

جامعة محمد خضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية – قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم اجتماع



عنوان المذكرة:

الصحة المهنية في بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية بمدينة بسكرة شركة عموري لمواد البناء والتعهير(انودجا) -

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

الصفة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
مشرفاً		
رئيساً		
مناقشةً		

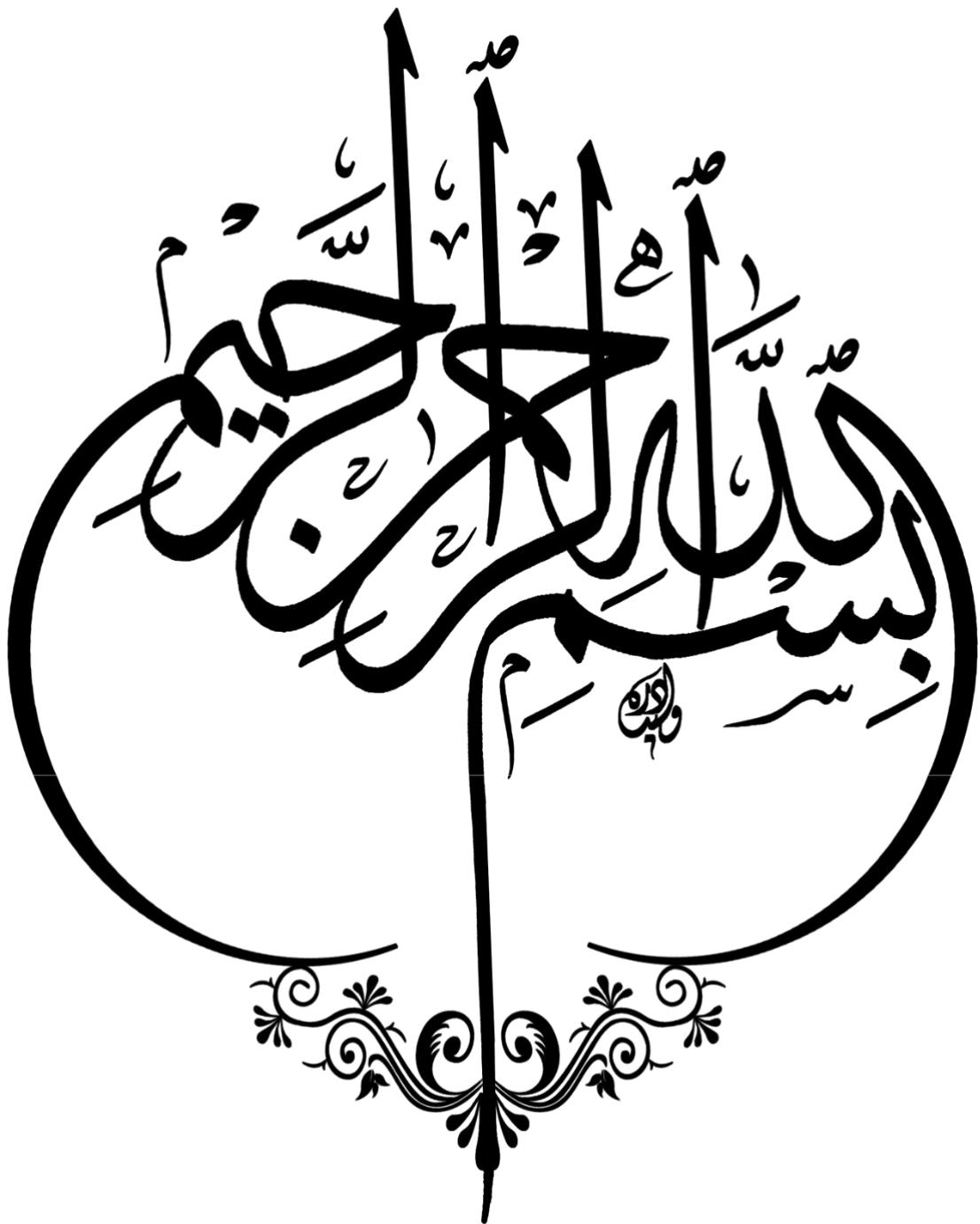
اشراف الأستاذ (ة) :

ميدني شايب ذراع

إعداد الطالب (ة) :

رويني خديجة

السنة الجامعية : 2025/2024



شَكْرُ الْمَرْفَان

ولقد حثنا الله عز وجل على الشكر إذ قال: "واشكروني ولا تكفرون"
واقتداء بالرسول صلى الله عليه وسلم حيث قال: "الشّكر قيد النعمة
وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها".

نتقدم بالشكر العظيل إلى الأستاذ المشرف "ميسوني شايبه دراج"
على نصائحه القيمة وتوجيهاته الحكيمه وإرشاداته طوال الموقف التي
أنارته لنا كل دروبه هذا البحث
نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا بقراءة هذا البحث لتقويمه
بملحوظاتهم وتوجيهاتهم.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الوقوف على العلاقة بين الصحة المهنية في بيئة العمل والأداء الوظيفي، والتي اشتملت على الجانب النظري من خلال ابراز العناصر الأساسية في الدراسة وتحليلها (الصحة المهنية والأداء الوظيفي).

وفي الجانب الميداني اعتمدنا على عينة من أصحاب مجمع العموري عن طريق المنهج الوصفي بالاستعانة بأداة الاستبيان كأداة للتوصل لمفردات العينة الازمة وجمع البيانات التي تساعدننا للوصول الى النتائج وإجابات التساؤلات المطروحة وتم استخدام الجداول الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية والتمثيل البياني، واهم ما تمكنا من التوصل اليه هو ان اغلبية افراد العينة يؤكدون على وجود علاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي.

Study Summary:

This study aims to explore the relationship between occupational health in the workplace and job performance. It includes a theoretical component, in which the core elements of the study—occupational health and job performance—were highlighted and analyzed.

On the empirical side, we relied on a sample of workers from the El-Amouri Complex, using the descriptive method and employing a questionnaire as the main tool to identify the necessary sample elements and collect data that would help us reach conclusions and answer the research questions. Statistical tables, including percentages and graphical representations, were used in the analysis.

The most significant finding of the study is that the majority of the sample members confirmed the existence of a relationship between occupational health and job performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	الشكر والعرفان
	ملخص
I	فهرس الموضوعات
III	فهرس الجداول
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة
3	أولاً- إشكالية الدراسة
5	ثانياً- فرضيات الدراسة
5	ثالثاً- أهداف الدراسة
6	رابعاً- أهمية الدراسة
7	خامساً- تحديد مفاهيم متغيرات الدراسة
10	سادساً- دراسات السابقة
	الفصل الثاني: الصحة المهنية
15	تمهيد
16	أولاً- تعريف الصحة المهنية
17	ثانياً- اهداف الصحة المهنية
18	ثالثاً- مقومات الصحة المهنية
19	رابعاً- العوامل المؤثرة على صحة العامل
26	خامساً- أبعاد الصحة المهنية
27	سادساً- التوعية الوقائية
33	سابعاً-نظريات المفسرة للصحة المهني والأداء

36	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: أداء الوظيفي
38	تمهيد
39	أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي
40	ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي وأبعاده
42	ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
45	رابعاً: آليات تحقيق الأداء الوظيفي
46	خامساً: تقييم الأداء الوظيفي
48	سادساً: أهمية الأداء الوظيفي
48	سابعاً: أنواع الأداء الوظيفي
50	ثامناً: النظريات المفسرة للسلامة المهنية والأداء الوظيفي
55	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
59	تمهيد
58	أولاً: مبررات اختيار المؤسسة محل الدراسة
59	ثانياً: منهج الدراسة
60	ثالثاً: مجالات الدراسة
65	رابعاً: العينة وكيفية اختيارها
65	خامساً: أدوات جمع البيانات
66	سادساً: الأساليب الإحصائية للدراسة
67	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس تحيل النتائج الميدانية وتفسيرها
69	أولاً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بخصائص العينة
78	ثانياً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني
91	ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثالث
104	رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

106	خامساً: النتائج العامة للدراسات
114	خاتمة
116	قائمة المصادر والمراجع
	ملحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
62	منتجات المؤسسة	1
64	يوضح قائمة الموظفين في مؤسسة العموري	2
69	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3
70	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	4
72	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	5
73	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية	6
74	يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الدوام	7
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التأمين الاجتماعي	8
77	يوضح توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل	9
78	يوضح مساعدة بيئة العمل على زيادة الإنتاج لأفراد العينة	10
79	يوضح شعور افراد العينة بالصحة الجيدة وتمكنها بإنجاز المهام بشكل اسرع في مكان العمل	11
80	يوضح وجود برامج الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل	12
81	يوضح الضغوط الصحية في العمل وتأثيرها على قدرة العامل في تحقيق اهداف الانتاجية	13
82	يوضح توفر معدات السلامة المناسبة في مكان العمل والتعزيز من أداء الانتاجية	14
83	يوضح التدريب على الصحة المهنية ومساعدة العامل على العمل بكفاءة	15
84	يوضح الإصابات او الامراض المهنية التي تؤدي الى تراجع في الانتاجية	16
85	يوضح الادارة التي تهتم بصحة الموظفين والرفع من تحفيز الإنتاج	17
86	يوضح تحسين الصحة المهنية في مكان العمل والذي يزيد من جودة الإنتاج	18
87	يوضح بيئة العمل الصحية التي تؤدي الى الزيادة في إنتاجية العامل	19

فهرس الجداول

89	يوضح توفير العلاج الكافي الذي يساعد العامل على المداومة في بيئة العمل	20
90	يوضح توفير المعدات واللوازم الوقائية الذي يساعد على الاستقرار في بيئة العمل	21
91	يوضح تأثير الصحة المهنية على قدرة العامل في تحقيق اهداف العمل	22
92	يوضح انعكاس الصحة المهنية على مستوى إنتاجية الفريق	23
93	يوضح الاهتمام بالصحة المهنية وانجاز المهام في الوقت المحدد	24
94	يوضح تأثير مشاكل الصحة المهنية على قدرة العامل	25
95	يوضح توفير الحافز لتحقيق نتائج أفضل داخل بيئة عمل صحية	26
96	يوضح تأثير الضغوط الصحية على مستوى الرضا الوظيفي للعامل	27
97	يوضح الصحة المهنية الجيدة التي تساعد في تحسين جودة العمل	28
99	يوضح تأثير الإصابات المهنية على قدرة العامل في تحقيق الأهداف الوظيفية	29
100	يوضح الدعم الصحي الذي يعزز من التزام العامل بالمهام	30
101	يوضح تحسين الصحة المهنية التي تؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق	31
102	يوضح توفير بيئة صحية من الرفاهية تساعد العامل على التحفيز	32
103	يوضح توفير إدارة المؤسسة على برامج تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية	33

مقدمة

تُعدّ الصحة المهنية من أبرز التحديات التي تواجه الأفراد داخل بيئة العمل، حيث تأخذ هذه القضية بُعداً استراتيجياً لما لها من تأثير مباشر على سلامة العاملين وجودة أدائهم. فقد أصبح الاهتمام بالصحة المهنية ضرورة ملحة تفرضها التغيرات التنظيمية الحديثة وطبيعة العمل الصناعية والخدمية، التي قد تُعرض العامل لمخاطر جسدية ونفسية متعددة تؤثر في النهاية على مستوى الفعالية والإنتاجية. إذ إن غياب الشروط الصحية المناسبة قد يؤدي إلى التوتر والإرهاق والضغط المهني، مما ينعكس سلباً على تحقيق الأهداف الوظيفية ومردودية المؤسسة. ولتحقيق اهداف الدراسة والإجابة عن اشكاليتها تم الاعتماد على خطة بحثية تتماشى مع طبيعة الموضوع "الصحة المهنية والأداء الوظيفي" والتوصل لنتائج البحث التي تكون افاقاً مستقبلية للدراسات اللاحقة فانطلاقاً من ذلك ستحاول هذه الدراسة ابراز العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي بمجمع الاخوة عموري لمواد البناء والتعمير وتماشياً مع طبيعة الدراسة والمنهج المتبعة تم تقسيمها إلى خمسة فصول بدءاً من مقدمة وصولاً للخاتمة.

فقد خصص الفصل الأول للبناء التصوري والنظري حيث تناول إشكالية الدراسة بتساؤلاتها، ثم أسباب اختيار الدراسة واهميتها وأهدافها وتحديد مفاهيمها إلى جانب عرض الدراسات السابقة والمشابهة. ليستعرض الفصل الثاني الصحة المهنية بأبعاده التنظيمية بدايةً من أهدافها واهم مقوماتها والعوامل المؤثرة على صحة العامل مع توضيح أهم النظريات المفسرة لها.

اما الفصل الثالث خصص للأداء الوظيفي وذلك بعرض اهم عناصر الأداء الوظيفي ومن ثم التطرق الى العوامل المؤثرة فيه واهم التقييمات في الاداء الوظيفي، وعرض أبرز النظريات المفسرة له.

ليعرض الفصل الرابع مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة، بالطرق الى مجالات الدراسة) المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري ، وعينة الدراسة، والمنهج المتبوع في الدراسة، وتوضيح أدوات جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية.

في حين الفصل الخامس خصص لعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج التي تم الحصول عليها من خلال توزيع استبيان على عينة من العاملين بمجمع الاخوة عموري لمواد البناء والتعمير وصولاً لاستنتاجات الدراسة ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والخروج بتصنيفات وفي الأخير خاتمة وقائمة المراجع.

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

أولاً - إشكالية الدراسة

ثانياً - فرضيات الدراسة

ثالثاً - أهداف الدراسة

رابعاً - أهمية الدراسة

خامساً - تحديد مفاهيم متغيرات الدراسة

سادساً - دراسات السابقة

أولاً- إشكالية الدراسة:

في مجتمعاتنا المعاصرة تتعرض حياة الأفراد إلى مخاطر متعددة تتفاوت في الكم والكيف حسب درجة نمـة وتقـدـم المجتمع من جهة ثم طبيـعة المـهـنـ والـوـظـائـفـ من جهة ثانية، فبعد انتقال المجتمع من النشـاط الزـارـاعـي التقـليـديـ إلى العمل الصـنـاعـيـ وظهور الثـورـة الصـنـاعـيـةـ في أورـوباـ خلال القرن التـاسـعـ عـشـرـ مـيلـاديـ، انتـشـرتـ وتـعـدـدتـ المـخـاطـرـ المـهـنـيـةـ المـهـدـدـةـ لـصـحةـ وـسـلـامـةـ العـامـلـيـنـ فيـ الـمـنـظـمةـ، حيثـ بـيـئةـ عـلـىـ قـيـمـةـ الـصـحـيـةـ وـالـآـمـنـيـةـ.

ما يدفع بأرباب العمل إلى إحداث برامج تهم بـصـحةـ وـسـلـامـةـ العـامـلـيـنـ بـغـيـةـ الـوصـولـ إـلـىـ تـحـقـيقـ مـسـتـوـيـاتـ جـيـدةـ منـ الـقـدـراتـ وـالـطـاقـاتـ الـإـنـتـاجـيـةـ، فيـ ظـلـ اـحـتـدـامـ شـدـدـةـ الـمـنـافـسـةـ وـارـتـقـاعـ مـسـتـوـيـ الـوعـيـ لـدـىـ الـمـوـرـدـ الـبـشـريـ وـالـذـيـ يـتـوقـعـ الـحـصـولـ عـلـىـ الـأـحـسـنـ وـالـعـمـلـ فـيـ ظـرـوفـ صـحـيـةـ سـلـيـمةـ وـأـمـنـةـ.

ومـا زـادـ الـاـهـتـمـامـ بـمـجـالـ الصـحـةـ وـالـسـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ تـلـكـ الأـثـارـ النـفـسـيـةـ وـالـاجـتمـاعـيـةـ وـالـاـقـتصـادـيـةـ الـتـيـ تـتـجـمـعـ عـنـ اـسـتـخـادـ الـتـجـهـيـزـاتـ وـالـمـعـدـاتـ الـمـخـتـلـفـةـ، بـالـإـضـافـةـ إـلـىـ الـمـوـادـ الـمـسـتـعـمـلـةـ وـكـذـاـ نـوـعـ الـعـلـمـ وـالـظـرـوفـ الـمـحـيـطـةـ بـهـ وـمـاـ تـشـكـلـهـ مـنـ خـطـرـ، وـهـوـ مـاـ يـدـفـعـ بـالـعـدـيدـ مـنـ الـبـاحـثـيـنـ وـالـأـكـادـيـمـيـيـنـ الـمـهـتـمـيـنـ بـتـقـسـيرـ وـتـحـلـيلـ الـظـواـهـرـ الـتـنـظـيمـيـةـ، يـوـلـونـ اـهـتـمـامـهـمـ بـدـرـاسـةـ وـتـحـلـيلـ مـخـلـفـ الـعـوـاـمـلـ الـمـتـعـلـقـةـ بـمـجـالـ الصـحـةـ وـالـسـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ باـعـتـارـهـاـ وـظـيـفـةـ أـسـاسـيـةـ كـبـاـقـيـ الـوـظـائـفـ دـاخـلـ الـمـنـظـمةـ.

وـمـنـ هـنـاـ أـصـبـحـتـ سـيـاسـةـ السـلـامـةـ ذاتـ أـهـمـيـةـ مـتـزاـيدـةـ، وـفـيـ الـوقـتـ نـفـسـهـ تـغـيـرـ اـرـاءـ الـمـنـظـمـاتـ فـيـمـاـ يـتـعـلـقـ بـالـسـلـامـةـ وـيشـكـلـ كـبـيرـ، اـينـ تـمـ تـجـنـيدـ خـبـراءـ السـلـامـةـ وـوـضـعـ بـرـامـجـ تـهـدـفـ إـلـىـ تـحـقـيقـ السـلـامـةـ وـالـصـحـةـ الـمـهـنـيـةـ فـيـ بـيـئةـ الـعـلـمـ، وـتـوـفـيرـ أـفـضـلـ الـظـرـوفـ الـتـنـظـيمـيـةـ لـوـضـعـهاـ مـوـضـعـ التـنـفـيـذـ.

فـبـرـامـجـ الصـحـةـ وـالـسـلـامـةـ الـمـهـنـيـةـ تـشـكـلـ إـحـدىـ الـاـسـتـرـاتـيـجيـاتـ الـمـهـمـةـ وـمـنـ الـمـتـطلـبـاتـ الـعـمـلـيـةـ الـإـدـارـيـةـ النـاجـحةـ، إـذـ تـهـدـفـ إـلـىـ الـحـفـاظـ عـلـىـ الـأـرـوـاحـ وـالـمـمـتـلـكـاتـ، وـهـوـ مـاـ يـتـضـحـ جـلـياـ فـيـ ضـوـعـ الـسـيـاسـاتـ الـتـيـ تـتـنـظـمـهاـ وـسـنـ الـقـوـانـينـ وـإـصـدارـ الـلـوـائـحـ بـالـإـضـافـةـ إـلـىـ تـوـفـيرـ الـوـسـائـلـ وـتـقـدـيمـ الـإـرشـاداتـ وـتـطـوـيرـيـهاـ لـتـوـاـكـبـ الـتـقـدـمـ الـعـلـمـيـ الـذـيـ يـشـهـدـ الـاـقـتصـادـ الـعـالـمـيـ فـيـ مـخـلـفـ الـمـجاـلـاتـ.

كـمـاـ يـعـتـبـرـ الـمـوـرـدـ الـبـشـريـ الـعـنـصـرـ الـأـسـاسـيـ الـإـسـتـرـاتـيـجيـ فـيـ عـلـمـيـةـ الـإـنـتـاجـ دـاخـلـ الـمـنـظـمةـ وـمـحـركـهاـ الـأـسـاسـيـ، لـذـالـكـ فـإـنـ الـعـنـيـةـ بـهـ وـحـمـايـتـهـ مـنـ الـأـخـطـارـ الـمـهـنـيـةـ الـمـخـلـفـةـ يـشـكـلـ أـحـدـ الـرهـانـاتـ

والتحديات التي تعمل وتسعى المنظمة الى تجسيدها، حيث أثبتت البحوث والدراسات ان نجاح المنظمات واكتساب ميزتها التنافسية يقاس بمجموعة من المتغيرات ومن أساسها تلك التي ترتكز على الاستخدام الأمثل للعاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي وتحسين أدائهم المستمر قصد تحقيق أهدافها.

وتتضح أهمية الأداء الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه العامل في تحطيط وتنفيذ مهامه بالمنظمة ومشاركته الفعالة في تحقيق أهدافها بالشكل الذي يؤدي إلى ولائه ورضاه عن العمل، إذ أن وجود مستويات عالية من الأداء المهني يؤثر إيجاباً على المنظمة ككل.

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بموضوع الأداء وبمدى فاعليه وكفاءة المنظمات في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها سواء كانت خدماتية أو تجارية تطمح لتحسين ورفع الأداء فيعتبر الأداء الوظيفي دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل.

بحيث أن الأداء الوظيفي يستوجب الفرد الأخذ بعين الاعتبار جملة من السلوكيات المتمثلة في الجودة وحسن التنفيذ والخبرة والابتكار والإبداع والالتزام بقوانين العمل والتفاعل مع الآخرين فهي تعتبر دليلاً على أدائه الفعال في العمل، لذا يعتبر الأداء الوظيفي عبارة عن مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء، كفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، ولعل ميدان العمل المكان الذي له الأثر الكبير على الصحة المهنية للعامل كونه يقضى جزءاً كبيراً من وقته، بل اعتبره البعض مكاناً يحيا فيه ويتأثر به

فمجموعة العوامل سواء كانت تعود بالسلب والإيجاب عليهم تؤثر على صحتهم المهنية وتحكم في رفع وخفض أدائهم الوظيفي، ومن هذا المنطلق انبثقت فكرة البحث في علاقة الصحة المهنية بالأداء الوظيفي لدى عمال شركة عموري وتأسيسها على ذلك نطرح التساؤل التالي:

ما علاقة الصحة المهنية بالأداء الوظيفي في بيئة العمل لدى عمال شركة عموري لمواد البناء والتعمير بسكرة؟

و ضمن هذه التساؤل الرئيسي تدرج التساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك علاقة بين الصحة المهنية وإنتجالية العامل في بيئة العمل؟

- هل هناك علاقة بين الصحة المهنية ومستوى الفاعلية لدى العامل في بيئة العمل؟

ثانياً - فرضيات الدراسة

لمعالجة الإشكالية المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي في بيئة العمل لدى عمال شركة عموري لمواد البناء والتعدين بسكرة

الفرضيات الفرعية:

- هناك علاقة بين الصحة المهنية وإنتجية العامل في بيئة العمل
- هناك علاقة بين الصحة المهنية ومستوى الفاعلية لدى العامل في بيئة العمل

ثالثاً - أهداف الدراسة

في ضوء التساؤلات السابقة فإن لهذه الدراسة أهداف نظرية وأخرى تطبيقية

1- الأهداف النظرية:

- اثراء المعرفة وزيادة الصيد النظري حول برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي خاصة في ظل نقص البحث والدراسات في هذا المجال
- محاولة تسليط الضوء على برامج الصحة والسلامة المهنية بالجزائر من خلال القوانين والتشريعات المنظمة لها.

- معرفة برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة العموري ودورها وأهدافها واليات تجسيدها.

2- الأهداف التطبيقية

- أن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة الموجدة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي داخل بيئة العمل.

- الكشف عن الأخطار المهنية (النفسية والجسدية) وعلاقتها بتحمل العامل المسؤلية داخل بيئة العمل.

- التعرف على أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وعلاقتها بمستوى إتمام العامل أدائه.

- التعرف على الضغوط الوظيفية (عدم المشاركة في اتخاذ القرار) وعلاقتها بمستوى قدرة العامل على العطاء.

رابعاً - أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تلك الأهمية التي تكتسيها الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات بمختلف أنواعها ونشاطها، وذلك من حيث ارتباط مفهوم الصحة والسلامة المهنية بأهم عنصر من عناصر الإنتاج، ألا وهو العنصر البشري، ومدى اهتمام تلك المؤسسة بتوفير الحماية لجميع عمالها وموظفيها، هذا بالإضافة إلى كونها تبين نواحي القدرات في توفير المستلزمات المادية التنظيمية التي تؤدي دوراً مهماً في تقليل احتمالات تواجد المخاطر ووقوعها.

وبصفة عامة فلن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية على أنها من الموضوعات المهمة في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل، التي ستتناول مفهومين هما: الصحة المهنية والأداء الوظيفي .
- تقوم هذه الدراسة بإعطاء نظرة واسعة عن أهم مصادر وأسباب الصحة المهنية .
- أهمية الظاهرة المدروسة، فهي تمثل فئة عمال شركة عموري الذين يمثلون أساس تطوير ونجاح الشركة .
- مساعدة هذه الدراسة في التوصل لفهم العلاقة بين الصحة المهنية التي تواجه عمال شركة عموري وبين مستوى أداء الموظفين داخل الشركة.

خامساً- تحديد مفاهيم متغيرات الدراسة

1- صحة المهنية :

1-1- التعريف الاصطلاحي:

يقصد بالصحة المهنية حماية المواد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل.¹

تعرف الصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك بتوفير بيئة عمل خالية من مسببات الحوادث أو الامراض المهنية، بمعنى توفير الحماية والتنقيف الصحي للعاملين وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والامراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطيرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل.²

1 عتيقة حرارية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017، ص 04.

2 مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1، عمان-الأردن، 2014، ص 29.

1-2- التعريف الإجرائي:

هي تلك القواعد والإجراءات الهدافـة إلى منع وقوع الحوادث وإصـابة العـمال بالأـمراض المـهـنية وتسـعـى إلى تـحـقيق ظـروف عـمل آمنـة خـالـية من المـخـاطـر المـهـنية لـتمـكـن العـامل من تـحـقيق رـضـاه الوظـيفـي وأـداء أـعـمالـه عـلـى أـحسـن وجـهـزـ

2- السلامة المهنية:

1- التعريف الاصطلاحي:

السلامة المهنية هي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار وسببات الحوادث، تندم فيها الأمراض المهنية والارهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.¹

توفـير بـيئة عـمل آمنـة وـصحـية، لـلحـفـاظ عـلـى ثـلـاث مـن الـمـقـومـات الـأسـاسـية لـعـناـصـر الإـنـتـاج الـإـنـسـان، الـإـلـاـلة، وـالـمـادـة، ضـمـن خـلـق جـو مـن السـلـامـة وـالـطـمـائـنـيـة، لـحـمـاـيـة العـنـصـر البـشـري مـن الـحوـادـث وـالـأـمـرـاض المـهـنيـة، وـفي الـوقـت نـفـسـه الـحـفـاظ عـلـة عـناـصـر الإـنـتـاج الـأـخـرى مـن اـحـتمـالـات التـلـف وـالـضـيـاع وـبـالـتـالـي تـخـفـيـض تـكـالـيفـها وـالـرـفـع مـن كـفـايـتها الإـنـتـاجـيـة.²

2-2- التعريف الإجرائي:

هي تلك القواعد والإجراءات الهدافـة إلى منع وقوع الحـوـادـث وـاصـابـة العـمل بالأـمـرـاض المـهـنية وتسـعـى إلى تـحـقيق ظـروف عـمل آمنـة خـالـية من المـخـاطـر المـهـنية لـتمـكـن العـامل من تـحـقيق رـضـاه الوظـيفـي وأـداء أـعـمالـه عـلـى أـحسـن وجـهـزـ

3- الأداء الوظيفي:

1-3- التعريف الاصطلاحي:

1 مجـدي عبد الله شـرارـة، الصـحة وـالـسـلـامـة المـهـنيـة وـتـأـمـين بـيـئة الـعـمل، مؤـسـسـة فـرـيدـريـش لـلـنـشـر وـالتـوزـيع، مصر، 2016، صـ12.

2 محمود ذـيـاب العـقـابـة، الإـدـارـة الـحـدـيثـة لـلـسـلـامـة المـهـنيـة، طـ1، دـار الصـفـاء لـلـنـشـر وـالتـوزـيع، عـمـان، 2002، صـ124.

يعرف الأداء الوظيفي على أنه تعبير عن درجة إتمام، انجاز المهام المكونة، الوظيفية وهو ما يعكس الكيفية التي يتحقق أو يشبع بها المتطلبات الوظيفية.¹

يشير هذا التعريف إلى أن الأداء يعبر عن درجة إتمام المهام، وكيفية إشباع متطلبات العمل.

