

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -
Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس تنظيم وعمل

العنوان

الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ليسانس

تحت اشراف:
بلحاج صديق

اعداد الطالبين:
✓ سايح نجاح
✓ زديري حنان

السنة الجامعية
2020/2019

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من اصطنع اليكم معروفا فجازوه، فان عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا انكم قد شكرتم فان الشاكر يحب الشاكرين "

وعليه لا يسعنا الا ان نرفع أيدينا متضرعين بالشكر والدعاء لله سبحانه وتعالى، اذ وفقنا لإتمام هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر الخالص الى استاذنا الفاضل الذي نقندي به في مسيرتنا الدراسية الدكتور صديق بلحاج، على تعبه معنا في تقديمه للنصائح والتوجيهات وخصوصا الدعم المعنوي لإتمام هذا العمل.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بجزيل الشكر لوالدينا الكرام الذين لا يبخلوننا بالدعم المعنوي والتوجيه الدائم لطريق الصواب وطريق العلم جزاهم الله خيرا واطال أعمارهم وجعلهم الله تاجا فوق رؤوسنا.

وفي الأخير نتقدم بالشكر الى جميع اساتذتنا في جميع الاطوار من التعليم الابتدائي الى الجامعي.

اهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه الى من سهرت على تربيته ومن كانت الى جانبي في السراء والضراء ومن كانت قدوة لي في الحياة من قيل عنها أن الجنة تحت أقدامها نبع الحنان غاليته وحببته من ازهر الكون بوجودها أمي.

الى من عمل جاهدا على تعليمي وسهر الليالي من اجل راحتي وكان سندا لي في الحياة أبي حبيب قلبي.

الى من كان سندا لي في الحياة الدراسية وحصولي على شهادة ليسانس اعز الرجال على قلبي أخي العزيز حسام الدين.

الى سكر عائلتي أخي الصغير محمد عبد النور.

الى من اعتبرتها أما لي وأبا واختا، اختي سميحة، من كانت سببا في عملي جاهدة على تحديد مساري التعليمي.

وكل من كان ولو بذرة فيما انا عليه الان زميلات طفولتي ورشدي، من واصلوا الدراسة معي وكنا رفقة عمر حبيبات قلبي: حنان والخولتين، امال، صارة، هدى، سميرة، وزينب. ومنهم من لم تستطع اكمال دراستها ولكن كانت تدعم طموحاتي صديقة طفولتي وحياتي سهام.

الى سكاكر بيتنا وكتاكيته من تداعبهم الدنيا بحنانها اولاد اختي الذين اعتبرهم اولادي ريان بهاء الدين، علاء، بسمة.

الى جميع أفراد عائلتي كبيرهم وصغيرهم الأحياء منهم والأموات.

كان الله في رعاية جميعهم وأخيرا كل من يسعى جاهدا في طلب العلم.

اهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك.
أهدي ثمرة جهدي هذه الى فضاء المحبة ريحان الدنيا وبهجتها امي الغالية
حفظها الله ورعاها واطال في عمرها.
الى نبع الحنان جدتي اطال الله في عمرها.
الى جدي رحمه الله.
الى اختي وسندي في هذه الحياة دنيا.
الى كل الهل والاقارب خالاتي:زهرة، نعيمة، فتيحة ومليكة رحمها الله.
الى بنات خالاتي العزيزات: مسعودة، منيرة، شروق، رتاج، رماس، خلود.
وأولادهم: فارس، الحسين، محمد.
الى اخوالي: براهيم، لخضر، مبارك، جمال، ساعد. وزوجاتهم: رزيقة، ربيعة،
فتيحة، حياة، حدة. واولادهم: فايز، ياسين، محمد، هدى، ملك، هناء، نادية، مريم،
خولة، محمد، سامية، فارس، حمزة، أسامة، بلال، اميمة، الاء...
الى رفقاء الدراسة جميعهم وبالأخص اعز صديقاتي: نجاح، صارة، امال
والخولتين، سميرة، وهدى، زينب.
الى من ساندني في تحقيق طموحاتي خطيبي عيسى وجميع افراد عائلته
الكريمة.
الى كل من تذكرهم القلب ونسيهم القلم
الى كل طالب علم.

