الأواني المنزلية مما نجم عنه فقدان عدد كبير من الجنود .

وصولاً إلى الإهتمام الدولي بالسلامة المهنية (الأمن الصناعي) والعمل على منع حوادث العمل حين إنعقد المؤتمر الدولي الأول للحوادث الصناعية والذي عقد بباريس عام 1889 م وقد أوصى ذلك المؤتمر بإنشاء هيئة دولية دائمة لجذب الخبرة التي أكتسبت بمختلف البلدان في مجال تحقيق الأمن الصناعي، وخلال الحرب العالمية الأولى عقد مؤتمر دولي للعمال في مدينة (ليندر الأمريكية) وأوصى بضرورة تطوير تشريعات البلاد المتقدمة فيما يتعلق بالأمن الصناعي و الصحة

¹ Alli, B., Fundamental principles of occupational health and safety, Second edition, International labour organization, 2008, p46

² عباساً بوشامة، الأمن الصناعي، ط1 أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999 ص31.

المهنية والعمل المشترك ضد السموم الصناعية و العمليات الخطرة والأمراض المهنية وفي الوقت الحالي تأسس على المستوى الدولي العديد من الهيئات المتخصصة في هذا المجال مثل منظمة العمل الدولية بمختلف الأجهزة التابعة لها ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات وقد إستبدلت دول العالم مصطلح الأمن الصناعي باصطلاح آخر هو الصحة والسلامة المهنية¹

الجدول رقم 01 يوضح الفرق بين الأمن الصناعي و السلامة و الصحة المهنية.

الأمن الصناعي	الصحة والسلامة المهنية
يرتبط بمجال العمل الصناعي	يرتبط بكل مجالات العمل داخل المصانع و خارجها
يرتبط بمنع الحوادث و الإصابات	يرتبط بمنع الحوادث و الإصابات، و كذلك العناية و الغذاء المتوازن، فضلا عن العوامل النفسية للعاملين.

المصدر: خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص99

المطلب الثاني: التشريعات القانونية للصحة والسلامة المهنية

أولا: التشريعات الدولية و العربية للصحة والسلامة المهنية:

نتيجة لإرتفاع الحوادث والأمراض المهنية سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من المخاطر المهنية حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 97 لسنة 1929 الخاصة بالعمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية . كما أصدرت الإتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في مكان العمل و كذلك الإتفاقية رقم 115 المتعلقة بمنع بيع وتأجير وإستعمال الآلات التي لا تتوفر على أجهزة الوقاية بالإضافة إلى مصادر من إتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العامل وبيئة عمله.²

و إلى جانب ما ذكرناه من إتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي فقد إهتمت منظمة العمل العربية كذلك بمجال الصحة والسلامة المهنية وأهم ما قامت به هو إصدار إتفاقيتين وتوصيتين هما الإتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة وتتكون من 8 مواد ، الإتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل مكونة من 14 مادة والتوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل ومكونة من 6 مواد³.

¹ مجدي عبد الله شرارة، الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل، مؤسسة فريديش ايبريت ، مكتب مصر، 2016، ص09.

² مشعلي بلال، دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة ألف للتحويل أوراق بلاستيكية، رسالة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، منشورة، جامعة سطيف، الجزائر، 2010/2011، ص93.

³ نفس المرجع ص93.

ثانيا: التشريع الجزائري للصحة والسلامة المهنية:

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية، حيث إقتصرت في العشرية الأولى بعد الإستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بالسلامة المهنية في مرحلة التنمية الصناعية، تقديم التعويضات لظهور وارتفاع في عدد حوادث العمل حيث صدر في: 1974/04/23 المرسوم رقم 04/ المتعلق بتأسيس لجان للوقاي الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، بهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص وألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع بإتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي رقم عمل 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه و التي يحددها التشريع المعمول به، كما ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعاً تشريعياً لوظيفة السلامة في المؤسسة. و أما فيما يخص التأمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02* الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها، وبعد القانون 88/ 07/ المؤرخ في 1988/01/26* المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل الذي يعتبر أهم تشريع يبين الشروط الواجب توفرها في أماكن العمل، حيث أشار إلى مواضيع أساسية في الصحة والسلامة المهنية.¹

المطلب الثالث: إدارة الصحة والسلامة المهنية

أولاً: تعريفها

تعد إدارة الصحة والسلامة المهنية من أهم الوحدات التنظيمية في المؤسسات كونها تهتم بكيفية الحفاظ على الأفراد العاملين من مخاطر وحوادث و إصابات العمل المتكررة، لذا فإنها أحد المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي إستراتيجية لأي مؤسسة سواء أكانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية وبأشكالها المختلفة والسبب في ذلك يعود لإرتباطها بكل مجالات الحياة ولأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والإرشاد، ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي.²

وتعرف إدارة الصحة والسلامة المهنية بأنها الإدارة التي تقع عليها مسؤولية التخطيط والتنفيذ والتوجيه والرقابة لكل ما يتعلق بأنشطة وفعاليات الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العمالي

¹ مشعلي بلال، المرجع السابق 94

* القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/20 المتضمن حوادث العمل للأمراض المهنية 83 لسنة 1983 المعدل والمتمم بموجب أمر 19/96 المؤرخ في 1996/7/19 من الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996

* المادة السابعة من القانون 13/83 المعدل بموجب المادة الثانية من أمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/19 الجريدة الرسمية 42 لسنة 1996

² السلامة المهنية، المركز الوطني للمعلومات الإدارة العامة للتحليل والدراسات، اليمن، 2009،

والممتلكات والبيئة ووضع الإستراتيجية المناسبة لبرامج التدريب والوعي والتي يمكن من خلالها زيادة إنتاجية المؤسسة¹ كما يمكن تعريفها بأنها: (الوحدة التنظيمية التي تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه، مما يترتب عنه حماية المعدات والعاملين على حد سواء مما يترتب على ذلك الحفاظ على إنتاجية المعدات والعاملين على حد سواء)².

ثانيا: نظام إدارة الصحة وسلامة المهنية:

يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسات في الإعتماد في سياستها التنافسية وذلك بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم³ يعرف نظام إدارة الصحة وسلامة العمل: بأنه عبارة عن: " جزء من النظام العام لإدارة تسهيل تسيير المخاطر و الحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة⁴

كما يعرف بأنه عبارة تقرير رسمي مدعم بالقوانين التي تتضمن المسؤوليات و الصلاحيات و العلاقات و الوظائف و النشاطات و العمليات و الممارسات والإجراءات و الموارد و هذه العناصر يتم تطبيقها لوضع سياسات و خطط تعلق بإدارة الحوادث الخطيرة في العمل وكيفية تفاديها⁵

من خلال التعريفين السابقين يتضح أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عبارة عن نظام لتسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال والتحكم فيها وكيفية تفاديها.

ثالثا: تعريف المواصفة: ISO/OSHAS180011//2007

وتمثل هذا المواصفة أداة لتسيير نظام الإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق مقاييس ومواصفات عالمية وهذا مقياس هو: ISO/OSHAS180011//2007 حيث يعتبر أحد الإستجابات الدولية المعاصرة لمواجهة المشكلات التي رافقت التطور الصناعي في السيطرة على مخاطر بيئة العمل والتقليل من الحوادث المتسارعة في مؤسسات الأعمال وظهرت

¹ بلابلية ربيع، تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل - تجربة الوطنية لدهن وحدة سوق أهراس-مجلة البحوث الإقتصادية والمالية العدد 1، المجلد الرابع، جامعة أم البواقي، الجزائر، جوان 2017، ص266

² حمودة كاضم خضير، ياسين كاتب الخرشنة "السلوك التنظيمي لإدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص225

³ OHSAS 18001 2007: occupational health and safety standard translated into plan English, 2007, p17

⁴ مليكة علالي، أهمية الجودة الشاملة ومواصفاتها لايروفيتنافسية دراسة حالة المؤسسة لصناعة الكوابلبسكرة ENICA، مذكرة ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2003/2004، ص72

⁵ بشرى صبيح كاظم عبد الله، مدى توافر متطلبات تطبيق سلسلة المواصفة OSHSAS18002007، دراسة حالة في شركة العامة للصناعات الجلدية، قسم الإدارة الصناعية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، ص404.

نتيجة النجاح الذي حققته مواصفة نظام إدارة الجودة 9001 ومواصفة نظام الإدارة البيئية ISO14001 ظهرت الحاجة لإنشاء مواصفة عالمية تختص بنظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية . فقد متهيئة المواصفات البريطانية أو لمواصفة وطنية إرشادية (BSI 8800) كما أنه لم يتوقف الأمر لها الحد بل تم انتهاج مواصفة OSHAS وقد سميت بـ "Occupational Health and Safety Assessment Serie" نسبة إلى المكتب الأمريكي للصحة والسلامة المهنية.

OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH ADMINISTRATION والذي أنشأ لحماية العمال من أمراض و حوادث العمل وتوفير ظروف عمل آمنة لهم.

فكانت ISO / OSHAS 18001 نموذج متكامل بين إيزو 9001 و 14001 وفي عام 2007 تم إصدار ISO/ OSHAS 18001:2007 ليكون تجسد لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عد سلسلة إصدارات فهي تحدد المتطلبات التي يجب توفرها بأي نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكين الجهات المطبقة لذلك النظام من التحكم في المخاطر المحدقة بناء على مبادئ المواصفة¹

إن الغرض من المواصفة ohsas 18001:2007 المواصفة ohsas 18001:2007 مساعدة الشركات على صياغة سياسة و أهداف الصحة والسلامة المهنية مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات القانونية و المعلومات المتعلقة بالمخاطر لاسيما المخاطر المهمة التي يستوجب على الشركة أن تسيطر عليها أو تتوقع تأثيرها و ذلك لغرض حماية صحة و سلامة العامل و أعضاء المنظمة فضلا عن حماية جميع و سائل الإنتاج لذلك على الشركات أن تسعى إلى تطوير نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية بحيث يتلاءم مع مواصفة ISO OSHAS 18001: 2007²

رابعا: المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة ISO OSHAS 18001: 2007

وتتمثل مبادئه في:³

- 1- السياسة : يجب أن تقوم المنظمة بتحديد سياستها بخصوص الصحة و السلامة المهنية .
- 2- الالتزام : لا بد أن تؤكد المنظمة التزامها اتجاه نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية .

¹ عامر ع. اللطيف كاظم العامري ، أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية OHS في الأداء العاملين _ دراسة تحليلية لقطاع المعادن العرقية، مجلة المأمون الجامعة العدد 21، العراق، 2013، ص 150

² OHSAS 18001 2007 occupational health and safety standard translated into plan English, 2007, p17

³ علمي موسى حنان، دور إدارة الصحة والسلامة المهنية في مواصفة 18001 2007 أو أساس في تقليل حوادث العمل - دراسة حالة هنكلشلغوم العيد مجلة علوم انسانية، العدد 49، مجلد ب-، جوان 2018، ص 231. 233.

- 3-التخطيط : لا بد أن تقوم المنظمة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة و السلامة المهنية .
- 5-التطبيق : ينبغي للمنظمة أن توفر القدرات و الدعم اللازم لتحقيق السياسة و أهداف الصحة والسلامة المهنية .
- 6-القياس و التقييم : ينبغي أن تقوم المنظمة بقياس و رصد و تقييم الأداء الخاص بالصحة و السلامة المهنية .
- 7-التحسين المستمر ينبغي أن تقوم المنظمة بالمراجعة و التحسن المستمر المتصاعد لبرامج الصحة و السلامة المهنية وذلك لتحسين الأداء العام للصحة و السلامة المهنية.

خامسا:أهداف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية :

يسعى نظامالصحة والسلامةفيالعملعلى تحقيقالأهداف التالية¹:

- 1- القضاء أو الحد إلى أقصى قدر ممكن من المخاطر على العمال.
- 2- تطبيق وتحديث نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .
- 3- ضمان تطابق النظام مع سياسة المؤسسة في مجال الصحة والأمن في العمل.
- 4- إجراءات تقييم ذاتي وإعداد تصريح ذاتي بالمطابقة مع محتويات OHSAS18001.

المبحث الثاني: أساسيات برامج الصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول: ماهية برامج الصحة والسلامة المهنية

أولا:تعريف البرامج الصحة والسلامة المهنية

يقصد ببرامج الصحة والسلامة، تلك البرامج التي تتبناها إدارة الموارد البشرية من أجل تأمين وتوفير البيئة الصحية والسلامة المهنية لجميع العمال .لحفاظ عليهم من الآثار الناجمة عن مخاطر العمل وتقليل وقوع حوادث العمل² والتي عرفت من طرف برطوني: برامج الصحة و السلامة المهنية بأنها جملة من الإجراءات التي تتبعها المنظمات ويتم من خلالها مراعاة ظروف العمل المختلفة،وكذلك الإهتمام بالمخاطر التي تهدد صحة العاملين البدنية والنفسية من خلال معالجتها وتجنب الوقوع فيها، كذلك الأمر فيما يخص الآلات والمواد وطريقة التعامل معها بطريقة سليمة للحفاظ عليها من التلف³.

¹ الطاهر خامرة ،المسؤولية البيئية و الإجتماعية مدخل للمسارهم الإقتصاديةفي تحقيق التنمية المستدامة،حالة سوناطراك،رسالة ماجستير منشورة،جامعة الجزائر،2006/2007،ص106.104.

² أحمد ماهر،إدارة الموارد البشرية،الطبعة الأولى،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان،الأردن،2007،ص230.

³سعاد نائف برطوني ،إدارة الموارد البشرية " إدارة الأفراد" ،دار وائل للنشر و التوزيع،عمان،الأردن،2007،ص475 .

وعرفها الباحثان Lin and Mills على أنها خطة محددة من إجراءات صممت لمنع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية في المنشآت، فهي تتضمن توجيهات يلتزم بها الأفراد¹.

ومن هنا نستنتج أن برامج الصحة والسلامة المهنية هي جملة من الإجراءات و الوسائل التي تتبعها المنظمات ويتم من خلالها مراعاة ظروف العمل المختلفة التي تهدد صحة الأفراد العاملين البدنية والنفسية من خلال الوقوع في المخاطر المسببة لحوادث و الأمراض المهنيّة.

ثانياً: أهمية وأهداف برامج الصحة والسلامة المهنية

1. أهداف برامج الصحة والسلامة: تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى الحد من مسببات التي يواجهها العامل بسبب استخدامه لعدد من الآلات والمعدات وكذلك السلامة الصحية من الأمراض الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضاً السلامة من بيئة العمل ذاتها وما يصاحبه من أخطار. كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لبرامج الصحة والسلامة المهنية وهذه الأخيرة تظهر في مايلي:²

1-1- حماية العنصر البشري لأنه رأس مال المؤسسة.

1-2- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها .

1-3- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمارين والتدريب المستمرة.

1-4- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.

2- أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية:

وتتمثل أهمية البرامج في:³

1-2- توفير اجواء عمل آمنة خالية من المخاطر ومصادر المخاطر.

2-2- المحافظة على صحة وأرواح العمال.

2-3- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة.

2-4- المحافظة على السلامة البيئية.

2-5- تطبيق نظام إدارة الجودة.

2-6- اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية.

¹ Lin and Mills، قياس مستوى السلامة والصحة المهنية في الشركات الإنشاء في استراليا، 2001، ص55.

² زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، الأردن، 2006، ص19

³ نفس المرجع، ص20.

ثالثاً: أنواع البرامج الصحة والسلامة المهنية

ترتكز برامج الصحة و السلامة على الأنواع التالية:¹

1- برامج وقائية: حيث تتولى من خلالها الإدارة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع وقوع الحوادث والإصابات بالأمراض وذلك بالتركيز على خلق بيئة خالية من مصادر تهديد صحة وسلامة العمال.

2-برامج علاجية: تباشر بها الإدارة بعد وقوع حادث عمل أو الإصابة بمرض مهني حيث تهتم بعلاج وتعويض العمال المتضررين .

3-برامج الصحة المهنية هي برامج تختص في حماية صحة العامل إذ تلتزم من خلالها المؤسسة بإجراء فحوصات طبية لجميع العمال وبصفة دورية، قصد التأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة،وتشمل

4-برامج السلامة: وهي البرامج التي تهتم بتهيئة الظروف المحيطة بالعامل والتي تهدف من خلالها إلى حماية العمال من حوادث العمل .

5-برامج مساعدة العمال: تلجأ المؤسسة من خلالها إلى إعتداد العديد من الوسائل الهادفة في توعية العمال وذلك باستخدام الآليات الكفيلة بتعريفهم بطبيعة عملهم وما يستلزمه من الأدوات و الأجهزة والمواد المستخدمة و

6-برامج الخدمات النفسية والعقلية : ولقد تتزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد العاملين،خصوصاً في المنظمات الصناعية،حيث أوضحت الكثير من الدراسات والأبحاث بأنالسبب الرئيسي وراء إصابة الأفيال بالأمراض النفسية والعقلية هو الظروف الاجتماعية الأخرى،حيث أصبح مرض التوتر العصبي شائعاً في السنوات الأخيرة بسبب الضغوط التي يتعرض العاملون في حياتهم العصرية إلى جانب متطلبات العمل وتعقيداته مثل الالتمام بمواعيد ثابتة لأنها الأعمال والتوريد للعملاء و من الجدير بالذكر بأنمرض التوتر قد يصيب الأفراد العاملين من كافة الأعمار والذي قد يتسبب بأمراض معروفة مثل الاكتئاب، القلق.²

رابعاً:متطلبات برامج الصحة والسلامة المهنية:

تضم برامج الصحة والسلامة المهنية معظم العناصر التالية:³

1-الإجتماعات اليومية والدورية في مكان العمل مع كل من له علاقة بالموضوع

2-الإعلانات التحذيرية ولوحة إعلانات ،غالباً ماتكون صور للحوادث أو مسببات الحوادث

¹ د مديني عبد القادر علاقي، إدارة الموارد البشرية، ط5، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، السعودية، 2005ص595

² نثناء عبد الكريم عبد الرحيم، برامج الصحة والسلامة المهنية ، جامعة بابل على الموقع الإلكتروني business.uobabylon.edu.iq

³ آيت حمود حكيمة/بعسله فتيحة، معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس ،الملتقى الدولي 2، حول تطبيق الأرغونوميا بالدول السائر في طريق النمو،المداخلة الأرغونوميا في خدمة التنمية /الجزء2،28-29 ماي2014، الجزائر،ص8.

3- الإجراءات التأديبية في حالة التقصير .

4- المنشورات التي تبين واقع التحقيقات الخاصة بالحوادث و القرارات المتخذة بشأنها مثل المواضيع المتعلقة بملابس ومعدات السلامة.

5- الإحصاءات والسجلات .

المطلب الثاني: معايير وإجراءات تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية وكيفية تنفيذها

أولاً: معايير تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية:

لكي تكون الصحة والسلامة فعالة، لا بد من مطابقته المجموعة من المعايير منها:¹

-التوافق مع التشريعات المطبقة الخاصة بالصحة والسلامة، والتمكن من مسايرتها.

2- أن تتناسب هذه البرامج مع حجم وطبيعة المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة في المؤسسة.

3- الالتزام بتحسين المستمر لظروف العمل .

4- أن تكون هذه البرامج موثقة ومطبقة .

5- أن يكون لجميع العمال في المؤسسة علم يمثل هذه البرامج.

6- المراجعة الدورية للتأكد من فعاليتها.

ثانياً: إجراءات تصميم برامج الصحة والسلامة :

لحفاظ على القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية لحوادث وأمراض العمل إذ تتبع إدارة الموارد البشرية سلسلة

من الإجراءات في سبيل توفير الصحة والسلامة في العمل وهي:²

1- تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية:

تقوم عملية تخطيط برامج الصحة والسلامة على مجموعة من الأسس، نذكر منها ما يلي:³

11- توفير الظروف الفيزيائية الملائمة من إضاءة، تهوية، حرارة... إلخ.