يعرف بأن الأداء الوظيفي هو جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تنفق مع مهارات وفترات وخبرات العاملين لمساعدة العوامل الدافعة وبيئة عمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، وأقصر وقت وأقل تكلفة.²

يشير هذا التعريف إلى أن الأداء الوظيفي هو جهد منسق من أجل انجاز العمل بدقة وقدرة العامل على تحويل المدخلات إلى مخرجات في وقت قصير وتكلفة قليلة تكون نتيجة تفاعل كل من الدافعية وبيئة العمل الملائمة إضافة إلى الخبرة والمهارات.

ويعرف أيضا على أن الأداء الوظيفي هو مساعدة العاملين في إنجاز الاعمال التي توكل إليهم ومدى سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل وعلى مقدار التحسين الذي يطرأ على أسلوبهم.³

يشير هذا التعريف أن الأداء هو أعمال موكلة للعامل يساهم في إنجازها، وسلوك يمارسه أثناء العمل، وكذلك مقدار تحمل العامل هذا السلوك.

3-2- التعريف الاجرائي:

ويقصد بالأداء الوظيفي هو قيام عمال التكوين المهني والتمهين بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم، وفق المسؤوليات التي تحدها المؤسسة لإتمام المهام على أكمل وجه، في وقتها المحدد وقدرتها على العطاء لتقديم أفضل ما لديه.

4- الفعالية

¹ راوية حسن، مدخل الإستراتيجي لخطيط التنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص 211.

² علي حسون، أثر مرونة الموارد البشرية في أداء فريق العمل، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 20، 2016، ص 51.

³ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 186.

إن الفعالية تعني المؤسسة على تحقيق الأهداف من خلال زيادة حجم المبيعات، وتحقيق رضا العملاء والعاملين داخل المؤسسة، وتنمية الموارد البشرية، ونمو الربحية.¹

5- الإنتاجية:

إنتاجية العمل هي مؤشر كمي اقتصادي يوضح ويقيس العلاقة بين حجم الإنتاج الذي تم إنتاجه في المؤسسة مقدر بالكميات أو بالقيمة، مع حجم أو قيمة العمل المبذول من طرف العمال للوصول إلى هذا الإنتاج، وذلك طبعاً خلال فترة زمنية معينة عادة ما تكون سنة أو شهر أو ساعة.²

6- البعد التنظيمي:

يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية بأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.³

7- البعد الصحي:

يفرض ضرورة اجراء الفحوصات الطبية الشاملة، والتأكد من صحة المترشحين الجسدية والنفسية قبل تعيينهم وكذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

سادسا: دراسات السابقة

1- دراسة لـ أميمة صقر المعني " الواقع إجراءات الأمان والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة " (2006). حيث هدفت الدراسة إلى معرفة واقع

1 عبد الحميد برحومة، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 01، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2008، ص 57.

2 علي الشريف، الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2000، ص 65.

3 بلال مشعلب، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، فرجات عباس: سطيف- الجزائر، 2011، ص 92-93.

منشآت قطاع الصناعات التحويلية في غزة ومدى التزامها بتطبيق وتطوير و توفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بالاعتماد على طريقة الاستبيان في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة فكان الفصل الأول حول الإطار العام للدراسة والفصل الثاني حول إجراءات السلامة والصحة المهنية أما الفصل الثالث خصص لواقع القطاع الصناعي في الأرضي الفلسطينية ، أما الفصل الرابع حول الدراسات السابقة ، وفي الفصل الخامس قام الباحث بتحليل البيانات واختبار الفرضيات ثم مناقشة وتفسير النتائج في الفصل السادس ، والفصل الأخير قدم فيه النتائج والتوصيات حيث توصل الباحث إلى ما يلي:

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وضرورة الاهتمام بالتقارير الخاصة بالحوادث والإصابات وتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية.

كما أوضحت النتائج إلى أن 9.2 % من المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل

احتلت الأسباب الشخصية من حيث وقوع الحوادث والإصابات المرتبة الأولى وهذا يعود إلى الحالة النفسية التي يعيشها العامل الفلسطيني والتي فقدت السيطرة على الجهاز العصبي وشتت ذهنه وبالتالي عدم التركيز بما يقوم به من أعمال من حيث الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي وفي المرتبة الثانية تأتي ظروف العمل غير الآمنة، كما احتلت تصرفات العاملين غير الآمنة المرتبة الثالثة.

صلت الدراسة بموضوع البحث: هذه الدراسة المستعرضة غنية بالمفاهيم التي تمس بعض جوانب الموضوع محل الدراسة مثل المتغير المستقل المتمثل في الأمن والسلامة المهنية.

2- دراسة لـ عتيقة حرايري "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ"
مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد الأول، العدد الرابع، ديسمبر (2017)
حيث هدفت الدراسة إلى تسلیط الضوء على واقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من خلال تتبع تطورها من الجانب التشريعي إلى جانب التّنفيسي، باعتبارها ركيزة أساسية لحماية المورد البشري في مختلف بيئات العمل، ووسيلة هامة لتحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج التحليلي من خلال عرض الإحصائيات والأرقام المتعلقة بالحوادث المهنية على المستويين الوطني والدولي، وتحليل الإطار القانوني المنظم للصحة والسلامة المهنية في الجزائر، دون استخدام أدوات ميدانية كالمقابلة أو الاستبيان.

وقد تضمن محتوى الدراسة جملة من المحاور، من بينها: أهمية العنصر البشري في التنمية، والخسائر الناجمة عن الحوادث المهنية سواء الصحية أو النفسية أو الاقتصادية، إلى جانب تشخيص واقع التشريعات الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على ضرورة إدراج البعد التوعوي والتنقify ضمن سياسات العمل الوقائي.

وتوصلت الباحثة إلى جملة من النتائج، من أبرزها ارتفاع معدلات الحوادث المهنية، سواء فيالجزائر أو على المستوى العالمي، وكذا تأثيراتها السلبية المتعددة، وعدم كفاية التشريعات لوحدها في حال غياب آليات تطبيق فعالة، مع تأكيدها على ضرورة تعزيز الوعي الوقائي لدى العمال من خلال برامج تنفيذية متخصصة، والعمل على تحسين ظروف العمل للحد من المخاطر المهنية.

صلة الدراسة بموضوع البحث: هذه الدراسة تعد مرجعاً مهماً لما تتضمنه من مفاهيم نظرية وإحصائية تمس جوانب موضوع البحث محل الدراسة، خاصة بعد الاجتماعي المرتبط بظروف العمل الصحية والأمنة داخل سلسل الإمداد، من خلال التركيز على السلامة والصحة المهنية كأحد متطلبات تحقيق التنمية المستدامة.

3- بلال مشعلب، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، فرحة عباس: سطيف- الجزائر، 2011.

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير برامج السلامة المهنية على تحسين أداء العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وذلك من خلال تسلیط الضوء على واقع تطبيق هذه البرامج، ومدى إدراك إدارات هذه المؤسسات لأهميتها، بالإضافة إلى تقييم انعكاساتها على مردودية العاملين ومستوى التزامهم وانضباطهم في بيئة العمل.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أداة الاستبيان لجمع المعلومات من عينة ميدانية متمثلة في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

وقد توزعت الدراسة على عدة فصول، تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من حيث الإشكالية، الأهداف، المفاهيم والمنهجية، بينما خصص الفصل الثاني لمفاهيم الصحة والسلامة المهنية وبرامجهما، أما الفصل الثالث فتناول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من حيث خصائصها وتحدياتها، في حين خصص الفصل الرابع للجانب التطبيقي وتحليل النتائج المتحصل عليها، ليتضمن الفصل الأخير أهم الاستنتاجات والتوصيات المقترحة.

وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برامج السلامة المهنية وتحسين أداء العمال، حيث تُسهم هذه البرامج في تقليل الحوادث، تعزيز الشعور بالأمان، رفع مستوى الانضباط، وتحسين الإنتاجية، كما أظهرت النتائج تفاوتاً في درجة الالتزام بهذه البرامج من مؤسسة لأخرى بسبب عوامل تنظيمية ومالية.

صلة الدراسة بموضوع البحث: تُعد هذه الدراسة من الدراسات التي تلامس البعد الاجتماعي لموضوع البحث، من خلال تركيزها على الصحة والسلامة المهنية كأداة لتحسين الأداء وتحقيق بيئة عمل مستدامة، وهي بذلك تساهم في دعم العلاقة بين ممارسات السلامة المهنية وأهداف التنمية المستدامة داخل سلاسل الإمداد، خاصة في المؤسسات الإنتاجية الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثاني: الصحة المهنية

تمهيد

أولاً- تعريف الصحة المهنية

ثانياً- اهداف الصحة المهنية

ثالثاً- مقومات الصحة المهنية

رابعاً- العوامل المؤثرة على صحة العامل

خامساً- أبعاد الصحة المهنية

سادساً- التوعية الوقائية

سابعاً-نظريات المفسرة للصحة المهني والأداء

خلاصة الفصل

تمهيد

لقد عرف الاهتمام بالجانب الإنساني في المصانع والوحدات الإنتاجية تطوراً ملحوظ رغم أنه جاء متأخراً عن الاهتمام بالجانب التقني وهذا التطوير يرتبط بالجهود المبذولة للحد من أخطار العمل والتقليل من الحوادث التي كان يذهب ضحيتها عدد كبير من العمال، فتعرض صحة العامل للهلاك أثناء العمل نتيجة لعوامل داخلية أو خارجية يتطلب عملياً مصالح وقائية تعمل وفقاً لبرامج الصحة المهنية هذه الأخيرة التي تلعب دوراً فعالاً في حماية ووقاية الأفراد ووسائل الإنتاج داخل الوحدة الصناعية وكذا توفير الأجواء الصحية في موقع العمل وذلك بهدف رفع المستوى الصحي للأفراد العاملين من جهة وزيادة كفاءتهم الإنتاجية من جهة أخرى.

هذا ما سنحاول توضيحه في هذا الفصل.

أولاً. تعريف الصحة المهنية

هي مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار وسببات الحوادث تتعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الاموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.¹

الصحة المهنية هي مجموعة من إجراءات وتدابير وقائية تتخذها ادارة المؤسسة واستخدامها لتوفير بيئة عمل تضمن صحة العامل وعدم وقوع حوادث العمل.

يعرفها البروفيسور أ.Domar "A.Domar" ب : حالة عمل العادلة للجسم البشري بدون أمراض ويشمل هذا المصطلح الصحة الخاصة بالأشخاص وهي الصحة الجسدية والصحة العقلية والصحة الخاصة بالمجتمع أي الصحة العامة.²

كما يعرفها الدكتور حسين عبد الحميد احمد رشوان بقوله : " إنها العناية بالعاملين والسيطرة على الأخطار التي يتعرضون لها والتي قد تؤثر على صحتهم وراحتهم وكفافتهم.³

تعرف ايضاً بـ: الآثار الناجمة عن احتكاك العامل بالألة واتصاله المستمر بمناخ المصنع الفيزيقي والاجتماعي النفسي كما تدرس خبرة العامل واستخدام للآلات والأدوات.⁴

الصحة المهنية هي توفير بيئة عمل خالية من الأمراض المهنية وتتضمن المحافظة على الصحة الجسدية والعقلية للموارد البشرية وحمايتها من الأخطار التي يتعرضون لها بسبب عوامل طبيعية، وكميائية وبيولوجية في بيئة العمل وعوامل بدنية نفسية وعقلية اضافه انها تهتم بدراسة الآثار الصحية للعامل الناجمة عن احتكاكه بالألة وظروف العمل الفيزيقية، والاجتماعية والنفسية لتنمية العامل من التحكم الجيد في استخدام الآلات.

¹ بسام عبد الرحمن، الاعلام الصحي، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2012، ص12.

² A DOMART Nouveau Larousse medical imprime en france 1990. P 950.

³ محمد على، الامن الصناعي عرض تحليل لمفهومه ونشاطه، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 258.

⁴ دوياخ قويدر، مدى مساهمة الامن الصناعية الصناعية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية مؤسسة صناعة الكوابيل، شهادة ماجستير، بسكرة- الجزائر، ص 126.

ثانياً. اهداف الصحة المهنية

ان منظمة الصحة العالمية منظمة العمل الدولية وفي تحديدتها لأهداف الصحة المهنية اعتبروا ان الاهداف الاساسية لها تكمن في كيفية بلوغ أعلى درجات الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن وباختلاف نوعها ومكانها وحمايتهم من المخاطر المهنية التي قد تتواجد في بيئه عملهم وكذلك الملائمة بين كل انسان وظيفته التي يشغلها.

وعلى هذا الاساس فان أهداف الصحة المهنية تتلخص فيما يلي:¹

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئه العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والامراض المهنية.
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما يحتويها من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع ادوات ومواد وآلات يمكن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والاجهزة والمعدات والمواد الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع. تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث اصابات العمل والامراض المهنية وتكليف استبداد العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

¹ محمد السوالفة، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتجالية العاملين في شركة الإخراج الاسمونت الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الأردن، 2015 ، 25 .

- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة التي من شأنها تدعيم الصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات مصاريف علاج ونقل واصلاح واستبدال المعدات والأجهزة او المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.

ثالثا. مقومات الصحة المهنية

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توافر المقومات التالية:¹

- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.
- التشريع النابع من الحاجة الى تنفيذ هذا التخطيط الفني.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات الصحة المهنية.
- تأمين وإنشاء أنظمة الامن والسلامة التقنية وتشمل انظمة الإنذار والاطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.
- المراقبة والتقييس وترتبط باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.
- الدراسات والبحوث حيث يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث وماذا فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثا فنيا أو سيكولوجيا أو دراسات احصائية.
 - (1) بحث فنية: دراسة الطرق المؤدية الى القيام بالعمل بطريقة مثل تكفل تلاقي الوقع في الأخطاء وكذلك دراسة مخاطر المعدات وايجاد الوسائل الوقائية لها.
 - (2) بحث سيكولوجي: دراسة استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقاته بالحوادث.

¹ محمد السوالفة، مرجع السابق، ص 09.

- (3) دراسة إحصائية: دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتحاشيها مستقبلا.
- التدريب ويتضمن تنظيم البرامج التربوية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد وذلك لتنمية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة بالإضافة لمعرفتهم لأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقايتهم من الأخطار.
- الاختيار المهني ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خالي من الأخطاء.

رابعا. العوامل المؤثرة على صحة العامل

تؤثر على صحة العمل في الوحدة الإنتاجية مجموعة من العوامل من بينها العوامل الطبيعية، الكيميائية، والعوامل الاجتماعية إضافة إلى العوامل النفسية.

١. العوامل الطبيعية:

هناك العديد من العوامل الطبيعية المؤثرة على الجسم والتي قد تؤدي إلى حدوث أعراض مرضية في الأعضاء خاصة ومن بين هذه العوامل:¹

أ - الحرارة والتهوية: تعتبر الحرارة نوعا من أنواع الطاقة التي تسبب ارتفاع درجة حرارة ما تصل إليه من الأجسام.

ان قيام الإنسان بأعمال مثالية يؤدي إلى ارتفاع درجة الحرارة في الجسم ويتسبب ذلك في مضاعفات صحية للعامل خاصة ان لم يتمكن من تخفيفها وعندما يقوم العامل بأعمال خفيفة فإنه قد يشعر بالبرودة ولذلك يرغب في الاحتفاظ بالحرارة.

ان عنصر الحرارة يؤثر على المهارة البدنية للعامل خاصة اذا كانت الحالات التي يتطلب فيها العامل مهارات وحركات متكررة وسريعة ذلك انه اذا كانت درجه الحرارة مرتفعة في جو المؤسسة لا يستطيع العامل أن يؤدي عمله بسرعه و العمال الذين يعملون في درجات مرتفعة في بعض الاعمال الثقيلة يعانون من امراض التنفس اكثر مما يتعرض لها الذين يعملون اعملا اقل جهدا فامراض التنفس غالبا ما تنتج عندما يكون جو مكان العمل فيه حرارة مرتفعة وعند خروج

¹ مجدي أحمد محمد ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، د.ط، دار المعارف الجامعية، 1996 ، ص36.

العامل الى الخارج فيتأثر بتغيير الجو زد على ذلك فان العامل يفقد نسبة كبيرة من الاملاح بسبب التعرق وهذا ما يؤدي الى اضطرابات عصبية حيث يبدأ العامل بالشعور بالضيق وسهولة الاثارة مما يؤدي الى الوقوع في حوادث عمل يمكن ان تقضي على حياة العامل كما تؤدي درجة الحرارة المرتفعة الى الشعور بالملل والتعب الجسمي والنفسي وتصدر الإشارة ان درجة الحرارة مرتبطة بالتهوية وذلك لأن الجسم يتخلص من حرارته الزائدة عن طريق الهواء المحيط به فالتهوية يؤدي الى الشعور بالضيق والارهاق، وال الخمول كما يعوق عملية تنظيم حرارة الجسم لأن هذا الاخير نتيجة عملية الاحتراق التي تحدث بداخله ترتفع درجة حرارته عن المعدل المناسب ولا بد له من وسيلة ليتخلص بها من حرارته الزائدة وذلك بواسطة عملية فيزيولوجية هامة هي افراز العرق، فكلما ازدادت حرارة الجسم ازدادت افرازات العرق مما يتطلب كمية أكبر من الحرارة لت bx و هكذا فإن الهواء المحيط بالجسم هو الذي يتم عن طريقة التخلص من الحرارة الزائدة وقدره الهواء على اداء هذه الوظيفة تعتمد على درجة الحرارة، درجة الرطوبة، ومعدل حركة الهواء.¹

ب- الإضاءة:

تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة وغالباً ما تتم باستعمال الإضاءة بواسطة ضوء النهار الطبيعي والإضاءة الصناعية والتي تستمد من المصايب الكهربائية وتستخدم قدم الشمعة الواحدة لقياس كثافة الإضاءة وهي عبارة عن ضياء مصباح في مستوى الشمعة على سطح مساحة قدم مربع (عما ان واحد متر مربع = 3.28 قدم).

فالإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسى لمكان العمل للإنتاج وذلك ان رؤية عناصر بيئة العمل أمر وضروري لمعالجتها على النحو الذى لا يتم التعامل معها تعاملا ناجحا وان لم يتم رؤيتها، ولقد بينت الدراسات ان الانتاج يزداد مع زيادة شدة الإضاءة فعلى سبيل المثال يوضح "لوكيش وموريس" ان زيادة حدة الإضاءة بما كانت عليه ترفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى 35% ولنا ان نتوقع شده الإضاءة لو زادت عن حد معين فان الانتاج لا يرتفع بل إنها لو زادت على المعدل المناسب فربما قل الإنتاج فعل سبيل المثال نقل كفاءة الفرد في قراءة الجرائد ان هو حاول قراءتها في الضوء الساطع للشمس وذلك لزيادة شدة الضوء على المعدل المناسب لقراءة الجريدة ومن الجدير بالذكر ان الإضاءة المناسبة تختلف

¹ فرج عبد القادر، علم النفس الصناعي والتنظيم، د.ط، دار المعارف للنشر والتوزيع، 2001، ص228.

في شدتها تبعا لنوع العمل وخصائص العامل، فمثلا كلما كان العمل يحتاج لرؤية أشياء دقيقة الحجم كقراءة الجرائد مثلا أو اصلاح الساعات تحتاج إلى زيادة شدة الضوء كما ان العمال كبار السن أو ضعاف الأبصار يحتاجون إلى شدة اضاءة أعلى من الصغار أو الأقوياء الأبصار وليس شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي يجب مراعاته في بيئة العمل فيما يتعلق بالإضاءة بل ان هناك عامل آخر لا يقل اهميه وهو تجانس توزيع الضوء بمعنى مدى توحيد شدة الإضاءة في جزء من بيئة العمل، فمثلا يمتاز ضوء النهار الطبيعي بتحقيقه لأكبر قدر من التجانس في توزيع الإضاءة على اجزاء بيئة العمل ولقد لوحظ ان وضع مصباح كهربائي على مكتب الطالب وترك باقي الحجرة خافتة الإضاءة من العادات السيئة في الإضاءة وذلك نظرا لضرورة اعاده تكيف العين حيث تضيق الحدقة في حاله التركيز الرؤية الجزء الأكثر اضاءه ويتسع عند الجزء الاقل اضاءة.¹

كما يعتبر لون الإضاءة عاملا هاما في تأثيره على الانتاج بالإضافة الى شدتها وتجانسها فكلما كان لون الإضاءة مقتربا من لون الإضاءة الطبيعي كلما كان ذلك أفضل.²

وخلاله القول ان الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقضي ان تصل في شدتها الى درجة معينه وان تتوزع توزيعا متجانسا على جميع اجزاء بيئة العمل، وأن يقترب لونها من لون الضوء الطبيعي للنهار غالبا لتحديد شدة الإضاءة المناسبة لعمل معين تحتاج إلى إجراء دراسة تجريبية تحدد لنا ذلك وينبغي أن نذكر ان الإضاءة المناسبة على النحو السابق تساعد على سهولة الرؤية ودقتها وتقلل من إجهاد العينين في نفس الوقت.

ج - البرودة والرطوبة:

يقصد بـ طابا زيادة بخار الماء بالجو ويظهر عامل البرودة واضحا خاصة لدى عمال صناعة الثلاجات والمبردات بأنواعها والعاملين بمصنع الثلج وينتتج عن البرودة تجمد الأطراف أما بالنسبة للرطوبة فينتتج عنها ضيق التنفس، للوقاية من مخاطر البرودة على الصحة يجب

¹ فرج عبد القادر، مرجع السابق، ص219.

² العيسوي مصطفى، أسس على النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، د.ط، الجزائر، 1992 ، ص133.

تسليم العاملين ملابس ثقيلة وفازلت تكفي لتدفئة الأطراف وإعطاء العاملين وجبه يوميه تكفي لتنشيط الجسم ودورته الدموية.¹

د- الإشعاع:

ان اخطار الإشعاع ما زالت محصورة على عدد قليل ممن يعملون في التشخيص والعلاج بالأشعة وفي مجال الطاقة الذرية، وهناك صناعات لا تستعمل فيها الأشعة وماذا ذلك يتعرض فيها العمال لخطر الإشعاع ومن بين ذلك نجد صناعة الحديد والصلب، حيث تؤدي حرارة الفرن العالي إلى تفتيت الذرات فتصيب الأجسام الذرية المتصاعدة ومع جسم العامل الذي يعمل بالقرب من الفرن.²

وتنقسم الاشعاعات الى:

- الإشعاعات غير المؤينة: المتمثلة في الأشعة تحت الحمراء والأشعة فوق البنفسجية في الأشعة تحت الحمراء، تتكون من الأفران وكذلك في صناعة الزجاج وتسببه هذه الأشعة عدسة العين اما الاشعة غير المؤينة في شكل أشعة فوق البنفسجية تنتج في عمليات اللحام، وقد ثبت ان هذا النوع من الأشعة يسبب احمرار وحرق في الجلد والتهاب شديد في العينين.
- الإشعاعات المؤينة: تتبع هذه الإشعاعات من اجهزة الأشعة الطبية والمصادر المستخدمة في الصناعة لأجهزة الأشعة والنظائر المشعة والتعرض لهذه الإشعاعات مخاطر عديدة منها: الانيميا، السرطان، العقم واصابه الجلد بحرق مع مرور الوقت تحول إلى سرطان.

هـ - الضوضاء:

هي الخليط المتداشر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فقلل من انتاجهم فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثها على البدن من اثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية.³

لقد أشار مجلس الصحة القومي بإنجلترا الى تأثير الضوضاء على صحة العامل وصرح بأن الضوضاء العالية غير المنتظمة لها علاقة وثيقة بالإصابات والأمراض التي يتعرض لها العمال، كما أيدت الدراسات المخبرية ان وجود الأصوات المزعجة والعالية تؤثر على العامل

¹ محمد السوالفة ، مرجع السابق، ص245.

² العيسوي مصطفى ، مرجع السابق ، ص167.

³ فرج عبد القادر ، مرجع السابق ، ص93.

فتقصر لدنه سرعة الاستجابة والقدرة على التطابق بين الحركات والحواس، مما يؤدي به إلى ارتكاب الأخطاء التي تؤدي بدورها إلى التورط في الحوادث.
وهناك أنواع من الضوضاء من بينها:

- الضوضاء المستمرة: وهي صادرة عن الماكينات والعمليات الإنتاجية التي تدور داخل الوحدة الإنتاجية.

- الضوضاء المتقطعة: وهي ما صدر عن أصوات المطارق أو الانفجارات وتحتفل في شدتها بين الارتفاع المفاجئ ثم الانخفاض السريع.

- الضوضاء الشائعة: وهي تلك التي تنتج عن عمليات لا تتعلق بنوع العمل مثل : الضوضاء الصادرة عن وسائل المواصلات وغيرها والملاحظ ان الضوضاء المستمرة قد لا تكون لها أثر ضار على صحة العاملين نتيجة للتكيف العامل مع عمله وبالنسبة لتأثير الضوضاء على الصحة تقسم إلى: تأثيرات غير سمعية، وهي التي لا تدخل فيها ضعف السمع مثل: صعوبة التخاطب بين العاملين والتأثيرات النفسية مثل: الشعور بالعصبية، وتأثيرات سمعية، وهي التي تقلل من القدرة السمعية للمعارضين بعد مده طويله.

2. العوامل الكيماوية:

ان المواد الكيماوية تصل إلى الجسم عن طريق ثلات مداخل وهي: الفم، الجلد، الاستنشاق¹
أ- الفم: هناك مواد تبتلع وتمتص من الجهاز الهضمي مثل: الزرنيخ، الرصاص، الزئبق. هذه المواد قد تحدث تسمم مزمن وعليه يجب على العامل أن يستعملوا جميع الوسائل الوقائية حيث تمنع تسرب هذه المواد إلى الفم مثل: عدم التدخين أو تناول الاطعمة أثناء العمل، وغسل الأيدي قبل تناول الطعام.

ب-الجلد تمتص من طرف الجلد مواد كيماوية تسبب تقرحات والتهابات وأكيزيميا الجلد مثل: المبيدات الحشرية، والنيكوتين وغيرها وهناك بعض الكيماويات يمكن ان تمتص من الجلد وتتجدد طرقها إلى الدم فتؤدي إلى اعراض تسمم مختلفة ومن بينها: الأنيلين، ورابع إيثيل الرصاص وثاني كبريتيد الكربون.

ج - الاستنشاق: ان معظم المواد الضارة تجد طريقها إلى الجسم عن طريق التنفس وتنقسم إلى:

¹ محمد السوالفة، مرجع السابق، ص154.

- غبار يسبب التهابات الرؤية مثل: المغنيز البيريليوم.
- غبار المواد النباتية وتسبب التهابات في الرئة وأمراض الحساسية مثل: القطن والكتان والقصب.
- غبار المعادن الثقيلة وينقسم مفعوله إلى:
 - غبار يسبب التهابات رؤية مثل: المغنيز .
 - غبار يسبب السرطان مثل: المواد المشعة الكروم، والزرنيخ.
 - غبار او ابخره المعادن السامة مثل: الرصاص والزنبق والزرنيخ، والمغنيز والكروم.
 - الغازات الضارة.
 - الابخرة الضارة مثل: البترين ورابع ماكوريد الكربون وثاني ماكوريد الكبريت.

3. العوامل النفسية:¹

أ- التوتر والضغوط النفسية:

قد يؤدي التعرض للتوتر المستمر والضغط النفسي إلى زيادة مستويات الاجهاد وتأثيرها على الجسم وترتبط الضغوط النفسية بزيادة خطر الاصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية وارتفاع ضغط الدم والأرق والاكتئاب.

ب - الاكتئاب

يمكن ان يؤدي الشعور المستمر بالحزن والاكتئاب الى تأثير سلبي على الجسم والعقل حيث يمكن ان يتسبب الاكتئاب في فقدان الشهية وزيادة الوزن أو فقدان الوزن والتعب المستمر والإرهاق ونقص التركيز والاهتمام بالعمل ونقص النوم.

ج - سلوك التدخين والشرب الزائد للكحول

يعتبر التدخين وتناول الكحول سلوكيات تعتمد على العوامل النفسية في بعض الأحيان قد يكون للتدخين وتعاطي الكحول تأثير سلبي على صحة العامل حيث يزيدان من خطر الاصابة بأمراض القلب والسرطان ومشاكل التنفس والكبد.

¹ عجالة حاج، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة أعون الحماية المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة قصدي مرياح، ورقة، 2018، ص80.