الفهرس:

الصفحة	الموضوع
07	مقدمة
08	الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة
09	الإشكالية
09	الفرضيات
10	أهمية الدراسة
10	اهداف الدراسة
10	تحديد المفاهيم
12/11	الدراسات السابقة
14	الفصل الثاني: الصحة والسلامة المهنية
16	تعريف الصحة والسلامة المهنية
17/16	دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية
18	الجزور التاريخية
19	الفرق بين الصحة والسلامة المهنية
20	اهداف الصحة والسلامة المهنية
23	الفصل الثالث: الأداء الوظيفي
25	مدخل مفاهيمي للأداء الوظيفي
26	عناصر الأداء الوظيفي
27/26	محددات الأداء الوظيفي
27	تقييم الأداء الوظيفي
28	أهمية تقييم الأداء
28	طرق قياس الأداء الوظيفي
30/29	خطوات تقييم الأداء الوظيفي
31	الفصل الرابع: الاطار المنهجي
33	مجالات الدراسة

33	التعريف بالمؤسسة
33	منهج الدراسة
34	مجتمع الدراسة
34	عينة الدراسة
35	أدوات البحث
35	الأدوات المستخدمة في تحليل النتائج
36	خاتمة
38/37	قائمة المصادر والمراجع

مقدمة:

يدور بين الباحثين ورجال الصناعة جدل طويل حول العديد من المواضيع التي تتعلق بالتسيير في الإدارة ولعل أبرزها وأكثرها جدلا موضوع السلامة والصحة المهنية، وكيف يمكن تحقيق أحسن أداء وظيفي يقوم به العمال في المؤسسة.

يعد موضوع السلامة المهنية من أهم الأمور التي استدعت دول العالم للاهتمام بها، على اعتبار أنها معيار أساسي في تقييم المؤسسات الصناعية ومسيرتها وبالتالي كفاءة أداء في هذه المؤسسات، إذ تزيد أهميتها وعلاقتها المباشرة على المؤسسة وعلى العامل بعمله ومحيطه، فهي وسيلة لبلوغ أقصى حد للوقاية ومنه أفضل أداء.

لقد أدى الاعتراف المتزايد بأهمية الدور الذي تلعبه السلامة والصحة المهنية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يعود الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية الى بداية قيام الانسان بالنشاط الإنتاجي، لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية، وما صاحبها من أخطار صناعية إذ تسارعت الدول في اصدار القوانين و التشريعات في هذا المجال كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله، اما على مستوى المؤسسة الصناعية فقد ظهر هذا الاهتمام في تنظيم قسم أو إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية تتكفل بكل ما يتعلق بها كسبب الاهتمام المتزايد بهذا المجال هو الآثار الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن حوادث العمل والامراض المهنية التي تؤثر في النهاية على الأداء الوظيفي للعمال.

الفصل الأول:

الفصل التمهيدي

1 الإشكالية:

ان التطور الذي شهده العالم في كل المجالات وخاصة المجال الصناعي ساهم في سلامة العاملين، فالعنصر البشري أصبح يشكل أهمية كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي.

اذ تعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل عامل في موقع عمله وكذلك ترتبط بعلاقته مع من حوله من العمال وأدوات وطرق التشغيل، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وهي الحصر المنيع لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين وهذا من أجل الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري.

يشكل الأداء الوظيفياً أهمية أساسية لأي منظمة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة وفرض السلطة على العاملين بل أداء للتشخيص المحكم والموضوعي لأداء جميع العاملين وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرار المناسب وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية لتمكنها من إدارة تلك الموارد بكفاءة واقتدار ويتم ذلك من خلال تحسين وتنظيم واستغلال الموارد المتاحة لتصبح المنظمة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال انجاز الأعمال .