1-2- توفير الظروف التنظيمية المناسبة فترات راحة، أوقات العمل.. إلخ.

1-3- توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية للعمال المصابين.

¹ ناصر منصور الرومان-م مُجد نور الصباح -زرن ابراهيم-أبو صالح- وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية ، المجتمع العربي للنشر والتوزيع،الأردن، 2011، ص100

² وجددي مُجد حمدي سلطان التميمي ،مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلدات جنوب الضفة الغربية،مجلة القدس ، جامعة الضفة الغربية العدد2009،10،ص75

³ نفس المرجع76

1-4- صيانة مختلف الآلات والتجهيزات بالشكل الذي يحد من حوادث إصابات العمل.

إن ذكر الأسس التي تقوم عليها عملية التخطيط غير كافية. إذ يجب أن تقوم إدارة الموارد البشرية بصياغتها في شكل خطة متكاملة إذ يشارك في إعدادها جميع العمال .

ومن هنا تتضمن عملية تخطيط البرامج ما يلي¹

1- 5- 1- إقناع الإدارة بأهمية البرنامج: إن تصميم برامج الصحة والسلامة ووضع التعليمات المنفذة لها، لا بد أن يصدر من الإدارة. تكمن عملية إقناع الإدارة بتبني برامج الصحة والسلامة في إبراز أهمية هذه البرامج من الناحية القانونية و الإنسانية والإقتصادية، عن طريق تبيان تكلفة هذه البرامج التي يمكن تحقيقها إذا ما تم تنفيذها بالشكل الصحيح، ثم تبين الإلتزامات التي تفرضها القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والتأمينات الإجتماعية.

1-2- تلجأ لحوادث العمل: يجب أن تأخذ الإدارة بعين الإعتبار كل المعلومات حول حوادث العمل من أسباب، درجة الخطورة، ومعدل الحوادث خلال فترة معينة

2- تنفيذ برامج الصحة والسلامة:

بعد الإنتهاء من مرحلة التخطيط، تأتي مرحلة تجسيده في الواقع. فتقوم كل جهة ذات العلاقة بالدور المنوط بها. وفي حالة تعذر الأمر على المؤسسة، تلجأ جهات خارجية للتدخل بقوة القانون منها²:
وزارة العمل: تتكفل بتنفيذ أحكام القانون، مفتشية العمل: يقوم مفتش العمل بموجب الصلاحيات المخولة له بتنفيذ العديد من الأحكام، المنصوص عليها في قانون العمل المتعلقة بالصحة والسلامة في أماكن العمل.³

3- تقييم برامج الصحة والسلامة: - ويقصد بها العملية التي يتم من خلالها إكتشاف أوجه القصور والقوة في تنفيذ برامج الصحة والسلامة، بهدف تبيان العيوب ومحاولة تجنبها مستقبلاً. ويعتمد في ذلك على مجموعة من المؤشرات منها الشكاوي الفردية والجماعية التي يقدمها العمال فيما يتعلق بسوء تهيئة ظروف العمل: أو أسباب أخرى غالباً ما يلجأ العمال إلى تقديم شكاوي للتعبير عن إستيائهم من ظروف العمل، حيث تقدم هذه الأخيرة إلى طبيب العمل أو هيئة الصحة والسلامة إن وجدت⁴

¹ أميمهصقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع صناعات التحويلية بغزة ، شهادة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة، 2006، 32.

² مصطفى يوسف كاتي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية، مجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، دون سنة نشر 303

³ مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، ط1 مدخل نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص22

⁴ مصطفى يوسف كاتي، مرجع سابق، ص231

4-التحسين المستمر:بناء على نتائج التقييم يتم تحسين جودة البرامج حيث يتم في هذه المرحلة إنجاز مراجعات الإدارة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بهدف التحسين المستمر للنظام الصحة والسلامة المهنية¹

رابعا:العوامل المؤثرة على برامج الصحة والسلامة المهنية

1-التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية:

تعدالقرارات المتعلقة بإعتماد برامج الصحة والسلامة المهنية من القرارات الإستراتيجية ولذا إلتزام الإدارة في دعم وتطوير و تنشيط حركة القائمين على البرنامج يعد من المهام الأساسية التي تؤدي بلا شكل لنجاح.

ويعرف مصطلح التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية هو توفير الإدارة العليا كل ما يلزم من برامج صحة و السلامة مهنية والقيام بإجراءات الإدارية التي تخدم برامج الصحة والسلامة

ويعتبر دور الإدارة فنشر وتعزيز ثقافة الصحة والسلامة وتعزيز وتطوير إمكانية الموظفين والعاملين في أدائهم وتوفير رؤية ويتمثل دور القيادة في المؤسسات في²:

1-1-1.التحفيز و التخطيط :ويتضمن تحفيز الأفراد على تحقيق رؤية مشتركة للعمال في صياغة البرامج و الإقتناع التام بأهميتها ومن واجبات القائد توفير بيئة عمل تستحق الإلتزام من الموظفين أو يكون لها تأثير بعيد المدى حيث تستخدم في إتخاذ قرارات يومية بشأن الإجراءات التي سيقوم الموظفون بإتخاذها.

1-1-2.تحسين المناخ الإجتماعي :كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة،فلهذا لا بد من تحسين هذه البيئة من خلال³:

❖ تحسين العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة .

❖ إتتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة، وإقحام العمال في إتخاذ القرارات، خاصة تلك المتعلقة بالسلامة المهنية.

❖ توفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال و الإهتمام بهم، و

إتخاذ القرارات المناسبة في المسائل كالتدريب حسب تقييمه لقدرات ومؤهلات كل فرد، كما يعطي مسألة الوقاية

من المخاطر المهنية الأهمية اللازمة للحفاظ على سلامة موظفيه

1-1-3.تعديل المهام وتوسيعها : وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أداءه عن تبيان وتحديد المسؤوليات أو

تشريع مهام أخرى .

¹الموقع الإلكتروني تاريخ <http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html#axzz1GBg5Y7Fn>

الزيارة 08:55 على 2019/05/04

²أميمة صقر المغني،المرجع السابق،ص55

³ديسلر جاري ، إدارة الموارد البشرية ،ترجمة محمد سعيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر،الرياض، 2000، ص539

1-1-4. تدوير المناصب وتوسعها: وتقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يومياً طيلة عملهم بالمؤسسة وكذا الإبتعاد عن ضغوطات والأمراض المهنية التي قد تصيب العمال من كثرت مزاولت نفس المهام.

1-1-5. إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية: يتم تحديد متطلبات السلامة المهنية ودفع العمال للمشاركة في تصميمها مما يجعلهم يقبلونها لأنها نابع من

1-2. توفير معدات الوقاية

1-2-1. الملابس الواقية: يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال بذلة القطعة الواحدة، البالطو... إلخ.

2-2-1. أدوات حماية الوجه والعينين: توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من مواد عازلة أو المعدن

1-2-3 أدوات حماية الرأس: الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، "Casques" وهي تتمثل في الخوذات وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل.

2- تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية:

2-1- تعريف تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية

توضع برامج تدريبية للأفراد العاملين لتنمية قدراتهم للتعامل مع الآلات والأدوات بحيث تقلل من احتمالات تعرضهم للحوادث والإصابات، ولأن معظم الحوادث تكون بسبب قلة وعي الأفراد العاملين أو قلة تدريبهم. بالإضافة إلى ما تتضمنه برامج الصحة والسلامة المهنية من الإختيار السليم للأفراد وعليه فإن البرنامج التدريبي يكون حسب إحتياجات برنامج الصحة والسلامة المهنية.¹

ويُعرف تدريب العاملين على برنامج الصحة والسلامة المهنية بالتدريب الخاص ببرنامج الصحة والسلامة المهنية على أنه تدريب على إجراءات السلامة الموجودة في المؤسسة و لتيهدف إلى إتقان المتدرب لعمل على إجراءات ومعدات السلامة الذي، حتى يؤدي عمله بطريقة تحقق أعلى مراتب ممكنة من الكفاءة وفعالية وخالية من وقوع في الخطر.²

¹ أحمد ماهر، إدارة السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط4، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000 ص200

² صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، دراسة تجريبية على عينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات السورية، مجلة دمشق، العدد 2014، 06، ص44

ومنه نستنتج أن تدريب العاملين على برنامج الصحة والسلامة المهنية هو عملية اكتساب مهارات ومعارف جديد حول إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية وكيفية استخدام أدوات العملية لتفادي لوقوع في المخاطر المهنية .

2-2- نتائج التدريب:

ومعدات السلامة الذي ، حتى يؤدي عمله بطريقة تحقق أعلى مراتب ممكنة من الكفاءة وفعالية وخالية من وقوع في الخطر¹.

ومنه نستنتج أن تدريب العاملين على برنامج الصحة والسلامة المهنية هو عملية اكتساب مهارات ومعارف جديد حول إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية وكيفية استخدام أدوات العملية لتفادي لوقوع في المخاطر المهنية .

2-2- نتائج التدريب:

2-2-1- يمكن التدريب العاملون على التعرف بمخاطرهم ، وحجم تلك المخاطر و بالطرق المأمونة لأداء العمل، و أن يشارك و مشاركة إيجابية في برنامج منع الحوادث

2-2-2- إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية: إذا يتم تحديد متطلبات السلامة المهنية ودفع العمال للمشاركة في تصميمها مما يجعلهم يقبلونها لأنها نابغة منهم

2-2-3- يمكن التدريب العاملون في المشاركة في مراقبة حسن أداء أجهزة التحكم و الوقاية من مخاطر العمل ، بما في ذلك أجهزة الوقاية الشخصية ، و أن يلتزموا بإستعمالها حيث يجب ذلك ، وأن يتأكدوا من صيانتها بما يؤدي إلى كفاءة أدائها

2-2-4- يزيد التدريب من نشر الوعي بالأعراض المبكرة للأمراض المهنية، و طرق الإسعافات الأولية في حالة حدوث إصابات ، وكذلك بمبادئ النظافة الشخصية وذلك من خلال اللقاءات الشخصية والملصقات و الأفلام والشرائح، وكذلك بمبادئ النظافة الشخصية وذلك من خلال اللقاءات الشخص والملصقات و الأفلام و الشرائح ، و المحاضرات²

3- التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية:

تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية ولا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية كانت أو خدمية بدونها، وأيضاً لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها فتتحقق السلامة المهنية لهو لجميع العاملين في المؤسسات.

1 صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، دراسة تجريبية على عينة من العاملين الذين

تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات السورية ،مجلة دمشق، العدد 2014، ص 06، ص 44

² مرجع السابق، ص 48

وفي تعريف إلتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية يقصد بها مجموعة النظم التي يجب التزم بها أثناء سير عملها العمل في المنظمة بحيث تضمن الوقاية لمقومات الإنتاج من حوادث العمل وللقوى البشرية من الم رض المهني أو الإصابات المهنية . إن هذه اللوائح والتعليمات وجب التقيد بها فهي طريقة يتسنى من خلالها إظهار مواقع الخطر في كل عملي ات الإنتاج وذلك من اجل إتباعها من طرف إدارة المؤسسة مع ضرورة أن يعلم كل عامل ويتم التعرف عليها بواسطة الوسائلو إعطاءها له بشكل مباشر وتعلق على لوحات .

وفي تعريف آخر إلتزام اللوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية هو التقيد بكل ما تنص عليه اللوائح سواء كانت هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط،أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية إستخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة،ووقاية أعضاء الجسم،ورفع الأشياء ونقلها وتعرف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والإنفجارات وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولى.¹

وانطلاقا مما سبق يمكن القول كتعريف إجرائي أن التزم بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية هو التقيد والإلتزام بجميع القوانين ولوائح السلامة المهنية المنشورة و المتبناة من طرف المنظمة من أجل الحفاظ وحماية العنصر البشري.

4- ظروف العمل:

4-1-تعريف ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث و الأمراض المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية كما أن الإهتمام بهذه الظروف يساعد على التقليل من هاته الآخيرة.

تعريف ظروف العمل :حيث عرفها " Kohn.S كوهن" أنها مجمل القوى والإجراءات والعوامل المؤثرة المحتمل أن تؤثر على أداء الموظف²

وفي تعريف أورمان هو المكان الذي يعمل فيه الفرد ويشمل الظرف المادي كالحرارة التجهيزات وخصائص العمل كعبيء العمل(والخصائص التنظيمية ، وحتى الخارجة عن نطاق التنظيم)كالعلاقات الإجتماعية كذلك إستخدام مرادف ظروف العمل هو "بيئة العمل" و التي هي أشمل وأوسع حيث تغطي جوانب أخرى مؤثرة في حياة الفرد أما ظروف العمل و التي تمثل جزء من بيئة العمل وتعلق بالمسائل ذات الصلة المباشرة بالعمل ومكان العمل وعليه يمكن القول أن بيئة العمل هي مجموعة المتغيرات سواء كانت مادية مثل الإضاءة تهوية مكان التصميم أو

¹ أحمد ماهر، إدارة السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط4، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000ص200

² نفس المرجع، ص212 .

كانت متغيرات تنظيمية مثل علاقات العمل صراعات كل ماله علاقة خارج النطاق المادي التي تواجه الفرد أثناء أداء مهامه.

منه كتعريف إجرائي لظروف العمل: هي مجموعة العوامل التي تحيط بالعامل من عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية في مكان عمله. بحيث تؤثر على صحته النفسية والجسمية وسلامته وتحدد أدائه في المؤسسة

4-2-التأثيرات المادية على ظروف العمل

منالتأثيرات التي يمكن أن تؤثر على ظروف العمل بصورة سلبية أو إيجابية هيا لعناصرالفيزيائيةأوالكيميائيةأوالبيولوجية أو حتى المحيط بحد ذاته و التي يمكن أنلخصها في النقاط الآتية:¹

4-2-1توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلاً، في حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار، كما يجب أن تأخذ مسألة تغطية الضوء لكافة مساحات العمل الاهتمام اللازم.

4-2-2توفير درجات الحرارة المناسبة: تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة إتجاه الحرارة سريعة الانفجار²

4-2-3معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصراً أساسياً في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال:

4-2-4تصميم الجيد للمباني و الورشات بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق إستخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء

4-2-5 تنقية الهواء الداخلي: يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية ولتحقيقه يجب الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل و مكافحة ومنع التدخين.

4-2-6توفير الأمن: يمثل عنصر أساسي في المنظمة حيث يسمح تأمين محيط العمل من شعور الموظفين بإرتياح والأمان أثناء القيام بانجاز مهامهم

4-2-7الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل: إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفير المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية.

¹ سنان الموسوي، إدارة الموارد وتأثير العولمة على حياة الفرد، ط1، دار مجدقوي، عمان، الأردن، 2007، ص266

² عجيلة حاج محمد-د/بن جروة حكيم، أهمية السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين -دراسة حالة أعوان الحماية المدنية -مجلة الدراسات الاقتصادية

المعاصرة، المجلد03، العدد06، 2018، ص93

المطلب الثالث: حوادث العمل والأمراض المهنية

أولاً: حوادث العمل

1-تعريف حوادث العمل

حادثة العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية لازمت تطور العمل الإنتاجي خاصة والتطور التكنولوجي و الإقتصادي بصفة عامة،وتحديد مفهوم هذه الظاهرة يعد المدخل الضروري المؤدي للوقاية منه¹

يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب،وقد يؤدي الحادث إلى أضرار أو إتلاف بالمنشآت أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين.²

أما المعهد الجزائري للأمن والوقاية فيعرف الحادثة بمعناها الواسع :بأنهاكلما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للأفراد أو الأشياء،فإذا ترتبت عنه إصابة أحد من الأفراد (فإصابة العمل هي الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه،وكذلك الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع منه .وهي إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف³ لقد عرّفت المادة 6 من القانون 13/83 حادث العمل بأنه :يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي يطرأ في إطار علاقة العمل ."

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول حادث العمل هو كل حادثة طارئة وغير متوقعة تحصل أثناء العمل مسببة أضرار،مباشرة للعامل أو للآخرين "،وهي حادثة تحصل أثناء العمل،والتي تؤدي إلى ضرر عقلي،أو جسدي ويشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل زملاء في العمل،وهذا النوع بالحوادث هي التي يعقب تقييمها طبياً.

2-تصنيف حوادث العمل:تصنف حوادث العمل وفقاً لعدد من المعايير منها⁴:

¹ الغفار حنفي السلوك التنظيمي وإدارة موارد بشرية،دار الجامعة الجديد للنشر والتوزيع،الإسكندرية،مصر،2002،ص653.

² الهواري،محمود عادل،إصابات العمل،مجلة العمل العربية،العدد،10،2007،ص132

³Thomas Amossé,Véronique Daubas-Letourneux,Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête,v15 Apr 2014,p55

⁴ حنان عليموسى،الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في الصناعة،مذكرة ماجستير علوم التسيير، جامعة منتوري،قسنطينة،2007/2006،ص63

2-1-النتائج: إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات" وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها، ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث"، فالحريق الذي يحدث في المصنع يعتبر حادث عمل و ثمة رأي آخر لإصابة العامل هيكل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة يترتب على وقوعه أضرار جسيمة .

وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة، إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أولاً ترافقه، ومع ذلك فإنه يترك آثاراً وأضراراً تلحق بالمنظمة

2-2-درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة، إستناداً إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل؛ فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية، في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم، وقد تؤدي إلى وفاة العامل.

2-3-سبب الوقوع: فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية. وقد يكمن السبب في الآلة لعدم صلاحيتها للعمل، وقد يكون لسبب سوء تنظيم مواقع الآلات، وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل .وبالرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى العنصر الحاسم.

2-4-إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها، وأخرى لا يمكن تجنبها. وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخسائر.

3-أسباب حوادث العمل :

يمكن القول بأن حوادث العمل وليدة الصدفة، أو تعود إلى جملة من الأسباب، نورد أهمها فيما يلي:¹

3-1-أسباب ترتبط بالفرد العامل: تتمثل في السمات والخصائص المتعلقة بالفرد العامل وما يترتب على ذلك من حدوث سلوك أو تصرف يؤدي إلى وقوع الحادث، منها: الأفراد غير المهيين جسدياً للعمل: ويتعلق الأمر بالإبصار، السمع، الصحة، الجنس والعمر و يتضمن الموقف: الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل. عدم الولاء والتفاني في العمل. سرعة الإنفعال في المواقف الحرجة

¹ سلمى لخم، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض ب الاستشفائية محمد الصديق يحي جيج يل ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تسيير مواد بشرية، قسم التسيير ،جامعة قسنطينة ،الجزائر، 2012/2013، ص89.

3-2-أسباب مرتبطة بمكان العمل: تنظم كلا من:

"أسباب فيزيائية: وتشمل كل أوجه التقصير في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية، من درجة حرارة، تهوية، رطوبة، ضوضاء، نظافة.....إلخ

.أسباب آلية: هذه الأسباب ناجمة عن سوء إستخدام الآلات والمعدات .

أسباب تنظيمية: بعض من ظروف العمل التنظيمية يساهم في تفاقم الحوادث بأماكن العمل
1.