د - سوء إدارة الضغوط:

إذا لم يتم التعامل بشكل صحيح مع الضغوط النفسية في مكان العمل فقد يؤثر ذلك على الصحة العامة للعامل، وقد يتسبب الضغط النفسي في زيادة معدلات الغياب عن العمل وتدور الأداء والاكتئاب والقلق وانخفاض الرضا عن العمل.

ه - ساعات العمل المفرطة:

قد يؤدي العمل المفرط والإجهاد الناتج عن ذلك إلى انخفاض مستويات الطاقة والإرهاق الجسدي والعقلي وقد يتسبب ذلك في زيادة خطر الاصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية واضطرابات النوم وغيرها من المشاكل صحية.

و - نقص التحكم والدعم في العمل:

عندما يشعر العامل بعدم وجود تحكم كافي في مهامه، او عندما يفتقر الى الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين، فإن ذلك يمكن أن يؤثر على الصحة النفسية والعقلية للعامل، ويمكن ان يزيد من مستويات التوتر والقلق ويؤدي الى الشعور بالإحباط والاكتئاب.

ي - عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

عندما يكون هناك عدم توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية فإن ذلك يمكن ان يؤثر سلبا على الصحة النفسية والجسدية للعامل ويمكن ان يزيد من مستويات التوتر والإرهاق والتقليل من الرضا العام.¹

4. العوامل الاجتماعية:

لتطور الصناعي الذي شاهده العالم ترك آثار بالغة على مستوى المجتمع والأسرة خاصة على مستوى نمط العلاقات بين أفراد الأسرة وتغيير أدوارهم ومهامهم وهذا يؤدي بالضرورة إلى تغير في المجتمع باعتبار أن الأسرة هي البنية الأساسية للمجتمع.

¹ عجيلة حاج، مرجع السابق، ص 81.

وهذا ما أدى إلى الاهتمام بمشاكل الأسرة باعتبار أن حدوث أي خلل بها سيولد عدة عوائق في طريق الفرد عامه والعامل خاصة ويرى " وايتيك" ان العامل لا يرمي من خلال عمله الحصول على موعد مالي فحسب ولكنه يرمي أيضا الى تحقيق المكانة الاجتماعية في كل من المجتمع والاسرة وتحقيق النفيق التوافق بين معايير السلوك القائمة وبين السلوك المتوقع منه كإنسان يعيش في بيئه أسرية امر ضروري لأن فعالية تأثير البيئة الأسرية على العامل تأتي في المرتبة الثانية بعد مجتمع المصنع.¹

لذلك تستدعي الضرورة الاهتمام بمشاكل أسرة العامل لإيجاد الفروق الملائمة له لكي يكون في مكان العمل على أحسن حال في الظروف الأسرية لها أثر كبير على أداء وسلوك العامل فكثرة الأفراد المتعاملين في الأسرة يسبب عبئاً مادياً لا يستطيع العامل تحمله مما ينجم عنه مشاحنات وخلافات كالطلاق والهجرة مما يؤثر على العامل وهو ما قد يعرضه للأخطاء التي توقعه في الحوادث أثناء العمل.

كذلك توفير السكن بتكليف مناسبة يعتبر هدفاً اجتماعياً لرعاية العمال، لأن اقامة العامل في سكن غير صحي ينجم عنه امراض واوبئة تصيب العامل، وقد اهتمت الكثير من الدول بتوفير المساكن الصحية للعمال وتحسين ظروفهم الاجتماعية. كما يمكن التطرق ايضاً إلى الظروف الاجتماعية ولا اختلافاته بين سكان الأرياف والسكان المدن لكون سكان الأرياف يمتلكون تقاليد ريفية بدوية غير صناعية مما يخلق صعوبة كبيرة لديهم في التكيف مع المصنع وعليه فإنهم كثيراً ما يخطئون ويعرضون العمل.

خامساً. أبعاد الصحة المهنية

1. البعد الهندسي:

ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني وتوفير الظروف المادية المناسبة من إضاءة، وتهوية وحرارة.... وتخصيص المساحات اللازمة وكذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة.

¹ محمد عبد الحميد، الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، د.ط، مصر، 1971، ص86.

2. البعد الصحي:

يفرض ضرورة اجراء الفحوصات الطبية الشاملة، والتأكد من صحة المترشحين الجسدية والنفسيّة قبل تعيينهم وكذلك إجراء الفحوصات الدوريّة للعامل واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

3. البعد الأمني:

يجب توعية العاملين بأهمية الصحة المهنية، وتعليمهم أصولها وقواعدها ووضع إشارات وتعليمات في الأماكن الخطيرة، والتأكد من العمل بها كإشارة "ممنوع التدخين" أو "ممنوع الدخول لمن ليس له عمل" والملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات.

4. البعد التنظيمي:

يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية بأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.¹

سادساً. التوعية الوقائية

1- التدريب في مجال الوقاية من الحوادث:

يعد التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاية الإنتاجية وزيادة الفعالية خاصة في المجال الصناعي باعتباره أداة رفع مقدرة الأفراد على العمل ومن ثم الرفع من إنتاجيتهم.

﴿ أهمية التدريب تتلخص أهمية التدريب فيما يلي: ²

- ✓ رفع إنتاجية العنصر البشري: يقصد بالتدريب تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات والسلوكيات التي تجعله صالحاً لأداء العمل بكفاءة عالية
- ✓ التدريب يعد من العوامل التي تساهم مباشرة في رفع مستوى أداء الأفراد وزيادة إنتاجيتهم خلال تنمية مهاراتهم، وقدراتهم على أداء العمل بأسلوب أفضل وأمن.

¹ بلال مشعلب، مرجع السابق، ص 92-93.

² منصور أحمد، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، د.ط، الكويت - الوكالة المطبوعات، د.س، ص 81.

✓ حماية عناصر الإنتاج يساهم التدريب في صيانة الموارد الإنتاجية البشرية والمادية من حوادث العمل التي تعود بالدرجة الأولى إلى النقص التدريبي لدى العمل في محيطه

✓ المحافظة على فعالية المؤسسة: يعمل التدريب على المحافظة على فعالية المؤسسة من خلال ما تضمنه من عناصر مدرية ومؤهلة لسد المراكز الشاغرة في التدريب يكسب المؤسسة مرونة تجعلها قادرة على التكيف في الأجل القصير مع التغيرات التي تطرأ على حجم العمال.

➢ أنواع التدريب: تختلف البرامج التدريبية بحسب الهدف من التدريب والفئة المراد تدريبيها وهي:

✓ برنامج تنمية المهارات ورفع الأداء حيث يهدف هذا البرنامج إلى تنمية

✓ قدرات الأفراد على أداء أعمالهم ويشمل:

✓ برنامج التنمية الإدارية وهو موجه لفئة الإداريين في المؤسسة.

✓ برنامج رفع الأداء وزيادة الإنتاجية ويهدف إلى تنمية مهارات العمال خاصة الجدد في ادائهم لأعمال معينة.

✓ التدريب في مجال الوقاية من الحوادث: إذ يعد التدريب في مجال الوقاية من أهم العوامل التي تعمل على تقليل حوادث العمل فالعامل هم الأولى التي يهدف التدريب في مجال الوقاية إلى حمايتها من اخطار وحوادث العمل.

✓ برنامج التدريب في مجال الوقاية حيث تختلف هذه البرامج باختلاف الفئة المدرية وطبيعة عملها في المؤسسة.

➢ تدريب العمال في مجال الوقاية:

الهدف من هذا التدريب هو تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب حوادث العمل وتدربيه على الوسائل والطرق الواجب اتباعها أثناء قيامه بعمله.

❖ التدريب النوعي لملاحظي العمل: يوجه هذا البرنامج إلى رؤساء وملاحظي العمل بحيث يتدرّب هؤلاء على ما يتطلبه أمن العمل وعلى تعليم أساليب العمل الآمنة بالنسبة للعاملين

الجدد بوجه خاص. وأهم الموضوعات التي يمكن ان يتناولها التدريب.¹

✓ تحليل العمليات والأعمال التي يقوم بها العمال وكشف مواطن الخطر فيها.

✓ طرقه الأداء السليم للأعمال والعمليات.

¹ عبد السميم، الأمان الصناعي عرض تحليلي لمفهوم ونشاطه، د.ط، دار النهضة، القاهرة، ص50.

- ✓ دور الملاحظ في تفتيش موقع العمل وأدواته والتحقق من سلامتها.
- ✓ كيفية التحقيق في الحادث ومعرفة طرق التوثيق وكتابة التقارير.

❖ الحاجة إلى التدريب في مجال الوقاية: تدعو الحاجة إلى تدريب العمال في مجال الوقاية في

الحالات الآتية:

- حالة إدخال عمال جدد إذ يجب تدريبهم على الطريقة السليمة للأداء.
- حالة إدخال آلات جديدة خاصة التي تختلف عن القديمة من حيث تشغيلها.
- حالة نقص في التدريب وهذا في حالة ما إذا ظهر نتيجة الدراسة والتحليل.
- حالة تغير طريقة الإنتاج تجأإليه بعض المؤسسات بغية نجاح الأسلوب الجديد.

2. التكوين:

ان التكوين في مجال الوقاية هو الوسيلة الأساسية التي نستطيع أن نعطي بها المعلومات اللازمة للعامل¹ وقد كان من الصعب ان يستفيد كل العمال من هذا التكوين لذلك الحل هو تكوين فئة معينة من العمال وتوزيعهم على المؤسسات الإنتاجية وسميت هذه الفئة من العمال "منشطي الصحة والامن".

❖ تكوين منشط الصحة والأمن: يتميز دور منشط الصحة والأمن بنشاط فني وإداري فهو الذي يهتم بالأمور المتعلقة بوقاية الأخطار المهنية وترعى مهمته مع اتساع الوحدة التي يشغل بها

ونذكر من بين هذه النشاطات ما يلي:

- التحقيق من كل حادث.
- الاحصائيات.
- مساعدته مصلحة طب العمل.
- تشجيع كل مبادرات الوقاية (حملات التوعية).
- كما ان التكوين يسعى الى اعطاء المستفيدين منه فكرة كاملة عن ما يمس
- مجال الوقاية على مستوى المؤسسة:
 - مواد اجتماعية اقتصادية
 - قانون العمل.

¹ بلال مشعلب، مرجع السابق، ص70

- أمن العمل.
- الصحة والفيزيولوجيا في العمل.
- الإنقاذ.

❖ دورات تكوين أعضاء اللجنة الوقائية:

اضافة الى تكوين منشط الصحة والأمن المهني، رأى المسؤولون في المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن إعطاء فترة تكوين قصيرة تستغرق من أسبوع الى 10 أيام لأعضاء لجنة الوقاية والأمن في المؤسسة.

ت تكون هذه اللجنة التي نص عليها قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من 2 إلى 5 مؤهلين للإدارة ومن 2 إلى 5 ممثليين من العمال زيادة على منشط الصحة والأمن (كاتب) ومدير الوحدة (رئيس) وطبيب الوحدة (مستشار) ويرتكز دور لجنة الصحة والأمن على النقاط التالية:¹

- المساهمة في اتخاذ الإجراءات الازمة للصحة والأمن في الوحدة.
- القيام بالتحقيق في أثر كل حادث عمل.
- القيام بزيارات استطلاعية في أجزاء الوحدة ومرافق العمل.
- اذا نرى ان لجنة الوقاية دور خاص في ميدان الوقاية مما يدفع المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن للقيام بتنظيم دورات تكوين.

3. الإعلام في مجال الوقاية والصحة المهنية:

يؤدي الإعلام دورا هاما في تنمية ونشر الوعي الوقائي لدى العاملين من خلال إيجاد بيئة صحية في مجال الإعلام عن المخاطر، ذلك انه لم يكن الخطر محدودا وبارزا فإنه من الصعب احترام التعليمات واتخاذ الاحتياطات.

► لوائح وتعليمات الصحة المهنية: يقصد بها مجموعة النظام التي يجب ان يسير عليها العمل في المنشأة، بحيث تضمن الوقاية التامة والكاملة لمقومات الإنتاج من حواس العمل وللقوى البشرية من العطب أو الاصابات المهنية.²

¹ بلال مشعلب، مرجع السابق، ص71.

² بسام عبد الرحمن، الاعلام الصحي، الطبعة الأولى، أسماء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص31.

ويمكن استنباط بعض هذه اللوائح والتعليمات نتيجة تحليل لخطوات العمل المختلفة ومعرفة موقع الخطورة في كل عملية، حيث يمكن أن تشمل اللوائح والتعليمات المواضيع التالية:

- ✓ مكان العمل: بحيث تعالج اللائحة العيوب وكل العوائق السلبية التي تعيق العامل.
 - ✓ المعدات والآلات: تبين موقع التشغيل وكيفيتها.
 - ✓ المواد وكيفية تناولها: خاصة المواد الثقيلة أو الصعبة التناول.
- الوسائل الإعلامية:

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

- الإعلان الإيجابي: وهو الذي يبيّن الفائدة من التزام الاحتياط والحذر مثل: السلامة تعني اتباع الطريقة المأمونة في العمل.
- الإعلان السلبي: الذي يبيّن المضار التي تلحق بالعامل نتيجة عدم الحذر، وحتى ترك الإعلانات والملصقات آثارها المطلوبة يجب مراعاة ما يلي: الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ودرجة التأثير، ان تستجيب لطبيعة الخطر الموجود، تعليقها في موقع بارزة يراها ويمر عليها العمال، تغييرها بانتظام حتى لا تصبح قراءات روتينية.
- المحاضرات والأيام الدراسية تعتبر المحاضرات دوراً هاماً في توعية العمال، فهي فرصة اتصال المحاضر بسمعيه وإجراء أحاديث معهم خاصة إذا تمكن من التأثير عليهم، وجلب انتباهم كما يمكن تنظيم أيام دراسية للاحظي العمل او الاداريين حول أحد مواضيع الصحة داخل المؤسسات الإنتاجية.
- الحملات الإعلامية: تعد الحملات الإعلامية من المبادرات التي تترك آثاراً جيدة وترفع من الوعي الوقائي خاصه في الحالات التي تكثر بها الحوادث والأمراض المهنية وتمثل هذه الحملات في تنظيم يوم أو أسبوع للحديث عن صحة العمال داخل مؤسساتهم، توظف فيه شتى الوسائل والاستماع الى مقتراحات الأطراف وخاصة العمال بغية التقليل من الأخطار والحوادث.

- الأفلام ووسائل الإيضاح المرئية: يقدم الإعلان صوره واحدة لخطر ما قد يحدث، في حين ان الفيلم يمكن ان يعطي صوره مفصله الحادثة بأكملها ومظهر محظوظ العمل بدقة وكيف نشأ الخطر وماذا كانت نتائجهن وما هو الأسلوب الأمثل لمنعه ذلك الفيلم وسيلة جيدة لتنمية الوعي لدى العمال. ويفضل استعمال الأفلام التعليمية وعرضها على العمال باستعمال الوسائل المرئية الحديثة من شاشات كبيرة وسينما وتلفزيون....الخ.¹
- المطبوعات والمقالات: اضافة الى الوسائل الاعلامية السابقة يمكن الاستعانة بالمجلات المتخصصة في الوقاية، والهدف منها اطلاعهم وتنمية مداركهم بالجديد في هذا المجال، علاوة على ما تحتويه من تقارير سنوية مفصلة عن حوادث العمل وتكليفها على المستوى الوطني.

4. التربية في مجال الصحة والأمن المهني:

ان الوسائل المستعملة في مجال التوعية من تكوين، وتدريب واعلام، لا تأتي بثمارها دائما وهذا ما أدى إلى إضافة عامل الوقاية أو الصحة والأمن المهني في برامج المعاهد المهنية قصد خلق روح المحافظة على الصحة والامن في العمل للمتكوينين قبل شروعهم في العمل ولا تكتفي التربية الى هذا الحد بل تكمل بحملات توعية في أوساط العمال وتشتمل في تلك الحملات كل الوسائل للإعلام والتقوين.

ويكون لهذه الحملات صدى اذا كانت مباشرة بعد وقوع حادث خطير ذلك لأن العامل يكون أكثر استعدادا للنصائح والإرشادات.

¹ بسام عبد الرحمن، مرجع السابق، ص32.

سابعاً: النظريات المفسرة للصحة المهني والأداء

تضمنت بعض النظريات الإدارية في نصوصها عدة مضمونين وتقسيمات لصحة الأفراد وأدائهم الوظيفي داخل المؤسسات ومن بين النظريات التي تناولت موضوع الصحة المهنية والأداء نذكر ما يلي:

1- نظرية الانجاز" دافيد ماكيلاند":

لقد اقترح دافيد ما كيلاند بعض الأبحاث التطبيقية التي أجراها ثلاث حاجات لها تأثير في تحريك سلوك العاملين في المنظمات تتمثل في:¹

- الحاجة في الانجاز: وهي الرغبة في الامتياز أو الدافع للنجاح في إداء العمل بمعنى أن يكون الفرد مدفوعاً بالرغبة في التفوق والنجاح في إتمام عمل ما يقوم به
- الحاجة في الانتماء: تتطلب هذه الحاجة من دافع الرغبة في تكوين صداقات مع الآخرين وأن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية قوية مع أفراد وجماعات أخرى بمعنى أن يكون مقبولاً من طرف جماعة معينة كواحد منهم يحظى بينهم بالمودة والاحترام وعليه فإن مصدر الإلهام لإشباع هذه الحاجات.

الحاجة إلى القوة: وهي الحاجة ان يكون للإنسان سلطه يؤثر من خلالها في الآخرين بان يجعلون يسلكون بطريقة معينة تتفق وما يريد في الفرد يحس بالرضا ان اذا شعر انه قادر على التأثير فيما حوله من أمور ويحس بالإحباط عندما يشعر انه غير قادر على ان يكون لهم تأثير فيمن حوله ومنه فإن نظرية الانجاز فسر السلوك العاملين في مكان عملهم على أساس ثلاط حاجات حيث بينها وهي كال التالي: الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى القوة أو التفوز، وعليه فان هذه الثلاط حاجات هي التي بدورها تؤثر في تحريك سلوك العاملين في المنظمات.

وبحسب دافيد ماكيلاند ان الرغبة في التفوق والنجاح في عمل ما يقوم به اضافة الى الرغبة في ان يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية قوية مع أفراد وجماعات بمعنى ان يكون مقبولاً من طرف جماعة معينة وهي حجز الانتماء.

¹ منصور أحمد، مرجع السابق، ص136.

واخيرا رغبة الفرد ان يكون له سلطة يمارس التأثير من خلالها على الآخرين وهاته الحاجة هي ما يحرك سلوك العاملين في المؤسسات والمنظمات وبالتالي التأثير في ادائهم الوظيفي

2- نظرية أبراهم ماسلو التدرج الهرمي للحاجات:

تدرج ضمن مجال الحاجات الإنسانية والداعية الذي يعتبر واحدا من ثلاثة مجالات رئيسية وهي (حركة العلاقات وال حاجات الفردية وزيادة الإنتاجية والتي توضح تسلسلاً تطور الفكر الاداري) وان هذه النظرية تقوم على أساس السلوك الإنساني الذي يتتأثر بال حاجات وان هذه الحاجات تحتاج لعملية إشباع وتحقيق وتختلف درجة حاجات الفرد وفقاً لأهميتها البدنية، وتسلسلاً هذه الحاجات التصاعدية والتي أظهرها ماسلو بدءاً من الحاجات الفيزيولوجية ومن ثم حاجات الأمان والطمأنينة، يليها الحاجات الاجتماعية انتقال لل حاجات الى التقدير، ثم وصولاً إلى حالة تحقيق الذات في نهاية

السلم.¹

3- نظرية العاملين هزبرغ (hessberg)

هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى ما يلي:²

- مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه وتسمى العوامل الصحية مثل سياسة المؤسسة، الإدارة، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، الأمان الوظيفي والحياة الشخصية، ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى استياء وعدم رضا العاملين إذا نظرنا إلى هذه العوامل نجدها جميعاً تصب في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية إضافة إلى الصحة والسلامة الجسدية للعامل خاصة في بند الظروف العمل.

¹ بسام عبد الرحمن، مرجع السابق، ص 36.

² مصطفى بن عودة، دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة إدارة الجودة الشاملة، العدد 01، 2018، ص 15.

- مجموعة العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه وتوفيرها يؤدي إلى رضا العامل طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الاطمئنان والأمن وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث.

4- النظرية الإنسانية (إلتون مايو)

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل على أنه دون اعتبار لمشاعر الإنسانية غير أن هذا النظرية غيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية التي نادت بالاحترام الإنسانية العامل ومن أهم روادها التون مايو كان الدراسات التون مايو وفريقه في تجربة هاوثورن من متبعه على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على كفاءة الإنتاجية للعمال وهذا الدليل على الاهتمام بصحة وسلامة لعمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذه المجال.

بالرغم من أن التجربة لم تتمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادي والكفاءة الإنتاجية إلى أنها توصلت إلى حقائق كثيرة كان لها الأثر الكبير في تغيير العديد من المفاهيم ثم الثالث في اكتشاف وجود علاقات إنسانية وتنظيمات غير رسمية لها أسرع على صحة وسلامة وكفاءة العمال إذ تمثل العلاقات الإنسانية والاتصالات قسما هاما من بيئة العمال ما يؤكّد تناول هذه النظرية لموضوع الصحة والسلامة المهنية وخاصة من جانبه بيئة العمل المادية والاجتماعية

خلاصة الفصل

الصحة المهنية هي مفهوم يهدف إلى الحفاظ على صحة وسلامة العاملين في مكان العمل فهي جزء من الوقاية والسلامة المهنية وتهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية وتعزيز رفاهية العاملين.

تؤثر عوامل متعددة على صحة العامل بما في ذلك العوامل الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية إضافة إلى دور الإعلام في نشر الوعي والمعرفة حول الوقاية والصحة المهنية من خلال توفير المعلومات والتوعية والتنقيف والدعم للحملات الوقائية ورصد القضايا والتواصل مع العاملين والجهات المعنية.

الفصل الثالث: أداء الوظيفي

تمهيد

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي وأبعاده

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

رابعاً: آليات تحقيق الأداء الوظيفي

خامساً: تقييم الأداء الوظيفي

سادساً: أهمية الأداء الوظيفي

سابعاً: أنواع الأداء الوظيفي

ثامناً: النظريات المفسرة للسلامة المهنية والأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد

إن إهتمام بموضوع الأداء الوظيفي أخذ حيزاً كبيراً من تفكير أصحاب القرار لما له من أثر كبير على أداء المؤسسة وإنجازيتها، لأن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد إلى درجة كبيرة على كفاءة القوى البشرية العاملة بها، وإن إدارة القوى البشرية العاملة وحسن أدائها يحقق أهداف المؤسسة ويعود إلى تحسنها المستمر ويحقق الفاعلية الأعلى لها، وبعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية بل والأساسية في علم الإدارة والسلوك الإداري، وفيما يلي عرضاً لمفهوم الأداء الوظيفي وعنصراته والعوامل التي تؤثر فيه، والأمور الواجب مراعاتها لتحقيق فاعلية الأداء الوظيفي وكيفية تقييمه

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

الأداء في اللغة: أدى تأدبة أو صله وقضاء، وتؤديت له من حقه أي قضيته.¹

ويشير مفهوم الأداء الوظيفي أيضاً إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة.

في حين يرى الخزامي بأن الأداء بصفة عامة هو "تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة".²

وفي ضوء ما نقدم من تعريفات لمفهوم الأداء الوظيفي، فإنه يمكننا القول بأن هنالك إجماع واضح من قبل الباحثين أن الأداء الوظيفي عبارة عن غاية أو هدف يراد الوصول إليه.

ومن زاوية أخرى نلاحظ أن هنالك مناظير وزوايا متباعدة في النظر إلى الأداء الوظيفي، فالبعض يتناوله من خلال أداء الفرد، أو أداء فريق العمل الجماعة)، والبعض الآخر يتناوله من خلال النظر إلى أداء المؤسسة ككل.

ولغايات هذه الدراسة يمكننا تعريف الأداء الوظيفي على أنه مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن التفاعل والاتصال مع بقية أعضاء المؤسسة، وقبول مهام جديدة والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل ويعكس الأداء الوظيفي ولاء الموظف لمؤسساته.

كما يمثل أداء الأفراد أداء الأقسام التي ينتمون إليها وبالتالي يعكس أداء المؤسسة ككل، ومن ثم فإن الأداء الوظيفي عبارة عن:³

- جهد يهدف إلى تحويل المدخلات إلى المخرجات؛

¹ الفريوز أبادي، مجد الدين محمد يعقوب، القاموس المحيط، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1987، ص.38.

² الخزامي عبد الحكيم، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين تقييم الأداء، الجزء الأول، مكتبة ابن سينا. القاهرة، مصر، 1999، ص.19.

³ هلال محمد عبد الغني، مهارات إدارة الأداء، الطبعة الثانية، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر 1999، ص.19.

- جهد يسعى إلى تحقيق أهداف الوظيفة؛
- سلوك وظيفي هادف يظهر نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به؛
- سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة.
- استجابة تتكون من أفعال وردود أفعال.

ثانياً: عناصر الأداء الوظيفي وأبعاده

ستكون مصطلح الأداء الوظيفي من مكونين رئيسيين هما الفعالية والكفاءة، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملين الفعالية والكفاءة في تسييرها:

1- الفعالية: ينظر الباحثون في علم التسيير إلى مصطلح الفعالية على أنه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة، وهذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسيطرة، ونجد الإشارة من جهة أخرى إلى أنه توجد إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، فقد اعتبر المفكرون الكلاسيكيون الفعالية بمثابة الأرباح المحققة، ومن ثم حسب نظرهم تقاس فعالية المؤسسة بكمية الأرباح المحققة.¹

2- الكفاءة: تهتم الإدارة في المؤسسات برفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء، فهي المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، بمعنى أنها مصدر الطاقة التي تسطر على الأداء لمختلف المكونات المنتجة، وتقوم على عناصر مختلفة:

أولاً: المقدرة على العمل: هي المكون الأول من مكونات الأداء، وتكسب المقدرة على العمل بالتعليم وبررة العلمية، كما أن حسن الاستفادة من مؤهلات العنصر البشري ومهاراته وقدراته التي يتمتع بها، تمكن من الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فعالية وأقصى كفاءة ممكنة، ولن يأتي ذلك إلا من خلال:

- حسن اختيار العاملين: تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من حيث مؤهلاتهم ومهاراتهم، وكذا فعاليتهم وكفاءتهم في الأداء المناسب.
- التدريب والتكوين: تعتبر وظيفة التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة الفعالية، كما أنها مكملة لوظيفة اختيار والتعيين، والتكوين يساعد على تطوير وزيادة مهارات

¹ يوسف مصطفى، إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2019، ص 23.

العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الاعمال، تهدف هذه إستراتيجية تكوين المواد البشرية هي الحصول على قوة العمل التي توفر فيها المواصفات الصحيحة ويقوم على بناء وتنمية وتفعيل القدرة التنافسية للمؤسسة.¹

ثانياً: الرغبة في العمل: أن المكون الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، وتقوم على مجموعة من العوامل، تتلخص فيما يلي:

- بيئة العمل الداخلية والخارجية: بيئة العمل الداخلية هي تلك البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المؤسسة الواحدة، الإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل، والإدارة الناجحة هي التي توفر بيئة العمل مناسبة لطبيعة أعمالها لكي يتتوفر للجميع جو ملائم للعمل، وبالتالي تكون الكفاءة فعالة من خلال ما يقدم من عطاء ويبذل من جهد.²

أما بيئة العمل الخارجية فتشكله تلك المؤثرات الاجتماعية التي تحدد كفاءة الأفراد الإنتاجية، ومنها التنظيمات غير الرسمية لجماعات العمل، التي يمكن أن تقلص من رغبة الفرد في العمل، كما يمكن أن توجه العاملين نحو أفضل سبل الأداء، ومساعدتهم على تجنب الأخطاء والسلبيات.

- حاجات الأفراد: وهو المكون المؤثر في كفاءة الفرد الإنتاجية، هو ما يرغب الفرد في تحقيقه حاجات ورغبات، فتتأثر طرق تفكيره وأنماط سلوكه، حتى يصنع لنفسه مركزاً ومستقبلاً.³

- التحفيز: عبارة على أنها فرص أو وسائل (مكافأة، علامة... الخ) نوفرها الإدارة المنظمة أمام الأفراد العاملين، لتسير بها رغباتهم وتخلق لديهم الدافع من أجل السعي للحصول عليها عن طريق الجهد والعمل المنتج، والسلوك السليم، وذلك لإشباع حاجاتهم التي يحسون ويشعرون بها والتي تحتاج إلى إشباع، وتترك الحواجز أثار إيجابية إذا حققت الهدف المرغوب من ورائها.⁴

يتضح من خلال ما سبق أن للأداء الوظيفي مكونين أساسيين حيث يشمل المكون الثاني فيشمل الكفاءة وهي قدرة العامل على العمل ويتضمن عملية اختيار العاملين من حيث مؤهلاتهم ومهاراتهم ولاكتساب خبرة عملية تساعده على تطوير وتحسين أداء العمل وتكون عن طريق تكوين وتدريب

¹ هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، 2014، 258.