لأن أداء العمل لأي عامل يعتبر مقياساً للعملية الإنتاجية في أي مؤسسة اقتصادية وباعتبار أن ظروف العمل بشتى مجالاتها هي التي تعكس أداء العمال في أي نشاط جاءت هذه الدراسة لتكشف عن العلاقة الموجودة بين المتغيرين السلامة المهنية والأداء الوظيفي. وعليه تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي الآتي:

هل توجد علاقة بين السلامة المهنية والأداء الوظيفي؟

2_الفرضيات:

-توجد علاقة بين المتغيرين السلامة المهنية والأداء الوظيفي.

3_أهمية الدراسة:

-لكل موضوع أهميته الخاصة وموضوع السلامة المهنية مهم جداً ينطرق إليه العديد من العلماء والباحثين في مختلف التخصصات، وهذا نظراً لأهميته سواء بالنسبة للأفراد أو المؤسسة فكلما تمكنت إدارة

المؤسسة من أن تحدد طرق السلامة المهنية والظروف المناسبة التي تبرمج عليها عملية الأداء تمكنت من تحقيق مجمل أهدافها وباعتبار أن العامل هو العنصر الأول في العملية الإنتاجية استوجب على المؤسسة توفير نظام سلامة متكامل يلم بمجمل حاجيات العمال من أجل تحقيق أداء وظيفي أفضل ومن ثم تحقيق كفاية إنتاجية.

-كما تساعد وتساهم دراستنا المتواضعة هذه في إبراز العلاقة الموجودة بين السلامة المهنية والأداء الوظيفي لدى العمال في المؤسسة العمومية ويكون هذا البحث أيضا عبارة عن مرجع موجه لإثراء البحث العلمي ولمكتبة الجامعة ولو أنه يقدم القليل ليكون مرجعا بسيطا للطلاب خاصة طلبة تخصص علم النفس تنظيم وعمل.

4 أهداف الدراسة:

-جاء ليلسط الضوء على واقع السلامة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

5 تحديد المفاهيم:

تعريف الاداء الوظيفي اصطلاحا: من خلال النظر إلى البحوث والدراسات في مجال الإدارة والتسيير نجد أن الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل أسند إلى شخص أو مجموعة من الأشخاص للقيام به (بدويمصطفى، 1984)

حيث يقصد به الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد (سعيد، سلطان، 2003).

كما تعرفه رواية حسن إلى أنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (محمد حسن، 2000).

الإجرائي: نعرف الأداء الوظيفي في دراستنا هذه بأنه كل جهد فكري وعضلي يبذله العامل في موقع عمله مقابل عائد محدد.

تعريف السلامة المهنية اصطلاحا:

هناك تعريف مختصر للسلامة المهنية وهو انه مجموعة الاجراءات والتدابير الكفيلة لحماية الارواح والممتلكات في المنشآت الصناعية.(عباس ابو شامة.1999).

هو مجموعة الاجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث او التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساع العمال على العمل. (غسان خليل عنوة، موقع الالكتروني)

-هي توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية بمعنى ان لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات (سناناالموسوي 2004)

التعريف الإجرائي:

ان السلامة المهنية هي تقيد العامل بالتعليمات الوقائية والأمن واتمام عمله بدون الإصابة بأي ضرر له او للمعدات.

6_ الدراسات السابقة:

تتمثل في الدراسات التالية:

أ_ دراسة مشعلي بلال (2010)

تناولت هذه الدراسة دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة مؤسسة: SATPAP ALIF الجزائريةدراسةلتحويل الورق والبلاستيك.

هدفت هذه الدراسة التي تم اجراؤها على مستوى هذه المؤسسة أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في الورشات الإنتاج الثلاثة وجاء اختيار عينة هذه الدراسة لاعتبارات أهمها احتمال تعرض عمال ورشات الإنتاج أكثر من نظرائهم في باقي مصالح المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم، وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة. واستخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتوصلت الى النتائج التالية:

_تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.

_ظروف العمل السيئة تعتبر اهم الأسباب المؤدية الى وقوع حوادث العمل، الا ان معظم العمال يؤكدون انه لا توجد إمكانية لنقادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

_المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك الى عدم مبالاة المسؤولين.

ب_ دراسة (هدار بختة):

تناولت هذه الدراسة دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر _وحدة ورقلة_ هدفت هذه الدراسة التي تم اجراؤها على مؤسسة ليند غاز .