4-قياس حوادث العمل

تعد وقوع حوادث العمل أمر حتمي وخطر لا يمكن تجنبه كلياً خاصة في بعض الأعمال. وعليه فإن المؤسسات وإن لم تستطع منع وقوعها فتحاول على الأقل التقليل منها. ومن أهم المقاييس المستخدمة في ذلك نجد²:

معدل تكرار حوادث العمل = عدد حوادث العمل خلال فترة معينة ÷ مجموع ساعات العمل الفعلية خلال فترة

نفسها × 10⁶

معدل خطورة حادث العمل = عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحادث خلال فترة زمنية ÷ مجموع ساعات العمل الفعلية

خلال الفترة نفسها × 10⁶

بالإضافة لضرورة قياس حوادث العمل من أجل معرفة حالة السلامة في المؤسسة، لا بد من دراسة مختلف التكاليف التي قد تكون تكاليف خسائر بشرية أو تكاليف مباشرة متمثلة في آلات الإنتاج أو تعويضات مدفوعة للعمال أو تكاليف غير مباشرة وقت ضائع من العمل.....إلخ.³

5-نظريات حوادث العمل:

5-1-نظرية الضغط والتكيف: تبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة

للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، ولذلك فإن أفضل طريقة لتجنب الحوادث هي العمل على تجنب أسباب الضغوطات والتكيف معه⁴

¹ موسى ذرذاري، مساهمة برامج تقنية في الحد من حوادث العمل-دراسة حالة عينة من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط -، مذكرة

ماجستير، تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، قسم علم النفس، جامعة وهران، الجزائر، 2015/2016، ص84

² نفس المرجع، ص85

³ عبد العزيز علي الشيخ خليل، تقييم وسائل الوقاية المستخدمة في المستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على الأداء العاملين ، مجلة الجامعة الإسلامية غزة

العدد 20، المجلد 4، أغسطس 2008، ص59

⁴Thomas Amossé, opcit ,p66

5-2- نظرية الحرية، الأهداف واليقظة: طبقاً لهذه النظرية يعتبر الحادث سلوكاً عملياً رديئاً، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية وغير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما شبت بيئة العمل، بالفرص النفسية والإقتصادية كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث.

5-3 نظرية الاحتمالات الخاطئة: تقوم هذه النظرية على فكرة مفادها إن تعرض عامل ما لحادث مهني يجعل من احتمال تعرضه لنفس الحادث في المستقبل أكبر أو أقل من احتمال تعرض الآخرين له، لكنه لن يكون مساوياً له بأي حال من الأحوال

ثانياً: الأمراض المهنية

تمثل الأمراض المهنية المجال الرئيسي الثالث من المخاطر المهنية . وعلى عكس حوادث العمل، تظهر الأمراض المهنية بشكل بطيء وتتولد عادة من الظروف السيئة التي يعمل فيها العامل.

1-تعريف الأمراض المهنية:

" نعني بالأمراض المهنية الأمراض المرتبطة مباشرة بالعمل، والناجمة عن تعرض العامل لظروف غير مهيئة في مكان العمل".
تعتبر الأمراض المهنية كل أعراض التسمم، التعفن والإعتلال الناتجة عن مصادر مهنية(القانون 83 /13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية)

يختلف المرض المهني عن حادث العمل في صفة الفجائية لأن المرض المهني ينشأ من إستمرارية التعرض لظروف عمل سيئة لعدة سنوات ويظهر في مراحله الأولى في شكل أعراض تمكن من التنبؤ بالإصابة بالمرض مستقبلاً. في حين أنه وكما ورد في تعريفه فحوادث العمل غير متوقع¹

وبالتالي فالأمراض المهنية هي العلل التي تصيب العامل بسبب ظروف العمل غير المهيئة، كالإضاءة السيئة، الضوضاء المرتفعة، التلوث، ... إلخ. كل هذه العوامل تسبب أمراضاً تختلف في درجة خطورتها باختلاف طبيعة العمل ."

2-أسباب الأمراض المهنية

تختلف الأمراض المهنية في مصادرها عن حوادث العمل، فحوادث العمل ترتبط بأشياء مادية يمكن حصرها وتحديد الطرف المسؤول عن وقوعها. غير أن الأمر يختلف في حالة الأمراض المهنية التي تعود لأسباب غامضة بعض الشيء، لعدم التمكن من تشخيص المرض في مراحله الأولى و التي نذكر البعض منها:²

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 2002، ص658

² نفس المرجع، ص659

2-1- طبيعة العامل: ويتعلق الأمر هنا بالجهاز المناعي للعامل ودرجة إستعداده للإصابة بالمرض، فالعامل الذي يعاني ضعفا في مناعته أو ذو حساسية مفرطة إتجاه بعض المواد، يصبح جسمه مستقبلا جيدا للمرض، والعامل ذو المناعة الجيدة يقل تأثير الأمراض في صحته.

كما قد يتعلق الأمر بمدى وعي العامل بأهمية صحته، فالعامل الذي يتمتع بقدر لا بأس به من الوعي، بمراجعة الطبيب بصفة دورية، وهذا يمكن من اكتشاف الأمراض في مراحلها الأولى وعلاجها. والعكس بالنسبة للعامل الذي لا يكثر لصلته.

2-2- طبيعة العمل: حيث تعتبر طبيعة العمل العامل المتحكم في مدى إحتكاك العامل بالظروف السيئة؛ كالعامل تحت إضاءة غير مناسبة بالنسبة للأعمال الدقيقة، أو إستخدام أجهزة الحاسوب دون مرشحات بالنسبة لعمال الصعب و التعرض للمصادر المشعة ومصادر الضوضاء للعاملين في الورشات.

2-3 طول الفترة الفاصلة بين الإصابة بالمرض وتشخيصه من الأسباب التي تحول دون اكتشاف المرض في مرحله الأولى، كما يجعل التمييز بين المرض المهني والأمراض الأخرى أمرا صعبا

2-4- عبيء العمل: كثر ما ينعكس عبيء العمل سلبا على الصحة النفسية للعامل، والتعرض المستمر لهذا الأخير قد يصيب العامل بالعديد من الأمراض مثل: قرحة المعدة، داء السكري وضغط الدم .

3- أنواع الأمراض المهنية

تختلف الأمراض المهنية باختلاف الأسباب المؤدية للإصابة بها، نورد أهمها فيما يلي¹:

3-1- الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل كيميائية

3-1-1- الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل كيميائية

3-1-1- التسمم بالرصاص: كل عمل يستدعي إستعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل:

تداول الخامات المحتوية على الرصاص؛ العمل في صناعة مركبات الرصاص وصهر الرصاص؛ تحضير وإستعمال الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص.

3-1-2- التسمم بالكروم: كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو إستعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك

أكرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليه.

3-1-3 التسمم بالفسفور: كل عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض

لغبار وأبخرة الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.

¹ حكمت جميل، دراسة مخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات دورة بالصحة والسلامة المهنية بالأمراض المهنية، العراق 2010، ص77

3-1-4 التسمم بالمضادات الحيوية أعمال تحضير المضادات الحيوية وتعبئتها وإستعمالاتها في المعالجة مثل تعرض الممرضين والمرضات والأطباء والصيدالة.

3-2- الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل فيزيائية

3-2-1- الأمراض التي تنجم عن الأمواج فوق الصوتية : هي الأعمال التي تؤدي إلى التعرض للأمواج فوق الصوتية .أي كل عمل يستدعي التعرض للريديوم أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو الأشعة السينية أكس أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر

3-2-2- الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل حيوية:

السل: العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص الذي يؤدي إلي التماس مع هذا المرض؛العناية بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو التعرض لمخلفاتها.

الإلتهاب الكبدي الوبائي: العمل في المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات؛ العمل في المختبرات .

خاتمة الفصل:

تناول في هذا الفصل الصحة والسلامة المهنية والتشريعات القانونية كما وجب إشارة إلى أهمية وجود إدارة الصحة والسلامة في أي مؤسسة باعتبار أنها وحدة أساسية في تشكيل التنظيمي للمؤسسات وكذا إعطاء جودة في تسييرها من خلال مواصفة . ISAOHSAS180001

كما تعرفنا إلى برامج لصحة والسلامة المهنية حيث تهدف إلى الحد من مسببات التي يواجهها العامل بسبب استخدامه العديد من الآلات والمعدات وكذلك السلامة الصحية من الأمراض الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضاً السلامة من بيئة العمل ذاتها وما يصاحبه من أخطار

فجهود المؤسسات اليوم يكسب ولاء العمال فيصبح شعورهم بالأمان و الإطمئنان من خلال الإستقرار في ظروف العمل والتواجد وسط بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية ، وهذا لا يكون إلا بتظافر الجهود من إلتزام الإدارة العليا بتصميم برامج ملائمة لطبيعة العمل و مراعاة الجانب الذهني للعمال ، وكذا التدابير الوقائية واللوائح الموجهة ناهيك عن تدريب العمال على تطبيق هذه البرامج.

وأخير أصبحت هذه البرامج تعتبر ميزة تنافسية بين المؤسسات . فالمؤسسة التي تمتلك برامج ذات جودة تعتبر آمنة و تستقطب و تستهوي العاملين للعمل فيهل ويكون هناك جودة الخدمات التي تقدمها لمعاملها.

الفصل الثاني:

الأداء البشري – تأطير نظري-

تمهيد:

يعتبر الأداء القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المنظمات فهو يعد مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام ومن بين العناصر التي ركزت عليها المؤسسة هي العنصر البشري باعتباره وراء نجاحها وتحقيق نتائج مرضية من حيث الجودة ورقم الأعمال ، واللذان يتحققان من خلال العمل على تحسين أداء العاملين وتفعيله وكذلك الإهتمام بالعنصر البشري أصبح ضرورة ملحة فهو من بين المؤثرات التي تعطى ميزة نوعية و تشجيعية ومن هذا المنطلق سوف نتحدث عن الأداء البشري وفق الخطة التالية:

المبحث الأول : عموميات حول الأداء البشري

المبحث الثاني : إدارة الأداء البشري

المبحث الثالث: تقييم الأداء البشري وأثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري

المبحث الأول: عموميات حول الأداء البشري

المطلب الأول: ماهية الأداء البشري

أولاً: مفهوم الأداء البشري

يعد مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الإهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبتدريسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة وكذا لتداخل العوامل التي تؤثر على الأداء البشري وتنوعها¹

هناك اجمع الباحثون أنه لا يجد اتفاق بين الممارسين حول مفهوم أداء الموارد البشرية على رأسهم Thomas Gilbert الذي يعد من أبرز الباحثين في هذا المجال، ومع ذلك فإنه أكد على ضرورة عدم الخلط بين السلوك والإنجاز ذو القيمة والأداء، حيث أن السلوك هو ما يقوم به الفرد من أعمال في المنظمة، أما الأداء فهو إنجاز ما يبقى من أثر ونتائج، أي مخرجات العمل²

الأداء البشري: (Human Performance Technology) :

يرى Motuid أن الأداء البشري هو "القيمة الكلية للسلوكيات التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية معينة والمرتبقة من طرف المنظمة"³

ويوجد من عرفه من زاوية وصوله إلى نتائج "درجة بلوغ أهداف وحدة العمل والمؤسسة كنتيجة لسلوكه واستخدام مهارته وقدراته ومعارفه" إذ يمكن اعتباره "النسبة بين النتائج المحصلة والوسائل المستخدمة للوصول إلى هذه النتائج" أو بما يعرف بعدين الكفاءة والفعالية

فالفعالية "l'efficacité" تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقاً

أما الكفاءة "l'efficience" فيقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف⁴

¹ منصور بن زيد إبراهيم الخثلان، توظيف تكنولوجيا الأداء البشري لتطوير الأداء بعمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات السعودية، بدون سنة نشر، ص 06

² مزهودة عبد الملك، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول، 2002، ص 82

³ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة، مصر، 2001، ص 22

⁴ Brigitte Charles-pauvres et autres ; les **déterminants psychologiques de la performance au travail, un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche** ; de sybvis ; santonge et victorhaines ; gestion des performances au travail boeck ; paris ; 2007 ; p3

كما يجب لتطرق لمصطلح آخر الإنتاجية ي شير إلى المستوى الأمثل للإنتاج حتى أي أقصى نسبة يمكن أن تصل لها الوحدة الاقتصادية في إنتاج السلع والخدمات باستخدام مواردها المتاحة استخداماً أمثلاً " وتقاس الإنتاجية بوحدات الإنتاج على ساعات العمل

العلاقة بين الإنتاجية والكفاءة والفعالية

عالية	إنتاجية مرتفعة:	إنتاجية متوسطة:
فعالية	تحقيق الأهداف مع استخدام أمثل للموارد	تحقيق الأهداف مع إفراط في استخدام الموارد
منخفضة	إنتاجية متوسطة:	إنتاجية منخفضة:
	عدم تحقيق الأهداف لكن استعمال أمثل للموارد	عدم تحقيق الأهداف مع سوء استخدام الموارد

منخفضة

كفاءة

عالية

المصدر: الصالح جيج، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003/2004، ص134

كما يعرف الأداء البشري " على أنه هو قدرة الفرد على انجازه الأعمال الموكلة إليه وسلوكياته أثناء العمل وبمقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبه¹"

يبين التعريف السابق أن أداء العامل يشمل كل السلوكيات التي يظهرها العامل أثناء القيام بالعمل مثل إتمام المهام، التحسن في الإنجاز، التصرفات اتجاه الآخرين، المهارات والخبرات المكتسبة، وبهذا فأداء العامل مفهوم شامل ولا يتعلق بإنجاز المهام فقط، بل بكيفية الإنجاز وهذا ما يعكس الجانب الفني ، كما نلاحظ من التعاريف السابقة وجود إختلاف في مفهوم أداء العامل، وهذا يعود إلى وجود جانبيين لأداء العامل، جانب سلوكي وآخر مادي .

الجانب السلوكي :ونقصد به التصرفات التي يقوم بها العامل أثناء قيامه بعمله؛ كالسرعة، الدقة في الإنجاز، حيث توجهها الصفات و القدرات وكفاءته الكامنة .

الجانب المادي :هو ما تخلفه التصرفات من نتائج يمكن ملاحظتها وقياسها من الناحية الكمية والنوعية²

¹عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، دون دار نشر، القاهرة، 2000 ، ص13 .

²نفس المرجع، ص15

كما يعرف الأداء البشري بأنه " الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام ويعني هذا أن أداء العامل في موقف معين يمكن النظر إليه على أنه إنتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور المهام للفرد"

وبناء على التعاريف السابقة للأداء البشري فإننا نعرفه كما يلي: الأداء البشري هو القدرة الفرد و رغبته في قيام بأعمال الموكلة إليه لتحقيق نتائج في فترة معينة

ثانيا أهمية الأداء البشري

تبرز أهمية مفهوم الأداء البشري

1- على مستوى الإدارة العلي

لاحظ أن الأفراد قد يكون إهتمامهم بالأداء أقل من إهتمام القادة لم يدفع الرؤساء إلى ممارسة العديد من الضغوطات على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم للمهام التي يكلفون بها حتى تتحقق النتائج الفعلية التي ترغب المؤسسة في تحقيقها¹

لدى الأفيلا في المنظمة على حد سواء، وتظهر هاته الأهمية من خلال النقاط التالية²

1- يعد الأداء مقياسا لمدى قدرة الفرد على أداء عمله المكلف به في الحاضر، وكذلك على أداء الأعمال المختلفة التي قد يكلف بها في المستقبل، وبالتالي فهو يساعد على اتخاذ القرارات

وهذا ما يولد الدافعية لدى العاملين لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها

يرتبط الأداء بالحاجة إلى الإستقرار والشعور بالأمن في العمل، وإذا ما حدثت أي تعديلات في الأنظمة الإدارية أو حتى تغيير في الإدارة نفسها، فإن العاملين من ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالفصل أما للعامل فهو يمثل نقطة لإستمرار أو بذل جهود أفضل مما هو عليه فنتيجته نقطة تغير أو استمرار³

المطلب الثاني: محددات الأداء البشري و أبعاده

أولا: مؤشرات الأداء البشري

¹ محمد بن علي المناع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، المملكة العربية السعودية، 1002 ، ص10

² دافيد ويتون، تيم كامرون، الإدارة والقيادة (العلاقات، التفاعل الإيجابي)، ترجمة محمد محمود عبد العليم، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك، القاهرة، 2001، ص204

³ نفس المرجع، 205

يتطلب تحديد مستوى الأداء المرغوب فيه، معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى وماهية التفاعل بينها، فالسلوك الإنساني هو المحدد للأداء البشري، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، فالأداء يظهر نتيجة لتفاعل بين القوى الداخلية والخارجية المتمثلة في مناخ العمل أو النمط القيادي السائد، ومهما كان نوع الأداء الذي يقدمه الموظف في العمل فإنه يتأثر من خلال عاملين أساسيين هما الدافعية والقدرة.

1-القدرة: هي محصلة لما يملكه الموظف من إستعدادات، فهي قدرات فطرية ومعارف كامنة لديه والتي تتحول إلى قدرات بالفعل بعد حصوله على التدريب أو التعليم، إذن القدرة تتألف من محصلة المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل والمهارات اللازمة لترجمة المعارف في أداء عملي، أو مهارة إستخدام المعرفة ، أي الأداء الفعلي اللازم الذي يتوقعه الآخرون، وبالتالي يمكن التوصل للمعادلة التالية :¹

$$\text{القدرة} = \text{المهارات} + \text{المعرفة}$$

2-الدافعية: تمثل مدى رغبة الفرد للعمل أو التي تظهر من خلال درجة إقباله على العمل، كما أن الجهد المبذول من طرف العامل يعكس درجة حماسه والذي يختلف من فرد لآخر والذي بدوره ينعكس على كفاءة الأداء

فالدافعية تمثل القوة التي تحرك الفرد وتثيره لكي يؤدي العمل، ويمكن القول أنه حتى لو تساوى الموظفان فيما بينهم من حيث القدرة اللازمة على أداء عمل معين فإنه يوجد تفاوت في مستوى الأداء لتفاوت درجة الإهتمام والحماس في أداء ذلك العمل مع الإختلاف في درجة دافعية كل فرد فللدافعية تتألف من محصلة: الإتجاهات والحاجات التي يسعى الموظف لإشباعها، والمواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كون هذه المواقف ملائمة أو معاكسة لإتجاهاته وبالتالي يمكن التوصل للمعادلة التالية :

$$\text{الدافعية} = \text{الاتجاهات والحاجات الغير مشبعة} \times \text{مواقف بيئة العمل}^2$$

وبالتالي فإن كل من الدافعية والقدرة يتفاعلان لتحديد مستوى الأداء، ويشير أيضا بعض الباحثين إلى محدد آخر وه و إدراك الدور:³

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، بيروت، 1979، ص335،334

² علي غربي وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، الطبعة الاولى ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 ، ص129

³ عاطف مجد عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، دون دار نشر، القاهرة، 2000 ، ص13

3-إدارك الدور : تعني إدراك العامل لدوره وتصوره وانطباعه عن الأنشطة التي يتكون منها عمله والسلوك الذي يمارسه ودوره في مكان العمل، حيث أنه يتلقى تعليمات وردود أفعال وآراء من رئيسه على أدائه وتصرفاته ، كما أنه يتعامل مع زملائه في أمور تتعلق بالعمل، أي يعلم ما يجب قيام به

بإضافته إلى هاته المحددات هناك محددات أخرى وهي ¹ :

4-القوة الجسمية : تتوقف على التكوين الفيزيولوجي لجسم العامل فهناك من العمال من يملك قوة جسمية تمكنه من إنجاز الأعمال العضلية، وآخرين لا يمكنهم تحمل هذه الأعمال نظرا لضعف بنيتهم الجسمية

5-كمية الجهد : تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل في خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء، أو كميته في خلال فترة زمنية معينة والمعبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة

6-نوعية الجهد : فتعني مستوى الدقة والجودة، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهتم لسرعة الأداء أو كميته، بقدر ما يهتم بروعية وجودة الجهد المبذول، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد كما أن الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات، والتي تقيس درجة خلو الأداء من الأخطاء، والتي تقيس درجة الإبداع والإبتكار في الأداء

ثانيا: أبعاد الأداء البشري:

تتلخص أهم أبعاده في ثلاثة عناصر و المتمثلة في: أداء المهمة، الأداء السياقي و الأداء التكيفي، حيث يعتقد العديد من الباحثين بأن هناك علاقة إرتباط و تداخل بين هذه الأبعاد فمن الناحية المنطقية، فإن أداء المهمة سوف يزداد عندما يتوفر مناخ عمل إيجابي يحمل في مضمونه حالة المساعدة و التعاون من جهة، و يمتلك الفرد القدرة على التعلم السريع و التكيف مع الأوضاع الجديدة من جهة أخرى كما أن ممارسة الفرد الأداء السياقي و الأداء المتكيف يعززان من ممارسته للسلوكيات الجوهرية لنشاط العمل، بحيث يتضاعف الجهد و تقلص الفجوات الموجودة في الموارد سواء كانت

¹ بلقايد براهيم، بوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران-، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الجزائر ، العدد17، نصف سنوية، 2017،ص259

متعلقة بالجهد البشري أو الجانب المعنوي فالتكامل إذن بين مختلف هذه السلوكيات يعتبر أمراً ضرورياً للتأثير بمساهمات المورد في تحقيق التميز وتحديات للمنظمة¹

1-أداء المهمة: أي مدى وفاء الفرد بقيامه بمجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي تكون مرتبطة مباشرة بوظيفته، ويحتوي هذا النموذج الأبعاد التقليدية للقدرة والمتمثلة في كمية الأداء وإتقان الكفاءة والوقت المحدد للإنجاز، وهناك من أشار أن هاته الأبعاد ذات فعالية أكثر في التنبؤ بأداء الفرد بالإضافة إلى الإلتزام والإبداع والإبتكار في أداء الوظيفة، وما يميز أداء المهمة عن غيره من التصنيفات هو الإعتراف به رسمياً من قبل المنظمة، من خلال بطاقة وصف الوظيفة، كما أن للفروق الفردية المتمثلة في القدرات والمهارات والمعارف، النصيب الأكبر في التنبؤ بأبعاد أداء المهمة

2-الأداء السياقي: ويسمى أيضاً بالأداء خارج الدور، وذلك لعدم إتصالها مباشرة بالأداء، وإنما تقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة، وتشير هاته الأبعاد إلى الدرجة التي يساهم فيها العاملون في سياق العمل بشكل غير مباشر، في تعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية، وتصنف إلى مجموعتين تضم المجموعة الأولى: التطوع للأعمال الإضافية و الإصرار على تقديم الجهود الإضافية لإتمام المهمات، مساعدة الآخرين و معاونتهم، والمجموعة الثانية تضم الأبعاد التي تيسر التفاعل بين الأفراد (التعاون و مساعدة الآخرين)

3-الأداء التكيفي: ويشير الأداء التكيفي إلى ذلك السلوك الذي يعبر عن مدى كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه وذلك لمقابلة متطلبات التغيير في البيئة والانتقال المستمر من حال إلى آخر، أما أبعاد الأداء التكيفي فهي القدرة على التعامل مع الظروف الإستثنائية والتغلب على الإجهاد في العمل والتكيف الثقافي والتعامل مع المشاكل بشكل أخلاقي²

المبحث الثاني: إدارة الأداء البشري

المطلب الأول: ماهية إدارة الأداء البشري

أولاً: تعريف إدارة الأداء البشري

إن مصطلح إدارة الأداء البشري يستخدم اليوم بكثرة، ولكن لا يوجد تعريف مشترك له فكل باحث يعرفه حسب وجهة نظره فالبعض يرى أن إدارة الأداء البشري هي عملية تستخدم لتقييم أداء الأفراد، والبعض الآخر يرى أن إدارة الأداء ما هي إلا عملية تترجم الأداء إلى معلومات أو أحداث¹

¹ سعد علي العنزي -عامر علي العطوي، فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، العدد 8،

² Jean Marie Peretti ,**Gestion des ressources humaines**, 13édition ,vuibert,Paris,2005, p89

أما الباحث Noe وزملاؤه فيرون أن إدارة الأداء " هي العملية التي يتأكد من خلالها المشرفون أن أفعال الأفراد العاملين لديهم ونتائج هذه الأفعال تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، وتتطلب هذه العملية معرفة ما هي الأفعال والنتائج المرغوبة، ومشاهدة حدوثها من عدمه وتقديم تغذية راجعة لمساعدة العاملين على تحقيق أهداف التوقعات على نحو أفضل"²

فمن خلال هذا التعريف نجد أن إدارة الأداء البشري هي عملية أو نشاط هادف يرمي إلى تحسين أداء الفرد بشكل مستمر، ويساهم بصورة أفضل في تحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال مراقبة وقياس معارف الفرد وسلوكياته ومهاراته واتجاهاته أثناء تأدية العمل ومقارنتهما بما هو متوقع ومرغوب به حيث يتلقون تغذية مرتدة مستمرة حول أدائهم ، ويكون تقييم الأداء مجرد جزء من نظام تسيير للأداء الأكثر شمولاً"³ من خلال التعاريف نستنتج الخصائص التالية:

1-إدارة الأداء البشري هي "عملية إستراتيجية" :لأنها تعنى باعتبارات أشمل وأطول أجلا في أداء المنظمة كمحصلة لأداء وحداتها متفاعلة مع بيئتها المحيطة لبلوغ أهدافها وهي مجموعة من العمليات تتمثل فيما يلي:

1-عملية متكاملة فالأداء تهيئ تكاملا رأسيا يربط أهداف كل من المنظمة الفرد

2-عملية تطويرية وذلك من خلال إنشاء نوع من الحوار المستمر بين الإدارة والموظفين وما ينتج عن ذلك من تأكيد أكبر على إحتياجات تطوير الأفراد

3-عملية تعليمية يتم من خلالها إدارة الأداء و تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير الثقافة التعليمية⁴

ثانيا:أهداف إدارة الأداء البشري:

هناك ثلاثة أهداف أساسية لإدارة الأداء البشري وهي كالتالي:⁵

¹ Ibid ,p101

² سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراء، تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص177

³ باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006 ، ص92

⁴ عاطف مجد عبيد، المرجع السابق، ص45

⁵ Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd ed, Thomson- Shore inc , United States, 2006, p02

1-الأهداف الإستراتيجية: من أهم أهداف إدارة الأداء هو الربط بين أداء العاملين وبين أهداف المنظمة الإستراتيجية، وإن أفضل الطرق لتنفيذ الإستراتيجيات هي معرفة السلوكيات و خصائص الأفراد وهل هم قادرين على تنفيذ إستراتيجية المنظمة، ويتم ذلك بتصميم نظم القياس والتغذية العكسية التي تساعد على أداء السلوك الوظيفي الذي يحقق أهداف المنظمة

2-الأهداف الإدارية: تعتمد المنظمات إلى حد كبير على المعلومات الناتجة عن إدارة وتقييم الأداء في اتخاذ العديد من القرارات الإدارية مثل تحديد الأجور والمكافآت وتحديد الاحتياجات التدريبية

3-الأهداف التنموية: الهدف الثالث لإدارة الأداء البشري هو تنمية مهارات وقدرات ومعارف العاملين، وفي الحالات التي لا يرقى فيها أداء العاملين إلى المستوى المطلوب فإن هدف إدارة الأداء هو رفع مستوى أداء هؤلاء العاملين¹

المطلب الثاني:عمليات إدارة الأداء البشري شروط نجاح إدارة الأداء البشري:

ثانيا-عمليات إدارة الأداء البشري

تم عملية إدارة الأداء البشري عموما وفقا لأربعة مراحل هي: تخطيط الأداء، توجيهه، تقييم الأداء وتحسينه

1.تخطيط الأداء البشري :

يقوم مفهوم تخطيط الأداء البشري على أنه عملية تهدف لإرساء البنية الأساسية التي يقوم عليها أداء الفرد لأي عمل ، وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقا للتصميم التقني و المناخ المحيط بها ويعرف تخطيط الأداء على أنه "اشتراك المشرف مع الأفراد في وضع و توضيح الأهداف وتوقعات الأداء وطرق التقييم و معايره " ويتمثل الغرض الأساسي من عملية تخطيط الأداء البشري في قيام المشرف و مرؤوسيه بما يلي:

- تنظيم مهام وغايات عمل الفرد، لتسير بشكل متوازن مع أهداف وغايات وحدة العمل والمنظمة ككل
- تعديل و وصف ومسؤوليات المنصب، بحيث تعكس أية تغيرات في إطار الإتفاق حول مهام العمل الرئيسية
- تحديد مهام العمل الأكثر أهمية والأقل أهمية وتنتهي العملية بوضع خطة الأداء و تلخص المناقشات والإتفاقيات، والتوقيع عليها من الطرفين

2. توجيه الأداء البشري :

¹ ناهده إسماعيل عبد الله الحمداني، رأس المال الفكري و أثره في إدارة أداء العاملين (دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء في جامعة الموصل)،مجلة تنمية

يمثل توجيه الأداء البشري " تلك العملية المعلوماتية الإتصالية في المقام الأول، لكونها تتضمن في محتواها رصد ومتابعة كل ما يتعلق بالأداء الفعلي والظروف المحيطة به، وتزويد الموارد البشرية بالمعلومات المتجددة التي تساعدهم في إعادة توجيه الأداء نحو الإتجاه الصحيح، وتقع مسؤولية توجيه الأداء على عاتق الإطارات الإدارية في كافة المستويات وذلك حسب توزيع الأدوار و الصلاحيات بينهم ويجب أن تقوم عملية توجيه الأداء البشري على متابعة مستويات و ظروف الأداء :تضم هذه العملية في محتواها المتابعة والمراقبة الفورية والمستمرة مدى تقدم الأداء ومعدلات الإنجاز، والمقارنة المستمرة والدائمة مع الخطط التي تم إعتماها، كذلك يجب ملاحظة المناخ الداخلي للمنظمة وما يطرأ عليه من تحولات وتغيرات، ورصد ومراقبة الظروف الخارجية المحيطة بالمنظمة من الإجراءات المهمة اللازمة للتعرف على احتمالات تحقق مستويات الأداء المستهدفة، وذلك بغرض الكشف المبكر عن المشكلات التي تواجه الوصول إلى الأداء المستهدف¹

3.تقييم الأداء البشري :

يعني تقييم تقييم الأداء البشري هو تحديد مستوى كفاءة هذا الأداء في محاولة للوصول إلى تحديد مدى مساهمته في إنجاز الأعمال الموكلة إليه مستوى أداءه، وسنرى أكثر عن تقييم الأداء البشري²

4.تحسين الأداء البشري:

تقوم عملية تحسين الأداء على أساس علاج القصور أو الإنحراف في الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف والتي قد تعود إلى أي من عناصر الأداء أي علاج القصور في المدخلات أو العمليات أو المخرجات نظام الأداء ، وهذا كله من أجل الوصول للأداء الفعلي والمخطط مسبقا بغرض الارتفاع به إلى مستويات جديدة وأفضل كفاءة كما يمكن القول أن الهدف النهائي لإدارة الأداء أن تحقق التعادل والتساوي بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف والارتقاء بالأداء الفعلي مع كل تعديل وتحسين في الأداء المستهدف ليظل التساوي والتعادل بينهما قائما³

ثالثا:شروط نجاح إدارة الأداء البشري:

لضمان نجاح نظام إدارة الأداء البشري لا بد من توافر الشروط التالية:⁴

1-تقديم توضيح كامل لسبب تطبيق هذا النوع من المعايير أثناء التقييم

2-أن يتلاءم هذا التحسين مع جميع الوظائف الموجودة في المنظمة

¹علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 2002، ص200

² نفس مرجع ، ص159

³عبد الجليل الشوارمة، " إستراتيجية تحسين وتطوير الأداء"، مقال منشور في الموقع الالكتروني www.maharty.com

⁴ابراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري، منشور في الموقع www.dr-ghareeb.com/kar/kar3docK

3- توفير المعلومات الكافية لكل الأفراد المعنيين داخل المنظمة حول إجراءات مراقبة الأداء أن يسود الاعتقاد بين العاملين أن العملية عادلة ومهمة لهم .

المبحث الثالث: تقييم الأداء البشري وأثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء البشري

أولاً: تعريفه

وتعرف عملية تقييم الأداء عموماً على أنها " قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير المحددة " ، ومن التعريف السابق نجد أن تقييم الأداء يأتي بعد فترة زمنية محددة وتعتمد على قياس الأداء الفعلي ثم مقارنته مع المعايير المحددة سابقاً من اجل معرفة مدى تحقيق الأهداف

إن تقييم الأداء البشري هو عملية مستمرة تتعلق بالنتائج التي يحققها الفرد كما تعد عملية شاملة لجميع الموظفين في مختلف المستويات التنظيمية وتتم وفق معايير محددة مسبقاً تعمل على المقارنة بين ما هو كائن بما يجب أن يكون ومن ثم وضع الحكم على الفرق الموجود بينهم و تهدف العملية إلى تحديد نقاط القوة للاستفادة منها واستعمالها في الترقية ونقاط الضعف التي يجب معالجتها بالتدريب والتكوين والتعليم¹

ثانياً: أهمية قياس الأداء البشري:

تعتبر عملية قياس الأداء البشري حلقة أساسية في العملية الإدارية المتكاملة، فهي أداة من أدوات الرقابة الإدارية الشاملة ويمكن إجمال أهدافها وأهميتها في النقاط التالية:²

1- متابعة تنفيذ الأهداف : يعني مدى تحققي الأهداف المرسومة ومدى الإلتزام بالسياسات المقررة في جميع مجالات النشاط

2- التأكد من كفاءة الأداء العامل: والقصد من التأكد من ممارسة الأنشطة وتنفيذ أهدافها بأعلى درجة من الكفاءة

¹ سارة بن الشيخ -رشيد مناصرية ، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة،العدد19، 2009،ص33

² د أحلام خان/ صفاء بياضي ، مساهمة إدارة الأداء البشري في تحقيق الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز **TIFIB** بسكرة، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي، الجزائر، العدد السابع، السنة السابعة ، «مجلة الدراسات المالية والمحاسبية» ،2016،ص298

- 3-تقييم الكفاءة :بمعنى تقييم كفاءة وفعالية الأيدي العاملة وكذا كفاءة العمليات كفحص المعايير المستخدم البيانات
- 4-تقييم النتائج وتحديد مراكز المسؤولية : ويعني التقييم العام لنتائج الفعالية في ضوء الأهداف كالمعايير المحددة وتحليل أسبابها، وعلى ضوء هذا التحليل تتحدد مراكز المسؤولية عن الإنحرافات لإتخاذ ما يلزم من قرارات تصحيحية كالإسترشاد بنتائج التحليل في وضع الخطط المستقبلية

المطلب الثاني : مؤشرات تقييم أداء البشري وطرق ومراحل التقييم و مشاكله

أولا: طرق تقييم الأداء البشري

- 1-قائمة المراجعة :وهي عبارة عن قائمة تضم مجموعة من الفقرات أو العبارات ذات العلاقة بأداء الموظف، و يقوم المسؤول عن التقييم بتأشيرات الفقرات أو العبارات التي تنطبق على الخصائص والصفات الموجودة في الموظف، ومن البديهي أن تشير كل فقرة من فقرات هذه القائمة إلى صفة أو سمة من السمات الإيجابية أو السلبية التي يتسم بها أداء الموظف، وبعد إنتهاء المقوم من تأشير هذه القائمة تجمع التأشيرات الإيجابية والسلبية لصالح الموظف ثم يقارن بين عدد نقاطها، فإن كان رصيد النقاط الإيجابية أكثر دل ذلك على أداء إيجابي والعكس صحيح
- 2-طريقة التدرج المعياري للمقياس المتدرج :تقوم هذه الطريقة في التقييم على أساس إستخدام معيار يتكون من عدد من المستويات المعبرة عن الأداء،يتراوح عددها بين خمسة إلى سبعة 5إلى7مستويات تبدأ ب (1)وتنتهي (5) أو (7)علماً أن قطبي المقياس يعبران عن صفتين أو سلوكين متناقضين مثال ذلك :أن يبدأ المقياس ب ضعيف وينتهي أ قوي وبين هاتين الصفتين تقع صفات الأخرى وما يميز هذه الطريقة سهولة إستخدامها، وفهمها وتفسيرها أو شرحها للعاملين، والمستخدمين أيضا ، كما يمكن تغيير الصفات أو المعايير الموضوعية على هذا المقياس بحسب حاجة المؤسسة أو المقوم¹

¹ مغربي عبد القادر /د بوزيان عثمان، انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة شيالي Tubes" بسيدي بلعباس،مجلة الاقتصاد و التجارة ،العدد2، ديسمبر2017،ص157

3-طريقة الوقائع المهمة: تقوم على أساس قيام المشرفين بالتركيز على الأحداث أو الوقائع الجوهرية أو الحرجة التي تعد الأساس في النجاح أو الفشل الذي يواجه الموظف في أداء واجباته ومسؤولياته، وبموجب هذه الطريقة يقوم المشرف بتسجيل عدد من الأحداث أو الوقائع التي قام بها الموظف سواء في حالة التقييم الدوري المخطط، أو التقييمات الأخرى لأغراض الترقية أو النقل أو أي غرض آخر

4-طريقة الترغيب: يقوم المشرف المباشر المسؤول عن تقييم مرؤوسيه، بوضعهم في قائمة بحسب مستوى كفاءتهم، ويحتل أكثرهم كفاءة أعلى القائمة، ويوضع أقلهم كفاءة في نهاية القائمة، وبهذا الشكل يصبح لدى الرئيس المباشر قائمة بأسماء مرؤوسيه مرتبة بحسب كفاءتهم من الأعلى كفاءة إلى الأقل وهناك أسلوب آخر لتنفيذ هذه الطريقة وهي بأن يقوم الرئيس المباشر بإعداد قائمتين، إحداهما تضم أسماء الموظفين الأكفيا مرتبين بحسب مستوى كفاءتهم، في حين تضم القائمة الثانية الموظفين غير الأكفيا ومن مزايا هذه الطريقة، أنها بسيطة ولا تتطلب جهداً كبيراً أو وقتاً طويلاً من المقوم ومن عيوبها أنها لا تسمح للمقوم بوضع أكثر من موظف واحد ضمن فئة واحدة عندما يتصفون بدرجات كفاءة متساوية، فهو مجبر على ترتيبهم تنازلياً أو تصاعدياً، بحيث يحتل كل منهم مرتبة أو درجة معينة

5-طريقة المقارنة المزدوجة: تعتمد هذه الطريقة في تقييم أداء العاملين على مقارنة أداء كل موظف بجميع الموظفين في الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه، وبموجب هذه المقارنة التي تجري بين أداء كل إثنين من الموظفين يحدد المشرف الأكثر تميّزاً في الأداء عن غيره من الآخرين¹

ثانياً: مراحل تقييم الأداء البشري

تعتبر مرحلة مهمة في عملية تسيير الأداء، هدفها قياس أداء الفرد و مقارنته بالأداء المستهدف للحكم على مدى كفاءته و توافقه مع المسند إليه و زملاءه و ظروف الأداء في المنظمة و يمكن أن تكون هذه المرحلة أكثر من مجرد قياس لمستوى الأداء ،بجعلها عملية تواصل و أساس للنقاش حول عمليات و إجراءات المنظمة الغير فعالة لذلك ،لا يعني توفر التغذية المستمرة الناتجة عن المرحلة السابقة التخلي عن عملية التقييم الرسمية في نهاية الدورة، فهي توفر²:

1-التغذية العكسية للعامل التي تتميز بالرسمية

2-توثيق يضاف للملف الشخصي، يمكن الاستفادة منه لاتخاذ القرارات الإدارية

¹ خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007، ص165

² زاهد مجد ديري، سعادة راغب الكسواني، "إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة"، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر، الأردن، ط1

- 3- فرصة لتحديد العمليات و الإجراءات غير الفعالة و المكلفة جدا
4- فرصة للتعرف على كيفية تحسين الأداء و تطويره بغض النظر عن المستوى الحالي لنقطة الانطلاق لتخطيط الأداء في
الفترة الموالية.