² بن حمون سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خضر، بسكرة، 2013-2014، ص14.

³ هاني محمد إدارة الموارد البشرية، دار المعتز لنشر والتوزيع، عمان، 2014، 259.

⁴ عمر وصفي، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، 2013، ص204.

العامل وتحفيزه ورغبته في العمل وتوفير بيئة داخلية وخارجية تتضمن حاجة الفرد لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

أما فيما يتعلق بعناصر الأداء الوظيفي، فهناك ثلات عناصر رئيسية للأداء الوظيفي، وهي:¹

- العامل: بما لديه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودافع خاصه للعمل.
- الوظيفة: من ناحية متطلباتها وتحدياتها.
- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي.

وبشكل أكثر تحديداً، توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي:²

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة وال مجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.
- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادلة وسرعة.
- المثابرة والوثق: ويدخل فيها التقانى والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وانجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

أن الأداء الوظيفي ينتج عن تفاعل عامل القدرة والدافع المرتبطة بالسلوك البشري، ويمثل كل من القدرة والدافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي، فقد تتطوّي مكونات الفرد على أعظم القدرات العملية، ولكن بدون توافر الدافع للعمل ستتعدّم العلاقة بين القدرات والأداء الوظيفي، والعكس فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل، ولكن دون قدرة على العمل صحيح ستتعدّم العلاقة بين الدافع والأداء الوظيفي.³

¹ محمود الصباح، إدارة الأداء، الإدارة العامة للنشر، الرياض-السعودية، 1989، ص75.

² هلال محمد عبد الغني، مرجع السابق، ص24.

³ هلال محمد عبد الغني، مرجع السابق، ص25.

وبحسب هذا الرأي، فإن الأداء يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسة هي الدافعية الفردية، ومناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل.

لذلك يتتأثر الأداء بشكل كبير بالاتجاهات، حيث تؤثر اتجاهات الأفراد نحو العمل على أدائهم، فالفرد الذي يحب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته وتتردد إقباله على العمل يوماً بعد يوم، والفرد الذي يرغبه في الانتقال ينخفض مستوى أدائه ولا يأبه بالعمل ولا يقبل عليه، فأهمية الاتجاهات تكمن في تأثيرها المباشر على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم، حيث إن تكوين اتجاه مضاد للعمل، يدفع الفرد إلى محاولة الانتقال منه إلى عمل آخر، مع تدني الروح المعنوية وانخفاض مستوى الأداء، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية، بينما تكوين اتجاه مساند للعمل يعني ارتفاع الروح المعنوية وزيادة معدلات الرضا الوظيفي وحب البقاء بالعمل وزيادة معدلات الولاء والانتماء والاجتهد لتطوير القدرات والمهارات بما يخدم العمل مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء وارتفاع الكفاءة الإنتاجية.

وتعد تجارب "هوثورن" (Hawthorn) أولى الدراسات التي أكدت أهمية اتجاهات العاملين وتأثيرها على سلوكيهم ومن ثم على أدائهم كنتيجة لإجراء الدراسات التي تشعر العمال بأهميتهم ورغبة المنظمة في الاهتمام بهم.¹

ولقد قدم الباحث بوث (Booth) نموذجاً نظرياً يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي والذي يتحدد بناءً على هذا النموذج ثلاثة عوامل أساسية هي الجهد المبذول والقدرات والخصائص الفردية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.²

كما أن هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي وتحدد مستوى الأداء الفردي للموظف، وإن أهم هذه العوامل:

► المناخ التنظيمي: يعرف المناخ التنظيمي بأنه تعبير يدل على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها والحوافز والمفاهيم الإدراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل الأبعاد.

¹ محمد محمود، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأردنية، الأردن، أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة، المجلد 26، العدد 01، 1999، ص32.

² محمد محمود، مرجع نفسه، ص33.

وتبرز أهمية المناخ التنظيمي للمنظمات في العديد من الجوانب، إذ يؤثر المناخ التنظيمي السليم على العديد من الجوانب بشكل ايجابي مثل : التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين وكذلك برفع من سوية الأداء في المنظمة.

➢ الروح المعنوية لدى الموظف: إن مواقف الموظفين واتجاهاتهم وميولهم نحو مؤسساتهم التي يعملون بها حظيت بقدر كبير من اهتمام الباحثين بل وزاد الاهتمام في مواقف الموظفين بعد أن أتضح أن الروح المعنوية للموظفين تؤثر وبشكل كبير في الأداء الوظيفي.

وقد خلصت الكثير من الدراسات إلى أن القيادات الإدارية لها تأثير وبشكل كبير على معنويات الموظفين سلباً أو إيجاباً وهذا ينعكس سلباً أو إيجاباً على الأداء الوظيفي وهي علاقة طردية.

وإذا نجحت المؤسسة في اختيار العاملين وعملت على خلق روح معنوية قوية لديهم روح الفريق فان ذلك يكفل الرضا الوظيفي، وحفظ النظام وإطاعة الأوامر والقوانين واللوائح والضغط على أي فرد يحاول الخروج عليها، كما يكفل الاحتفاظ بمستوى مناسب من السلوك والأداء الوظيفي. وتعتمد الروح المعنوية على عدة عناصر ترتبط بعملية العلاقات الإنسانية مثل سلامة الإشراف وأيضاً على عناصر ترتبط بعملية التوظيف مثل مقابلة الكفايات بالوظائف والتدريب والأجر والترقية والخدمات.

المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور: إن الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يملكتها كل موظف، وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها.

كما أن القدرات التي يمتلكها الموظف لا بد أن يستغلها بقدر كاف ولا ينظر الجملة الصعوبات والاحباطات التي تكون ناتجة في عمله بل لا بد أن يتجاوز كل العارقين التي يصادفها في العمل. فإذا كان هناك ثمة نظرية للأداء في العمل فلا بد أن يعمل بها، بل يحاول المستحيل من أجل أن يستثمر الفرص السانحة له فيعمل ويتفاعل مع كل نتاج يكون في صالح العمل.¹

¹ محمد محمود، مرجع السابق، ص51.

رابعاً: آليات تحقيق الأداء الوظيفي

وحتى يتحقق الأداء الفاعل من قبل الموظف داخل المؤسسة لا بد من الالتزام بمجموعة من المبادئ والأمور منها:¹

- التدريب: وهو العملية المستمرة تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد مهارات و المعارف و سوكيات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل. وعليه فإن هدف التدريب هو الموظف دائمًا والهدف من التدريب إحداث تغييرات سلوكية و فنية و معلوماتية و ذهنية يتطلبها الموظف أو الجماعة أو المؤسسة و ترفع من مستوى أداء الموظف أو المؤسسة لأعمالهم.
- تحديد أهداف المؤسسة: في البداية يجب أن تضع كل مؤسسة أهداف معينة أولاً ومن ثم تبدأ في العمل على تحقيق هذه الأهداف، بحيث يكون تحقيقها مؤشر على فاعلية الأداء.
- الاستقرار الوظيفي: وهو عدم تكليف الموظف بمهام وظيفية جديدة وبشكل متكرر و سريع لأن أي وظيفة تحتاج إلى وقت للتدريب والإتقان، ويحتاج الموظف إلى فترة زمنية للتأقلم مع الوضع الجديد.
- تحسين مناخ العمل المادي: بحيث يتم توفير برامج مساعدة للموظفين تشمل الحواجز المادية والمعنوية.
- تحقيق التعاون: وذلك عن طريق تنفيذ العمل داخل المؤسسة بروح الفريق الواحد وهذا يحفز الموظفين على تنفيذ أعمالهم بشكل فاعل ويوفر داخل المؤسسة مناخاً تنظيمياً مفتوحاً يساعد على تحقيق الأهداف.

¹ محمد عبد الله، فاعلية الأداء في نظرية الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، المجلد 05، العدد رقم 04، 1990، ص 66.

خامساً: تقييم الأداء الوظيفي

إن عملية تقييم الموظفين في أي مؤسسة عملية مهمة ولها أبعاد كثيرة للوصول إلى أفضل القرارات بخصوص العاملين، وكما وأنه يستفاد من التقييم تحديد الحاجات المتعلقة بالتدريب والتطوير لأن التقييم يبرز النواحي السلبية في الأداء فتتم عمليات التخلص والقضاء على هذه النواحي كما ويزيد النواحي الإيجابية لدى الموظفين فيتم تعزيزها.

لذا فإن تقييم عملية الأداء الوظيفي هي:

- توفير معلومات عن الكيفية التي تؤدي بها الأعمال، بهدف تحديد المسؤولية وإجراء المحاسبة والمساءلة عن الأخطاء.
- كما تفيد هذه المعلومات في تطوير وتحسين أداء الموظفين؛ وبذلك تزود الإدارة العليا بمؤشرات عن مستوى الأداء العام للمنظمة.¹
- تمكين الإدارة العليا في المنظمة من تقييم المشرفين، ومدى فاعليتهم في تنمية وتطوير الموظفين الذين يعملون تحت إدارتهم.
- تساعد الإدارة العليا في المنظمة التأكد في من أن جميع الموظفين قد تمت معاملتهم بعدلة، وأن المستندات الموثقة حول هذا الموضوع ستكون عقداً هاماً في تأييد سلامته موقفها فيما لو تظلم أحد الموظفين من القرارات التي تطال ترقيته أو إنهاء خدماته.²
- مساعدة الموظفين في معرفة نقاط ضعفهم وقوتهم في أعمالهم، والعمل على تدارك أخطائهم والسعى إلى تنمية مهاراتهم، وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية في السلم الوظيفي، والحصول على مكافآت وتعويضات مجرية.³

¹ العقيلي عمر، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، عمان -الأردن، 1996، ص115.

² السالم مؤيد، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002، ص.81.

³ حسن راوية، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 2001، ص.25.

- رفع الروح المعنوية للموظفين وتوطيد العلاقات بين المديرين والموظفين خاصة عند شعور الموظفين بأن جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم موضع تقدير الإدارة، وأن التقييم يسعى لمعالجة نقاط الضعف في أدائهم.
- تعتبر من الأساليب الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية، وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة.
- تساهم في رسم خطط إدارة الموارد البشرية وتطورها خاصة في مجالات التوظيف، وتحديد الأجر والكافأة، وتصميم برامج التدريب، وتحديد معايير الأداء، مما يساعدهم في رفع مستوى أداء الموظفين والمنظمة بشكل عام.

ما سبق تتضح أهمية عملية تقييم الأداء على جميع المستويات في المنظمة، ودورها في تحقيق الأهداف مع الوصول إليها، لذا فإن تطبيق عملية تقييم الأداء بشكل صحيح ينتج عنها قرارات صحيحة وتكون عاملًا مساعدًا للإدارة لاتخاذ قرارات كثيرة تخص الموظفين منها : تحديد وتصحيح أسباب ضعف الأداء، وتحفيظ التطوير المهني للموظف، وقياس مدى جاهزية الموظف للنقل أو الترقية، وعلى أساسها يمكن أن تقرر المكافأة أو زيادة الراتب، وتحسين معدل الإنتاجية في القسم أو المنظمة ككل.¹

علاوة على أهمية عملية تقييم الأداء الجيدة في تقليل تذمر العاملين من التفرقة وإعطائهم إحساساً بعدالة إجراءات المنظمة.

وعليه يعتبر تقييم الأداء الوظيفي وسيلة مهمة لمعرفة القدرات والمواهب التي يتمتع بها الموظفون وان عملية تقييم المؤسسات وفق مفهوم جودة الأداء الوظيفي بات من أهم الاهتمامات لإدارة أي مؤسسة بهدف الإحاطة بالمنظومة المهنية والإدارية لتلك المؤسسة، وهذا يعني اعتماد المنطق النظمي الذي يتناول المدخلات والعمليات والمخرجات بعين الاعتبار عند إجراء عملية تقييم الأداء.

¹ المرسي جامل، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق القاهرة- مصر، مذكرة ت妣افية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، 2003، ص 72.

سادساً: أهمية الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة وتجلى هذه الأهمية فيما يلي:¹

تألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي، أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة.

والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان العنصر البشري(الذي يدير العملية ويحول المواد الخام) الموارد (إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل) إنتاجية (العنصر البشري)، ومنه يتحقق الربح.

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تزيد النجاح والتقدم فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء عاليها كما هو مطلوب.

سابعاً: أنواع الأداء الوظيفي

يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب، معيار المصدر ، إضافة إلى معيار الشمولية:²

أولاً: حسب معيار المصدر

وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

¹ شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة"، بومرداس، رسالة ماجستير، تخصص تسخير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسخير، 2009-2010، ص.64.

² بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسخير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منورى محمود قسنطينة، 2018-2009، ص.76-77.

الأداء الداخلي: ويسمى أيضاً أداء الموحدة، أي أنه ينتج ما تملكتها المنظمة، من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

- الأداء البشري : وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبار هم مورداً استراتيجياً قادراً على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني ويتتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

الأداء المالي: ويكون في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

- الأداء الخارجي: وهو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع بصفة عامة يتضمن في النتائج التي تحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلاً، وكل هذه التغيرات تعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

ثانياً: حسب معيار الشمولية

وبحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

- الأداء الكلي: وهو مجموع الإنجازات التي ساهمت فيها كل العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو.

- الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقدير عناصر المؤسسة، فمثلاً يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد أداء وظيفة التموين أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التسويق.

ثامناً: النظريات المفسرة للسلامة المهنية والأداء الوظيفي

هناك العديد من النظريات المفسرة للسلامة المهنية والأداء الوظيفي في التنظيم ومن أشهرها النظريات الكلاسيكية التقليدية للتنظيم الإداري وقد ظهرت في أوائل القرن العشرين وسادت حتى أواخر الثلاثينيات، وتعتبر نتاج التعامل مع العديد من التيارات التي كانت سائدة في تلك الفترة تمثلت في سيطرة الآلة على الإنسان والثورة الصناعية والجو غير الديمقراطي.

ومن هذه النظريات نظرية الإدارة العلمية ونظرية التقسيم الإداري والنظرية البيروقراطية، ثم جاءت نظرية العلاقات الإنسانية التي جاءت مناقضة لسابقاتها ونادرة لهم ووجهت الأنظار إلى الجانب الانساني للعامل، وكيف يؤثر ذلك على أدائه، وفيما يلي سيتم شرح كل نظرية على حدى:

أولاً: نظرية الإدارة العلمية¹ لفرديريك تايلور : (1856-1915) يطلق عليه البعض بالأب الروحي للإدارة العلمية بدأ كمراقب لعمال الخط الأول في شركة أمريكية للحديد والصلب في أواخر القرن التاسع عشر وتلوج إلى أن أصبح رئيساً للمهندسين وخلال مسيرته المهنية لاحظ تايلور أن العمال يهدرون الكثير من الوقت والجهد في حركات لا حاجة لها مما يؤدي إلى إهدار الوقت وبالتالي ضعف الإنتاج، كما رأى أن المسؤولين لا يعرفون بالضبط معدل إنتاج مرؤوسيهم والعامل لا يعرف بدقة المطلوب منه كما وكيف.

هذه الأسباب دفعت تايلور إلى دراسة ذلك دراسة علمية لأداء الأعمال حكمة بحركة بتطبيق المنهج العلمي، واستغرقت أبحاثه سنوات عدة هدفت إلى تخفيض الوقت والجهد والتكاليف مقابل أداء جيد وكرا على أساليب العمل وأدواته من خلال دراسة الزمن والحكمة أثناء أداء العمل. لأنه كان الهدف الرئيسي للإدارة تحقيق أقصى منفعة لها ويعاقبها أقصى منفعة للعمال.

وبرى بأن الإدارة العلمية هي المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين أداؤهم والتأكد من أنهم يعملون بأحسن الطرق وأقلها تكلفة وتوصل من خلال دراسته إلى تأليف كتاب بعنوان "مبادئ الإدارة العلمية" الذي أحدث ضجة كبيرة ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:

¹ بوعطيط جلال الدين، مرجع السابق، ص 78.

تقسيم العمل والتخصص: يلح عليه تايلور وفقاً لطبيعة الأعمال فالإدارة تخطط وتوجه والعمال المنفذين، العمل يسهل من عملية التدريب ويزيد في الخبرة والمهارة مما يؤدي إلى كفاءة الإنتاج كما ونوعاً.

قياس العمل ووصفه: قام تايلور بدراسة الحركة والزمن للأعمال وذلك بهدف تجنب الحركات غير المفيدة من أجل عدم إهدار الوقت وبالتالي يتم تحديد حركات الأداء بالتفصيل للعمال مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج في أقل وقت ممكن".

التحفيز: ركز تايلور على التحفيز المادي وهو الأجر إذ اعتمد نظام الأجر بالقطعة، فالذى ينتج أكثر يأخذ أجر أكبر واعتبر الأجر كحافظ مادي المحفز الوحيد للعمال

استعمال المنهج العلمي: في اختيار العمال وتدريبهم وفي كل جوانب الإدارة وقد تم الاستفادة النظرية أنها أشارت إلى استعمال المنهج العلمي في الادارة، وإلى التخصص وتقسيم العمل وهذا أمر إيجابي في الادارة كما أشار إلى توصيف العمل ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وأشارت إلى التحفيز المادي وهو عنصر مهم جداً في الادارة من أجل رفع الإنتاج.¹

ثانياً: نظرية البيروقراطية " لماكس فيبر : (1864-1920) " وهو من أكبر رواد علم الاجتماع، وكان اهتمامه بالتنظيمات كبيرة الحجم باعتبارها وحدات اجتماعية مع أنه لم يعد نفسه لهذا التخصص، ومن أسرة بروستانتية بورجوازية بدأ بدراسة الاقتصاد فالتحق بأفكار آدم سميث وماكس وعمل أستاذ السياسة والاقتصاد.²

والبيروقراطية كلمة مركبة من شقين مكتب وقوة ومجموعها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب هذا من الناحية اللغوية، أما من الناحية الاصطلاحية فتعني التنظيم الإداري الضخم الذي يتسم ب التقسيم للأعمال وبشكل هرمي لتحقيق الكفاية الإدارية لإنجاز أهداف التنظيم. فالبيروقراطية لديه تعد العمود الفقري لأي تنظيم اجتماعي وجاءت رداً على الذاتية والمصالح الشخصية، وهي تحدد التسلسل الهرمي الإداري ونظام الحقوق والواجبات ومبدأ تقسيم العمل وآلية العمل لكل عناصر التنظيم، وتتميز العلاقات فيها بالرسمية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية، ويعتمد نظام الترقى والكافئات على الأقدمية والكافأة.

¹ فاتح جبلي، مرجع السابق، ص 58.

² عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981، ص 90-91.

وهذا كله من خلال نظام معقد من اللوائح والنظم والسلطة والإشراف فكل فرد في المنظمة له وكره المناسب وعمله المناسب، ويعتقد فيير بأن تطبيق البيروقراطية يؤدي إلى رفع مستويات الأداء في التنظيمات، مما جعله يطلق عليها النموذج المثالي¹، وقسم السلطة في التنظيمات إلى ثلاثة أقسام هي:

السلطة البطولية أو الكاريزمانية وتكون أساساً من خلال المواصفات الشخصية الفطرية.

السلطة التقليدية: وتستند إلى الفرد في التنظيم الاجتماعي بسبب العادات والتقاليد.

السلطة القانونية الرشيدة: وتستند إلى الشكل البيروقراطي للتنظيم.

مع أن هذه النظرية قامت بتركيز سلطة اتخاذ القرار في فئة صغيرة على حساب الفئة الكبرى، وأهملت تأثير المجتمع على التنظيم وبالتالي يعد نظاماً مغلفاً لا يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة، كما أن الالتزام بالبيروقراطية يؤدي إلى الجمود واعتبار الوسائل غايات بدل الأهداف الحقيقية، كما أهملت الجانب الإنساني للعامل وقضت على روح المبادرة والابتكار ، إلا أنه تم الاستفادة منها من خلال إضافتها الكثير من الأفكار القيمة في مجال الإدارة والتنظيم حيث جاءت رداً على الذاتية والمصالح الشخصية، وقامت بتحديد التسلسل الهرمي الإداري ونظام الحقوق والواجبات ومبدأ تقسيم العمل وأالية العمل لكل عناصر التنظيم.¹

وتتميز العلاقات فيها بالرسمية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية، ويعتمد نظام الترقى والكافاءات على الأقدمية والكفاءة وهذا كله من خلال نظام معقد من اللوائح والنظم والسلطة والإشراف فكل فرد في المنظمة له وكره المناسب وعمله المناسب، وهذا ما يؤدي إلى رفع مستويات الأداء في التنظيمات.²

ثالثاً: نظرية التقسيم الإداري "لهنري فايول: (1841-1925)" وهو فرنسي من عائلة بورجوازية، قدم تفسيراً جيداً لظاهرة التنظيم اعتمد فيه على مبادئ ترفض الرشد والعقلانية في العلاقات التنظيمية، وتمت الاستفادة من هذه النظرية كما يلي:³

¹ حسين صديق، الإتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، العدد الثالث / والرابع، 2011، ص331.

² حسين صديق، مرجع سبق ذكره، ص331.

³ منير بن أحمد دريدي، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، التدريب والحوافز، دار الابتكار، عمان، 2013، ص62.

- مبادئ الإدارة: تتمثل في :
 - وحدة الأمر.
 - وحدة التوجيه.
 - التلوج والترتيب.
 - النظام.
 - مكافأة الأفراد.
 - المساواة.
 - الخضوع.
 - السلطة والمسؤولية.
 - الذكرية .
 - الاستقرار في العمل.
 - الانضباط.
 - تقسيم العمل.
 - المبادرة والابتكار.
 - روح التعاون.
 - الأداء الوظيفي.

➤ وظائف الإدارة: لخص فايول وظائف الادارة في خمسة عناصر هي:¹
الخطيط: أي رسم طريق العمل القريبة والبعيدة المدى من خلال القرارات المتخذة من أجل بلوغ أهداف المنظمة انطلاقاً الموارد المتاحة.

التنظيم: أي تحديد وتصنيف وترتيب الأنشطة والمهام داخل المنظمة بما يخدم أهداف المنظمة.

التوجيه: وهو الاتصال بالعاملين وارشادهم نحو أهداف المنظمة.

التنسيق: وهو الربط والتوفيق بين المهام للعاملين بما يخدم أهداف المنظمة

¹ عبد الله عبد الرحمن النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، " دراسة مسحية على شرطة منطقة حائل" ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2004، ص 42.

المراقبة : أي متابعة أداء العاملين من فترة لأخرى ومقارنة أدائهم بالوجه المطلوب من أجل تدارك النقص وتقويم الأخطاء.

رابعاً: نظرية سلم الحاجات لـ: ما سلو (maslow): حيث تقوم هذه النظرية على اعتبار أن للإنسان حاجيات متعددة يسعى لإشباعها وكل ما تشبع من واحدة سعى إلى أخرى وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى يسعى خمسة أقسام حسب أولويتها من المهم إلى الأهم حيث تبدأ بالحاجات الطبيعية (الطعام، لباس، سكن) تم بيليها احتياجه للإمن والسلامة السلامة جسدية، الأمان الوظيفي، أمن

الموارد¹

¹ عبد الحق حامدي، السلامة المهنية في الجزائر الابعاد والمسؤوليات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، المجلد 08، العدد 03، ديسمبر 2017. ص 126

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي الذي يعد مجموعة من الأنشطة التي يؤديها العامل والذي تعبر عن مستوى قدرته على العطاء وتحمل المسؤولية لإنجاز المهام الموكلة له في فترة زمنية محددة وبأقل تكلفة، وعليه تجد الإشارة إلى إبراز أهمية قيمة المورد البشري والذي يعتبر المحرك الأساسي لجميع الأنشطة ولنجاح المنظمة وضمان بقائها، ويعتبر الأداء الوظيفي للعامل هو مجهودات التي يبذلها في سبيل تحقيق اهداف المؤسسة والمساهمة في إحداث التغيير المطلوب في تنمية القدرات على تقديم أفضل الأعمال.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مبررات اختيار المؤسسة محل الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجالات الدراسة

رابعاً: العينة وكيفية اختيارها

خامساً: أدوات جمع البيانات

سادساً: الأساليب الإحصائية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الثاني إلى الإطار النظري للصحة المهنية والفصل الثالث إلى الإطار النظري للأداء الوظيفي وأهم العناصر الخاصة بهما، سنحاول في هذا الفصل إسقاط ما جاء في الجانب النظري على الجانب التطبيقي من خلال تطبيق ذلك على أحد المجمعات الصناعية الخاصة بمواد البناء وهو مجمع الإخوة عموري - بسكرة- لمعرفة مدى تطبيق الأداء الوظيفي ودوره في تحسين الصحة المهنية للعاملين بالمؤسسة ، خاصة وأنه من بين المجمعات الصناعية الرائدة في هذا المجال والتي عرفت تطورا كبيرا خلال فترة زمنية قصيرة، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق للعناصر التالية :

مبررات اختيار مكان الدراسة

منهج الدراسة

مجالات الدراسة

العينة و كيفية اختيارها

أدوات جمع المعلومات

الأساليب الإحصائية

أولاً: مبررات اختيار المؤسسة محل الدراسة

يعود اختيار مؤسسة عموري لمواد البناء والتعمير ببساطة كدراسة ميدانية لهذا البحث إلى مجموعة من المبررات الأكاديمية والعلمية التي تدعم موضوع الدراسة. تُعد المؤسسة من أبرز الفاعلين في قطاع البناء والتعمير بالمنطقة، وهو قطاع يتميز بطبيعة مهنية خاصة تستدعي دراسة دقيقة لظروف العمل والصحة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. كما أن تنوع التخصصات داخل المؤسسة، بين وظائف إدارية وفنية وميدانية، يوفر بيئة مناسبة لتطبيق أدوات البحث العلمي وجمع بيانات متنوعة وشاملة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الموقع الجغرافي للمؤسسة وسهولة الوصول إليها يسمح بإجراء مقابلات ميدانية وتوزيع الاستبيانات بشكل فعال. ومن جانب آخر، فإن قلة الدراسات الأكاديمية السابقة التي تناولت مؤسسات من هذا النوع في ولاية بسكرة تمنح هذا البحث طابعاً أصيلاً وفرصة للإسهام في سد فجوة معرفية على المستوى المحلي. وعليه، فإن اختيار مؤسسة عموري يُعد مناسباً من الناحية الأكاديمية والعملية لتحقيق أهداف الدراسة بدقة وفعالية.

ثانياً: منهج الدراسة

عند الشروع في إجراء دراسة علمية حول ظاهرة ما ينبغي على الباحث التفكير في الوسائل التي سيعتمد她 في كل مرحلة من مراحل إجراء بحثه العلمي؛ والتي تعبّر عن المنهجية المتبعة، ويُعرف المنهج بأنه: مجموعة من القواعد والأساليب التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى اكتشاف الحقائق، وهذه الطريقة العلمية لجمع المعلومات والبيانات واختبارها والبرهنة عليها ومن ثم تعليم النتائج المتحصل عليها، وعلى اعتبار أننا سنقوم بدراسة وصفية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي يرتبط غالباً بالموضوعات المتعلقة بالمجالات الاجتماعية دراسة كيفية توضّح خصائص الظاهرة ودراسة كمية توضح حجمها ومتغيراتها ودرجاتها ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى، والمنهج الوصفي: يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقتنة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (سلطانية و الجيلاني، 2004)، وتم اختيار هذا المنهج لتناسبه مع مشكلة الدراسة الحالية. وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفقاً للخطوات التالية:

- الشعور بالمشكلة البحثية والسعى نحو جمع المعلومات والبيانات التي تساعده على بلوغتها،
- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة وتوضيح حجمه وأسباب اختياره،
- اختيار أدوات جمع البيانات التي سيتم استخدامها للحصول على المعلومات والبيانات من: استبيان ، مقابلة وفقاً لطبيعة البحث؛
- جمع البيانات بطريقة منظمة وواضحة ومنها يتم الوصول للنتائج التي يتم تصنيفها وتنظيمها؛
- تحليل النتائج وتقديرها والخروج باستنتاجات للإجابة على فرضيات الدراسة.

ثالثاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني للدراسة

1-1 نشأة وتطور مجمع العموري:

بدأ مجمع العموري نشاطه بوحدة للحصى ووحدتين للمياه الغازية بباتنة، ثم سرعان ما توسع بإضافة مجموعة من الفروع والدخول في صناعات جديدة، كما هو موضح في النقاط الآتية:

- 1986 الحصول على رخصة بناء أول مصنع للأجر في البرانيس بطاقة انتاجية 50 ألف طن سنويا.
- 1994 انطلاق الإخوة العموري في مشاريع الترقية العقارية، وكان أول مشروع للترقية العقارية في ولاية بسكرة بإنجاز حوالي 24 مسكن تتوفر على محلات تجارية، بعدها انطلقت مشاريع الترقية العقارية لإنجاز سكنات ترقيه حوالي 650 سكن منها 480 مجمعات سكنية و 170 فردية "فيلات" في ولاية باتنة.
- 1996 إنجاز ثاني مصنع للأجر الأحمر والقيام بتوسيعه سنة 1998 في سidi غزال بسكرة.
- 2000 انطلاق 5 مصانع للأجر الأحمر بسكرة.
- 2003 أكبر مصنع للأجر الأحمر في بلدية الحاجب ولاية بسكرة.
- 2010 انطلاق SOFRAMIMEX شركة الاستيراد للشاحنات والحافلات وعتاد الأشغال العمومية.
- 2013 بناء أول مصنع خاص للإسمنت بطاقة انتاجية 5 . 1 طن سنويا.
- 2015 انجاز حي سكني كامل المرافق بباتنة.
- 2016 انطلاق مصنع الاسمنت "البسكتية" في الإنتاج.
- 2017 انطلاق مؤسسة المياه المعدنية "الفنطرة" في بلدية الفنطرة ولاية بسكرة.

- 2018 توسيعة مصنع إنتاج الإسمنت في البرانيس إلى طاقة إنتاج 1 مليون سنتيمتر مكعب سنوياً بالإضافة خطى إنتاج لكي يصبح المصنع بثلاث خطوط إنتاج.

2-تعريف مجمع العموري

يعد مجمع العموري للأجر الأحمر من أكبر المجمعات الصناعية على المستوى الوطني، حيث يعتبر من بين الأوائل في الجزائر وإفريقيا في صناعة مواد البناء، وهو عبارة عن مجموعة من المؤسسات ذات النشاطات المختلفة والمتنوعة منها 14 وحدة لصناعة الأجر الأحمر في ولاية بسكرة و 6 وحدات أخرى موزعة عبر الوطن، بالإضافة إلى وحدات أخرى قيد الإنجاز حيث شهدت توسعات وتطورات أثناء وجوده حتى انتقل من مصنع للأجر الأحمر إلى مجمع في سوق البناء في الجزائر.

3-اهداف مجمع العموري

يسعى مجمع العموري أن يكون مجمع رائد في السوق المحلي والوصول إلى السوق الأجنبية من خلال تحقيق عدة أهداف أهمها:

- تعزيز الربحية.
- توسيع مصادر الدخل من خلال التوسيع في المشاريع.
- الزيادة في حجم المبيعات.
- خلق مناصب جديدة للشغل والمساعدة على تقليل البطالة.
- تقديم خدمات تتميز بمستوى رفيع.
- دعم أعماله بمختلف التكنولوجيا المتقدمة.
- توفير أعلى مستويات الجودة وتقديم الخدمات للعملاء.
- الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية والمهنية.
- الاستمرار في تحقيق النجاح من خلال تحقيق نتائج مالية جيدة.
- السعي للمحافظة على مكانة المجمع في السوق من خلال السمعة الجيدة.

- الدخول إلى الأسواق الأجنبية من خلال التصدير.
- كسب ولاء الزبون بالدرجة الأولى.
- توزيع مصادر العملة الصعبة.
- القضاء على أزمة الاسمنت.

1-4 نشاطات مجمع العموري

الجدول رقم 1: منتجات المؤسسة

الوزن(كغ)	الأبعاد (سم)	نوع المنتوج
3	30\20\5	أجر 4 ثقب
5	30\20\10	أجر 8 ثقب
6	30\20\15	أجر 12 ثقبا

سننال الحديث عن نشاط المؤسسة بالطرق إلى حافظة الأنشطة (منتج/سوق)، وكذلك سير عملية إنتاج الأجر.

1-4-1 حافظة الأنشطة (ثانية منتج/سوق):

تنشط المؤسسة في قطاع مواد البناء، وتنتج بالضبط الأجر الأحمر بمختلف أنواعه وقياساته كما هو مبين في الجدول الموالي:

وتوجه هذه المنتجات إلى العملاء المتمثلين في مؤسسات كأغلبية، حيث تم تصنيفهم سنة 2019 إلى الفئات التالية(1):

60 % يمثلون مقاولي الأشغال العمومية

20 % يمثلون أصحاب البناء الذاتي.

15 % يمثلون تجار الجملة

5 % متوعين

وفي تقديرات لمصلحة المالية سنة 2024 فإن العملاء ينقسمون إلى الفئات التالية:

64.75 % مؤسسات مقاولة

23.75 % تجار جملة.

11.5 % مستهلكين عاديين

ما نلاحظه مما سبق أن المؤسسة تتعامل بشكل كبير مع المقاولين أما بقية الفئات تمثل نسب ضعيفة جداً، وهذا ما أخبرنا به أيضاً من طرف العاملين في المؤسسة أن من يتعاملون معهم يملكون سجلاً تجارياً، وهذا ليس شرطاً وإنما هذا هو الملاحظ.

على الرغم من إمكانية إنتاج أكثر من نوع من الأجر الأحمر، إلا أن كثرة الطلب على الأجر من نوع 8 ثقب جعل المؤسسة تركز إنتاجها على هذا النوع بالذات، حيث أن ما يحكم إنتاجها هو الطلب، وحسب رأي المؤسسة يمكن أن تنتج أيضاً أنواعاً أخرى غير التي ذكرت في الجدول السابق على أن يكون هناك طلب عليها حيث تستورد المؤسسة القالب الخاص بنوع الأجر من الخارج مما يكلفها وعليه لابدّ من وجود طلب لتبرير هذا الاستثمار إذن الثنائيات منتوج/سوق الخاصة بالمؤسسة هي:

ـ أجـر 8 ثقب / مقاولـين .

ـ أجـر 8 ثقب / تجـار .

آخر 8 ثقب / مستهلكين عاديين.

2- المجال الزمني للدراسة

تمت الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 2025/04/20 وقد مررت بعده مراحل بحيث شرعت الباحثة في جمع المادة العلمية وصياغة الإطار النظري للدراسة بداية من ديسمبر 2024 بحيث تم اعداد النسخة الأولى من الفصلين الأول والثاني غير ان المشرف وجهنا بإعادة تنظيم بعض العناصر النظرية وتوجيه البحث نحو التصحيح، وبناء على ذلك تمت مراجعة الجانب النظري الى ان تم ضبط الصياغة النهائية المعتمدة حاليا

اما الجانب التطبيقي فقد تم فيه تصميم أداة البحث المتمثلة في الاستبيان، كما تم توزيعها على عينة من عمال شركة عموري لمواد البناء والتعمير بتاريخ 2025/04/27 وتم استرجاع كل الاستبيانات في اليوم الموالي.

وفي بداية شهر ماي تم تفريغ الاستبيانات وذلك بالاعتماد على الجداول الإحصائية.

3- المجال البشري للدراسة

ويقصد به مجتمع الدراسة والمتمثل في مجموع العمال بالمؤسسة، حيث تضمن المجال البشري لمؤسسة عموري لمواد البناء والتعمير 140 عامل منهم 20 عامل اداري بحيث اخذنا 7 عمال بنسبة 35 بالمئة كما وجدنا 30 عامل في قسم الصيانة حيث اخذنا 8 عمال بنسبة 26 بالمئة و70 عامل في قسم الإنتاج وهي أكبر نسبة حيث اخذنا 35 عامل بنسبة 50 بالمئة

الجدول رقم 2: يوضح قائمة الموظفين في مؤسسة العموري

المجموع	عامل الإدارة	عامل الصيانة	عامل الإنتاج	الصنف الوظيفي
50	7	8	35	عدد الموظفين
%100	%35	%26	%50	النسبة المئوية

المصدر: من اعداد الطالبة

رابعاً: العينة وكيفية اختيارها

تعرف العينة على أنها: إحدى خطوات البحث العلمي وهي مجموعة أفراد التي تأخذ منهم معلومات والبيانات الأولى التي يحتاجها الباحث في بحثه، بحيث يشترط أن يكون عدد أفراد العينة ممثلاً لمجتمع البحث في الخصائص.¹

فاختيار وتحديد عينة البحث يعد من المراحل والخطوات المهمة التي يبني عليها البحث العلمي، وقد اخترنا في بحثنا هذا نوع العينة الطبقية العشوائية كونها المناسبة للظاهرة محل الدراسة بحيث أن مجتمع البحث كبير لا نستطيع دراسته ومسحه مسحاً شاملًا، ولقد مستت الدراسة عينة من مجموع مجتمع الدراسة بمجمع العموري والبالغ عددها 50 عاملًا تم توزيع عليهم استنماراً البحث.

خامساً: أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة على أدوات البحث العلمي والتي تتمثل في:
الاستنمار: والتي تعتبر من أكثر الوسائل استعمالاً في البحث بهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وهي الآداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنساب الأدوات في مثل هذه المواضيع. كما جاء تعريف للاستنمار بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية² وهي

¹ سمير، محمد حسن. دراسات ومناهج البحث العلمي بحوث الإعلام. ط. 1. القاهرة، مصر: مطبعة عالم الكتب، 1995، ص 293.

² موريس أنجلس، ت بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات عملية، ط 2، دار القصبة للنشر، 2006 ص 204.

أيضاً عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع ومشكلات موقف ما¹

والاستماراة هي أداة ووسيلة جمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة يقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها، وتعرف بأنها: "مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الآخر نصف مفتوحة".² وقد قمنا بتصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وبعد الدراسة الاستطلاعية الميدانية صممت الباحثة أداة بحث على شكل استماراة بهدف التعرف إلى العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي ، وقد تكون هذا الاستبيان من جزأين؛ الأول خاص بالبيانات الشخصية عن المبحوثين، اشتغلت على: (الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، طبيعة الدوام) والجزء الثاني خاص بالعبارات، فجاءت في محورين: المحور الأول الذي جاء عن علاقة الصحة المهنية وإنتاجية العامل في بيئة العمل، والذي جاء حاملاً للأسئلة من 1_12 ، والمحور الثاني الذي جاء عن علاقة الصحة المهنية بمستوى الفاعلية لدى العامل في بيئة العمل، وجاءت حاملاً للأسئلة من 1_12 .

سادساً: الأساليب الإحصائية للدراسة

تم الاعتماد على الأسلوب الإحصائي المتمثل في النسبة المئوية والتوزيع الشكلي للبيانات، الذي تمثل في الأعمدة التكرارية وتستخدم كأساليب إحصائية يعتمد عليها في التوزيع الشكلي للبيانات، وهو التوزيع الشكلي للجدول المعطى في شكل بيانات مفرغة وهو عبارة عن أعمدة بيانية متباينة، حيث تمثل التكرارات على المحور الرئيسي بينما تمثل قيم المتغيرات (جدول الفئات) على المحور الاقفي، ويتم تمثيل كل فئة بعمود ارتفاعه هو تكرار الفئة وطول قاعدته هو طول الفئة وهذا ما اعتمدت عليه الباحثة في عملها.

¹ المرجع السابق.

² رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005م، ص.154.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تناول البحث مجموعة من المجريات ما نص عليه الجانب الميداني للدراسة، فهو عبارة عن تطبيق للشق النظري، الذي يجعله واقفا على أرضية صحيحة واثبات مدى صدقها واحقيتها، فهذا يتم وفق اليات تمثل في أدوات المنهج العلمي الذي تساعده للتوصل والوصول الى هدفه العلمي المرجو ان يتتطابق كلا الشقين النظري والتطبيقي.

في هذا الفصل تم اثبات متطلبات مجريات البحث النظري، فيه تم السير بالمنهج الوصفي الذي سمح لنا بالوصف والتشخيص والتحليل بطريقة علمية دقيقة.

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسيرها

أولاً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بخصائص العينة

ثانياً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني

ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثالث

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

خامساً: النتائج العامة للدراسات

أولاً: عرض وتحميل البيانات الخاصة بخصائص العينة

الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المجموع	أنثى	ذكر	الجنس
50	4	46	النكرار
%100	%8	%92	النسبة



توضح المعطيات الإحصائية أن الذكور يشكلون النسبة الساحقة من أفراد العينة بنسبة 92%， مقابل 8% فقط من الإناث. هذا التفاوت الكبير في التمثيل بين الجنسين يُعبر عن طابع ذكوري واضح في مجال العمل المدروس، ويعكس في الوقت ذاته وجود فجوة في سوق الشغل ضمن هذا السياق المهني أو القطاعي. من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير هذا الاختلال بعدة عوامل، منها ما هو ثقافي واجتماعي، كالأدوار النمطية للجنسين، حيث يُنظر إلى بعض المهن أو أنماط الدوام (مثل التناوبي أو الليلي) على أنها غير ملائمة للنساء بسبب التزاماتهن العائلية أو الاعتبارات المجتمعية المتعلقة بالسلامة والسمعة. كما يمكن أن يكون السبب مؤسساتياً، كغياب سياسات دعم التوظيف النسوي، أو نقص في المرونة داخل بيئه العمل لتلائم خصوصيات المرأة العاملة. إن غياب التوازن الجندي لا يُقلّص فقط من فرص المشاركة الاقتصادية للمرأة، بل يحدّ

أيضاً من التوع داخلي بيئة العمل، ويضعف العدالة الاجتماعية والمهنية. وبالتالي، فإن هذه المعطيات تسلط الضوء على ضرورة تطوير استراتيجيات تشجيع إدماج النساء في مختلف المهن، وخصوصاً تلك التي تتطلب أنماط عمل مرهقة أو غير تقليدية.

الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

المجموع	من 40 فما فوق	40-35 من	من 35-30	من 25-20	من 20-15	العمر
50	8	15	14	11	2	النكرار
%100	%16	%30	%28	%22	4%	النسبة المئوية

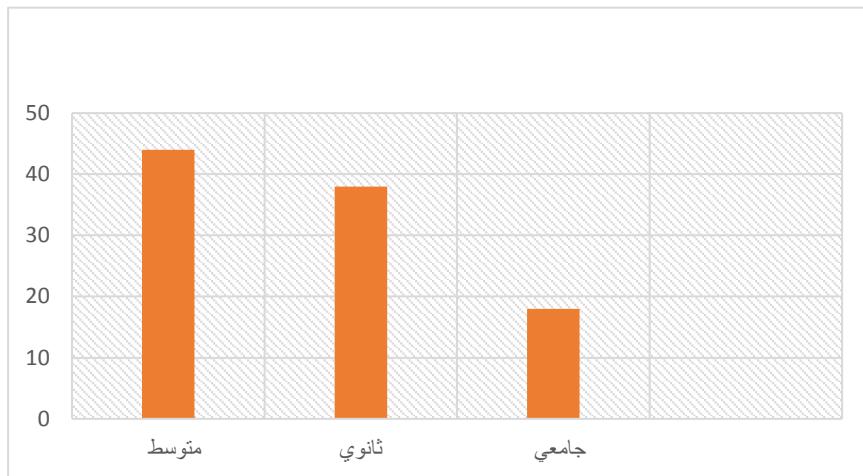


نُظّم المعطيات الإحصائية المتعلقة بالفئة العمرية أن الشريحة الأكبر من المبحوثين تتركز بين الفئتين العمريتين 30-35 سنة (28%) و 40-45 سنة (30%) ، تليها فئة 30-35 سنة (22%)، في حين تُسجّل الفئات الأصغر سنًا (20-25) نسبة ضعيفة لا تتجاوز 4%، وتأتي الفئة "40 وما فوق" بنسبة 16%. هذا التوزيع يعكس هيمنة الفئات العمرية المتوسطة (25 إلى 40 سنة) على سوق العمل في السياق المدروس، وهي الفئات التي تُعد من حيث التصنيف السوسيولوجي في "ذروة القدرة الإنتاجية والمهنية". ويُشير ذلك إلى أن سوق الشغل المدروس يعتمد بشكل أساسي على عمالة ناضجة نسبياً من حيث التجربة والقدرة البدنية والعقلية على تحمل شروط العمل، خاصة إذا كان هذا العمل يتطلب التناوب بين الفترات أو جهداً جسمانياً.

كما أن ضعف تمثيل الفئات الشابة (25-20 سنة) قد يُشير إلى معيقات في دخول هذه الشريحة إلى سوق العمل، سواء بسبب قلة الخبرة، أو نقص فرص التوظيف المبكر، أو استمرار البعض في الدراسة. في المقابل، استمرار تواجد من هم فوق سن الأربعين بنسبة معتبرة (16%) قد يُعبر عن الحاجة الاقتصادية للعمل في سن متقدم، أو غياب بذاته التقاعد المبكر، أو تأخر الاستقرار المهني. من منظور سوسيولوجي، يبيّن هذا التنوع العمري أن بيئه العمل المدروسة تُشكّل فضاءً مختلفاً بين أجيال مختلفة، ما قد يؤثر على أساليب التفاعل والتواصل، وعلى طبيعة القيم المهنية السائدة داخل المؤسسة أو القطاع.

الجدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	المستوى التعليمي
50	9	19	22	/	النكرار
%100	%18	%38	%44	/	النسبة المئوية

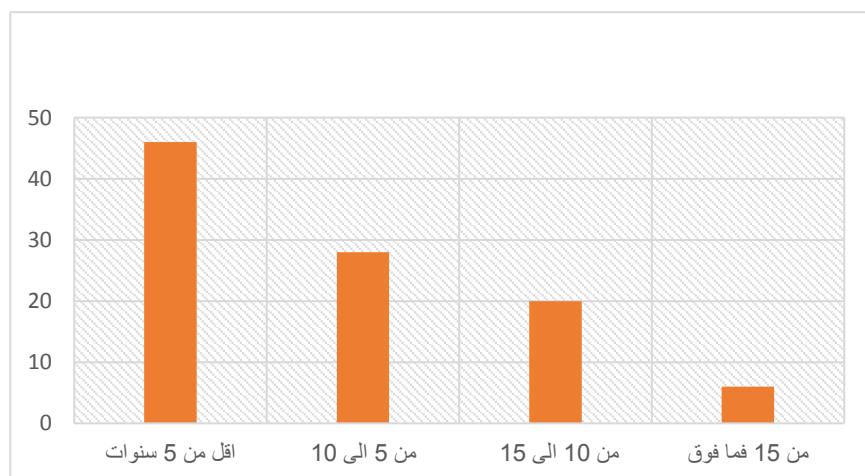


توضح معطيات الجدول أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى مستويات تعليمية متوسطة وثانوية، حيث تشكل فئة التعليم المتوسط 44%， تليها فئة التعليم الثانوي بنسبة 38%， بينما لا تتجاوز نسبة الحاصلين على تعليم جامعي 18%， ولم تُسجل أي حالة لمستوى ابتدائي. من منظور سوسيولوجي، يعكس هذا التوزيع الطابع شبه المهني أو العملي للقطاع المدروس، والذي يبدو أنه يعتمد بشكل رئيسي على يد عاملة ذات تأهيل متوسط دون اشتراط تحصيل أكاديمي عالٍ. كما يمكن اعتبار هذه المعطيات مؤشراً على العلاقة بين مستوى التعليم ونوعية فرص الشغل المتاحة، حيث إن الوظائف التي لا تتطلب مهارات تخصصية متقدمة تكون غالباً مفتوحة بشكل أكبر أمام ذوي التعليم المتوسط والثانوي.

ويشير انخفاض نسبة الحاصلين على التعليم الجامعي إلى احتمال وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الفعلية، أو إلى عزوف بعض الجامعيين عن هذه النوعية من الوظائف بسبب ضعف الأجور أو ظروف العمل غير الجاذبة. من جهة أخرى، فإن غياب تمثيل المستوى الابتدائي قد يدل على أن الحد الأدنى من الكفاءة المطلوبة يتطلب على الأقل مستوى التعليم المتوسط، وهو ما يعكس تحولاً في شروط التوظيف مقارنة بالفترات السابقة التي كانت تستوعب مستويات تعليمية أدنى. بناءً على ذلك، فإن هذه المعطيات تسلط الضوء على أهمية المواءمة بين التكوين التعليمي ومتطلبات سوق الشغل، وعلى ضرورة تعزيز فرص التعليم المهني والتقني للفئات ذات المستوى المتوسط والثانوي، بما يتاسب مع حاجيات المؤسسات

الجدول رقم: 6 يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية

المجموع	من 15 فما فوق	من 10-15	من 5-10	من 1-5	سنوات الخبرة المهنية
50	3	10	14	23	النكرار
%100	%6	%20	%28	%46	النسبة

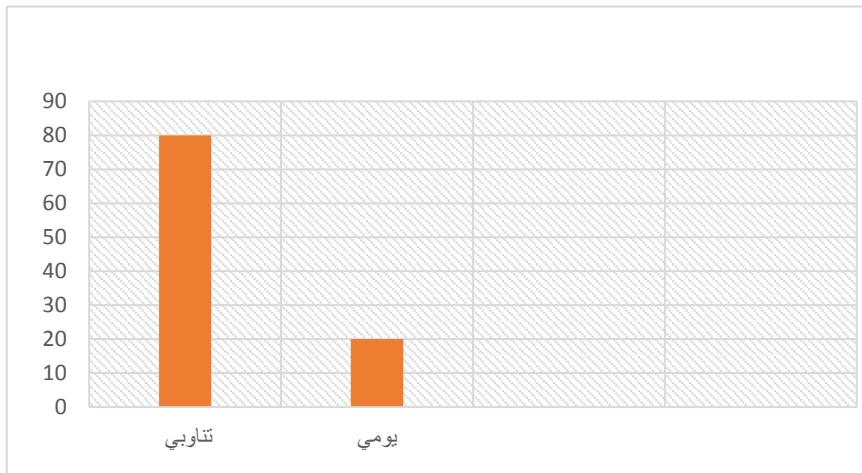


تُظهر معطيات الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح بين 1 إلى 5 سنوات، بنسبة 46%， يليهم من لهم خبرة بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 28%， ثم من لديهم خبرة 10 إلى 15 سنة بنسبة 20%， بينما لا تتجاوز نسبة أصحاب الخبرة التي تفوق 15 سنة حدود 6%. هذا التوزيع يدل على أن العينة يغلب عليها الطابع "الشاب مهنياً"، أي أن أغلب الأفراد ما زالوا في المراحل الأولى أو المتوسطة من مسارهم المهني. من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير ذلك بعدة عوامل، منها دينامية التشغيل في القطاع المدروس، حيث قد يكون الإقبال عليه أعلى من طرف الباحثين الجدد عن العمل أو من هم في بداية مشوارهم المهني، إما لسهولة الولوج إليه أو لغياب اشتراط خبرة طويلة.

كما قد يعكس ضعف نسبة ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 15 سنة) ظاهرة التنقل المهني أو مغادرة الأفراد للميدان بعد فترة معينة بسبب ظروف العمل، مثل الدوام التناوبية أو الليلي، أو محدودية الترقية والأجور، وهي عوامل قد تدفع إلى تغيير المسار المهني أو حتى الانسحاب المبكر. في المقابل، وجود نسبة معتبرة من ذوي الخبرة المتوسطة (5 إلى 15 سنة) يشير إلى أن هناك درجة من الاستقرار النسبي في القطاع، وإن كانت مقترنة بتحديات قد تمنع الأفراد من الاستمرار لفترات أطول. وعليه، فإن هذه المعطيات تعكس بنية مهنية يغلب عليها التجدد والانفتاح على الأجيال الجديدة، ولكنها قد تتطلب مراجعة لسياسات الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز الاستقرار المهني.

الجدول رقم: 7 يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الدوام

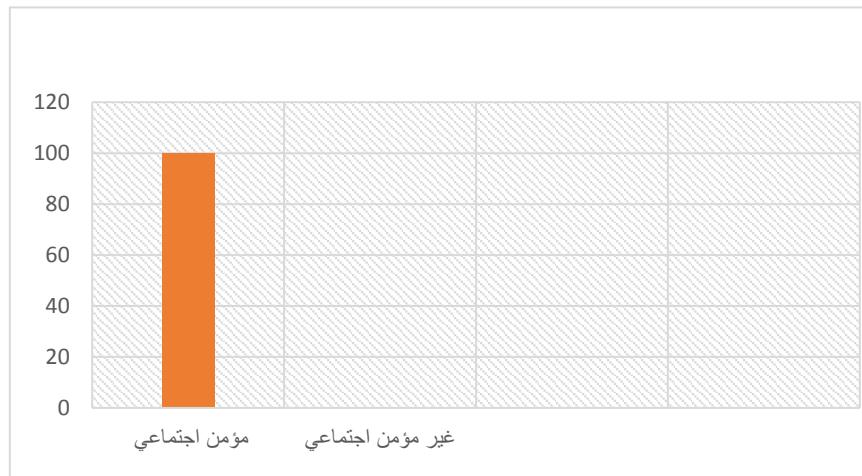
المجموع	يومي	تناوبى	طبيعة الدوام
50	10	40	التكرار
%100	%20	%80	النسبة المئوية



تُظهر معطيات الجدول أن 80% من أفراد العينة يعملون وفق نظام المناوبة بين الفترتين النهارية والليلية، في حين يعمل 20% فقط بشكل ثابت خلال الفترة النهارية. هذا يشير إلى اعتماد واضح على نظام العمل بالتناوب (الورديات)، حيث يتم تقسيم العاملين إلى فرق تتناوب بين العمل نهاراً وليلاً في دورات منتظمة. من منظور سوسيولوجي، يعكس هذا النمط التنظيمي تغيراً في بنية الزمن الاجتماعي للعمل، وهو سمة مميزة للقطاعات الإنتاجية أو الخدمية التي تتطلب استمرارية العمل على مدار الساعة، مثل الصناعات، والأمن، أو النقل. ورغم ما يوفره هذا النظام من مرونة في التغطية الزمنية وضمان استمرارية الخدمات، إلا أنه يرتبط بعدة آثار اجتماعية ونفسية على العمال، كاضطراب الساعة البيولوجية، صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، تراجع جودة النوم، وارتفاع معدلات الإجهاد. كما قد يؤدي التناوب المستمر بين الليل والنهار إلى خلق حالة من عدم الاستقرار الزمني في حياة الأفراد، مما يؤثر على تفاعلهم الاجتماعي، وانحرافهم في الحياة المجتمعية بشكل عام. وبالتالي، فإن العمل وفق نظام المناوبات يُعد من التحديات المعاصرة التي تواجه تنظيم الزمن في المجتمعات الحديثة، ويستوجب من السياسات الاجتماعية مراعاة آثاره لضمان التوازن بين متطلبات الإنتاج ورفاه الأفراد.

الجدول رقم: 8 يوضح توزيع أفراد العينة حسب التأمين الاجتماعي

المجموع	غير مؤمن اجتماعي	مؤمن اجتماعي	التأمين الاجتماعي
50	/	50	النكرار
%100	/	%100	النسبة المئوية



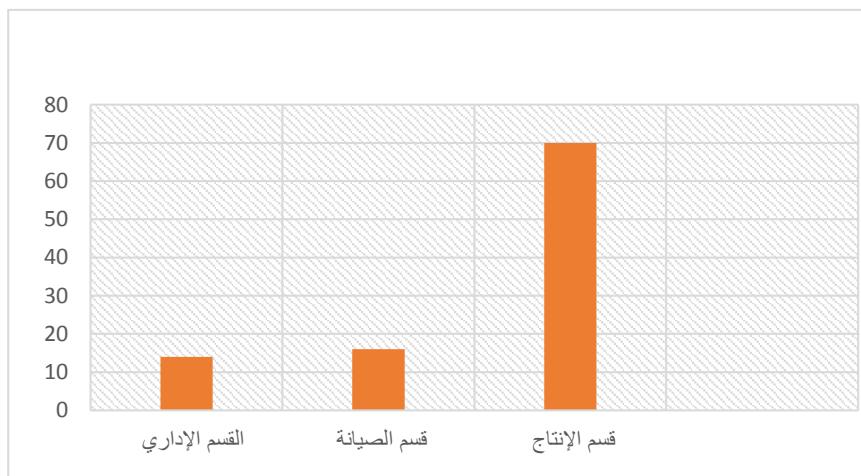
تبين معطيات الجدول أن جميع أفراد العينة (بنسبة 100%) يتمتعون بالتأمين الاجتماعي، وهو ما يُعتبر مؤشراً إيجابياً على مستوى التنظيم المؤسسي ودرجة الاندماج الرسمي للعمال في منظومة الحماية الاجتماعية. من منظور سوسيولوجي، يُعد التأمين الاجتماعي أحد الركائز الأساسية لتحقيق الاستقرار المهني، وضمان الحد الأدنى من الأمان الاجتماعي والصحي للعامل، خصوصاً في القطاعات التي تتطلب مجهوداً بدنياً كبيراً أو تعتمد نظام العمل التعاوني. هذا المعطى يعكس وجود علاقة تعاقدية واضحة بين العمال والمؤسسة، ويدلّ على خصوصها - ولو جزئياً - لقواعد الشغل المنظمة قانونياً.