_المام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.

_تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

_توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتوصلت الى النتائج التالية:

_تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من اجل الرفع من إنتاجية العاملين .

_هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها (معيار حجم العمالة، معيار راس المال...) وتحديد نوعها.

هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد اهمال من طرف العاملين، اما الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي المقابلة.

الفصل الثاني:

الصحة والسلامة المهنية

تمهيد:

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم والباحثين والمؤسسات، لأسباب إنسانية، اجتماعية، اقتصادية اذ تسارعت مختلف الدول في اصدار القوانين والتشريعات التي تنظم بهذا المجال، كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسة وتحليل وتفسير مختلف جوانبه. اذ يعد الهدف الأساسي لمجال الصحة والسلامة المهنية حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل والامراض المهنية التي تساهم في وقوعها ظروف العمل في المؤسسة الصناعي.

1_ تعريف الصحة والسلامة المهنية:

الصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط تعني توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج انسان- آلة- مادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية والتي في الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية. (أحمد الهنداوي)

قامت لجنة الصحة المهنية المشتركة في منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية فياجتماعها الأول سنة 1950 بتعريف الصحة المهنية أنها فرع من فروع الصحة الذي يهدف الالارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل وكذلك الوقاية من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكانياته الفسيولوجية والنفسية ويتلخص ذلك في تكييف العمل لكي يتلاءم مع العامل وتكييف كل عامل مع عمله. (مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، 2018)

2_دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية:

تدعو الحاجة الى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالي:

1-2- الاعتراف بالإنساني:

يعد العامل الإنساني اهم سبب يدعو الى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للإصابات والامراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها كما يلي: (عقبلي، 2005).

أ - الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل وهي تكلف العامل معاناة كبيرة لا تساوي أي تعويض.

ب - الأثر النفسي: تتعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته فهو يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته، ومستقبله.

ج - الأثر العقلي: {العقل السليم في الجسد السليم} مقولة يعرفها أغلبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

د - الأثر الاجتماعي: ان الأضرار الصحية، الاعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية فوفاة عامل يعيل أسرة أو اصابته بعجز دائم يجعل أفراد أسرته في ضياع وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع

2_2_ اعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة والاقتصاد الوطني كما يلي:

أ - بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة تؤدي الى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة الغير المباشرة فيها هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا وامتلاكا غير عادي لعناصر الإنتاج مما يؤدي سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها كما يهدد بقاءها على مرور الزمن. (نايفيرنوطي، 2001)

ب - بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع، زيادة التعويضات للحوادث والأمراض، فقدان الي العاملة الماهرة، والمدرية كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي الاقتصاد الوطني لأي بلد فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.

2_3_ اعتبارات أخرى:

بالإضافة الى الاعتبار السابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من آثار على أرباح المؤسسة وعلى قدرتها على البقاء رغم صعوبة تقييمها ماديا، وأهم هذه الاعتبار ما يلي: (Dolan et autres)

أ - تخفيض معدل دوران العمل: الاهتمام بالصحة يخلق شعورا لدى العمال بأهميتهم وأنهم ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها، ما يؤدي لارتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم وبالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.

ب_ تخفيض معدلات الغياب: تحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية يؤدي الى تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العمال عن العمل.

جـ_ تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة: الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية يؤدي الى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين ويؤدي الى تحسين علاقاتها العامة مما يجعلها تستمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على استقطابه.

3_ الجدور التاريخية:

يرى الباحثون والمتخصصون في هذا المجال أن الاهتمامات بموضوعات الصحة المهنية والأمن الصناعي تطور في إطارات الاهتمامات التالية:

لقد ظلم العبيد في أوروبا ظلما قاسيا، حيث كان الاقطاعيون يؤجرون ما لديهم من عبيد لأصحاب الصناعات نظير الحصول على موارد إضافية للرزق يحصل عليها الاقطاعيون. وصف أبوقراط (270/470) ق م حال هؤلاء العبيد وهم يبتلعون الحصى ويعانون آلام المغص المزمن خاصة لدى عمال استخراج المعادن وعمال الصباغة والحياسة والصيدان والفلاحين وغيرهم. وبعد الميلاد جاء "بليني" ليصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت ويصف أيضا الأقمعة الواقية التي كانت تستخدم للوقاية من أعراض التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة، وفيما بين عام 150 الى 200م كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح.

كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس والدخان المتطاير حينما كان في زيارة لأحد مناجم النحاس بقبرص. وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما كانوا يتعرضون للأدخنة الخطرة وذلك بقوله: "كانوا يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر كي لا يدركهم الموت خنقا داخل المنزل ومع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالأمراض المهنية، جاء الطبيب الألماني المعروف باسم "جورج أجريكولا" الذي اهتم بمزاولة مهنة الطب في مناطق المناجم واستطاع أن يوصف الأخطار الأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم.

وفي أواخر القرن 17 ظهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" والذي لقب بابوقراط الطب المهني والذي قدم كتاب عن الامراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة وكان هذا الكتاب سبب شهرته وشيوع صيته، وقد تعرض هذا الكتاب في أكثر من مائة مرض يعاني منها عمال الزراعة والصناعة بصفة عامة وقد بين مختلف طرق الوقاية والعلاج منها.

وبنهاية القرن 19 وبداية القرن 20 ظهرت الأفكار والمبادئ التي تنادي بحقوق العمالي وتوفير البيئة الآمنة في العمل سواء ماديا او اجتماعيا او صحيا ... الخ وكانت حركة الهاوثورن ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال وذلك بقيادة التون مايو، ومن المصلحين الاجتماعيين في هذا الشأن شيبستر برنارد وماكس فيبر والذين ركزوا على الجانب الاجتماعي.

وتعتبر المحاولات الأولى لحركة العلاقات الإنسانية والاجتماعية هما المحرك الوحيد لظهور ما سمي بعد ذلك باسم النقابات العمالية والتي تطالب بحقوق العمال في الأجر والتأمين عليهم وتوفير ظروف صحية وأمنة لهم. (شرارة، 2016)

4_ الفرق بين الصحة العامة والصحة المهنية:

من ناحية أخرى فإن البعض يفرق بين لفظ الصحة العامة والصحة المهنية باعتبار أن الصحة العامة لها وسائل عامة على مستوى المجتمع والأفراد والجماعات أما الصحة المهنية فهي تختلف من مهنة لأخرى حسب طبيعة العمل في هذه المهنة ولذا تهدف الصحة المهنية الى تحديد المواصفات البدنية والصحية التي تلزم كل مهنة على حدة، فالعاملين في مجال البناء تختلف مواصفاتهم عن العاملين في مجال التعليم مثلا ولذا تسعى الصحة المهنية الى التأكد من توافر الاستعدادات الجسمانية اللازمة لكل عمل للمحافظة على هذه الاستعدادات أي انها تبحث عن اللياقة الصحية للعاملين وتحافظ عليها وذلك من خلال الإطار التالي:

_ الغرض: حماية الانسان وحماية المنشأة (المعدّات والخامات والمنتجات).

_ الأطراف المهنية: شركاء الإنتاج الثلاثة (صاحب العمل-الدولة-العامل).

_ مهمة الدولة: التشريع-متابعة التنفيذ.

_ مهمة العامل: الحفاظ على حياته-الحفاظ على معداته ووسائل الإنتاج.

_ مهمة صاحب العمل: توفير بيئة عمل مناسبة.

الجهات المعنية:

أ) على المستوى الدولي:

- منظمة العمل الدولية
- منظمة الصحة العالمية
- وكالة الطاقة الذرية
- الهيئات والمؤتمرات المهنية
- الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية.