ثالثا: مشاكل تقييم الأداء البشري :

ونذكر منها¹:

- 1- التحيز الشخصي: فقد يتأثر العامل بالتحيز الشخصي من قبل الرئيس مما يؤدي إلى تقييم لا يعكس مستوى الأداء الحقيقي ومن الممكن التقليل منه عن طريق إشراك الآخرين في عملية التقييم كإشراك أكثر العمال
- 2- أخطاء الهالة: يتميز كل شخص بسمعة معينة قبل الالتحاق بعمله أو بعد ذلك، وغالبا ما يحكم على الشخص على أساسها لا على أساس الواقع، وقد تكون تلك الهالة ناجمة عن حسن عمله وتفوقه في معين دون الآخر فيحكم عليه في بقية النشاطات وفق تأثيره دون الإهتمام بالتقييم الصحيح²
- 3- أخطاء تقدير الوسط: مهما كانت المعايير التي يستخدمها الرئيس، فقد يعتمد في تقييمه على مدى متوسط فيميل للحكم الوسط، وبذلك يتضاءل الفرق بين أحسن وأضعف عامل وبالتالي تنتهي قيمة تقييم الأداء
- 4- أخطاء الإنطباعات المسبقة: يجب أن لا يتأثر الرئيس بالإنطباعات الأولى التي يتركها لديه العامل، لأنه لا يمثل الأداء الفعلي خلال الفترة كلها، لهذا يجب أن يرتبط التقييم بالفترة التي يقيم فيها العامل
- 5- التأثر بآخر تقييم: في بعض الحالات يتجه المشرفون إلى تقييم العاملين تبعا لآخر تقرير، فإذا كان ممتاز في التقرير فإنه يعد مملوك في الفترة الحالية حتى ولو إنخفض عما كان.
- 6- أخطاء النسيان: معظم التقديرات تعد لتغطي فترة سابقة أغلبها سنة وعادة ما تمثل المستوى العام للأداء خلال تلك الفترة، وبالتالي فإنهم يبنون تقديراتهم على أساس ما يتذكرونه من التصرفات الأكثر حداثة للمرؤوسين، وهذا لا يعبر عن خصائص أدائه في الفترة السابقة، لاسيما إذا كان المرؤوس يدرك تماما وقت إعداد التقييم فيعتمد أن يبدو مثاليا في هذا الوقت

¹ محمد قاسم القريوبي، "الوجيز في إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2010، ص210

² نفس المرجع، ص211

7-المبالغة في التقييم :يميل بعض الرؤساء للمبالغة في التقييم، فقد يأتي مرتفعا من قبل بعض الرؤساء في حين يأتي منخفض عند البعض الآخر، وهذا يرجع لنظرة الرؤساء للعاملين الذين هم تحت إشرافهم فينظرون إليهم بنظرة متطرفة سواء بتقديرات عالية أو منخفضة¹

المطلب الثالث: أثر برامج الصحة والسلامة المهنية بالأداء البشري

أولا :أثر الالتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري.

ذكرنا سبقا أن الأداء البشري يتحدد من خلال القدرة والدافعية وإدراكه لدور وكذا إن التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة هو التقيد بكل إجراءات القانونية متبناة من طرف المنظمة انطلاقا من هذين مقاربتين يتبن لنا أشارت دراسة ألمانية أن هناك علاقة قوية بين من يلتزم بإجراءات القانونية ونسبة الأداء العامل فالعامل الذي يلتزم تجده متأهب دائما للعمال كل شيء مهما كان له درجة من الخطورة و فهو محمي بإجراء الذي قام مما يقلل من نسبة تعرضه لحادث مما يؤدي إلى غيابه الذي يخفض في نسبة أداءه

فالتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة له تأثير على الأداء البشري بصورة إيجابية ، فهي تحدد فعالية البرامج من حيث أنها تقلل نسبة إصابات العمال و قلة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تؤدي إلى خفض مستوى أداء ورغبة في العمل²

ثانيا: أثر التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة و السلامة المهنية على الأداء البشري.

¹ نفس المرجع،ص211

²مقال مترجم عن معهد جربت بليس توروك ،خلق جو آمن وعمل سعيد-صدى موارد بشرية-ص12،الرابط [https //mawdoo3.com](https://mawdoo3.com)

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحقيقها لنتائج ذات جودة من هنا تسعى لامتلاك عمال ذو مستويات عالية من الأداء، وهذا لا يظهر عند الأفراد إلا إذا كانت المؤسسة قد لهم الجو المناسب لنجاح، فهي تلتزم بوضع برامج السلامة بهدف حماية وتوفير بيئة عمل آمنة تساعد أفراد على تحقيق أهدافها¹ وعليه فإلتزام الإدارة بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية سيؤثر حتما على الأداء البشري لأن الإدارة المسؤولة الوحيدة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك تلجأ لتوفير كل ما له علاقة ببرامج الصحة وإتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث. فهذه سوف يؤثر حتما على الأداء من خلال ملاحظته على كفاءة وفعالية وإنتاجية العاملين.

وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال لابد من دراسة إنتاجية، فلإنتاجية تتغير بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغير على حجم الناتج أو عدد ساعات العمل أو كليهما معاً، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث المهنية، ويتوقف عدد الساعات التي يتوقفها العمال عن العمل حسب نوعية الإصابة، هذا بالإضافة إلى توقف العمال الآخريين الزملاء مما يؤثر على افتنتاجية حتى فعالية وكفاءة الأفراد تتأثر بالحوادث المهنية

ثالثاً: أثر تدريب العاملين على برامج الصحة و السلامة المهنية على الأداء البشري

يتطلب تدريب العاملين على برامج الصحة و السلامة المهنية منا إتباع تطبيقات لتحقيق تطبيق برامج ناجحة كثيرة و متعددة إلا أن ما يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية في هذه الوسائل بحيث يكون هو العنصر الفاعل في إيجادها و تكون هي المحرر الموجود و تكون الأساس في توفير واقع أمان وسليم له ومنها:

الإشتراك مع المختصين في إعداد برامج التدريب للعاملين لوقايتهم من مخاطر بيئة العمل، وإبداء الرأي في شراء الآلات أو المواد الأولية ومدى ملائمتها مع بيئة العمل ويظهر أثر التدريب للعاملين على برامج الصحة و السلامة المهنية على الأداء البشري فيما يلي:

- 1-رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.
- 2-تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
- 3-تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة من خلا مشاركتهم في وضع برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ مشعلي بلال، مرجع السابق،

4- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل التي لها علاقة بالحوادث العمل.

5- توعية الموارد البشرية بأهمية التدريب، وإكسابهم القدرة عن البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجال الصحة والسلامة¹

رابعاً: أثر ظروف العمل على الأداء البشري

وجود ظروف عمل آمنة ترفع من سرعة أداء العامل وبالتالي زيادة معدلات الإنتاج كما إن بيئة العمل الغير مناسبة تصيب العامل بالأمراض المهنية وإستمرار هذه الظروف قد يؤدي إلى خسارة إقتصادية فادحة فحوادث العمل الناتج عن وظروف غير الملائمة و غير صحية وكذا القيام بالأعمال الشاقة الغير متناسق مع حجم العمل سيؤدي إلى خفض الروح المعنوية وسوء التنظيم الداخلي وكذا التسبب في وجود الزمن الضائع كما يؤثر الصحة والسلامة التي بدورها تؤثر على إنتاجية فرد

فتوفير أماكن العمل الآمن الذي يساهم في تقليل مخاوف العاملين من المخاطر و الذي يساهم بدوره في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم والعكس صحيح².

¹ صفاء عبد اله العريضي، مرجع السابق، ص60

² سارة أحمد إبراهيم سعيد، فاعلية وأثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين مستشفى الخرطوم، مذكرة دكتوراه في إدارة الجودة الشاملة، جامعة الخرطوم، السودان، 2015، ص89

خاتمة الفصل

يعتبر العنصر البشري المحور الأساسي في المؤسسة لما يمتلكه من قدرات ومهارات وجوب على الحافظ عليها فدراسة الأداء ضرورة حتمية لمعرفة الأهمية التي يكتسبها المورد

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري لإدارة الأداء البشري فهي العملية التي يتأكد من خلالها المشرفون أن أفعال الأفراد العاملين لديهم ونتائج هذه الأفعال تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، وتتطلب هذه العملية معرفة ما هي الأفعال والنتائج المرغوبة، ومشاهدة حدوثها من عدمه وتقديم تغذية راجعة لمساعدة العاملين على تحقيق أهداف التوقعات على نحو أفضل

بالإضافة للتعرف أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري ومالها من تأثير على مستوى الأداء الأفراد وضرورة توفر هذه البرامج في أي مؤسسة.

الفصل الثالث:

دراسة الميدانية للمؤسسة
العمومية الاستشفائية-المغير-
الوادي.

تمهيد الفصل:

بعد ما تطرقنا في الفصلين السابقين لكل من برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري من شقيهما النظري، سنقوم في هذا الفصل بإسقاط ما تم التوصل إليه نظريا على المؤسسة العمومية الإستشفائية _المغير_ الوادي حيث سنحاول تحديد أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري وذلك بالتطرق إلى المباحث التالية وهي كالاتي:

المبحث الأول: تقديم عام بالمؤسسة العمومية الإستشفائية _المغير_ الوادي

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للبحث.

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات.

المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة الدراسة

المطلب الأول : نشأة المؤسسة العمومية الاستشفائية العمومية ذباخ السعيد المغير الوادي

تم العناية بالمراكز الصحية في الجزائر منذ العشرين سنة الأخيرة، ابتداء من مجانية العلاج للتخفيف من معاناة الأفراد وهذا ما لزم إلى بناء المؤسسات الاستشفائية التي تعتبر أداة تفي بهذا الغرض فإننا نجد مؤسسات استشفائية ومراكز خاصة بالعمليات ومؤسسات عمومية للصحة الجوارية.

طبقا للمرسوم القاضي بتقسيم القطاعات الصحية في الجزائر المرسوم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19

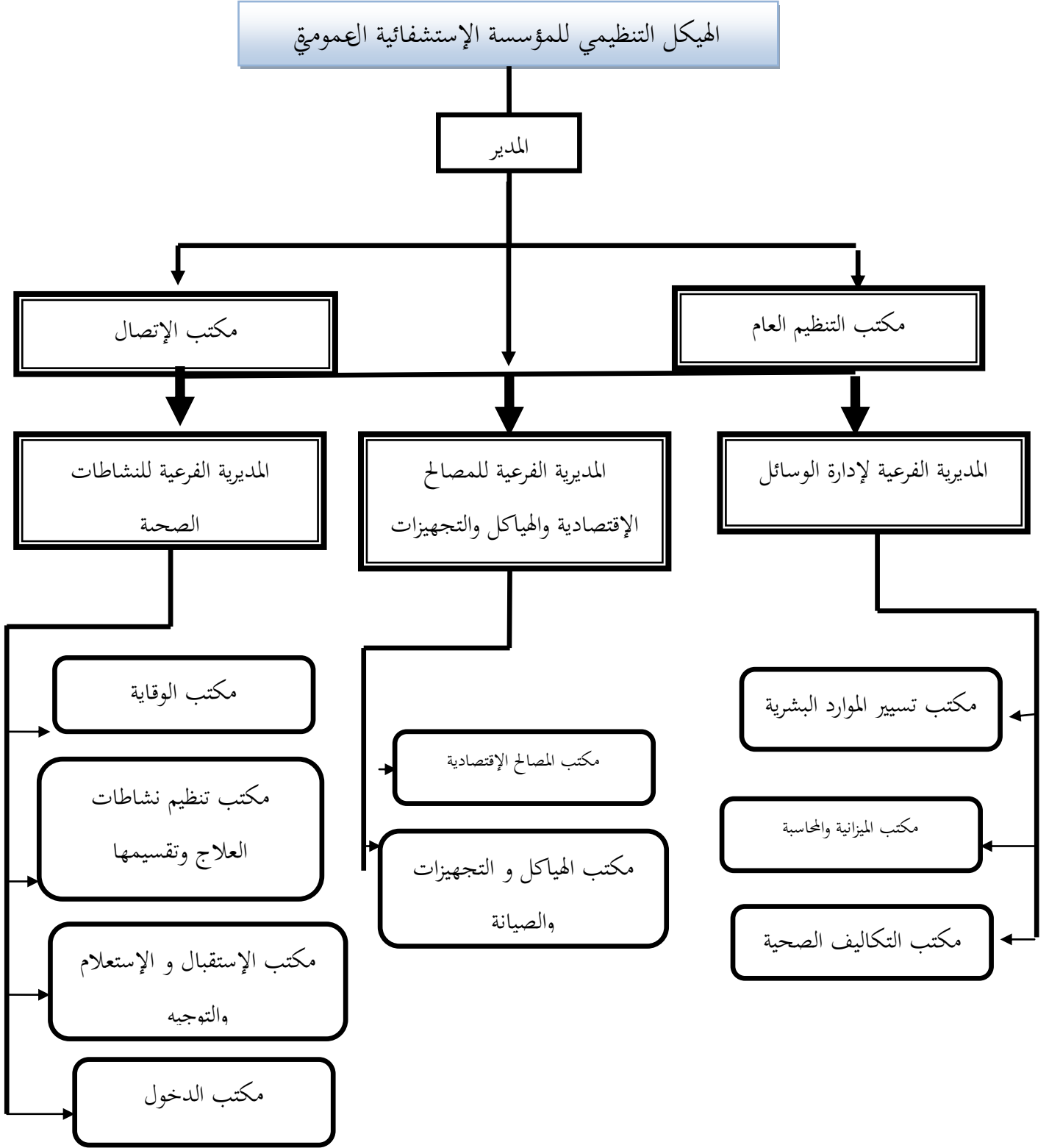
يتضمن إنشاء المؤسسات و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية فقد تم انشاء المؤسسة العمومية الإستشفائية سعيد ذباخ المغير ففي 2001/05/08 أين تقدم خدماتها للصالح العام والمتمثلة في العلاج والفحوصات المتعددة والسهر على المواطنين مقابل مبلغ رمزي وهذا للمساهمة في تدعيم القطاع ماليا إضافة إلى ذلك مساهمة الدولة التي تعد العمود المسير للمؤسسة ومساهمات أخرى كالضمان الإجتماعي وهذا طبقا لقوانين ومراسيم معينة

يحد المؤسسة العمومية الاستشفائية بالمغير من الشمال بسكرة، أما من الغرب أولاد جلال، من الجنوب الشرقي الوادي ومن الجنوب جامعة. تحتوى المؤسسة الاستشفائية _ المغير _ على 140 سرير قابل للتوسيع و يبلغ عدد عمالها ويتفرع عنها 04 مديريات ويتفرع من هذه المديريات مكاتب فرعية.

فيما يخص الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية السعيد ذباخ

- العمال الإداريين 20. والتقنيين والمهنيين 44
- العمل الشبه الطبيين : 197
- الأطباء : 30 متخصصين : 10 عاميين : 20
- أخصائيين نفسانيين : 3
- صيدليين : 3
- العمال لسائقين : 5
- الأعوان المتعاقدين (توقيت كامل - جزئي) : 65

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية "السعيد ذباخ" – المغير – الوادي



*بناء القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 26 أبريل 1998 المحدد للهيكل التنظيمي للمؤسسات الإستشفائية العمومية

المطلب الثالث :تعريف سلك التمريض

قبل التطرق إلى دراسة لابد من تعريف أفراد عينة البحث وهم هيئة التمريض في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية ليس هناك اختلاف على أهمية و مكانة التمريض فهي من المهن التي تتعامل مع الإنسان في أوقات ضعفه و التي يكون فيها في اشد الحاجة إلى من يأخذ بيده و يلي حاجاته البدنية و النفسية

أولاً: مفهوم التمريض :

هو علم و فن و مهارة يتم من خلاله تقديم الخدمات الصحية للمجتمع فهو علم لأنه يعتمد على كثير من العلوم الأساسية كعلم التشريح و وظائف الأعضاء و هو فن و مهارة لأنه) يتطلب الدقة و سرعة في البديهة مع الإخلاص فالتمريض هو الرعاية الشاملة للمريض من النواحي النفسية و الاجتماعية و هي مهنة تخدم المرضى و الأصحاء و تهتم بوقاية المجتمع كله من الأمراض رفع المستوى الصحي وكفالة (الصحة للجميع)

ثانياً: الهيكل الشبه الطبي:

حسب المرسوم التنفيذي المؤرخ 20 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي رقم 11 الخاص بالموظفين المنتميين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، فان هذا السلك يتكون من ستة رتب وهي :

-رتبة ممرض مؤهل.

-رتبة ممرض حاصل على شهادة الدولة.

-رتبة ممرض متخصص في الصحة العمومية.

-رتبة ممرض ممتاز للصحة العمومية.

-رتبة ممرض مشغل لأجهزة أشعة

الحقوق والواجبات : يخضع الممارسون الشبه الطبيون كغيرهم من مستخدمي الصحة العمومية للقواعد الواردة في النظام الداخلي الخاص بالمؤسسة الإستشفائية فضلا عن الحقوق والواجبات التي يتمتعون بها في إطار التشريع والتنظيم المعمول به

الواجبات :

يكلف الممرضون حسب رتبهم و اختصاصاتهم و تحت اشراف السلطة السلمية بما يلي:

الممرضون المؤهلون : يكلف الممرضون المؤهلون، لاسيما بتنفيذ الوصفات الطبية و العلاجات الأساسية و يسهرون على حفظ الصحة و الحفاظ على العتاد و ترتيبه.

المرضون الحاصلون على شهادة دولة :زيادة على المهام المسندة للمرضين المؤهلين، يكلف المرضون الحاصلون على شهادة دولة بتنفيذ الوصفات الطبية و العلاجات المتعددة ، و بهذه الصفة يكلفون بما يأتي:

-المشاركة في المراقبة العيادية للمرضى و طرق المداومة المطبقة.

-تشجيع بقاء المرضى في إطار حياتهم العادية وإدماجهم أو إعادة إدماجهم فيها.

-المشاركة في نشاطات الوقاية في مجال الصحة الفردية و الجماعية.

مرضو الصحة العمومية : يكلف المرضون للصحة العمومية ، لا سيما بما يلي :

-المساهمة في حماية الصحة الجسمية و العقلية للأشخاص و استرجاعها و ترقيتها.

-انجاز علاجات التمريض المرتبطة بمهامهم، على أساس وصفة طبية أو بحضور طبيب و بناء على بروتوكولات استعجالية مكتوبة في الحالات الإستعجالية القصوى.

-مراقبة تطور الحالة الصحية للمرضى و تقييمها و متابعتها.

مشغل الأجهزة أشعة:هم مرضون المكونون لتشغيل مختلف الأجهزة الطبية من السكانر IRM و الطب النووي

المرضون المتخصصون للصحة العمومية :زيادة على المهام المسندة للمرضين في الصحة العمومية ، يكلف المرضون المتخصصون للصحة العمومية ، حسب تخصصاتهم

المرضون الممتازون للصحة العمومية :زيادة على المهام المسندة للمرضين المتخصصين للصحة العمومية ، يكلفون بما يلي :-إعداد بالاتصال مع الفريق الطبي مشروع المصلحة و انجازه، برمجة نشاطات فريق الوحدة.

-ضمان متابعة نشاطات العلاج و تقييمها

الحقوق :نذكر على سبيل المثال :الحق في الراتب بعد أداء الخدمة . الحق في الحماية الاجتماعية . الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية¹

¹القانونالأساسي الخاص بسلك التمريض المؤرخ في 2011

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للبحث

إن الهدف من القيام بالدراسة الميدانية هو تقديم عرض تحليلي لواقع أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري، لتوصل إلى معرفة مدى التفاوت في مستوى العوامل المؤثرة على برامج الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء البشري، وذلك باستخدام أدوات بحث مناسبة كالاستبيان والمقابلة.