كما أن شمولية التأمين الاجتماعي تفتح المجال أمام العمال للتمتع بحقوق مثل التعويض عن المرض، الحوادث المهنية، التقاعد، وغيرها من أشكال الحماية التي تسهم في تعزيز جودة

الحياة العملية. في السياق السوسيولوجي الأوسع، يمكن اعتبار هذا المؤشر دليلاً على درجة رسمية القطاع وابتعاده عن منطق "الاقتصاد غير المهيكل"، الذي يعاني فيه العامل من غياب أي حماية أو ضمانات. ومع ذلك، تبقى نوعية التغطية، مدى فاعليتها، وسهولة الوصول إلى الخدمات المرتبطة بها عناصر تتطلب مزيداً من الدراسة لتقدير مدى نجاعة التأمين الاجتماعي في تحسين الوضعية الاجتماعية والمهنية للعمال.

الجدول رقم 9: يوضح توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل

المجموع	قسم الإنتاج	قسم الصيانة	القسم الإداري	قسم العمل
50	35	8	7	النكرار
100%	% 70	% 16	% 14	النسبة المئوية



توضح المعطيات أن النسبة الأكبر من العمال تنتمي إلى قسم الإنتاج بنسبة 70%， بينما لا تتجاوز نسبة العاملين في قسم الصيانة 16%， وفي القسم الإداري 14%. هذا التوزيع يعكس بوضوح **الطابع الإنتاجي للعملية المهنية** في المؤسسة المدروسة، حيث تُركَّز الجهود والموارد

البشرية بشكل أساسي في قسم الإنتاج، ما يدل على أن القيمة الاقتصادية الأساسية للمؤسسة تتحقق من خلال النشاط الإنتاجي المباشر. من منظور سوسيولوجي، يُبرز هذا التقسيم المهني التمييز بين العمل اليدوي والعمل الإداري، ويكشف عن هيكلة هرمية للعمل داخل المؤسسة، يكون فيها القسم الإنتاجي في قاعدة الهرم من حيث العدد والجهد، بينما تظل الأقسام الإدارية والصيانة في وضع أقل عدداً لكن قد يكون لها دور إشرافي أو تقني مكمل.

كما يُشير هذا الواقع إلى أن أغلب العاملين ينخرطون في مهام تتطلب جهداً بدنياً مباشراً، ما قد يجعلهم أكثر عرضة للإرهاق، خاصةً إذا كان العمل يتم في وريديات متداوحة. وفي المقابل، فإن ضعف نسبة الإداريين يُظهر أن طبيعة الهيكل التنظيمي تعتمد على عدد محدود من الموظفين لتسخير شؤون العمال ومتابعة الأمور الإدارية، وهو ما قد يؤثر على فاعلية الاتصال بين المستويات التنظيمية، أو على سرعة الاستجابة للمشكلات التي قد تواجه العمال. هذا التقسيم يفتح المجال لدراسة التفاوتات المهنية بين الأقسام من حيث ظروف العمل، فرص الترقية، الأجور، والإشباع الوظيفي، مما يشكل بُعداً مهماً لفهم الديناميات الداخلية في المؤسسة.

ثانياً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني: علاقة الصحة المهنية وانتاجية العامل في بيئة العمل

الجدول رقم: 10 يوضح مساعدة بيئة العمل على زيادة الإنتاج لأفراد العينة

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	20	30	التكرار
%100	%40	%60	النسبة المئوية

يشير نتائج الجدول إلى أن 60% من أفراد العينة يعتقدون أن بيئة العمل تساهم في زيادة إنتاجيتهم، بينما عبر 40% عن عدم موافقتهم على هذا الطرح. هذا الانقسام في الآراء يكشف عن تباين في تجربة الأفراد داخل نفس المؤسسة، ويُبرز أهمية بيئة العمل كعامل مؤثر في الأداء

المهني. من منظور سوسيولوجي، تدل هذه النتائج على أن فئة معتبرة من العمال تجد في بيئه العمل (من حيث العلاقات المهنية، التنظيم، وسائل العمل، والظروف المادية والنفسية) حافراً إيجابياً يرفع من مردوديتهم، وهو ما ينسجم مع النظريات التي تربط بين جودة المناخ المهني ومستوى التحفيز الفردي والجماعي. في المقابل، فإن نسبة 40% من يرون أن بيئه العمل لا تساعد على زيادة الإنتاجية تستدعي الوقوف عند نقاط القصور أو الإكراهات التي قد تعيق الفعالية، مثل غياب التحفيز، ضعف التواصل الإداري، الضغط الزمني، أو ظروف العمل الصعبة كالتناوب الليلي والإجهاد البدني. هذا التفاوت في التقييم قد يرتبط أيضاً باختلاف الأقسام (الإنتاج، الصيانة، الإدارية) أو بسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، ما يستوجب تحليلًا أكثر عمقاً للعوامل المتداخلة في تشكيل تجربة العامل داخل المؤسسة. وفي كل الأحوال، فإن هذه النتائج تبرز أن تحسين بيئه العمل هو عنصر محوري في الرفع من الإنتاجية، ويتطلب تدخلات هيكلية وتنظيمية مستدامة.

الجدول رقم: 11 يوضح شعور أفراد العينة بالصحة الجيدة وتمكنها بإنجاز المهام بشكل أسرع

في مكان العمل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	21	29	النكرار
%100	%42	%58	النسبة المئوية

تُظهر نتائج الجدول أن 58% من أفراد العينة يشعرون بأنهم قادرون على إنجاز المهام بشكل أسرع في مكان العمل، مقابل 42% لا يشاركون هذا الشعور. من منظور سوسيولوجي، تعكس هذه النسبة الأغلبية حالة من الارتياح المهني النسبي لدى عدد معتبر من العمال، وهو ما يدل على أن بيئه العمل تتتوفر - على الأقل جزئياً - على شروط تسهل الأداء وتسهم في رفع الفعالية، مثل وضوح المهام، الانضباط التنظيمي، توفر الوسائل، وسلامة التنسيق بين الفرق.

غير أن نسبة 42% التي لا ترى أنها تُجز المهام بشكل أسرع تفتح باب التساؤل حول وجود معيقات بنوية أو تنظيمية داخل المؤسسة، قد تكون ناتجة عن الضغط المهني، نقص الموارد، غموض التوجيهات، أو الإرهاق الناتج عن نظام العمل التناوبى. كما قد ترتبط هذه النسبة

بعوامل شخصية أو سياقية كضعف التحفيز، الروتين الوظيفي، أو تراجع الرضا المهني. هذا التباين في الشعور بالتمكن يُبرز أهمية العدالة التنظيمية والتمكين المهني كعناصر مؤثرة في إنتاجية العامل، كما يُظهر أن تحسين بيئة العمل لا يقتصر على البنية المادية فقط، بل يشمل أيضاً الجوانب المعنوية والنفسية التي تُعزز من ثقة العامل في نفسه وفي المؤسسة.

وعليه، فإن تعزيز الشعور بال�能 داخل مكان العمل يتطلب مقاربة شاملة تعالج الجوانب التنظيمية، وتراعي الاختلافات في الأقسام والخبرات والتجارب الفردية، بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام والرضا الوظيفي.

الجدول رقم: 12 يوضح وجود برامج الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	15	35	التكرار
%100	%30	%70	النسبة المئوية

يبين الجدول أن 70% من أفراد العينة أكدوا وجود برامج للصحة والسلامة المهنية في بيئة عملهم، مقابل 30% نفوا ذلك. من منظور سوسيولوجي، يُعد توفر برامج الصحة والسلامة مؤشراً جوهرياً على مدى مأسسة ثقافة الوقاية والحماية داخل المؤسسة، وهو ما يعكس درجة احترامها للتشريعات الاجتماعية والعملية، وسعيها لتوفير بيئة عمل آمنة تحفظ كرامة العامل وصحته البدنية والنفسية.

إن وجود هذه البرامج لا يخدم فقط الجانب الوقائي، بل يسهم أيضاً في رفع الشعور بالأمان الوظيفي، ويقلل من احتمالية الحوادث والإصابات، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الفردي والجماعي. كما أن إدماج الصحة والسلامة ضمن بنية العمل يُظهر اهتماماً بـ الاستثمار في العنصر البشري بوصفه المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية.

في المقابل، فإن نسبة 30% من صرّحوا بعدم وجود مثل هذه البرامج تثير تساؤلات حول التفاوت في تطبيق الإجراءات داخل نفس المؤسسة، أو ربما غياب الوعي الكافي لدى بعض العمال حول الإجراءات المتخذة فعلاً. كما قد يشير ذلك إلى وجود فجوة بين السياسات الرسمية والتطبيق العملي، خاصة في الأقسام التي يطغى عليها الطابع الإنتاجي أو التي تعتمد على العمل التناوبى والليلي، حيث تكون مخاطر العمل أعلى نسبياً.

وعليه، فإن تعزيز برامج الصحة والسلامة المهنية لا يجب أن يكون فقط استجابة قانونية، بل ضرورة اجتماعية تدرج ضمن منطق العدالة المهنية، وشهم في تحسين العلاقة بين العامل ومحيهمه المهني، بما يعزز من الإنتاجية ويقلل من التوترات المهنية.

الجدول رقم 13: يوضح الضغوط الصحية في العمل وتأثيرها على قدرة العامل في تحقيق أهداف الإنتاجية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	11	39	التكرار
%100	%22	%78	النسبة المئوية

يكشف الجدول 78% من أفراد العينة يقرّون بوجود تأثير واضح للضغوط الصحية الناتجة عن بيئه العمل على قدرتهم في تحقيق أهداف الإنتاجية، في حين عبر 22% فقط عن عدم تأثرهم بهذه الضغوط. هذا المعطى يُبرّز بوضوح أن الصحة المهنية — سواء كانت جسدية أو نفسية — تشكل عاملًا حاسماً في الأداء المهني، وأن أي اختلال فيها ينعكس بشكل مباشر على الإنتاجية وجودة العمل. من منظور سوسيولوجي، يعكس هذا الواقع ضعف التوازن بين متطلبات العمل والقدرة البشرية على الاستجابة لها دون إجهاد، وبشير إلى أن بيئه العمل في المؤسسة قد تكون مرهقة بدرجة تؤدي إلى إنهاك العاملين، خاصة إذا اقترن ذلك بنظام دوام تناوبى أو ضغط زمني مستمر.

تؤكد هذه النتيجة أيضاً ما ذكر في الجداول السابقة بشأن طبيعة العمل المجهدة لدى الأغلبية التي تنتمي إلى قسم الإنتاج، وتعمل في ظل نظام التناوب، وهو ما قد يسبب تعباً مزمناً، اضطرابات في النوم، وتراجعاً في التركيز، وكلها عوامل تضعف من الكفاءة والإنتاجية. كما قد يعكس ذلك غياب الدعم النفسي أو الوقائي الكافي داخل المؤسسة، أو ضعف فعالية البرامج الموجودة إن وجدت.

أما نسبة 22% التي لم تُسجل تأثيرها بالضغوط الصحية فقد تكون مرتبطة بفئة محددة من العمال ذوي الخبرة أو العاملين في وظائف أقل عرضة للإجهاد (كالقسم الإداري). هذه النتيجة تعزز أهمية تبني المؤسسة لنهج شمولي في إدارتها للموارد البشرية، يدمج بين الحماية الصحية، الدعم النفسي، وتعديل ظروف العمل لضمان تحقيق إنتاجية مستدامة دون المساس بصحة العامل.

الجدول رقم: 14 يوضح توفر معدات السلامة المناسبة في مكان العمل والتعزيز من أداء الإنتاجية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	14	36	التكرار
%100	%28	%72	النسبة المئوية

يُوضح الجدول أن 72% من أفراد العينة يرون أن توفر معدات السلامة المناسبة في مكان العمل يعزز من أدائهم الإنتاجي، في حين أن 28% لا يتتفقون مع ذلك. من منظور سوسيولوجي، تُعدّ هذه النتيجة مؤشراً قوياً على أن أدوات الحماية والسلامة ليست فقط وسيلة لتفادي الحوادث، بل أيضاً عنصر دعم نفسي ومهني يجعل العامل يشعر بالأمان، ويقلل من التوتر، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية.

إن العلاقة بين توفر معدات الوقاية وفعالية الأداء المهني تعبّر عن تكامل بين البعدين المادي والتنظيمي لبيئة العمل. فعندما يشعر العامل أن المؤسسة تهتم بسلامته من خلال تزويده

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

بالخوذ، القفازات، الكمامات، أو أي وسيلة وقائية لازمة، فإن ذلك يعزز ثقته في المؤسسة ويزيد من التزامه بأداء مهامه بأريحية وكفاءة

بالمقابل، فإن نسبة 28% من الأفراد الذين لا يشعرون بوجود أثر إيجابي قد تشير إلى أحد أمررين: إما أن المعدات غير متوفرة بشكل كافٍ أو أنها غير مناسبة لطبيعة العمل، أو أن المؤسسة توفرها بشكل صوري دون تدريب كافٍ على استعمالها. كما يمكن تفسير هذه النسبة بوجود فروقات بين الأقسام، حيث يفتقر قسم الإنتاج، الذي يمثل النسبة الأكبر من العاملين، إلى التوزيع العادل للمعدات أو إلى صيانتها بشكل دوري

هذه النتائج تؤكد أن السلامة المهنية ليست مسؤولية قانونية فقط، بل هي أيضاً شرط إنتاجي أساسي، يُسهم في تقليل الغيابات، تجنب الإصابات، وزيادة الشعور بالطمأنينة داخل بيئة العمل، ما يجعلها محوراً مركزياً في أي سياسة تهدف إلى تحقيق إنتاجية مستدامة قائمة على احترام الإنسان العامل

الجدول رقم: 15 يوضح التدريب على الصحة المهنية ومساعدة العامل على العمل بكفاءة

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	12	38	النكرار
%100	%24	%76	النسبة المئوية

ثُبّين نتائج الجدول أن 76% من أفراد العينة يعتبرون أن التدريب على الصحة المهنية قد ساعدتهم على العمل بكفاءة أكبر، وهو ما يُبرز الدور الحاسم الذي تلعبه برامج التكوين المهني في ترسیخ ممارسات العمل الآمن والفعال. من منظور سوسيولوجي، يُشير هذا المعطى إلى وعي مؤسسي بأهمية الاستثمار في التكوين الوقائي كرافعة للإنتاجية، وليس فقط كوسيلة لتقادي الحوادث أو الامتثال للضوابط القانونية.

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

إن الربط بين التكوين في الصحة المهنية وتحسين الكفاءة يعزز الفكرة القائلة بأن العامل كلما كان أكثر معرفة ببيئة عمله ومخاطرها، كان أكثر تحكمًا في أدائه، وأقل عرضة للتردد أو الخطأ. فالتكوين هنا لا يقتصر على المعلومات النظرية، بل يكسب العامل مهارات عملية تعزز من ثقته بنفسه وبمحیطه المهني، ما ينعكس إيجابياً على نوعية وسرعة الإنجاز.

في المقابل، فإن 24% من أفراد العينة لم يلاحظوا تحسناً في كفاءتهم بعد التدريب، ما قد يُشير إلى قصور في نوعية أو مدة التدريب المقدم، أو ربما إلى عدم توافق محتوى التكوين مع الواقع الفعلي لبيئة العمل. كما قد يعود هذا التباين إلى اختلاف في الإدراك أو التقدير الذاتي للكفاءة المهنية بين العمال، أو إلى غياب تقييم فعلي لمدى تأثير التكوين بعد تطبيقه ميدانياً.

في المجمل، تؤكد هذه النتيجة على أن التدريب على الصحة المهنية لا ينبغي أن يُنظر إليه كعنصر مستقل، بل كمكون ضمن منظومة أوسع لتأهيل الموارد البشرية، تتطلب المتابعة، والدعم العملي، والتقييم المستمر لضمان تأثيرها الحقيقي في تحسين الكفاءة وتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسة.

الجدول رقم: 16 يوضح الإصابات او الامراض المهنية التي تؤدي الى تراجع في الإنتاجية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	17	33	التكرار
%100	%34	%66	النسبة المئوية

يشير الجدول إلى أن 66% من أفراد العينة يقرّون بأن الإصابات أو الأمراض المهنية لها أثر مباشر في تراجع إنتاجيتهم داخل بيئة العمل. هذا المعطى يعكس بشكل واضح هشاشة الوضع الصحي المهني لدى نسبة كبيرة من العمال، ويبّرر التأثير العميق للعوامل البيولوجية والبدنية المرتبطة بالعمل على مردودية الفرد. من منظور سوسيولوجي، يُعد هذا التراجع في الإنتاجية نتيجة

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

طبيعية لبيئة عمل قد تفتقر إلى الوقاية الكافية، أو تعاني من ضغط عمل مرتفع، أو عدم ملائمة في تصميم ظروف العمل (الإضاءة، التهوية، التوقيت، أدوات الحماية...).

هذا الرابط بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي يُبرز أهمية فهم الإنتاجية ليس فقط كمخرجات كمية، بل كمحصلة لعدة متغيرات اجتماعية ونفسية وصحية. فالعامل الذي يُعاني من ألم عضلي مزمن، أو من إرهاق متراكم، أو من إصابة فيزيائية أثناء العمل، لا يمكن أن يحتفظ بنفس مستوى الفعالية مقارنة بزميله الذي يتمتع بظروف صحية ومهنية جيدة.

أما 34% من أفراد العينة الذين لم يربطوا بين المرض المهني وتراجع الإنتاجية، فقد يُمثلون فئة ذات مناعة أقل، أو لديهم خبرة مهنية تمكّنهم من التكيف مع هذه العوامل، أو ربما يعملون في موقع أقل تعرضاً للمخاطر (مثل الأقسام الإدارية). لكن ذلك لا يُقلل من دلالة النسبة الكبرى التي أظهرت وجود علاقة مباشرة بين تدهور الصحة وانخفاض القدرة على الأداء.

تؤكد هذه النتيجة مجدداً أهمية دمج الصحة المهنية ضمن استراتيجية تحسين الإنتاجية، ليس من باب الرعاية فقط، بل كاستثمار أساسى في المورد البشري. فالمؤسسة التي تهمل هذا الجانب تُعرض نفسها لتراجع في الجودة، وارتفاع نسب الغياب، وزيادة تكاليف التعويضات، مما يهدد استقرارها على المدى الطويل.

الجدول رقم: 17 يوضح الإدارة التي تهتم بصحة الموظفين و الرفع من تحفيز الإنتاج

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	16	34	التكرار
%100	%32	%68	النسبة المئوية

تُظهر نتائج الجدول أن 68% من أفراد العينة يرون أن الإدارة تُولي اهتماماً بصحتهم وتعمل على رفع تحفيزهم الإنتاجي، بينما عبر 32% عن عدم شعورهم بهذا الاهتمام. هذه الأرقام تعكس أن هناك توجهاً إدارياً نسبياً إيجابياً نحو ربط العناية بالعنصر البشري بالرفع من مردوديته، وهو

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

ما يُعتبر من أهم مبادئ الإدارة المعاصرة التي تتبنى مفهوم "الاستثمار في العامل" كأداة استراتيجية لرفع الإنتاجية.

من منظور سوسيولوجي، هذا التصور الإيجابي لدى الأغلبية يُشير إلى أن الإدارة تمارس شكلاً من أشكال الرأسمال الرمزي داخل المؤسسة، من خلال الاعتراف الضمني بالعامل، وتوفير بيئة تُراعي صحته الجسدية والنفسية، ما ينعكس على دوافعه للعمل، وشعوره بالانتماء والمسؤولية. في هذه الحالة، تُصبح العلاقة بين العامل والمؤسسة علاقة تبادلية، تقوم على الثقة والدعم والتحفيز المتبادل.

بالمقابل، فإن نسبة 32% من العمال الذين لا يشعرون باهتمام إداري كافٍ قد تشير إلى قصور في سياسة الاتصال الداخلي، أو إلى تفاوت في تطبيق برامج الرعاية والتحفيز حسب الأقسام أو المناوبات (مثل تفضيل الإدارة للعاملين في المناوبات النهارية على الليلية، أو للإداريين على الإنتاجيين). كما قد تعكس هذه النسبة غياباً في آليات الاستئام والتواصل الأفقي بين العمال والإدارة، ما يحدّ من فعالية المبادرات الإدارية رغم وجودها.

إن هذا المعطى يُعيد التأكيد على أن الاهتمام الإداري بصحة العامل لا ينبغي أن يكون مجرد خطاب أو مبادرة موسمية، بل سياسة مؤسسية متكاملة تُجسدتها الممارسات اليومية، وتدعم بالتكوين، والتحفيز، والتواصل الفعال. فكلما كانت الإدارة قريبة من مشاغل العمال الصحية والنفسية، زادت فرص تحقيق إنتاجية أكثر استقراراً وفعالية.

الجدول رقم: 18 يوضح تحسين الصحة المهنية في مكان العمل والذي يزيد من جودة الإنتاج

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	12	38	التكرار
%100	%24	%76	النسبة المئوية

تشير نتائج الجدول إلى أن 76% من أفراد العينة يعتقدون أن تحسين الصحة المهنية في مكان العمل يُساهم بشكل مباشر في رفع جودة الإنتاج، بينما يرى 24% خلاف ذلك. هذا التوزيع يعكس وعيًا متزايدًا داخل بيئة العمل بأهمية الربط بين الظروف الصحية للعاملين وبين جودة المنتوج أو الخدمة المقدّمة، وهي علاقة محورية في علم الاجتماع المهني.

من المنظور السوسيولوجي، يمكن اعتبار هذه النتائج دلالة على أن الصحة المهنية لم تعد تُفهم فقط على أنها وقایة من المخاطر الجسدية، بل أصبحت جزءًا من رأس المال البشري المؤثر في الكفاءة العامة للمؤسسة. العامل الذي يتمتع ببيئة صحية مناسبة (نظافة، تهوية، إضاءة، أدوات حماية، متابعة طبية...) يكون أكثر قدرة على التركيز، وأقل عرضة للأخطاء، وأكثر التزاماً بجودة الأداء.

أما نسبة 24% التي لم تربط الصحة المهنية بجودة الإنتاج، فقد تعكس إما نقصاً في التوعية والتکوین بخصوص العلاقة بين الصحة والجودة، أو أنها تُعبر عن فئة من العاملين لا تواجه ظروفًا صحية معيبة بشكل مباشر (مثل العاملين في المكاتب أو الإدارات)، وبالتالي لا تدرك أثر تحسين الصحة بشكل ملموس على أدائها اليومي.

في هذا السياق، يمكن القول إن تحسين الصحة المهنية لا يخدم فقط الجانب الإنساني المتمثل في حماية العامل، بل له أيضًا بعد اقتصادي واستراتيجي يتجلّ في تقليل الهدر، والرفع من جودة المنتجات، والحفاظ على صورة المؤسسة. لذلك، يُوصى بأن يُدمج البعد الصحي ضمن سياسات الجودة الشاملة داخل بيئة العمل، باعتباره من الشروط الأساسية لاستدامة الأداء المهني.

الجدول رقم: 19 يوضح بيئة العمل الصحية التي تؤدي إلى الزيادة في إنتاجية العامل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	11	39	النكرار
%100	%22	%78	النسبة المئوية

ثُبِّين نتائج الجدول أن 78% من أفراد العينة يعتقدون بأن بيئه العمل الصحية تُساهم في رفع إنتاجيتهم، مقابل 22% لا يرون علاقة مباشرة بين البيئة الصحية والإنتاجية. هذا المعطى يُشير إلى وعي واضح لدى أغلب العمال بأهمية الظروف المحيطة بهم أثناء العمل، وهو ما يعزز الفرضية القائلة بأن الإنتاجية ليست فقط ناتجاً للجهد الفردي، بل أيضاً لمدى ملاءمة المحيط المهني للمتطلبات الجسمية والنفسية للعامل.

من منظور سوسيولوجي، تُعد بيئه العمل الصحية أحد الأبعاد الأساسية لما يُعرف بـ"جودة الحياة المهنية"، حيث تؤثر بشكل مباشر في مستوى الرضا، الاستقرار النفسي، الإحساس بالأمان، والتحفيز الذاتي. فكلما توفرت عناصر النظافة، الإضاءة الجيدة، التهوية، انخفاض الضوضاء، الترتيب التنظيمي للأدوات، وتوفّر معدات الحماية، ارتفعت قابلية العامل للتركيز والابتكار والاستمرارية.

في المقابل، فإن نسبة 22% التي لا ترى تأثيراً للبيئة الصحية على الإنتاجية قد تعكس تبايناً في طبيعة العمل، أو أنها تمثل فئة من العمال اعتادت على ظروف صعبة، ما يجعل تقييمهم لتأثير البيئة الصحية أقل إدراكاً. كما يمكن أن تكون نتيجة لضعف وعي بعض العمال بارتباط بيئه العمل بالنتائج المهنية، أو لتأثير عوامل أخرى - مثل الأجور أو العلاقات مع الزملاء - يرونها أكثر أهمية.

تؤكد هذه النتائج أن توفير بيئه صحية في العمل ليس ترفاً، بل هو عامل أساسى لتحسين الأداء الفردي والجماعي. كما تبرز الحاجة إلى أن تعتمد المؤسسات سياسات متكاملة لتحسين البنية الفизيائية لمكان العمل، وتوفير أدوات السلامة والراحة، من أجل تعزيز إنتاجية العامل والحفاظ على صحته البدنية والنفسية على المدى الطويل.

الجدول رقم: 20 يوضح توفير العلاج الكافي الذي يساعد العامل على المداومة في بيئة العمل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	28	32	التكرار
%100	%36	%64	النسبة المئوية

يبين الجدول أن 64% من العمال يرون أن توفير العلاج الكافي داخل المؤسسة أو في إطار التأمين الصحي يُساعدهم على الاستمرارية والمداومة في العمل، في حين يرى 36% عكس ذلك. هذا المعطى يسلط الضوء على أهمية وجود نظام صحي داعم داخل بيئة العمل، باعتباره أحد مقومات استقرار العاملين ومساهمتهم المستمرة في العملية الإنتاجية.

من منظور سوسيولوجي، يمكن اعتبار العلاج الكافي جزءاً من الرأسمال الاجتماعي والوظيفي الذي تقدمه المؤسسة للعامل، مما يعزز لديه الشعور بالأمان والانتفاء. فالعامل الذي يشعر بأن المؤسسة تُرافقه في أزماته الصحية أو توفر له سبل العلاج بفعالية، يميل أكثر إلى الالتزام، الديمومة، والتقليل من الغياب الناتج عن المشاكل الصحية البسيطة أو المتوسطة.

بالمقابل، فإن نسبة 36% التي لا ترى تأثيراً لتوفير العلاج على المداومة قد تشير إلى وجود نقص في جودة الخدمات الصحية المقدمة أو صعوبات في الوصول إليها، أو ربما إلى انعدام ثقة بعض العمال في فعالية التغطية الصحية داخل المؤسسة. كما يمكن أن تعكس هذه النسبة وجود تحديات صحية أكثر تعقيداً لا يمكن للمؤسسة وحدها معالجتها.

تعكس هذه النتائج ضرورة النظر إلى العلاج المهني كجزء من استراتيجية تحسين الأداء البشري، وليس فقط كإجراء إداري. فكلما ضمنت المؤسسة حق العامل في العلاج والرعاية، زادت فرص الحفاظ على اليد العاملة، وتقليل نسب الغيابات، وتحسين المناخ المهني العام.