المطلب الأول: منهج البحث

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتبر طريقة للبحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"، كما يعتبر من أنسب المناهج وأكثرها استخداما في دراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية، ويتسم المنهج الوصفي التحليلي بالواقعية لأنه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويستخدم مختلف الأساليب المناسبة من كمية وكيفية للتعبير عن الظاهرة وتفسيرها من أجل التوصل إلى فهم وتحليل الظاهرة المبحوثة، ويهدف البحث إلى دراسة العوامل المؤثر على برامج الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الأداء البشري في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد_المغير_الوادي

حيث اعتمد هذا البحث على نوعين أساسيين من البيانات:

أولاً- البيانات الأولية

تم الحصول عليها من خلال تصميم إستبانة وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج Spss.V17 (Statistical package for Social Science) الإحصائي وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

ثانياً: البيانات الثانوية

تم الحصول عليها من خلال مراجعتنا للكتب والدوريات والمنشورات الورقية والإلكترونية والرسائل الجامعية والمجلات والمقالات المتعلقة بالموضوع قيد البحث سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدتنا في جميع مراحل البحث، والهدف من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في هذا البحث، هو التعرف على الأسس والطرق السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحدث في مجال بحثنا الحال¹

¹ غيث البحر - معن التنجي، التحليل الإحصائي لإستبيانات باستخدام برنامج SPSS، مركز سبر لدراسات إحصائية وسياسات العامة، 2014، ص20

المطلب الثاني: مصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة

1. مصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات

2. الإستبانة

تمثل الإستبانة المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة والتي صممت في صورتها الأولية بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم إعداد الإستبانة على النحو التالي: إعداد إستبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات. عرض الإستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات. تعديل الإستبانة بشكل أولي حسب ما نزلته المشرف. عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.¹ وقد تم تقسيم الإستبانة إلى قسمين كما يلي:

القسم الأول: البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة وتتكون من (05) فقرات.

القسم الثاني: وينقسم إلى محورين: الأول خاص بيوامج الصحة والسلامة المهنية وأبعادها المختلفة وتتضمن (22) عبارة، حيث تقسم إلى : 03(03) عبارات التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية ، (07) عبارات التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية ، (05) عبارات لتدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية ،(07) عبارات لظروف العمل

أما المحور الثاني خاص بمتغير الأداء البشري ويتضمن (11) عبارة ، حيث تقسم إلى (04) عبارات في القدرة على

الإنجاز ،(04) عبارات في الرغبة في العمل ،(03) عبارات في إدراك الدور

الملاحظة: هي أسلوب علمي لظاهرة أو سلوك ما تعتمد على مشاهدة العينية لتشخيص سلوك وفهم ظاهرة المدروسة وجمع معلومات دقيقة عليها.

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، الطبعة الثالثة، ص34

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

المطلب الثالث: مجتمع وعينة البحث والوصف الإحصائي لها وفق الخصائص الشخصية ومعامل الصدق

أولاً: مجتمع وعينة البحث

يعرف مجتمع الدراسة بأنه يشمل الأفراد العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة من أطباء وممرضين عمال وإطارات، وذلك من أجل التقرب نحو الأفراد لتكملة الجانب الدراسي النظري لموضوعنا محل الدراسة، ومعرفة مدى توافق الجانب النظري بالواقع العلمي، تم اختيار هيئة التمريض المكون لذلك قمنا بتوزيع استمارات على 78 من مجتمع الدراسة و المقدر بـ 197 ممرض، وبعد مراجعة الاستبيانات تم قبول 70 استبيان صالح لعملية التحليل.

ثانياً: الخصائص الشخصية للعينة

الجدول (03): عينة الدراسة حسب المتغيرات البيانات الشخصية والتشغيلية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	59	84.3%
	أنثى	11	15.7%
	المجموع	70	100.0%
العمر	أقل من 30 سنة	30	42.9%
	من 31_40 سنة	18	25.7%
	من 41_50 سنة	20	28.6%
	من 50 سنة فأكثر	2	2.9%
	المجموع	70	100%
المؤهل العلمي	ثانوي أقل	27	38.6%
	جامعي	29	41.4%
	دراسات عليا متخصصة	14	20.0%
	المجموع	70	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	25	35.7%
	من 5- إلى أقل 10 سنوات	12	17.1%

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

من 10 إلى أقل من سنة 15	15	24.4%
أكثر من 15 سنة	18	25.7%
المجموع	70	100%
مساعد التمريض	11	15.7%
مساعد التمريض رئيسي	15	21.4%
ممرض مؤهل	4	5.7%
مشغل أجهزة الأشعة	8	11.4%
ممرض الصحة العمومية	26	37.1%
ممرض الصحة العمومية رئيسي	6	8.6%
المجموع	70	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على مخرجات برنامج ssps v20

من خلال الجدول (03) يتضح لنا ما يلي:

- 1- متغير الجنس:** يتبين أن أغلبية المبحوثين كان جنسهم ذكر بعدد 59 وبنسبة (84.3%) أما إناث كان بعدد 11 بنسبة (15.7%) ومنه عينة البحث يغلب عليها فئة الذكور لما لهم من طاقة وتحمل مشاقة الصبر والعمل التمريض خاصة بما متعلق أمر بمنابرة الليل و تحمل أحداث اليومية التي تدور في المستشفى مقارنة بإناث التي يصعب عليها المناوبة الليل وتحمل ضغط عمل في المشتشفيات
- 2- متغير العمر:** يبين الجدول أن عدد المبحوثين الذين أعمارهم إلى من أقل من 30 سنة 30 بنسبة (42.9%) والذين من 41 إلى 50 سنة بعدد 20 وبنسبة (28.6%) يليها الذين أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ب 17 ونسبة (24.4%) يليها أفراد ذو عمر أقل من 50 سنة بعدد 12 وبنسبة (2.9%) أي أن عينة البحث تغلب عليها الفئة الشباب، وعلى المؤسسة أن تستفيد من مهارات هؤلاء الأفراد لأنهم في أوج عطائهم لكي يضمن استمراريتها في المستقبل، وعلى العموم يمكن القول أن المؤسسة تمتلك تنوعا في فئات الأعمار والذي يعتبر عامل ايجابي لها
- 3- متغير المؤهل العلمي:** كان عدد أفراد حاملين الشهادات معهد متخصص 29 وبنسبة (41.4%) يليها مستوى بعدد الثانوي 27 بنسبة (38.6%) يليها دراسات عليا وعدد 14 بنسبة (20.0%) وعليه نستنتج أن أفراد العينة من ذوي حاملي الشهادات المعهد المتخصص أي أن خريج معاهد شبه الطبي وهذا ما يكسب المؤسسة الإستشفائية أفراد ذو كفاءة عالي من خلال التكوين المتعمد في تحصيلهم .

4- المتغير سنوات الخبرة: يوضح الجدول أن أفراد ذو الخبرة أقل من 5 سنوات الأول حيث بلغ عددهم 25 بنسبة يليهم (35.7%) أفراد ذو خبرة أكثر من 15 سنة العدد كان 18 ونسبة (25.7%) يليها ثالثا الخبرة من 10 إلى 15 سنة فردا بنسبة (24.9%) وآخر خبرة من 5 إلى 15 سنة ب 12 فردا ونسبة (17.1%) و يدل تفاوت في سنوات الخبرة مجتمع البحث إلى تنوع مجتمع البحث في أعمار . وكذلك النقص أو الانخفاض في الخبرة راجع إلى إحالة العديد من الأفراد على التقاعد وفتح فروع جديدة.

5- المتغير المستوى التشغيلي: حيث أن ممرض الصحة العمومية كان أولا بعدد 26 ونسبة (37.1%) يليه مساعد التمريض ب 15 ونسبة (21.4%) ثم مساعد تمريض رئيسي بعدد 11 ونسبة (15.7%) بعدها مشغل أجهزة أشعة بعدد 8 ونسبة (11.4%) وآخر ممرض مؤهل ب 4 ونسبة (5.7%) ومنه نجد تنوع في مستوى التشغيل لهيئة التمريض بتركيب مختلف تخصصات وهذا ما يساعد بتقديم مختلف الخدمات لجميع المرضى.

ثالثا: صدق أداة البحث

1- صدق أداة البحث (صدق الإستبانة)

يقصد بصدق الأداة (Validity) قدرة الإستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، فهي تتضمن فقرات ذات صلة بالمتغيرات التي تعمل على قياسها، وأن مضمونها يتفق مع الغرض التي صممت لأجله. وللتحقق من صدق الإستبانة المستخدمة في البحث تم دراسة نوعين من الصدق:

1- 2 صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تخدم أهداف البحث، ثم عرضها على هيئة من المحكمين من الأكاديميين المختصين ، الأساتذة الجامعيين- المختصين في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بسكرة، وطلب إليهم أيضا النظر في مدى كفاية أداة البحث من حيث عدد العبارات وشموليتها، وتنوع محتواها وتقييم مستوى الصياغة اللغوية والإخراج أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازما. وقامت الطالبة بدراسة ملاحظات المحكمين واقترحاتهم وأجرت التعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة التحكيم لتصبح الإستبانة أكثر فهما وتحقيقا لأهداف البحث.(أنظر قائمة المحكمين في الملحق)

وقد اعتبرت الطالبة أن الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة هو بمثابة الصدق الظاهري وصدق محتوى الأداة وبذلك اعتبرت الطالبة أنها صالحة لقياس ما وضعت له.

2- 2 صدق المحك و ثبات:

2- 2- 1 صدق المحك

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير -الوادي

تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ" وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (04) إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث قد بلغت قيمته (0.982) وهو يدل على صدق أداة الدراسة، هذا ما دعمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لعبارات محور برامج الصحة والسلامة المهنية، حيث بلغت قيمتها (0.963). في مقابل (0.965) كمعامل صدق لعبارات الأداء البشري. بهذا يمكننا القول أن جميع عبارات أداة البحث هي صادقة لما وضعت لقياسه.

2-2-2 ثبات الأداة (Reliability):

ويقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها، وفي هذا البحث تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" " coefficient alpha " cronbach's"، الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر

جدول رقم (04): نتائج معاملات الثبات والصدق لأداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	معامل الصدق
برامج الصحة والسلامة المهنية	7	0.935	0.966
	3	0.847	0.920
	5	0.900	0.948
	7	0.928	0.963
	22	0.952	0.963
الأداء البشري	4	0.926	0.962
	4	0.870	0.932
	3	0.880	0.938
	11	0.932	0.965

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير – الوادي

0.982	0.966	33	جميع العبارات
-------	-------	----	---------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول رقم (04) يتبين أن معامل ثبات الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" بلغت قيمته (0.966) وهي قيمة مرتفعة، وكذلك كانت قيمة محاور الدراسة وأبعادها أين بلغت قيمة معامل "الفا كرونباخ" (0.952) بالنسبة لعبارات محور برامج الصحة والسلامة المهنية ، في المقابل ما قيمته (0.932) بالنسبة لعبارات محور الأداء البشري، وهو ما يدل على أن ثبات الإستمارة، أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

المطلب الأول: تحليل فقرات الإستبيان

نتناول في هذا المبحث كل من التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والذي يتم فيه الإجابة عن تساؤلات الدراسة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكارت 1- 5 الموضح في الجدول رقم ((04)) لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الإستبانة المتعلقة بمحوري برامج الصحة والسلامة المهنية و الأداء البشري ، واختبار مستوى متغيرات الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ذباخالسعيد –المغير– الوادي ، ونتطرق إلى اختبار الأثر بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل R square.

الجدول.05: الحدود الدنيا و العليا لسلم الدراسة.

درجات الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	(1 - 1.79)
غير موافق	(1.80 - 2.59)
محايد	(2.60 - 3.39)
موافق	(3.40 - 4.19)
موافق بشدة	(4.20 - 5)

المصدر: صابر عباسي، أثر التقدير الجبائي على الداء المالي في المؤسسات الاقتصادية (دراسة تحليلية قياسية لعينة من المؤسسات في ولاية بسكرة)، رسالة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير، تخصص محاسبة وجباية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، 131.

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

كما تم توزيع البدائل النسبية

جدول(06)الأوزان البدائل:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: نفس المرجع، ص131

أولاً: محور برامج الصحة والسلامة المهنية

وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

1- السؤال الأول: ما هو مستوى برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد _

المغير _ الوادي؟

للإجابة على هذا السؤال سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن

التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
	برامج الصحة والسلامة المهنية	4.4571			موافق بشدة
أ	الالتزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية	4.4190	1.06728	3	موافق بشدة
01	التشريع القانوني للمستشفى يتضمن قوانين خاصة بالتعويضات وتأمين العاملين	4.41	1.222	2	موافق بشدة
02	التزام بالملصقات الإرشادية المنشور في المستشفى	4.27	1.361	3	موافق بشدة
03	التزم شخصيا بتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بقواعد السلامة	4.57	1.057	1	موفق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير -الوادي

من خلال الجدول رقم(07) نستخلص ما يلي:

1-1 التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية : من خلال الجدول (07) نلاحظ أن بعد " التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية : " جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.4190)بانحراف معياري (1.06728)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20- 5) والذي يثير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة، أي أنهم موافقين جدا على ضرورة التمسك بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة في المؤسسة، كما نلاحظ أن أفراد عينة البحث موافقين بشدة على العبارات في هذا البعد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.27) و(4.57).

وهذا يفسر أن إدارة المستشفى تلزم عاملها بتطبيق القواعد والقوانين بكل دقة وكذلك تهتم بالإجراءات التي تجنب الوقوع في المخاطر المهنية، بمعنى تلتزم بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية موجودة في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن

التزام إدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
	التزام إدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية	4.3939	0.74903	4	موافق بشدة
1	تقوم الإدارة بمراقبة دورية لتأميننا ضد حوادث وأمراض المهنية	4.31	0.956	7	موافق بشدة
2	يتم تعويضي في حالة إصابة أو مرض مهني من خلال التكفل بي	4.40	0.858	4	موافق بشدة
3	تقوم إدارة المستشفى بتعديل وتدوير مناصب العمل لتفادي العاملين	4.33	0.912	6	موافق بشدة
4	يوجد تقييم واضح لمخاطر العمل من قبل الإدارة	4.50	0.847	1	موافق بشدة
5	هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم مخاطر	4.34	0.883	5	موافق بشدة

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

6	أعتقد أن هناك تأطير جيد من طرف الإدارة في على صحة و سلامة العاملين	4.46	0.793	2	موافق بشدة
7	يوجد نظام سلامة مهني واضح ومحدد من قبل إدارة المؤسسة	4.41	0.925	3	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول (08) تبين لنا:

1- 2 التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة و السلامة المهنية : من نفس الجدول أيضا نلاحظ أن بعد " التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة و السلامة المهنية " جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.3939) بانحراف معياري (0.74903)، يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20 - 5) والذي يثير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة.

أن هناك التزام من طرف إدارة المستشفى بمجال الصحة والسلامة وفي كل ما يحتاجونهم معدات كانت أو عمل إداري يخص سلامتهم كما أن تقييم واضح لمخاطر التي قد تواجههم ويظهر ذلك من خلال العبارة 07 الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن

تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية

الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف الحسابي	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
	تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية	4,6000	0,7481	1	موافق بشدة
1	يتلقى جميع العاملون على إجراءات برامج الصحة والسلامة المهنية	4,64	0,852	3	موافق بشدة
2	يتم تدريب على برامج السلامة عن طريق (المحاضرات، النشرات المطبوعة... إلخ)	4.80	0.734	1	موافق بشدة
3	يتم تدريب على إجراءات السلامة عن طريق التدريب العملي	4.73	0.741	2	موافق بشدة

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية- المغير- الوادي

6	أعتقد بأن التدريب من قبل إدارة المستشفى مجدي مقارنة بالتدريب من قبل جهات الخارجية	4.43	0.926	4	موافق بشدة
7	شاركتُ في ندوات أو دورات تدريبية بمجال السلامة والصحة المهنية	4.40	0.939	5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

1- 3 تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة : من خلال الجدول (09) نلاحظ أن بعد " تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة " جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.6000) بانحراف معياري (0.7781)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي [4.20 - 5] والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة، أي أنهم موافقين بشدة على تدريب على إجراءات السلامة ، كما نلاحظ أن أفراد عينة البحث موافقين بشدة أيضا على كل العبارات في هذا البعد، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.80) و(4.40).

وهذا يفسر وجود قبيلة للمرضيين من أجل تلقي تدريب بمختلف الطرق وكذا كيفية التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في المستشفى. وبالتالي التقليل من مشاكل الناتج عن قلة التدريب على برامج

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة عن

عن بعدظروف العمل

الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
-	ظروف العمل	4.4347	0.88647	2	موافق بشدة
01	يهتم المتخصصون بمتابعة بيئة العمل(فحص الماء، توصيلات الكهرباء، المعدات والآليات...إلخ)	4.57	0.9104	1	موفق بشدة
02	تقوم الإدارة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم	4.54	0.9124	2	موافق بشدة
03	يتوفر لدينا أعوان أمن بعدد كافي يجعلنا نشعر بالحماية أثناء انجاز المهام لنا	4.31	1.222	7	موافق بشدة
04	توجد خطة توضح ما يجب أن أقوم به في حالة الطوارئ	4.36	1.274	5	موافق بشدة

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير – الوادي

05	يوجد نظام فرز بعملية التخلص السليم للنفايات (فرز،تجميع،وتخلص نهائي سليم)	4.34	1.075	6	موفق بشدة
06	سبق وأن تعرضت لإصابات أو مرض نتيجة عن طبيعة العمل	4.43	1.057	4	موافق بشدة
07	هناك تناقص في أضرار المهنية يرجع أساسا لتوفير ظروف العمل مناسبة	4.49	0.913	3	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

1- 4 ظروف العمل: من خلال الجدول (10) نلاحظ أن بعد " ظروف العمل " جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.347) بانحراف معياري (0.88647)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامة من فئات مقياس ليكارت الخماسي [4.20 - 5] والذي يثير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة، وتراوحت متوسطات الحسابية بين (4.57) و(4.31).

وهذا يفسر ظروف العمل متاحة لعمل الممرضين وقبولهم ورضهم عليها ومن خلال العبارات يتبين أن هناك عمل كبير من طرف الإدارة فيما يخص جوانب محيط ظروف العمل وتسخر جميع ما يتطلبه.

❖ **برامج الصحة والسلامة المهنية:** في القراءة لإحصائية للجدول السابق نجد أن المبحوثين موافقون بشدة عال على أبعاد برامج الصحة والسلامة منة خلال ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لبرامج الصحة والسلامة ككل (4.4571) أما بالنسبة للانحراف المعياري فقد قدر ب(0.53021)، وهذا يعني أبعاد برامج الصحة ولسلامة موجودة والعوامل المؤثرة عليها كانت بصفة إيجابية

ثانيا: تحليل فقرات محور الأداء البشري

وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

1- السؤال الثاني: ما هو مستوى الأداء البشري في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد _ المغير _ الوادي؟

للإجابة على هذا السؤال سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث

عن عبارات البعد القدرة على انجاز

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
-------	-------	-----------------	-------------------	-----------------	--------------

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

موافق بشدة	—	0.76493	4.4364	الأداء البشري	
موافق بشدة	1	0.91672	4.4857	القدرة على الإنجاز	أ
موافق بشدة	3	0.912	4.54	أحرص على استغلال مهاراتي أثناء انجاز العمل	1
موافق بشدة	1	1.086	4.66	لدي القدرة على تحمل المسؤولية الملائقة على عاتقي	2
موافق بشدة	4	1.102	4.34	أقوم بانجاز المهام الوظيفية وفق لما مخطط له من طرف مؤسستي	3
موافق بشدة	2	0.939	4.60	استغل معارفي التي تواجهه أثناء القيام بأعمال الموكل لي	4

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول رقم (11) نستخلص ما يلي:

1-1 القدرة على الإنجاز : نلاحظ أن بعد " القدرة على الإنجاز " جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.4857) بانحراف معياري (0.76493)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20 - 5) والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة، أي أن أفراد عينة البحث موافقين بشدة على العبارات في هذا البعد، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.66) و(4.34).