الجدول رقم: 21 يوضح توفير المعدات واللوازم الوقائية الذي يساعد على الاستقرار في بيئة العمل

الاحتمالات	نعم	لا	المجموع
التكرار	31	29	50
النسبة المئوية	%62	%38	%100

تُظهر بيانات الجدول أن 62% من أفراد العينة يرون أن توفير المعدات واللوازم الوقائية يُساهم في الاستقرار داخل بيئة العمل، بينما يرى 38% عكس ذلك. تعكس هذه النتائج إدراكًا متزايدًا لأهمية السلامة المهنية في بناء علاقة متوازنة بين العامل والمؤسسة، وهي علاقة تؤسس لشروط الاستمرارية والإنتاج المستدام.

من المنظور السوسيولوجي، تُعد اللوازم الوقائية (مثل الخوذ، الفقازات، النظارات الواقية، ملابس العمل، أدوات الإسعاف...) رمزاً مادياً لاهتمام المؤسسة بالعامل كائن إنساني قبل أن يكون أداة إنتاج. فتوفر هذه الوسائل لا يُقلل فقط من نسب الحوادث، بل يُنتج أيضًا إحساساً بالطمأنينة والانتماء، ما يُقلل من التوتر المهني ويزيد من استعداد العامل للالتزام الوظيفي.

أما نسبة 38% التي لا ترى علاقة واضحة بين هذه المعدات والاستقرار المهني، فقد تشير إلى وجود مشكلات في نوعية أو كفاية الوسائل الوقائية المتوفرة، أو إلى أن بعض العاملين قد لا يكونوا في موقع تعرضهم لمخاطر مباشرة، وبالتالي لا يشعرون بالحاجة إليها بنفس الحدة. كما يمكن أن يكون السبب غياب تكوين ووعية كافيين حول أهمية هذه الأدوات.

تُبرز هذه المعطيات الحاجة إلى عدم الاكتفاء بمجرد توفير اللوازم الوقائية، بل يفترض أن يكون ذلك ضمن إطار مؤسستي واضح وممنهج يشمل التكوين، الرقابة، المتابعة، وتكيف التجهيزات حسب طبيعة العمل. فالأمن المهني شرط أساسى لثبات العامل، وثبات العامل أساس لتحقيق الإنتاج المستقر المستدام.

ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثالث: علاقة الصحة المهنية ومستوى إنتاجية العامل في بيئة العمل

الجدول رقم: 22 يوضح تأثير الصحة المهنية على قدرة العامل في تحقيق اهداف العمل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	23	27	التكرار
%100	%46	%54	النسبة المئوية

يُبيّن الجدول أن 54% من العمال المستجوبين يرون أن الصحة المهنية تؤثر بشكل مباشر على قدرتهم في تحقيق أهداف العمل، في حين غير 46% عن عدم اقتناعهم بوجود علاقة واضحة بين الأمرين. تعكس هذه النتائج انقساماً نسبياً في تصورات العاملين حول أهمية الصحة المهنية كعامل فعال في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الوظيفية.

من منظور سوسيولوجي، تُعتبر الصحة المهنية أحد المكونات الأساسية في بناء جودة الحياة داخل بيئة العمل، إذ تؤثر على التوازن النفسي، الجسدي، والذهني للعامل. وعليه، فإن تدهور الصحة – سواء الناتجة عن ظروف العمل المباشرة أو عن غياب الرعاية المؤسسية – ينعكس سلباً على قدرة العامل في التركيز، الاستمرارية، والتحفيز الذاتي، مما يضعف فرص تحقيقه للأهداف المحددة.

إن النسبة التي تقر بأهمية الصحة المهنية (54%) تؤكد وعيًّا متزايدًا لدى العمال بأن الوقاية والدعم الصحي ليسا ترفاً إدارياً بل ضرورة إنتاجية. فالعامل السليم صحيًا هو عامل قادر على الاستمرارية، مقاومة الضغوط، وتحقيق النتائج المرجوة بفاعلية.

أما نسبة 46% الذين لا يربطون الصحة المهنية بالأداء فقد تعكس:

قصوراً في برامج التوعية داخل المؤسسة.

غياباً فعلياً للتأثير الإيجابي بسبب ضعف تطبيق الصحة المهنية.

أو أن بعض العمال يعتمدون في تقييمهم على عوامل أخرى أكثر تأثيراً من وجهة نظرهم (الأجر، التحفيز، بيئة العلاقات...).

تبرز هذه النتائج أهمية الاستثمار في برامج الصحة المهنية كأداة لتحسين الأداء والإنتاجية، وليس فقط كوسيلة للحد من الإصابات. وتشير إلى ضرورة إدماج هذه البرامج ضمن السياسات التنظيمية الكبرى، وربطها مباشرةً بمؤشرات الأداء الفردي والجماعي.

الجدول رقم: 23 يوضح انعكاس الصحة المهنية على مستوى إنتاجية الفريق

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
النكرار			
النسبة المئوية	%34	%66	

يُظهر الجدول أن 66% من أفراد العينة يؤكدون أن الصحة المهنية تعكس بشكل إيجابي على إنتاجية الفريق ككل، بينما يرى 34% عكس ذلك. تعكس هذه النتائج إدراكاً واسعاً لدى الأغلبية بأهمية الصحة المهنية كعنصر جماعي يتتجاوز الفرد، ليؤثر في الأداء الكلي للمنظمة أو القسم.

ومن منظور سوسيولوجي، تُعد الصحة المهنية رأسماً اجتماعياً جماعياً، إذ إنها لا ترتبط فقط بسلامة العامل على المستوى الفردي، بل تسهم في خلق بيئة عمل مستقرة، متعاونة، ومنخفضة التوتر. في هذه البيئات الصحية، يكون الفريق أكثر قدرة على التنسيق، التواصل، والتكامل الوظيفي، مما يؤدي إلى ارتفاع واضح في الإنتاجية الجماعية.

تؤكد هذه النتيجة أن الاهتمام بالصحة المهنية لا ينبغي أن يُنظر إليه ك مجرد تكلفة، بل كاستثمار في الفاعلية التنظيمية الشاملة. فالعاملون الأصحاء جسدياً ونفسياً يميلون إلى العمل

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

بشكل أكثر جماعية، ويقل لديهم التغيب، والإرهاق، وحوادث العمل، وهي عوامل تؤثر مباشرة على وتنيرة إنتاج الفريق.

أما نسبة 34% الذين لا يعتقدون بوجود تأثير مباشر فقد تعكس وجود فجوة بين السياسات الصحية المعلنة والتطبيق الفعلي لها داخل المؤسسة. أو أن هناك عوامل أخرى تعرقل الأداء الجماعي، مثل سوء التنظيم أو ضعف القيادة، ما يُعطي على أثر الصحة المهنية.

كما تبرز هذه المعطيات ضرورة التعامل مع الصحة المهنية كسياسة جماعية شاملة وليس فقط كوسيلة للعناية بالأفراد. إذ إن أداء الفريق لا يتحقق إلا في ظل ظروف مهنية صحية تراعي التوازن الجسدي والنفسي لكل أعضائه.

الجدول رقم: 24 يوضح الاهتمام بالصحة المهنية وإنجاز المهام في الوقت المحدد

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	15	35	النكرار
%100	%30	%70	النسبة المئوية

تشير معطيات الجدول إلى أن 70% من أفراد العينة يرون أن الاهتمام بالصحة المهنية يسهم في إنجاز المهام ضمن الوقت المحدد، مقابل 30% لا يرون هذا الارتباط. تعكس هذه النتيجة وعيًا قويًا بأثر البيئة الصحية على إدارة الوقت وتحقيق الانضباط المهني.

من منظور سوسيولوجي، يرتبط الأداء المنظم والالتزام الزمني ارتباطاً وثيقاً بالحالة الصحية الجسدية والنفسية للعامل. فالعامل الذي يشتغل في بيئة تتوفّر فيها الرعاية الصحية، وتراعي فيها

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

معايير السلامة والوقاية، يكون أكثر قدرة على التركيز، أقل عرضة للتعب والضغط، وأفضل تنظيماً للجهد والوقت. وهذا ما ينعكس إيجاباً على معدلات إنجاز المهام ضمن الأطر الزمنية المحددة.

كما يُشير هذا الارتباط إلى أن المؤسسات التي تستثمر في الصحة المهنية لا تحافظ فقط على السلامة، بل تخلق أيضاً ثقافة مهنية قائمة على الكفاءة والانضباط، ما يرفع من جودة التخطيط والتتنفيذ الجماعي والفردي على حد سواء.

في المقابل، قد تُعبر نسبة 30% من المجبين الرافضين لفكرة الارتباط بين الصحة المهنية والإنجاز الزمني عن:

ـ غياب برامج صحية ملموسة داخل المؤسسة.

ـ أو أن ضغوط العمل، ضعف التنظيم الإداري، أو قلة الموارد البشرية تؤثر في توقيت الإنجاز أكثر من الظروف الصحية.

وبناءً على هذه النتائج، تبرز الصحة المهنية كعنصر أساسي في معادلة الإنتاجية الزمنية، مما يدعو إلى ضرورة إدراجها ضمن السياسات الداخلية للمؤسسات الصناعية والخدمية على حد سواء، لضمان تحقيق الأداء الوظيفي الفعال والمنضبط

الجدول رقم: 25 يوضح تأثير مشاكل الصحة المهنية على قدرة العامل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	11	39	التكرار
%100	%22	%78	النسبة المئوية

يُبرز الجدول أن 78% من أفراد العينة يعتقدون أن مشاكل الصحة المهنية تؤثر سلباً على قدرة العامل في التعاون مع زملائه، بينما يرى 22% عكس ذلك. تعكس هذه النسبة المرتفعة وعيًا جماعياً لدى العاملين بأن الصحة لا تؤثر فقط على الإنجاز الفردي، بل تمتد إلى العلاقات الاجتماعية والتنسيق داخل الفريق.

ومن منظور سوسيولوجي، تتجاوز الصحة المهنية بعد الجسدي لتشمل الرفاه النفسي والاجتماعي للعامل. فالعامل الذي يُعاني من إجهاد، أو ألم مزمن، أو قلق ناتج عن بيئة غير صحية، يكون غالباً أقل تفاعلاً، وأقل قدرة على التفاهم، وقد يتتجنب التعاون، مما يضعف ديناميكية الفريق ويوثر على سير العمل الجماعي.

كما أن هذه النتيجة تدعم الفرضية القائلة بأن الصحة المهنية تُسهم في بناء علاقات عمل إيجابية، وهي ضرورية جدًا في المؤسسات التي تعتمد على فرق العمل والتعاون المستمر، خاصة في مجالات كالإنتاج والصيانة والخدمات.

في المقابل، نسبة 22% من المستجيبين الذين لا يربطون بين مشاكل الصحة والتعاون قد يكون لديهم تجارب مهنية مستقرة أو يعملون في مهام فردية لا تتطلب تواصلاً دائمًا، أو ربما لم يشعروا بتأثير مباشر للمشكلات الصحية على تفاعلهم مع زملائهم.

الجدول رقم 26: يوضح توفير الحافز لتحقيق نتائج أفضل داخل بيئة عمل صحية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	17	33	النكرار
%100	%34	%66	النسبة المئوية

يُوضح الجدول أن 66% من أفراد العينة يرون أن توفير الحافز داخل بيئة عمل صحية يُسهم في تحقيق نتائج أفضل، مقابل 34% لا يتبنون هذا التصور. تكشف هذه النتيجة عن إدراك واضح لدى غالبية العاملين لأهمية الدمج بين الصحة المهنية والتحفيز الداخلي في تحسين الأداء.

ومن منظور سوسيولوجي، لا يمكن فصل التحفيز عن الإطار العام الذي يمارس فيه العمل، فبيئة العمل الصحية تُعد شرطاً أساساً لنجاح أي سياسة تحفيزية. ذلك أن العامل الذي يشعر بالأمان الجسدي والنفسي يكون أكثر تقبلاً للتحفيز وأقدر على الاستجابة له بإيجابية. وبهذا، تصبح الصحة المهنية قاعدة بنوية يستند إليها كل من الأداء والتحفيز.

كما أن هذا الربط بين الصحة المهنية والحافز يعكس بعداً ثقافياً وتنظيمياً، حيث يُنظر إلى المؤسسة الصحية على أنها ليست فقط مسؤولة عن حماية العامل، بل أيضاً عن تعزيز دافعيته، وتمكينه من تطوير أدائه وتحقيق نتائج ملموسة.

في المقابل، قد تشير نسبة 34% من المستجيبين الرافضين لهذا الارتباط إلى أحد النقاط التالية:

غياب حواجز فعلية رغم وجود بيئة صحية.

أو غياب الوعي الكافي بأثر البيئة الصحية على العامل النفسي والتحفيزي.

أو ربما تجربة سلبية في مؤسسات لا تترجم الرعاية الصحية إلى تحفيز ملموس.

تؤكد هذه النتائج أن التحفيز لا ينجح في بيئة عمل تعاني من التهميش الصحي، كما أن الصحة المهنية وحدها لا تكفي ما لم تقرن بسياسات إدارية تشجع على الإنجاز. ومن ثم، فإن الدمج بينهما يشكل أحد الركائز الجوهرية لرفع فاعلية الأداء وتحقيق نتائج أفضل على مستوى الفرد والمؤسسة.

الجدول رقم: 27 يوضح تأثير الضغوط الصحية على مستوى الرضا الوظيفي للعامل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	13	37	التكرار
%100	%26	%74	النسبة المئوية

تُظهر نتائج الجدول أن 74% من أفراد العينة يرون أن الضغوط الصحية تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، مقابل 26% لا يرون وجود تأثير واضح. تُبرز هذه النتيجة مدى الوعي السائد لدى العاملين بأن الحالة الصحية داخل بيئة العمل ليست مجرد بُعد فردي، بل هي عنصر حاسم في تحديد جودة الحياة المهنية.

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

و من منظور سوسيولوجي، يعكس الرضا الوظيفي تفاعل الفرد مع البيئة التنظيمية بكل مكوناتها، وعلى رأسها الصحة المهنية. فحين يتعرض العامل لضغوط صحية مزمنة أو متكررة (مثل الإرهاق الجسدي، التوتر النفسي، أو غياب الرعاية الوقائية)، يبدأ الشعور بالاستنزاف، ما يؤدي إلى انخفاض الرضا، وتراجع الحماس، بل وحتى الرغبة في البقاء في العمل.

إن ارتباط الصحة بالرضا لا يُعد ارتباطاً بيولوجياً فحسب، بل يتداخل مع مفاهيم مثل العدالة التنظيمية، جودة ظروف العمل، والاعتراف المؤسسي بالجهد. أي أن العامل يُقيم بيئته المهنية على أساس مدى التزام المؤسسة بحمايته، وبالتالي، ينعكس ذلك في موقفه العام من العمل نفسه.

أما نسبة 26% من المستجيبين الذين لا يرون تأثيراً للضغط الصحي على الرضا الوظيفي، فقد تفسّر ضمن احتمالين:

ـ إما لأنهم يعملون في موقع أقل عرضة للمخاطر أو التوتر.

ـ أو لأن لديهم شبكات دعم اجتماعي أو آليات تأقلم فردية تخفف من آثار الضغط على مشاعرهم تجاه العمل.

تؤكد هذه النتيجة أن المؤسسات التي تهمل الصحة المهنية تخاطر بترابع الرضا الوظيفي، وهو مؤشر مركزي في الاستقرار المهني، الانتماء التنظيمي، ومستوى الأداء العام. وبالتالي، فإن الاستثمار في بيئة صحية يُعد ضرورة لا ترقى، لضمان رضا الموظفين وتعزيز التزامهم المؤسسي

الجدول رقم: 28 يوضح الصحة المهنية الجيدة التي تساعد في تحسين جودة

العمل

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	7	43	التكرار
%100	%14	%86	النسبة المئوية

يُظهر الجدول أن 86% من أفراد العينة يقرّون بأن الصحة المهنية الجيدة تُسهم في تحسين جودة العمل، مقابل 14% فقط لا يرون هذا الارتباط. تمثل هذه النسبة المرتفعة إجمالاً شبه تام على أن الصحة المهنية ليست فقط وسيلة لحماية العامل، بل عامل جوهري في تحقيق جودة الإنتاج والتميز في الأداء.

و من منظور سوسيولوجي، تشير هذه النتائج إلى أن العامل الذي يحظى ببيئة عمل صحية .تشمل السلامة الجسدية، الراحة النفسية، وتدابير الوقاية . يكون أكثر قدرة على التركيز، الانقان، والابتكار في أداء المهام. فالصحة المهنية تؤثر بشكل مباشر في الدقة، الانتباه، والجهد المبذول، وهي عناصر مركبة في تحديد مستوى جودة العمل.

كما أن الاعتراف الواسع من قبل أفراد العينة بأهمية الصحة في تحسين الجودة يعكس ثقافة تنظيمية إيجابية، يكون فيها العامل واعياً بحقوقه الصحية ومدركاً لأثرها المهني. وهذا بدوره يُعد مؤشراً على نضج العلاقة بين الفرد والمؤسسة، وعلى وجود نوع من التمكين المهني والتقدير الوظيفي.

في المقابل، فإن نسبة 14% من المستجيبين الذين لا يرون علاقة مباشرة بين الصحة المهنية وجودة العمل، قد تُشير إلى:

ـ ضعف في ممارسات الصحة والسلامة في مؤسساتهم.

ـ أو إلى أن طبيعة مهامهم لا تتأثر مباشرة بالحالة الصحية.

ـ أو نقص في الوعي المؤسسي بأهمية الصحة كعنصر إنتاجي.

بناءً عليه، يُبرز هذا الجدول أن الصحة المهنية الجيدة لا تُعد فقط حِقاً للعامل، بل شرطاً أساسياً لتحقيق الجودة المهنية والإنتاجية المستدامة، وهو ما يوجب على المؤسسات تعزيز برامج الصحة والسلامة باعتبارها استثماراً مباشراً في تحسين الأداء العام.

الجدول رقم: 29 يوضح تأثير الإصابات المهنية على قدرة العامل في تحقيق الأهداف

الوظيفية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	15	35	التكرار
%100	%30	%70	النسبة المئوية

يبين الجدول أن 70% من أفراد العينة يرون أن الإصابات المهنية تؤثر على قدرة العامل في تحقيق أهدافه الوظيفية، مقابل 30% لا يرون ذلك التأثير. هذه المعطيات تظهر بوضوح أن الغالبية تدرك الآثار العميق الذي تتركه الإصابة في المسار المهني للفرد، ليس فقط على الصعيد الجسدي، وإنما كذلك على مستوى الإنجاز، التركيز، والفعالية في أداء المهام.

ومن منظور سوسيولوجي، تُعتبر الإصابة المهنية حادثاً يخلّ باحتياجات الفرد الأساسية في العمل، مثل الشعور بالأمان، الاستمرارية، والنكمال المهني. وعندما يُصاب العامل، يواجه غالباً تحديات نفسية (كالخوف من الإصابة مجدداً)، واجتماعية (مثل العجز المؤقت أو التهميش المهني)، ما يؤدي إلى تراجع الثقة الذاتية، ضعف الالتزام، وانخفاض القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة.

كما أن ارتفاع نسبة من يربطون بين الإصابة وتراجع القدرة على الإنجاز يُشير إلى وعي مهني وثقافي بأهمية الوقاية في ضمان استمرارية الأداء والإنتاج. فالمؤسسة التي تهمل شروط السلامة، تُعرض ليس فقط صحة العامل، بل أيضاً الاستقرار الإنتاجي العام للخطر.

أما نسبة 30% من العينة الذين لا يرون تأثيراً واضحاً، فقد تُعزى إلى:

ـ محدودية تعرضهم للإصابات.

ـ أو عملهم في بيئات أقل خطراً.

_ أو امتلاكهم لدعم صحي ومؤسسي يسمح لهم بالتعافي دون تأثير كبير على مهامهم.

في المجمل، تؤكد هذه النتائج أن الوقاية من الإصابات ليست فقط حماية لسلامة العامل، بل استراتيجية فعالة لضمان الأداء المهني وتحقيق الأهداف التنظيمية. وبالتالي، يُعدّ تحسين إجراءات السلامة جزءاً لا يتجزأ من تدعيم فاعلية العامل وجودة الإنتاج.

الجدول رقم: 30 يوضح الدعم الصحي الذي يعزز من التزام العامل بالمهام

الاحتمالات	نعم	لا	المجموع
التكرار	36	14	50
النسبة المئوية	%72	%28	%100

يُظهر الجدول أن 72% من أفراد العينة يرون أن الدعم الصحي في بيئة العمل يعزز من التزام العامل بالمهام، في حين أن 28% لا يرون وجود تأثير واضح. تعكس هذه النتيجة إدراكاً عميقاً لدى العاملين لأهمية الدعم الصحي كركبة أساسية من ركائز الالتزام المهني والانضباط في الأداء.

ومن منظور سوسيولوجي، يُعتبر الالتزام المهني ناتجاً عن تفاعل العوامل الفردية والاجتماعية والتنظيمية، ويُعدّ الدعم الصحي أحد هذه العوامل الحاسمة، لأنّه يُشعر العامل بأن المؤسسة لا تُعامله كـ "وسيلة إنتاج"، بل ككائن إنساني له احتياجات بيولوجية ونفسية واجتماعية. وحين يشعر العامل بأن صحته محمية ومدعومة، تزداد لديه مستويات الرضا، الولاء، والاستعداد لتحمل مسؤولياته بجدية.

كما أن وجود دعم صحي فعال من خلال توفير العلاج، المتابعة الطبية، أو المرافق الوقائية يُقلل من القلق والضغط، ويُشجع العامل على الحضور المنتظم والمثابرة، مما ينعكس بشكل مباشر على الانضباط في العمل وتحقيق الأهداف الموكلة إليه.

أما نسبة 28% الذين لا يرون للدعم الصحي تأثيراً مباشراً على الالتزام، فقد تشير إلى:

_ تجارب سابقة سلبية مع النظام الصحي داخل مؤسساتهم.

_ أو أن طبيعة عملهم قد تكون مستقلة أو لا تتأثر بشكل مباشر بالدعم المؤسسي.

_ أو لوجود فجوة بين السياسات الصحية النظرية والتطبيق الفعلي داخل بيئة العمل.

في النهاية، تدعم هذه النتائج الرؤية التي ترى أن الدعم الصحي ليس مجرد بعد وقائي، بل هو استثمار اجتماعي في رأس المال البشري، يعزز من أداء العامل، التزامه، واستقراره داخل المؤسسة، وهو ما يُعد مطلباً استراتيجياً لضمان نجاح المنظمات واستدامة إنتاجيتها

الجدول رقم: 31 يوضح تحسين الصحة المهنية التي تؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	10	40	التكرار
%100	%20	%80	النسبة المئوية

يُظهر الجدول أن 80% من أفراد العينة يؤكدون أن تحسين الصحة المهنية يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق، مقابل 20% لا يرون هذه العلاقة. هذه النسبة المرتفعة تبرز بوضوح وجودوعي جماعي بأهمية الصحة المهنية كعامل جماعي يؤثر ليس فقط على الأفراد بشكل منفصل، بل على ديناميكية الفريق وأدائه الكلي.

ومن منظور سوسيولوجي، يمكن فهم هذا التوجه في ضوء نظرية رأس المال الاجتماعي داخل المؤسسات، حيث تساهم بيئة العمل الصحية في تعزيز التفاعل الإيجابي، الثقة المتبادلة، وتحفييف التوترات داخل الفريق، مما يزيد من التنسيق، التعاون، والفعالية الجماعية. فالصحة المهنية لا تقتصر على البعد الجسدي، بل تمتد لتشمل السلامة النفسية والاجتماعية، والتي تعدّ ضرورية لتحقيق الانسجام داخل الفرق العملية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن غياب الضغوط الصحية (مثل التعب المزمن، القلق، أو الإصابات المتكررة) يمكن العاملين من التفرغ لإنجاز المهام بتركيز أعلى، وتبادل الأدوار بمرونة أكبر، مما يعكس بشكل إيجابي على الإنتاجية الشاملة والأداء الجماعي.

أما نسبة 20% من المشاركين الذين لا يرون أن تحسين الصحة المهنية ينعكس على أداء الفريق، فقد تعكس تجارب عمل فردية أو فرق تعاني من ضعف في التنظيم أو القيادة، مما يُخفي تأثير الصحة المهنية خلف مشاكل أخرى كال التواصل أو الحوافز.

في المجمل، يمكن القول إن النتائج تعكس أن الصحة المهنية تُعدّ عنصراً بنرياً في تكوين فرق عمل فعالة، وأن الاستثمار فيها لا يعود فقط على الفرد، بل يعزز من قدرات الفريق ككل، ويُشكّل دعامة أساسية لأي مؤسسة تطمح لتحقيق أداء مرتفع ومستدام

الجدول رقم: 32 يوضح توفير بيئة صحية من الرفاهية تساعد العامل على التحفيز

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	12	38	التكرار
%100	%24	%76	النسبة المئوية

يبين الجدول أن 76% من أفراد العينة يرون أن توفير بيئة صحية تتضمن جوانب من الرفاهية يساهم في تحفيز العامل، مقابل 24% لا يتفقون مع هذا الطرح. هذا الاتجاه يعكس بوضوح إدراكاً متزايداً لأهمية الرفاهية المهنية كجزء من الصحة الشاملة داخل بيئات العمل، والتي أصبحت في العصر الحديث أحد العوامل الأساسية في تعزيز الدافعية الذاتية، والالتزام، والرضا الوظيفي.

ومن منظور سوسيولوجي، لا تعني "الرفاهية" الترف، بل تشير إلى مجموعة من الظروف النفسية، الاجتماعية، والمادية التي تجعل من بيئة العمل مكاناً آمناً، داعماً، ومحفزاً. وتشمل ذلك: الإضاءة الجيدة، النظافة، التهوية، الاستراحات الكافية، المرونة في التوفيق، وحتى الدعم النفسي.

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

هذه العناصر تُعزز من شعور العامل بالاحترام والتقدير، ما ينعكس إيجاباً على حماسه، انخراطه، وطاقته الإنتاجية.

ارتفاع النسبة إلى 76% يدلّ على أن العاملين يربطون بين شروط العمل الإنسانية والتحفيز، مما يدعم التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تؤمن بأن بيئة العمل الصحية ليست فقط مطلباً أخلاقياً، بل أداة استراتيجية لتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

أما نسبة الـ 24% التي لا ترى تأثيراً مباشراً، فقد تكون مرتبطة إما بطبيعة العمل نفسها، أو لوجود فجوة بين التطلعات وواقع تطبيق الرفاهية داخل المؤسسة.

خلاصة القول، يُشير هذا الجدول إلى أن توفير بيئة صحية تحتوي على عناصر الرفاهية يُمثل محفزاً فعالاً للعاملين، ويساعد في بناء ثقافة مهنية قائمة على التقدير المتبادل، مما يُفضي إلى تحسين الأداء العام والاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم: 33 يوضح توفير إدارة المؤسسة على برامج تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية

المجموع	لا	نعم	الاحتمالات
50	27	23	التكرار
%100	%54	%46	النسبة المئوية

يُظهر الجدول أن 54% من أفراد العينة صرّحوا بأن مؤسستهم لا توفر برامج تدريبية متعلقة بالصحة والسلامة المهنية، مقابل 46% فقط أفادوا بوجود هذه البرامج. هذه النتيجة تسلط الضوء على مشكلة بنوية في الوعي المؤسسي بأهمية التكوين الوقائي والتدريب في مجال السلامة المهنية، خاصة في المؤسسات التي تعتمد على العمل اليدوي أو البيئات الصناعية التي تتطلب مستويات عالية من الحماية المهنية.

من منظور سوسيولوجي، غياب البرامج التدريبية في أكثر من نصف المؤسسات يشير إلى ضعف في الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تجاه عمالها، وغياب ثقافة وقائية قائمة على الحماية الاستباقية. هذا الإهمال لا يؤثر فقط على صحة العامل، بل ينعكس سلباً على مستويات الأداء، الاستقرار الوظيفي، والمرونة الإنتاجية.

كما يمكن تفسير هذا التفاوت من زاوية التمييز المؤسسي في توزيع المعرفة، حيث تكون الفئات العاملة في قطاعات غير منظمة أو ذات طابع تقليدي أكثر عرضة للإقصاء من فرص التدريب والتأهيل، ما يكرس الهشاشة المهنية ويزيد من خطر الإصابات والضغوط الصحية داخل بيئة العمل.

في المقابل، فإن نسبة 46% التي أشارت إلى توفر التدريب تعكس وجود توجه إيجابي في بعض المؤسسات، ربما نتيجة ضغوط تشريعية، أو انخراط في مشاريع تطوير الجودة، ما يجعل التدريب جزءاً من استراتيجيات الحكومة الحديثة في سوق العمل.