وهذا يفسر أن أداءهم يكون وفق استغلالها لمهارتهم ومعارفهم ما يمكنهم من المقدر على انجاز ما هو مطلوب بما يتناسب مع طبيعة عملهم في التمريض

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث

عن عبارات محور الرغبة في العمل

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
ب	الرغبة في العمل	4.4321	0.84904	2	موافق بشدة
1	لدي استعداد للعمل لساعات	4.44	1.072	3	موافق بشدة

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية- المغير- الوادي

				اضافية إذا تطلب الأمر ذلك	
موافق بشدة	1	1.059	4.46	أحرص على تجنب الأخطاء	2
موافق بشدة	4	0.873	4.39	أقوم بتحفيز نفسي للقيام بواجب على أكمل وجه	3
موافق بشدة	2	0.987	4.44	اتبع القيم والسلوكيات على تميز أثناء العمل	4

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

1-2- الرغبة في العمل: من خلال الجدول (12) نلاحظ أن بعد " الرغبة في العمل " جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.4321) بانحراف معياري (0.8404)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (4.20- 5) والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة، أي أن أفراد عينة البحث موافقين بشدة على العبارات في هذا البعد على وجود رغبة من طرف المرضيين بالمؤسسة، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية تراوح بين (4.46) و(4.39).

وهذا يفسر بأن المرضيين تحذهم رغبة في تقديم الخدمة والعمل لساعات اضافية وهذا يظهر 01

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث

عن عبارات بعد إدراك الدور

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه الآراء
	إدراك الدور	4.3762	0.85300	3	موافق بشدة
1	أقوم مع زملائي في العمل بمواجهة حالات العمل الطارئة	4.40	0.858	2	موافق بشدة
2	أحاول دائما فهم ومعرفة محتوى وإجراءات العمل	4.41	0.940	1	موافق بشدة
3	أدرك أهمية تنفيذ الأوامر الصادرة من الرؤساء	4.31	1.043	3	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

1-3- إدراك الدور: نلاحظ أن بعد " إدراك الدور " جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.3762) بانحراف معياري (0.83500)، وهو

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير - الوادي

متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الحماسي (4.20- 5) والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو الموافقة بشدة ، أي أن أفراد عينة البحث موافقين بشدة على العبارات في هذا البعد حيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.41) و(4.31).

وهذا يفسر أن كل ممرض يدرك أهمية مكانه والدور الملحق على عاتقه ويعمل على وفق ما تحدد له الإدارة .

❖ **الأداء البشري:** في القراءة لإحصائية الجدول السابق نجد أن المبحوثين موافقون جدا على المتغير التابع **الأداء**

البشري حيث بلغ المتوسط الحسابي للتغيير التنظيمي ككل (4.4364)، أما بالنسبة للانحراف المعياري فقد قدر بـ

(0.76493)، وهذا يعني أن الأداء من طرف الأفراد العينة البحث في المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد-

المغير- الوادي. حيث يسعون إلى رغبة في انجاز المهام وإدراك المسؤولية الملائمة عليهم.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

أولا: قوة العلاقة بين المتغيرين

نتطرق في النقاط الموالية إلى طبيعة الارتباط ودرجته بالنسبة لكل بعد م ن أبعاد برامج الصحة والسلامة المهنية مع الأداء البشري الذي توضحه مصفوفة الارتباط في الجدول الموالي:

❖ 1- العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

السؤال الثالث: هل هناك علاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري ؟

الجدول رقم (14): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري.

الأداء البشري	
0.794**	برامج الصحة والسلامة المهنية
0.000	مستوى الدلالة

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

**توجد دلالة احصائية عند مستوى 0.001/ * توجد دلالة احصائية عند مستوى 0.005

منحلالا لجدول (14) يتضح بأننا كعلاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي 0.01 بين برامج الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل والأداء البشري كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.794) عند مستوى الدلالة (0.000).

2- العلاقة بين التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

الجدول رقم (15): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة

والسلامة المهنية والأداء البشري.

الأداء البشري	
0.512**	التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية
0.000	مستوى الدلالة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

خلال الجدول (15) يتضح بأننا كعلاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي 0.01 بين التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل والأداء البشري كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.512**) عند مستوى الدلالة (0.000).

2- العلاقة بين التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

الجدول رقم (16): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين تدريب العاملين على برامج الصحة

والسلامة المهنية والأداء البشري.

الأداء البشري	
0.628**	التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية
0.000	مستوى الدلالة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول (16) يتضح بأن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي 0.01 بين برامج الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل والأداء البشري كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.628) عند مستوى الدلالة (0.000).

3- العلاقة بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري

الجدول رقم (17): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة.

الأداء البشري	
0.766**	تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية
0.000	مستوى الدلالة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

خلال الجدول (17) يتضح بأن هناك علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي 0.01 بين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية كمتغير مستقل والأداء البشري كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.766**) عند مستوى الدلالة (0.000).

4- العلاقة بين ظروف العمل والأداء البشري

الجدول رقم (18): معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة الارتباطية بين ظروف العمل والسلامة المهنية والأداء البشري.

الأداء البشري	
0.719**	ظروف العمل
0.000	مستوى الدلالة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول (18) يتضح بأن هناك علاقة ارتباط طردية قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي 0.01 بين ظروف العمل كمتغير مستقل والأداء البشري كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.719**) عند مستوى الدلالة (0.000).

ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي

قبل التطرق لمستوى برامج الصحة والسلامة المهنية ومستوى الأداء البشري بالمؤسسة محل الدراسة لا بد أولاً أن نختبر التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، وهو ضروري في حالة اختبار الفرضيات وسنقوم بحسابه من خلال معامل الالتواء والتفلطح (skewness و kurtosis)، ومن بين الدراسات في هذا المجال نجد دراسات تقول أن (Skewness)

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير -الوادي

يجب أن تكون محصورة بين [3 . -3] و(Kurtosis) محصورة بين [10 . - 10]، بينما نجد دراسات أخرى تقول أن (Skewness) يجب أن تكون محصورة بين [1 . -1] و(Kurtosis) محصورة بين [3 . -3]. وفيما يلي حساب قيمة الالتواء والتفطح للإجابات حول الفقرات المكونة لكل متغير من متغيرات الدراسة مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة هو سلم ليكارت

الجدول(19): معاملات الالتواء والتفطح لمتغيرات الدراسة.

التفطح(Kurtosis)		الالتواء (Skewness)		المتغيرات والأبعاد
احصائيات	الخطأ المعياري	احصائيات	الخطأ المعياري	
.509	.566	- .299	.287	التزام بلوائح والقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية
1.901	.566	- .006	.287	التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة و السلامة المهنية
1.913	.566	- .975	.287	تدريب العاملين على برامج الصحة
.210	.566	- 2.861	.287	ظروف العمل
1.813	.566	880. -	.287	برامج الصحة والسلامة المهنية
.445	.566	- 1.724	.287	القدرة على انجاز
.937	.566	- 1.509	.287	الرغبة في العمل
.538	.566	- .166	.287	إدراك الدور
988.	566.	333. -	.287	الأداء البشري

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

من خلال الجدول رقم (19) يتضح إن معاملات الالتواء (Skewness) لمتغيرات الدراسة بمختلف أبعادها كانت محصورة بين (-2.861 و -0.006) وبالتالي فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وتؤكد من ذلك أيضا من خلال معاملات التفطح (kurtosis) التي كانت محصورة بين (0.210 - و 1.913) ونتائجنا جاءت مطابقة لنتائج الدراسة الأولى.

ثالثا: الاختبارات القبلية للانحدار

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي:

أين يجب التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05)، والجدول رقم (09) يبين نتائج هذه الاختبار.

الجدول رقم (20): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance
التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية	1.545	0.647
التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية	2.645	0.378
تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية	3.755	0.266
ظروف العمل	2.222	0.450

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (1.545 و 3.755)، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.266 و 0.647)، وهي أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، وسنقوم فيما يلي باختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية:

رابعا: اختبار وتفسير الفرضية الرئيسية

السؤال الرابع: هل تؤثر برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري؟

1- تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على

أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية

ذباخ السعيد _ المغير _ الوادي؟ بمستوى الدلالة 0.05"، ويمكن توضيح نتائج التحليل في الجدول الموالي:

الجدول 21: تحليل الانحدار البسيط بين متغيرين الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F
الانحدار	26.758	4	6.690	31.937	000 ^b .
الخطأ	13.615	65	.209		
المجموع الكلي	40.374	69			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

معامل التحديد (R²) = 0.663

معامل الارتباط (R) = 0.814

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية حيث بلغت

قيمة (F) المحسوبة (31.937) وبقية احتمالية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية ، أين اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي

المتعدد حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.663) وهذا يعني أن (المتغير التابع المتمثل في "الأداء

البشري " تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل " برامج الصحة والسلامة المهنية" والباقي يعزى لعوامل أخرى غير

داخلة في النموذج قد تكون الأجر، ظروف العمل، ساعات العمل... وغيرها من العوامل، وبالتالي فقوة التفسير مرتفعة

نسبيا، وبناء على صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة.

بناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة كما هو مبين في الجدول رقم

(22) وذلك كما يلي:

جدول رقم (22): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر المتغيرات المستقلة أو أبعاد برامج الصحة السلامة المهنية على الأداء البشري

المتغيرات المستقلة	B قيمة	Beta	المحسوبة t قيمة	مستوى الدلالة t	معامل الارتباط	معامل التحديد
التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية	.041	.057	.632	.530	0.814	0.633
التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية	.042	.041	.347	.729		
تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية	.525	.489	3.502	.001		
ظروف العمل	.275	.318	2.964	.004		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V20

2- تحليل نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر المتغيرات المستقلة أو أبعاد برامج الصحة السلامة

يتضح لنا من الجدول رقم (22) أن قيمة ($F = 31.937$ ، مستوى الدلالة = 0.000)، وبما أن قيمة دلالة الإختبار أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد _ المغير _ الوادي.

كما بين الجدول رقم (22) ما يلي:

2-1- عدم وجود أثر لأبعاد لبرامج الصحة والسلامة المهنية إستثناء بُعدين تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل على الأداء البشري عند مستوى الدلالة 0.05، حيث بينت النتائج عدم وجود أثر التزام بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية بقيمة ($Beta = 0.57$ مستوى الدلالة = 0.530 على الأداء البشري، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية التزام

الفصل الثالث : دراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية – المغير – الوادي

بلوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بمؤسسة العمومية الاستشفائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

2-2 عدم وجود أثر التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية بقيمة $(\text{Beta} = 0.057)$ ، مستوى الدلالة $(= 0.530)$ على الأداء البشري، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بمؤسسة العمومية الاستشفائية – المغير – بالوادي عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

بقيمة $(\text{Beta} = 0.480)$ ، مستوى الدلالة $= 0.001$ إحصائية تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بمؤسسة العمومية الاستشفائية – المغير – بالوادي عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

2-3 وجود أثر تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية بقيمة $(\text{Beta} = 0.489)$ ، مستوى الدلالة $= 0.001$ إحصائية أثر تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بمؤسسة العمومية الاستشفائية – المغير – بالوادي عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

2-4 وجود أثر ظروف العمل على برامج الصحة والسلامة المهنية بقيمة $(\text{Beta} = 0.318)$ ، مستوى الدلالة $= 0.004$ إحصائية ظروف العمل على برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري بمؤسسة العمومية الاستشفائية – المغير – بالوادي عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

3- تفسير النتائج:

حسب الدراسة الميدانية والملاحظة والمقابلة المجارة أثناء توزيع الإستثمارات مع المجموعة من ممرضين المؤسسة العمومية الاستشفائية السعيد ذباخ_ المغير_ الوادي حول الموضوع أثر برامج الصحة والسلامة المهنية على أداء البشري تفسير النتائج المحصلة عليها كالتالي :

3-1 يعود عدم وجود أثر لالتزام بلوائح وقوانين توفير برامج الصحة والسلامة على الأداء البشري إلى:

3-1-1. عدم اتباع تعليمات الأمن الوقاية وهذا من خلال (وجود نوع من الإهمال والامبالاة في التقيد بهذه الملصقات باستثناء أوقات الزيارات الرسمية للوفود الطبية ولجان الصحة العمومية وغيرها).

3-1-2 عدم وجود معدات وقاية جديدة حيث يتم توفير معدات السلامة مرة في العام أين يبقى نقص من بعض المطهرات وصوابين التعقيم موضوعة من الطرف الإدارة في مما يصعب عند بعض المرضى اقتناءها بماله خاص ويظهر من خلال الملاحظة علب التعقيم فراغ انظر الملحق.

3-1-3 ملاحظة تدخين بعض المرضى في المستشفى ب رغم وجود لائحة التدخين انظر إلى ملحق

3-2 يعود عدم وجود أثر التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة على الأداء البشري إلى:

3-2-1 اعتماد على مناهج تسيير من طرف وزارة الوصية فهي لا تملك استراتيجية داخلية لتسيير برنامج صحة وسلامة موظفيها حيث ما صرح به رئيس ممرضلوحة الجراحية العامة في سؤال المتعلقة "هل تملك المؤسسة استراتيجية حول تسيير برنامج الصحة والسلامة لموظفيكم" فإجابته كانت نحن نقوم ما نملكه لنا الوزارة من إجراءات وكيفية تسيير وتوفير معدات السلامة لدينا

3-2-2 عدم امتلاك لجنة خاصة بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية بل يوجد فقط يهتم مكتب يهتم بوقاية فقط

كما هو موضح في الهيكل التنظيمي ولا يمتلك صلاحيات إدارية فيما يخص مشاركة العمال فيوضع برامج أو تقييمها بل مهمته توفير معدات السلامة فقط

3-3 يعود وجود أثر تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري:

3-3-1 بسبب خضوع أغلبية الممرضين إلى تكوين متخصص في معاهد الوطنية ما يكسبهم خبرة في التعامل مع أي نظام الوقاية قد توفره الإدارة

3-3-2 كما صرح الممرضين أن التكوين يقوم بتطبيق على الميدان مثلا وزغ الإبرة نقوم مكان الوزغ بربط بخيط مطاط ثم نأخذ حقن مضادة لكي لا ينتشر الدواء داخل الجسم المريض

3-3-2 كذلك قيام ممرضين بإجراء تريضات تدريبية في مجال سلامة كلما تطلب أمر خاصة فيما تعلق أمر بممرضين تشغيل أجهزة الأشعة و ممرضين حيث صرحوا أن كل أجهزة المستعملة في الفحص تتطلب نوع من السلامة الخاصة كل ما يتيح لنا فرص نقوم بإجراء تريض ميداني.

3-4 يعود وجود أترظروف على برامج الصحة والسلامة المهنية على الأداء البشري:

3-4-1 وجود ظروف عمل مواتية من حيث الإنارة الخاصة الليلة أين تسمح للعمال بمزاولة المناوبة الليلة في ظروف مواتية

3-4-2 تصميم الداخلي مواتي لعمل وكذلك توفير المؤسسة أجهزة التبريد في مكاتب لتناسب الجو المنطقة الساخن في الصيف

3-4-3 وجود أعوان الأمن في الأماكن المناسبة

3-4-4 وجود رقابة على قاورات الإطفاء كما نلاحظه عند قيام بدراسة كما لاحظته في مل

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بإسقاط الجانب النظري على الواقع العلمي من خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا للتعرف على وجود أثر لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد- المغير- الوادي، أين تعرفنا على نشأة المؤسسة والهيكل التنظيمي لها. بعدها قمنا بتوزيع استبانة على عينة من العاملين قدرت بـ 78 عامل. وكانت منها 70صالحة للاستعمال، وكان هدفنا من ذلك الإجابة على إشكالية بحثنا: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد- المغير- الوادي. عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ؟". بعدها قمنا بتفريغ الإستبانة ومعالجتها باستخدام برنامج Spss.V20 وبعد عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، توصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية الرئيسية والفرضية الفرعية الثالثة والرابعة ورفض الفرضية الفرعية الأولى والثانية، وعليه خلصنا إلى وجود علاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري، وأنه يوجد أثر لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدى المؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد- المغير- الوادي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

خاتمة

تساعد برامج الصحة والسلامة المهنية على الحفاظ الفرد وعلى أداءه من خلال ما سبق عرضه في الفصول النظرية والتطبيقية ، وإستعراض لأهم أدبيات متغيرات الدراسة ، وتطبيق ما تم عرضه على المؤسسة العمومية الإستشفائية دباخ السعيد - المغير - الوادي ، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها على عينة من سلك التمريض للمؤسسة.

وفيما يلي سنحاول عرض بعض نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية وبعض التوصيات التي نراها ضرورية :

نتائج النظرية:

- ❖ الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية بالبشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، و حماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودور الفعال اوهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية.
- ❖ الاهتمام بمجال الصحة و السلامة المهنية يعود إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي، لكن التطورات التي حدثت ، و ما صاحبها من أخطار ،زادت من أهمية المجال وأصبح ضرورة ملحة للمؤسسات مهما اختلف مجالها .
- ❖ إن وجود برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة تجعل الفرد يشعر بطمأنينة وارتياح ويجعله يقدم أفضل ما عنده.
- ❖ نظام الإدارة الصحة والسلامة المهنية أداة إدارية تتبع مجموع من إجراءات الخاصة بسلامة والصحة
- ❖ مواصفة الإيزو OHSAS.18001 مقياس عالمي لتسيير نظام الإدارة الصحة والسلامة المهنية
- ❖ وجود إدارة عليا تلتزم ببرامج السلامة و قوانين الصحة و السلامة لدى العاملين الثقة والولاء للمؤسسة
- ❖ تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية في مجال السلامة المهنية ل هم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل ، كونه الوسيلة الناجمة عن التطوير والتنمية من جانب قدرات العاملين خاصة بجنب التحكم في المهارات أثناء العمل ومن جانب آخر أداة لتحكم في النفس أثناء وقوع حادث
- ❖ إن التزام بلوائح و وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية يزيد من الثقافة وتوعية أفراد حول المخاطر أثناء العمل.
- ❖ الأمراض المهنية هي الأمراض التي تحدث بسبب العمل وظروفه، وتظهر لدى أشخاص نقص في قابلية واستعداد في العمل، وعادة ما تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية معينة من التعرض للمسببات، فهي لا تقع فجأة كحوادث العمل
- ❖ تحقيق وتحليل حوادث العمل في المؤسسات، يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل منها، وسجلات حوادث العمل تعد كمصدر للمعلومات للمعنيين بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وخارجها، وكأساس للقياس وإعدادا لإحصاءات، أما قياس حوادث العمل يمكن من معرفة مستويات السلامة المهنية في المؤسسة ومقارنة هذه المستويات خلال فترات زمنية مختلفة داخل المؤسسة، ومقارنتها مع مؤسسات أخرى.

❖ الأداء البشري هو القدرة و الرغبة في القيام بالمهام الموكل لتحقيق نتائج خلال فترة زمنية معينة

النتائج التطبيقية:

- ❖ عدم وجود قسم خاص بالإدارة الصحة و السلامة المهنية بل يوجد فقط قسم الوقاية
- ❖ وجود علاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري ، وأنه يوجد أثر لبرامج الصحة والسلامة المهنية والأداء البشري لدالمؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد- المغير- الوادي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يتوافق مع كل دراسات السابقة
- ❖ وجود أثر على كل من تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية و ظروف العمل على الأداء البشري لدالمؤسسة العمومية الإستشفائية ذباخ السعيد- المغير- الوادي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وهذا لا تتوافق مع دراسة أبو نواس أكتوبر 2018 الذي توصل إلى عدم وجود علاقة بين تدريب العاملين وفعالية إجراءات الصحة و السلامة المهنية ووافقها مع دراستين هاويل وعايش 2010 وأبو سالم 2009
- ❖ عدم وجود أثرعلى كل من التزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية وكذلك عدم التزام بلوائح والقوانين برامج الصحة و السلامة المهنية لا تتوافق هذه النتائج مع دراسة سارة أحمد بن براهيم 2015
- ❖ هناك اهتمام ببعض الإرشادات واللوائح التي يتم توافرها داخل المستشفى من جانب تنظيم سير العمل للعاملين.
- ❖ هناك اهتمام من قبل إدارة المستشفى بالعوامل الفيزيائية،والتي يتطلب توفرها داخل المستشفى(الإضاءة – التهوية – الحرارة – الضوضاء وكذا اهتمام بالأمن داخل المؤسسة.

التوصيات :

- ❖ ضرورة انشاء مكتب يهتم بإدارة الصحة والسلامة المهنية بدل مكتب الوقاية الذي يحوز على صلاحيات صغير
- ❖ ضرورة إلزام العاملين بالإجراءات و القوانين السلامة في جميع الأوقات العمل وليس بضرورة عند وجود رقابة
- ❖ يجب على إدارة مستشفى العمل على توفير جميع متطلبات ومعدات الحماية و الوقاية وقيام بالإجراءات النظرية
- ❖ اعتماد برنامج للتدريب المستمر حيث تتضمن تنظم جلسات تدريبية لكافة المستويات حيث تركز على الممرضين الجدد، بهدف أداء العمل بطرق آمنة،بالإضافة لمعرفهم أهمية تطبيق وسائل السلامة لوقائته من الأخطار.
- ❖ التركيز على المواد الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في المراهج الدراسية لمعاهد الصحة وتأكيد على أهميتها وكذا ضرورة الإلتزام بها
- ❖ تشجيع مواصلة البحوث في مجال الصحة والسلامة المهنية والبرامج المساندة ببرامج مكافحة العدوى – التحصين

خاتمة

❖ ضرورة اعتماد الإدارة العليا على سياسة وإستراتيجية داخلية تقوم على مناقشة نقائص ومشاكل العمال فيما

يخص كل ماله علاقة ببرامج الصحة والسلامة المهنية

❖ ضرورة الاهتمام بجوانب أخرى لبيئة وليس فقط الجانب المادية لظروف العمل

آفاق الدراسة:

❖ أثر تطبيق برامج الصحة و السلامة المهنية عل تحسين الأداء

❖ فعالية برامج الصحة و السلامة المهنية على الإدارة الأداء البشري

قائمة المراجع

القرآن الكريم

الكتب باللغة العربية:

1. أحمد ماهر، إدارة السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007
3. الطيب يوسف إدارة السلامة والصحة المهنية، ط1، شركة سيف الإستشارات السلامة والصحة المهنية والتدريب وخدمات الجودة والبيئة، الإمارات العربية المتحدة، 2009 .
4. الغفار حنفي السلوك التنظيمي وإدارة موارد بشرية، دار الجامعة الجديد للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002.
5. باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006
6. حمودة كاسم خضير، ياسين كاتب الخرشنة " السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
7. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010 .
8. ديسلر جاري، إدارة الموارد البشرية، ترجمة مُجد سعيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، 2000.
9. دافيد ويتون، تيم كاميرون، الإدارة والقيادة (العلاقات)، التفاعل الإيجابي . ترجمة مُجد محمود عبد العليم، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة، 2001
10. زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، الأردن، 2006 .
11. زويلف، مهدي حسن، إدارة الأفراد، مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر، عمان الأردن، 1998،
12. زاهد مُجد ديري، سعادة راغب الكسواني، "إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة"، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر، الأردن، 2009
13. سنان الموسوي، إدارة الموارد وتأثير العولمة علي، ط1، دار مجدقوي، عمان، الأردن، 2007.
14. سعاد نائف برطوني، إدارة الموارد البشرية " إدارة الأفراد"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
15. عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، بيروت، 1979
16. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007

قائمة المراجع

- 17 . عاطف مُجَّد عبيد، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية ، دون دار نشر، القاهرة ، 2000
 - 18 . علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة 2002
 - 19 . عباس أبو شامة، الأمن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1، الرياض، 1999
 - 20 . غيث البحر - معن التنجي، التحليل الإحصائي لإستبيانات باستخدام برنامج **SPSS**، مركز سير لدراسات إحصائية وسياسات العامة، 2014
 21. مجدي عبد الله مشواره، الصحة والسلامة وبيئة العمل ، بدون دار نشر، الرياض، 2016.
 22. مدني عبد القادر علاقي، إدارة المورد البشرية ، خوازم العلمية للنشر والتوزيع ، السعودية ، 2015 .
 23. مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013،
 24. زاهد مُجَّد زاهد ديري، سعادة راغب الكسواني، "إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة" ، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر، الأردن، ط20091 .
 25. مُجَّد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة، مصر، 2001
 26. مُجَّد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي : القواعد والمراحل والتطبيقات، ط3 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن، 2005، ص34
 27. مُجَّد قاسم القريوتي، "الوجيز في إدارة الموارد البشرية" ، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص210
 28. مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية ، مجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، دون سنة نشر
 29. منصور بن زيد إبراهيم الختلان، توظيف تكنولوجيا الأداء البشري لتطوير الأداء بعمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات السعودية، بدون سنة نشر
 30. ناصر منصور الرومان- م مُجَّد نور الصباح - زرن ابراهيم- أبو صالح- وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية ،المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- الملتقيات و المحاضرات
01. آيت حمود حكيمة/ بعسلة فتيحة ، معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس ،الملتقى الدولي 2 حول تطبيق الأرغوميا بالدول السائرة في طريق النمو،المداخلة الأرغوميا في خدمة التنمية / المداخلة2-
- 29/28 ماي 2014، الجزائر

قائمة المراجع

2. حكمت جميل ،دراسة مخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل ،محاضرات دورة بالصحة والسلامة المهنية بالأمرض المهنية، العراق 2010 .

المجلات والجرائد

الجريد الرسمية ،الرقم 26

الجريد الرسمية 39 .

1. الواري، محمود عادل، إصابات العمل، مجلة العمل العربية،العدد10،2007.

2. أحلام خان/ صفاء بياضي، مساهمة إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، الجزائر، العدد السابع ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية 2016

3. بشرى صبيح كاظم عبدالله، مدى توافر متطلبات تطبيق سلسلة المواصفة OSHSAS18002007 ، دراسة حالة في شركة عامة للصناعات الجلدية، قسم الإدارة الصناعة، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد،العراق.

4. لبقايد براهيم، بوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران-، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الجزائر ، العدد17، نصف سنوية، 2017.

5. بلايلية ربيع، تحسين الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل تجربة المؤسسة الوطنية لدهن وحدة سوق أهراس- مجلة البحوث الإقتصادية والمالية العدد1، المجلد الرابع، جامعة أم البواقي ، الجزائر، جوان2017.

6. زهرة عبد مُجد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS18001/2007،دراسة حالة مصنع صناعة الزيوت النباتية"مأمون"، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية،مجلة،مجلد. 15 العدد. 53 العراق،2009.

7. سارة بن الشيخ -رشيد مناصرية ، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء(حاسي مسعود)،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة،العدد19، 2009،

قائمة المراجع

8. سعد علي العنزي- عامر علي العطوي، فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية جامعة كربلاء ، العدد8،2012
9. عامر ع. اللطيف كاظم العامري ، أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية OHS في الأداء العاملين _دراسة تحليلية لقطاع المعادن العرقية، مجلة المأمون الجامعة العدد 21، العراق، 2013 .
10. عبد العزيز علي الشيخ خليل،تقييم وسائل الوقاية المستخدمة في المستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على الأداء العاملين، مجلة الجامعة الإسلامية غزة العدد20،المجلد4،أغسطس 2008
11. علي موسى حنان ، دور إدارة الصحة والسلامة المهنية في مواصفة 18001 2007 أواساس في تقليل حوادث العمل – دراسة حالة هنكل شلغوم العيد ،مجلة علوم انسانية،المجلد "ب"،العدد 49، جوان 2018.
12. عجيلة حاج مُجَد - د/بن جروة حكيم ، أهمية السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين –دراسة حالة أعوان الحماية المدنية –مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة،العدد06
13. مزهودة عبد المللك ،الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة مُجَد خيضر بسكرة،العدد الأول، 2002 .
14. مغربي عبد القادر / د بوزيان عثمان، انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة شيالي Tubes" بسيدي بلعباس، مجلة الاقتصاد و التجارة ،العدد2، ديسمبر 2017
15. ناهده إسماعيل عبد الله الحمداني، رأس المال الفكري و أثره في إدارة أداء العاملين (دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء في جامعة الموصل) ، مجلة تنمية،العدد15
16. وجدي مُجَد حمدي سلطان التميمي ،مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات جنوب الضفة الغربية،مجلة القدس ، جامعة الضفة الغربية العدد10،2009
- Lin and Mills، قياس مستوى السلامة والصحة المهنية في الشركات الإنشاء في استراليا، 2001

مذكرات وأطروحات

1. الصالح جيلح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004/2003.
2. الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية، مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة حالة سوناطراك، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر، 2007.
3. أميمه صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية بغزة، شهادة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة، 2006.
4. حنان علي موسى، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006.
5. سارة أحمد إبراهيم سعيد، فاعلية وأثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين مستشفى الخرطوم، مذكرة دكتوراه في إدارة الجودة الشاملة، جامعة الخرطوم، السودان.
6. سلمى لحر، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية محمد الصديق يحي جيجل، مذكرة ماجستير، غير منشورة، تسيير مواد بشرية، قسم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013/2012.
7. سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015/2014،
8. صابر عباسي، أثر التسيير الجبائي على الداء المالي في المؤسسات الاقتصادية (دراسة تحليلية قياسية لعينة من المؤسسات في ولاية بسكرة)، رسالة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير، تخصص محاسبة وجباية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012،

قائمة المراجع

9. مليكة علالي ، أهية الجودة الشاملة ومواصفات الايزو في تنافسية المؤسسة دراسة حالة لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ENICA ، مذكرة ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2004/2003 .
10. موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل-دراسة حالة عينة من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط -، مذكرة ماجستير، تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، قسم علم النفس ، جامعة وهران، الجزائر، 2016/2015 .
11. محمد بن علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، المملكة العربية السعودية، 2012
12. مشعلي بلال، دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة ألف للتحويل أوراق بلاستيكية، رسالة الماجستير ، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، منشورة ، جامعة سطيف ، الجزائر ، 2011/2010 .

مواقع الإلكترونية

1. عبد الجليل الشوارمة " إستراتيجية تحسين وتطوير الأداء"، مقال منشور في الموقع الإلكتروني www.maharty.com تاريخ الإطلاع 2019/01/20 على ساعة 09:30
2. إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري، مقال منشور على الموقع الإلكتروني

تاريخ الإطلاع 2019/02/22 على ساعة 01:315:kar/kar315:01 www.dr.ghareeb.com

3. (<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-firstsepwithpdca.html> #axzz

تاريخ الزيارة 2019 /04/16 على ساعة 20: ساعة 1GBg5Y7Fn)

4. [HTTP/WWW.YEMENHIC.NET/PROCESAFE/ACCUPATIONA](http://WWW.YEMENHIC.NET/PROCESAFE/ACCUPATIONA)

L/PDF. تاريخ الإطلاع 16/05/2019 على ساعة 22:30

قائمة المراجع

5. ثناء عبد الكريم عبد الرحيم، برامج الصحة والسلامة المهنية ، جامعة بابل على الموقع الإلكتروني

ساعة على 12:30 تاريخ الإطلاع 2018/12/22 business.uobabylon.com

6. مقال مترجم عن معهد جريت بليس توروك ،خلق جو آمن وعمل سعيد-صدى موارد بشرية-

ص12، الرابط <https://mawdoo3.com> تاريخ الزيارة 2019/06/20 على 9:00

كتب باللغة الأجنبية

1 . Alli, B **Fundamental principles of occupational health and safety**, Second edition, International labour organization, 2008.

2 . Brigitte Charles-pauvres et autres ;les déterminants psychologiques de la performance au travail, un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche ;de sybvis ;santonge et victorhaines ;gestion des performances au travail boeck ;paris : 2007

3 . Jean Marie Peretti , **Gestion des ressources humaines**, 13^éédition ,vuibert, Paris, 2005

4 . Michael Armstrong, **Performance management: key strategies and practical guidelines**, 3rd ed, Thomson- Shore inc , United States, 2006

5 . OHSAS 18001 2007: **occupational health and safety standard translated into plan English**, 2007

6 . Sylvie Saint Onge, , Victor Haines, **Gestion des performances au travail**, Deboeck, Paris, 2007

Thomas Amossé, Véronique Daubas-Letourneux, **Les accidents du travail et problèmes de santé liés au v dans l'enquête**, v 15 Apr 2014

الملاحق

الملحق 01: استبيان الدراسة

السنة: ثانية ماستر كلية



جامعة محمد خيضر بسكرة

العلوم الاقتصادية والتجارية

قسم: التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان الدراسة

الأخ الفاضل / الأخت الفاضلة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة ماستر ، تخصص: إدارة موارد بشرية بعنوان "أثر برامج الصحة و السلامة المهنية على الأداء البشري". ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نطلب منكم أن تولو هذا الاستبيان اهتمامكم، فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحه.

ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا منا فائق التقدير والإحترام لمساهماتكم البناءة والهادفة .

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

طاهري فاطمة الزهراء

باوية خضرة

السنة الجامعية: 2019/2018

أولاً: البيانات الشخصية.

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الإجتماعية والوظيفية لعمال هيئة التمريض بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالمغير " ولاية الوادي " بغرض تحليل النتائج فيما بعد، لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع إشارة (X) في المربع المناسب لإختيارك.

الجنس: ذكر أنثى

العمر: أقل من 30 سنة 31-40 سنة من 41-50 سنة

من 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي: ثانوي جامعي دراسات عليا متخصصة

سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة.

المستوى التشغيلي: مساعد التمريض مساعد التمريض رئيسي ممرض مؤهل

مشغل أجهزة الأشعة ممرض الصحة العمومية ممرض الصحة العمومية رئيسي

ثانيا: برامج الصحة والسلامة المهنية

فيما يلي مجموعة من العبارات التي في مؤسستكم، فالرجاء تحديد درجة موافقتكم أو عدم موافقتكم بوضع علامة (X) في المكان المناسب:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
المحور الأول: الإلتزام باللوائح وقوانين برامج الصحة والسلامة المهنية						
01	التشريع القانوني للمستشفى يتضمن قوانين خاصة بالتعويضات وتأمين العاملين					
02	ألتزم بالملصقات الإرشادية المنشور في المستشفى					
03	ألتزم شخصيا بتطبيق القوانين الخاصة بقواعد السلامة.					
المحور الثاني: الإلتزام الإدارة العليا بتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية						
01	تقوم الإدارة بمراقبة دورية لتأميننا ضد الحوادث والأمراض المهنية					
02	يتم تعويضي في حالة اصابة أو مرض مهني من خلال التكفل بي.					
03	تقوم إدارة المستشفى بتعديل وتدوير مناصب العمل لتفادي إرهاق العاملين					
04	يوجد تقييم واضح لمخاطر العمل من قبل الإدارة .					
05	هناك مشاركة العاملين للعاملين في عملية تقييم المخاطر					
06	أعتقد أن هناك تأطير جيد من طرف الإدارة في الحفاظ على صحة وسلامة العاملين.					
07	يوجد نظام سلامة مهنية واضح ومحدد من قبل إدارة المؤسسة.					

المحور الثالث: تدريب العاملين على برامج الصحة والسلامة المهنية

					يتلقى جميع العاملين تدريب على برامج الصحة والسلامة المهنية	01
					يتم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق (المحاضرات-النشرات المطبوعة)	02
					تم التدريب على إجراءات السلامة عن طريق التدريب العملي	03
					أعتقد بأن التدريب من قبل المستشفى مجدي مقارنة بالتدريب من قبل جهات خارجية	04
					شاركت في ندوات أو دورات تدريبية مختصة بمجال السلامة والصحة المهنية.	05

المحور الرابع: ظروف العمل

					يهتم المتخصصون بمتابعة بيئة العمل (فحص الماء، توصيلات الكهرباء، المعدات والآليات..... الخ)	01
					تقوم الإدارة بتوفير معدات السلامة الشخصية للأفراد حسب مواقعهم.	02
					يتوفر لدينا أعوان أمن بعدد كافي مما يجعلنا نشعر بالحماية أثناء انجاز المهام الموكلة إلينا .	03
					توجد خطة توضح ما يجب أن أقوم به في حالة الطوارئ	04
					يوجد نظام خاص بعملية التخلص السليم من النفايات (فرز، تجميع، نقل، وتخلص نهائي سليم)	05
					سبق وأن تعرضت لإصابات مهنية أو مرض ناتج عن طبيعة العمل.	06
					هناك تناقص في الأضرار المهنية يرجع أساسا لتوفير بيئة عمل مناسبة	07

ثالثا: الأداء البشري: فيما يلي مجموعة من عبارات الأداء البشري في مؤسستكم، فالرجاء تحديد درجة موافقتكم وعدم

موافقتكم بوضع (X) في المكان المناسب:

غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
الأداء البشري						
أولاً: القدرة على إنجاز العمل						
					أحرص على إستغلال مهاراتي أثناء العمل	01
					لدي القدرة على تحمل المسؤولية الملائمة على عاتقي	02
					أقوم بإنجاز المهام الوظيفية وفقاً لمخطط من مؤسستي.	03
					استغل معارفي في حل المشاكل التي تواجهني أثناء العمل.	04
ثانياً: الرغبة في العمل						
					لدي الإستعداد للعمل لساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك.	01
					أحرص على تجنب الأخطاء في العمل	02
					أقوم بتحفيز نفسي للقيام بواجبي على أكمل وجه	03
ثالثاً: إدراك الدور						
					أقوم مع زملائي في العمل بمواجهة حالات العمل الطارئة	01
					أحاول دائماً فهم ومعرفة محتوى وإجراءات العمل	02
					أدرك أهمية تنفيذ الأوامر الصادرة من الرؤساء	03

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الملحق 02: قائمة محكمي الاستبيان

الرقم	أستاذ	مكان الوظيفة
01	أحلام خان	قسم التسيير - كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة بسكرة
02	سناء جبيرات	قسم التسيير - كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة بسكرة
03	مهني أشواق	قسم التسيير - كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة بسكرة
04	لنصير هند	قسم التسيير - كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة بسكرة

الملحق 03: وسائل الوقاية المستخدمة في المستشفى الدراسة



وسيلة لغسل وتطهير اليدين



صورة تبرز وجود وسائل متعددة لإطفاء الحرائق (خراطيم المياه + قارورات الإطفاء)



صورة تبرز الإهتمام بمراقبة قارورات إطفاء الحريق



صورة تبرز إستخدام القفازات أثناء القيام بالحقن

صورة من قاعة الإنتظار توضح وجود ملصقات
لبعض الممنوعات مثل التدخين



صورة توضح مدى اهتمام المستشفى بتعليق الملصقات الإرشادية