وعليه، يمكن القول إن غياب برامج الصحة والسلامة المهنية في أكثر من نصف المؤسسات المدروسة يمثل خللاً يتطلب تدخلات تنظيمية وتشريعية عاجلة، لما له من آثار اجتماعية واقتصادية تمس العامل والأسرة وسيرورة الإنتاج على حد سواء.

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1_1 عرض النتائج الجزئية الخاصة بالبيانات الشخصية:

من خلال البيانات الشخصية التي تم وضعها للفئة المبحوثة فتم التعرف على الإطار العام للفئة المبحوثة وطبيعة إجاباتهم من خلال الاستماراة الممنوحة إليهم، فتم استنتاج عدة نتائج من خلالها تم تحويل إجاباتهم على النحو التالي:

- إن أكبر نسبة من ناحية الجنس في مجمع العموري لمواد البناء والتعمير تمثلت في الذكور بنسبة 92% بحيث تعكس هذه النسبة وجود اختلال كبير في التوازن داخل المؤسسة، وهو أمر شائع في العديد من القطاعات الإنتاجية، خاصة ذات الطابع الصناعي أو التقني، حيث تسود

نظرة نمطية تعتبر هذه المهن "رجالية"، حيث تُقصى النساء إما بفعل الشروط الثقافية أو الظروف الهيكلية من المشاركة في بعض الوظائف، ما يُضعف من مبدأ تكافؤ الفرص ويعزز الأدوار التقليدية للجنسين داخل المؤسسة.

ـ جاءت الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً بين 30_40 سنة بنسبة 58% هذا التوزيع يشير إلى أن الغالبية العظمى من العمال هم في سن العمل النشط والإنتاجي، وهي مرحلة تتسم بالتجربة الكافية والليةقة البدنية الازمة لمتطلبات العمل. سوسيولوجياً، تُعد هذه الفئة الأكثر عرضة لضغوط العمل والإجهاد الوظيفي، بحكم أنها العمود الفقري لأي مؤسسة، وتحمل العبء الإنتاجي الأكبر، ما يستدعي انتباها أكبر من حيث الدعم الصحي والمهني للحفاظ على استقرارها وتحفيزها.

ـ نستنتج من خلال الجدول أن أكبر نسبة في المستوى التعليمي تمثلت في المتوسط بنسبة 44% هذا التوزيع يُبرز الطبيعة العملية أو المهنية للوظائف داخل المؤسسة، والتي غالباً ما تتطلب مهارات تطبيقية أكثر من مؤهلات أكاديمية. ويعكس ذلك وجود فئة عاملة تتنمي إلى الطبقة المتوسطة الدنيا أو العاملة، والتي تواجه تحديات مزدوجة: ضعف الحراك الاجتماعي وغياب التأهيل المستمر، مما قد يحد من فرصهم في الترقى أو تغيير ظروف العمل.

ـ نستنتج من خلال الجدول أن أكبر نسبة في سنوات الخبرة المهنية تمثلت في الفئة من 1_5 بنسبة 46% هذا التوزيع يُبرز الطبيعة العملية أو المهنية للوظائف داخل المؤسسة، والتي غالباً ما تتطلب مهارات تطبيقية أكثر من مؤهلات أكاديمية. يعكس ذلك وجود فئة عاملة تتنمي إلى الطبقة المتوسطة الدنيا أو العاملة، والتي تواجه تحديات مزدوجة: ضعف الحراك الاجتماعي وغياب التأهيل المستمر، مما قد يحد من فرصهم في الترقى أو تغيير ظروف العمل.

ـ كشفت المعطيات أن 80% من العاملين يخضعون لنظام الدوام التناوبى، يُعد العمل التناوبى من أكثر أنظمة العمل تأثيراً على التوازن资料的صحى والاجتماعي للعامل، إذ يؤدي إلى اضطراب الساعة البيولوجية، وصعوبة التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية. يرتبط هذا النوع من

العمل غالباً بطبيعة الإنتاج المستمرة، لكنه يُنتج حالة من الضغط المزمن والاغتراب الوظيفي إذا لم ترافقه تدابير وقائية ودعم اجتماعي كافٍ.

نستنتج أن جميع أفراد العينة 100% مشمولون بالتأمين الاجتماعي وهي نتيجة إيجابية تُظهر التزام المؤسسة بالقوانين الاجتماعية. هذا المعطى يعكس وجود حماية اجتماعية رسمية توفر نوعاً من الأمان المهني للعامل، ما يُعد عاملًا مهمًا في تعزيز الرضا والاستقرار الوظيفي. كما يُساهم هذا العامل في التقليل من الشعور بالهشاشة الاجتماعية والمهنية، خاصة في حالة المرض أو الحوادث، كما يدل على حد أدنى من العدالة المؤسسية تجاه العاملين.

تبين أن 70% من العاملين ينتمون إلى قسم عمال الإنتاج يُظهر هذا التوزيع تمركزًّا أغلب القوى العاملة في الأقسام العمليّة والمباشرة في الإنتاج، وهو ما يعكس الطابع الصناعي أو الإنتاجي للمؤسسة. فإن العاملين في هذه الأقسام غالباً ما يكونون أكثر عرضة للمخاطر المهنية وأقل تمتّعاً بشروط الراحة مقارنة بالعاملين في الإداره، ما يستدعي عدالة مؤسساتية في توزيع الموارد والرعاية الصحية.

نتائج الدراسة في ضوء التساؤل في المحور الثاني:

أظهر الاستبيان أن أكبر نسبة من العمال 60% يرون أن بيئه العمل تساعدهم على زيادة الإنتاج. يدل هذا على وجود عوامل تنظيمية ومادية داعمة (مثل التهوية، الإنارة، الراحة النفسية، العلاقات المهنية)، وبالتالي تعزز الحافز.

نستنتج من خلال الجدول أن أكبر نسبة 58% من أفراد العينة عبروا عن شعورهم بالقدرة على إنجاز المهام بشكل أسرع داخل المؤسسة. يفهم هذا كنتيجة لعوامل مثل وضوح المهام، التنظيم الجيد، والتدريب، وهو مؤشر إيجابي على فعالية بيئه العمل.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 70% من افراد العينة عبّروا عن وجود هذه البرامج، وهو عنصر أساسي في الوقاية من المخاطر وتحقيق الأمان المهني. وهذا يعكس استثماراً مؤسسياتياً في الوقاية، وهو مؤشر على تطور الثقافة المهنية داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 78% من افراد العينة أقرّوا بأن الضغوط الصحية تؤثر على تحقيق أهداف الإنتاج. هذه النتيجة تؤكد العلاقة الوثيقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي، إذ تُعد الضغوط الجسدية أو النفسية من أهم مسببات ضعف الإنتاج. ويعكس ذلك إهمالاً محتملاً لظروف العمل أو ضعفاً في إدارة الإجهاد المهني.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 72% أكدوا أن توفر معدات السلامة يعزز الإنتاجية ويعكس ذلك أهمية الثقة في الحماية المهنية كعامل نفسي محفّز للعمل الآمن، ويشير إلى أن المعدات ليست فقط وسيلة وقائية، بل كذلك أداة تمكين وظيفي.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 76% يرون أن التدريب يساعدهم على العمل بكفاءة أكبر. يدل ذلك على أن المعرفة الصحية والوقائية أصبحت جزءاً من رأس المال المهني، وأن العمال يرون في التكوين وسيلة لتعزيز الذات، مما يقوّي الشعور بالتمكين.

أقر 66% بأن الإصابات أو الأمراض المهنية تؤثر سلباً على الإنتاج.

هذه النسبة توضح الأثر العميق الذي تلعبه الصحة الجسدية في العمل، كما تعكس قصوراً في الوقاية أو في الرعاية الصحية داخل المؤسسة، مما يستدعي تحسين استراتيجيات السلامة.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 68% أقرّوا أن هناك اهتماماً إدارياً بالصحة المهنية. هذا يدل على وجود نوع من المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة، ويسمّم هذا في رفع الانتماء المؤسسي والرضا المهني.

الفصل الخامس: تحليل النتائج الميدانية وتفسوها

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 76% يرون أن تحسين الصحة المهنية يؤدي إلى تحسين جودة الإنتاج. يؤكد هذا المعطى على وعي العمال بالعلاقة العضوية بين الصحة والأداء، وهو مؤشر على تحول في ثقافة العمل باتجاه الاحترافية والوقاية.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 78% أقرّوا أن بيئه العمل الصحية تُفضي إلى زيادة الإنتاج.

يُظهر هذا التقدير أهمية العوامل البيئية والتنظيمية في بناء الأداء، ما يجعل تحسينها أداة استراتيجية وليس مجرد إجراء ثانوي.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 64% أقرّوا أن العلاج الكافي يساعد على المداومة. هذا يشير إلى أهمية الرعاية الصحية كوسيلة لاستقرار القوى العاملة، ويعكس علاقة مباشرة بين الصحة الاجتماعية والالتزام الوظيفي.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 62% اظهروا أن وجود هذه المعدات يساهم في الاستقرار.

يُعبر هذا عن إحساس العامل بالأمان، والذي يُعد شرطاً أساسياً للبقاء المهني والارتباط بالمؤسسة.

نستخرج من خلال عرض النتائج العامة لهذا المحور ان هناك علاقة بين الصحة المهنية وإنجازية العامل، وبذلك تحققت صحة الفرضية ولو بشكل نسبي

النتائج الخاصة بالمحور الثالث:

نستخرج من خلال الجدول ان نسبة 54% متوسطة من يرون تأثيراً إيجابياً للصحة المهنية على تحقيق الأهداف. هذه النسبة المتوسطة تطرح تساؤلات حول مدى فاعلية تطبيق برامج الصحة والسلامة، وقد تشير إلى ضعف في المتابعة أو الفجوة بين السياسات والممارسات.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 66% يرون أن للصحة المهنية انعكاساً مباشراً على إنتاجية الفريق. هذا يعكس فهماً جماعياً لأهمية الصحة كعنصر تكاملي في العمل الجماعي، وليس فقط فردياً، مما يعزز روح الفريق.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 70% عبروا عن أن الصحة المهنية تساعدهم على احترام المواعيد. هذا يعكس وجود رابط بين اللياقة الجسدية والنفسية والالتزام الزمني، ما يبرز أهمية الصحة في تنظيم العمل.

نستنتج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 78% أفادوا بأن المشاكل الصحية تؤثر على التعاون.

ويؤكد هذا أن الضعف الصحي لا يُقصي العامل فقط من العمل، بل يُضعف من تواصله الاجتماعي ويفقد دوره داخل الجماعة المهنية.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 66% أكدوا أن بيئة العمل الصحية تعزز الحافر.

يُظهر ذلك أهمية العامل المعنوي وال النفسي في الصحة المهنية، فليست الجوانب الطبية وحدها هي المؤثرة، بل كذلك الإحساس بالراحة والأمان والدعم.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 74% يرون الضغوط الصحية تؤثر على رضاهم الوظيفي. ويرتبط الرضا ارتباطاً وثيقاً بمدى توازن العامل صحيًا، ويُعد مؤشراً على مدى استقرار العلاقة بين الفرد والمؤسسة.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 86% أقرروا أن الصحة المهنية تحسن جودة العمل، وهي أعلى نسبة في المحور. هذه النتيجة تدل على وجود وعي واضح و مباشر لدى العمال بأهمية الصحة كركيزة للأداء المحترف والدقيق، ما يعكس نضجاً مهنياً متقدماً.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 70% أفادوا أن الإصابات المهنية تحدّ من تحقيق الأهداف.

وتعكس هذه النسبة حجم التكاليف الاجتماعية والمهنية للإصابات، سواء من حيث التوقف عن العمل أو إعادة التكيف مع المهام.

نستخرج من خلال الجدول ان أكبر نسبة 72% أكدوا أن الدعم الصحي يعزز التزامهم المهني.

هذا يؤكد أن الثقة في المؤسسة والشعور بالحماية يدفعان العامل إلى الالتزام والانخراط بشكل أكبر في العمل.

نستنتج من خلال الجدول أن أكبر نسبة 80% عبّروا عن العلاقة الإيجابية بين صحة الفريق وجودة أدائه. وتنظر هذه النتيجة مدى ترابط الصحة المهنية والتماسك الجماعي، حيث تُنتج بيئة صحية فريقاً أكثر فاعلية وتعاوناً.

نستنتج من خلال الجدول أن أكبر نسبة 76% أكدوا أن بيئة الرفاه ترفع من التحفيز. هنا يتضح أن الصحة المهنية لا تقتصر على الوقاية من الأمراض، بل تشمل الرفاهية النفسية والاجتماعية، التي تدفع العامل لتقديم أداء أفضل.

نستنتج من خلال الجدول أن 46% فقط أكدوا أن الإدارة توفر برامج تدريبية هذا التوزيع يعكس ثغرة مؤسساتية في إشراك العاملين وتكوينهم، مما قد يؤثر على فعاليتهم وإدراكيهم لمخاطر العمل، ويكشف عن ضعف في البعد التوعوي داخل المؤسسة.

نستخرج من خلال عرض النتائج العامة لهذا المحور أن هناك علاقة بين الصحة المهنية ومستوى الفاعلية لدى العامل، وبذلك فقد تحققت صحة الفرضية ولو بشكل نسيبي.

خامساً: النتائج العامة في ضوء الفرضيات

من خلال عرض النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الأولى:

"**توجد علاقة بين الصحة المهنية وإنتجية العامل.**"

من خلال تحليل المعطيات الإحصائية الخاصة بمحور الصحة المهنية والإنتاجية، يتبيّن أن أغلب أفراد العينة أكدوا وجود علاقة إيجابية بين توفر ظروف الصحة المهنية وبين مستوى إنتاجيتهم

داخل المؤسسة. حيث أظهرت النسب المئوية في غالبية الأسئلة المتعلقة بهذا المحور ميلاً واضحاً نحو الإجابة بـ "نعم"، مع نسب تراوحت بين 60% و75%， خاصة فيما يتعلق بتأثير الصحة المهنية على جودة العمل، وتحقيق الأهداف، والقدرة على الالتزام الرمزي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن هذه الفرضية قد تحققت ميدانياً لدى أفراد العينة، وإن كانت بدرجة نسبية، حيث سُجل وجود فئة معتبرة من المشاركون ممن لم يلاحظوا هذا الارتباط، ما يشير إلى وجود تباين في واقع تطبيق إجراءات الصحة المهنية بين الأقسام أو بحسب طبيعة العمل.

من خلال عرض النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الثانية:

"**توجد علاقة بين الصحة المهنية ومستوى الفاعلية لدى العامل.**"

تشير نتائج الاستبيان كذلك إلى تحقق هذه الفرضية بصورة عملية، حيث أقرَّ أغلب أفراد العينة بأن وجود بيئة عمل صحية ومجهزة يعزز من كفاءتهم وفاعليتهم، سواء على مستوى التعاون مع الزملاء، أو الالتزام المهني، أو القدرة على الإنجاز في الوقت المحدد. وقد جاءت نسبة الموافقة على هذا الربط في حدود 70% في أغلب المؤشرات، مما يعكس وعيًا لدى العمال بأهمية الصحة المهنية كعامل موجه لسلوكهم وفاعليتهم داخل الجماعة المهنية.

وعليه، يمكن تأكيد تحقق الفرضية الثانية بشكل نسيي أيضًا، مع الإشارة إلى أن بعض العوامل المعاقة (مثل الضغوط، ضعف التكوين، أو غياب بعض التجهيزات) قد تقسر تردد بعض المشاركون في ربط الصحة المهنية بالفاعلية بشكل مباشر

الوصيات:

□ ضرورة تعزيز برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات، من خلال تبني معايير واضحة ومستمرة تتماشى مع القوانين والتوصيات الدولية (مثل معايير منظمة العمل الدولية).

- إدراج دورات تدريبية دورية للعاملين حول قواعد الصحة المهنية وطرق الوقاية من المخاطر المهنية، بهدف رفع مستوى الوعي وتحسين سلوكيات الأمان داخل بيئة العمل.
- تحسين بيئة العمل المادية والنفسية بما يضمن تقليل الضغوط والإجهاد المهني، وهو ما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء والرضا الوظيفي للعاملين.
- تعزيز التغطية الصحية والتأمين الاجتماعي لكل العاملين، باعتبارها آلية ضرورية لضمان الاستقرار الصحي والاجتماعي وتحقيق نوع من الطمأنينة المهنية.
- الحرص على توفير معدات الوقاية الفردية والجماعية المناسبة لطبيعة كل وظيفة، وتطبيق رقابة صارمة على استعمالها بشكل دائم.
- ربط تقييم الأداء الوظيفي بالعوامل الصحية، من خلال اعتماد مؤشرات تتعلق بمدى التزام العامل بإجراءات السلامة والصحة المهنية.
- تفعيل دور اللجان الداخلية للصحة والسلامة المهنية وتوسيع صلاحياتها لتشمل المتابعة اليومية وإعداد تقارير دورية تساعد الإدارة على التدخل السريع عند الحاجة.
- تشجيع ثقافة الحوار والتواصل بين العمال والإدارة بشأن التحديات الصحية والمهنية التي يواجهونها، بما يسمح بتجاوز المشكلات قبل تفاقمها.
- تبني سياسة تحفيزية قائمة على بيئة عمل صحية، كمنحة مكافآت للعمال الملتزمين بإجراءات الوقاية أو المتفوقين في أدائهم ضمن بيئة خالية من الحوادث.
- إدماج الصحة النفسية في برامج الصحة المهنية، خصوصاً في الوظائف التي تتطلب ضغطاً عالياً أو ساعات عمل طويلة، من خلال توفير دعم نفسي واستشارات دورية.

الخاتمة

في خاتمة هذا البحث حاولنا عرض وإيجاد العلاقة بين الصحة المهنية والتي تعتبر أحد المتغيرات الهامة في مجال العمل والتي تعتبر من بين الشروط الهامة الواجب توفرها في بيئة العمل، وعلاقتها بالأداء الوظيفي بمختلف ابعاده (الإنتاجية، الفاعلية، الكفاءة....) هذه العلاقة حاولنا من خلالها التوصل إلى نتائج ذات صبغة علمية وموضوعية بغية تحقيقها في دراسة ميدانية بمجمع الاخوة عموري من خلال دراسة مجموعة من العمال العاملين في مختلف التخصصات الموجودة في هذا المجمع

وقد أظهرت إجابات أفراد العينة، الذين يمثلون عمال مجمع العموري، إدراكاً واضحاً لأهمية توفر بيئة عمل صحية وآمنة، باعتبارها عاملاً مؤثراً بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف الوظيفية. إذ أظهرت النسب المرتفعة تأييداً لعدد من المؤشرات، مثل تأثير برامج السلامة، وتوفير الأدوات الوقائية، وتدريب العمال على الصحة المهنية، وانعكاس كل ذلك على القدرة الإنتاجية، والتعاون، والرضا الوظيفي.

كما بينت الفرضيات الأساسية للدراسة - والمتعلقةان بعلاقة الصحة المهنية بكل من الإنتاجية والفاعلية - تحققـاً ميدانياً بدرجات متفاوتة، وهو ما يؤكد أن أي قصور في الأداء غالباً ما يرتبط بعوامل مهنية وصحية يمكن التحكم فيها من خلال سياسات واضحة وداعمة للعامل.

وبناءً على ما سبق، تؤكد الدراسة على ضرورة إعطاء أولوية أكبر لمسألة الصحة المهنية، ليس فقط كحق من حقوق العامل، بل كرافعة استراتيجية لتحسين الأداء العام للمؤسسات، وتعزيز الاستقرار المهني، والرفع من كفاءة العمل الجماعي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. بسام عبد الرحمن، الاعلام الصحي، الطبعة الأولى، أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
2. بسام عبد الرحمن، الاعلام الصحي، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2012.
3. حسن راوية، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 2001.
4. الخزامي عبد الحكيم، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين تقييم الأداء، الجزء الأول، مكتبة إبن سينا. القاهرة، مصر، 1999.
5. راوية حسن، مدخل إستراتيجي لخطيط التنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002.
6. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005.
7. السامل مؤيد، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002.
8. سمير، محمد حسن، دراسات ومناهج البحث العلمي بحوث الإعلام. ط 1. القاهرة، مصر: مطبعة عالم الكتب، 1995.
9. عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، دار العالم المعرفة للنشر والتوزيع، 1981.
10. عبد الحق حامدي، السلامة المهنية في الجزائر الابعاج والمسؤوليات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البوقي، المجلد 08، العدد 03، ديسمبر 2017.
11. عبد السميح، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهوم ونشاطه، د.ط، دار النهضة، القاهرة.
12. العقيلي عمر، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، عمان -الأردن، 1996.
13. علي الشريف، الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2000.
14. عمر وصفي، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، 2013.
15. العيسوي مصطفى، أسس على النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، د.ط، الجزائر، 1992.
16. فرج عبد القادر، علم النفس الصناعي والتنظيمي، د.ط، دار المعارف للنشر والتوزيع، 2001.
17. الفريوز أبادي، مجد الدين محمد يعقوب، القاموس المحيط، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة،

- 1987، بيروت، 18.
18. مجدي أحمد محمد ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، د.ط، دار المعارف الجامعية، 1996.
19. مجدي عبد الله شراره، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدرش للنشر والتوزيع، مصر ، 2016.
20. محمد عبد الحميد، الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، د.ط، مصر ، 1971.
21. محمد على، الامن الصناعي عرض تحليل لمفهومه ونشاطه، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة.
22. محمود الصباغ، إدارة الأداء، الإدارية العامة للنشر ، الرياض-السعودية، 1989
23. محمود ذياب العقابلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002
24. المرسي جامل، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق القاهرة- مصر ، مizza تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى ، الدار الجامعية
25. مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمان والسلامة المهنية والصحة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1 ، عمان-الأردن، 2014
26. منصور أحمد، تحفيظ القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، د.ط، الكويت - الوكالة المطبوعات، د.س.
27. منير بن أحمد دريدى، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، التدريب والحوافز ، دار الابتكار ، عمان، 2013.
28. موريس أنجلس، بوزيد صحراوي وآخرون، منهجة البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية، ط،2 دار القصبة للنشر ، 2006
29. هاني محمد إدارة الموارد البشرية، دار المعتز لنشر والتوزيع، عمان، 2014
30. هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، 2014
31. هلال محمد عبد الغني ، مهارات إدارة الأداء، الطبعة الثانية، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر 1999
32. وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ،2003.
33. يوسف مصطفى، إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، 2019

ثانياً: الرسائل العلمية

أ/ أطروحتات الدكتوراه:

بن حمون سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكترواه، فسم علة الاجتماع، جامعة محمد خضر، بسكرة، 2013-2014

ب/ مذكرات الماجستير:

1. بلال مشعلب، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، فرحة عباس: سطيف-الجزائر، 2011.

2. بلال مشعلب، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، فرحة عباس: سطيف-الجزائر، 2011.

3. بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2009-2018.

4. دواباخ قويدر، مدى مساهمة الامن الصناعية الصناعية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية مؤسسة صناعة الكواكب، شهادة ماجستير، بسكرة-الجزائر.

5. شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة"، بومرداس، رسالة ماجستير، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2009-2010.

6. عبد الله عبد الرحمن النميان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على شرطة منطقة حائل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2004.

7. محمد السوالفة، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة الإخراج الاسمنت الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الأردن، 2015.

ثالثاً: المقالات العلمية

1. محمد محمود، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأردن، الأردن، أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة، المجلد 26، العدد 01، 1999.

2. حسين صديق، الإتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، العدد الثالث/ والرابع، 2011.

3. عبد الحميد برحومة، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 01، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2008.
4. عتيقة حارية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017.
5. عجيلة حاج، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة أعوان الحماية المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، 2018.
6. علي حسون، أثر مرؤنة الموارد البشرية في أداء فريق العمل، مجلة كلية التراث الجامعية، العدد 20، 2016.
7. محمد عبد الله، فاعلية الأداء في نظرية الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، المجلد 05، العدد رقم 04، 1990.
8. مصطفى بن عودة، دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة إدارة الجودة الشاملة، العدد 01، 2018.

مراجع أجنبية

A DOMART Nouveau Larousse medical imprime en france 1990 .

ملاحق

جامعة محمد خضراء - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم و
عمل



الصحة المهنية في بيئة العمل و علاقتها بالاداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمدينة بسكرة شركة عموري لمواد البناء والتعمير (أنموذجاً)

أختي الفاضلة/ أخي الفاضلة:

في إطار إعداد مذكرة ماستر بعنوان **الصحة المهنية في بيئة العمل و علاقتها بالاداء الوظيفي**، حيث تم تصميم الاستبيان الذي بين أيديكم،
إذ نلتمس منكم التفضل بالإجابة على كل الأسئلة الواردة فيه وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة، مع العلم أن إجابتكم لن تستخدم إلا
لأغراض البحث العلمي.

تحت إشراف الأستاذ

من إعداد الطالبة:

ميديني شايبب ذراع

رويني خديجة

المحور الأول: المعلومات الشخصية

1- الجنس:

أنثى

ذكر

2- العمر:

من 25 إلى 30 سنة

من 20-25 سنة

من 35 إلى 40 سنة

من 30 إلى 35 سنة

من 40 سنة فما فوق

3- المستوى التعليمي:

متوسط

ابتدائي

جامعي

ثانوي

4- عدد سنوات الخبرة المهنية:

من 5 إلى 10 سنوات

من 1-5 سنة

15 سنة فما فوق

من 10 إلى 15 سنة

5- طبيعة الدوام:

تذاكي

يومي

6- هل أنت مؤمن من طرف الضمان الاجتماعي في المؤسسة

مؤمن اجتماعيا

غير مؤمن اجتماعيا

7- القسم الذي تشتغل به

قسم عمال الإنتاج

قسم الصيانة

القسم الإداري

المحور الثاني: علاقة الصحة المهنية في بيئة العمل وإنتجية العامل

هل توفر بيئة العمل الصحية يساعدك على زيادة إنتاجية في العمل.

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل عندما تشعر بصحة جيدة في مكان العمل، تتمكن من إنجاز مهام بشكل أسرع

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل وجود برامج الصحة والسلامة المهنية يقلل من عدد أيام الغياب بسبب المرض

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل الضغوط الصحية في العمل تؤثر سلباً على قدرتك على تحقيق أهداف الإنتاجية

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل توفر معدات السلامة المناسبة في مكان العمل يعزز من أداء الإنتاجية

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل التدريب على الصحة المهنية يساعدك في العمل بكفاءة أكبر

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل الإصابات أو الأمراض المهنية تؤدي إلى تراجع ملحوظ في إنتاجية

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل الإدارة تهتم بصحة الموظفين مما يرفع من تحفيز للإنتاج

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تحسين الصحة المهنية في مكان العمل يقلل من الأخطاء ويزيد من جودة الإنتاج

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تؤدي بيئة العمل الصحية إلى زيادة إنتاجيتك

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل توفر العلاج الكافي يساعدك على المداومة

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل توفر المعدات واللوازم الوقائية في مكان العمل يساعدك على الاستقرار

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

المحور الثالث: الصحة المهنية وعلاقتها بمستوى أداء الفاعلية لدى العامل

هل تؤثر صحتك المهنية على قدرتك على تحقيق أهداف العمل

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تعتقد أن الاستثمار في الصحة المهنية ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجية الفريق ككل

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تشعر أن الاهتمام بالصحة المهنية يساعدك في إنجاز المهام في الوقت المحدد

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تؤثر مشاكل الصحة المهنية على قدرتك على التعاون مع زملائك

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل توفر لك بيئة العمل الصحية الحافز لتحقيق نتائج أفضل

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تؤثر الضغوط الصحية على مستوى رضاك الوظيفي

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تعتقد أن الصحة المهنية الجيدة تساعد في تحسين جودة العمل

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تؤثر الإصابات المهنية على قدرتك على تحقيق الأهداف الوظيفية

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تشعر أن الدعم الصحي في العمل يعزز من التزامك بالمهام

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تعتقد أن تحسين الصحة المهنية يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل توفر بيئة صحية من إطعام وحمام أماكن الراحة يساعدك على التحفيز في مواصلة العمل

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	----	--------------------------	-----

هل تتوفر إدارة المؤسسة على برامج تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية في مجال عمل

لا نعم

قائمة المحكمين للاستبيان :

الرتبة	اسم الاستاذ	الرقم
أستاذ محاضر ب	عيساوي مازية	1
أستاذ محاضر ب	قوجيل رزقي	2

الجدول رقم 34: يوضح قائمة المحكمين للاستبيان