ب) على المستوى المحلي:

- وزارة القوى العاملة
- وزارة التأمينات الاجتماعية

- وزارة الصحة.
 - المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية.
 - مصلحة الكفاءة الإنتاجية بوزارة الصناعة.
 - الهيئة العامة للتأمين الصحي.
 - إدارة الرخص بوزارة الإسكان.
 - معهد الأمن الصناعي بالمؤسسة الثقافية العمالية.
- وارتباطا بما سبق فإن الأمن الصناعي يعني في مفهومه الشامل توافر بيئة العمل الآمنة والنظيفة وذلك أن مفهوم الأمن الصناعي المباشر يرتبط بالبيئة المادية للعمل. (شراره، 2016)

5_ أهداف الصحة والسلامة المهنية:

يمكن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول الى انتاج جيد من دون حوادث وإصابات عن طريق:

5_1_ حماية الأفراد: وذلك يتمثل في:
أ_ الحماية من المخاطر:

إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا.

تقليل الخطر الى الحدود الدنيا اذا لم تتم ازالته.

توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر.

ب_ توفير الجو المهني السليم:

من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة المريحة للعمل حتى ولو أن هذه الأمور لا تتجاوز الحد الذي يمكن اعتباره خطرا على العامل والمنشأة.

ج_ تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع

الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين حين وآخر لأخطار فادحة.

5_2_ حماية المنشأة: بما في ذلك الآلات ومواد العمل من المخاطر الممكن حدوثها كالصدمات والحريق ... الخ

كما حددت المنظمة العالمية للصحة ومكتب العمل الدولي عام 1950 أهداف الصحة المهنية بأنها:
_ العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل و
المحافظة عليها.

_ ضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم.

_ حماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم. (ويكيبيديا، الموسوعة

الحرّة)

خلاصة:

يعتبر تحسين الأداء الهدف الأول لأي منظمة إذ لا يمكنها تحقيق هذا الهدف إلا من خلال الاعتماد علىالعنصر الأكثر فيها أولاً هو المورد البشري وذلك من خلال الإدارة الرشيدة التي تقوم على أسس علميةتساعدها على التحكم في أداء مواردها خاصة البشرية، وبالتالي الحفاظ على صحة وسلامة العاملينبالمؤسسة.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

تمهيد:

تعتبر عملية الأداء سياسة من السياسات الإدارية الهامة والمعقدة بمثابة الوسيلة التي تدفع الإدارات والمؤسسات العمل بحيوية ونشاط حيث تجبر الرؤساء على مراقبة وملاحظة أداء مرؤوسيههم بشكل مستمر ليتمكنوا من تقييم أدائهم كما أنها تدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة أمام رؤسائهم ودراسة الأداء وتقييمه يمكن من التحكم أكثر، وكذلك المعرفة الصحيحة لقدرات العنصر البشري داخل المؤسسة.

1_ مدخل مفاهيمي للأداء الوظيفي:

تطور مفهوم الأداء الوظيفي:

■ النظرة القديمة للأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي من أهم الموضوعات التي تحدد درجة تطور وتنظيم الاقتصاد حيث من خلاله تتشكل الركائز المادية للمجتمع والتي تؤمن من انطلاقه نحو الحضارة والرفاء الاجتماعي الذي يبنى بالدرجة الأولى على أساس التراكمات المادية والمالية التي تحققها البلدان والتي تنعكس مباشرة على تطور الدخل القومي فيها.

لهذا كان الاهتمام بقياس الأداء منذ القدم فقد كان لتاييلور الفضل في الدراسة الدقيقة للحركات التي كان يؤديها للعامل وتوقيت كل منها بقصد الوصول إلى الوقت اللازم لإدارتها وإيقافها ولقد كان جوهر الدراسة التي أجراها تاييلور وهي أن هناك مجموعة من تفاصيل الحركات تشترك فيها عمليات كثيرة بحيث إذا أمكن مشاهدة كل هذه الحركات ودراسة الزمن المستغرق فمن الممكن اعتبار النتيجة وحدة فنية يستفاد منها في العمليات المتشابهة التي لم يجرى بها دراسة زمن خاصة بها.

نلاحظ مما سبق أن النظرة إلى الأداء كانت تقتصر فقط على الزمن المستغرق للأفراد والمعدات لتحديد معدلات الأداء ولكن سرعان ما تطورت تلك النظرة وفق لتطورات المحيط (جاسم، 2004)

■ النظرة الحديثة للأداء الوظيفي:

تواجه المؤسسات اليوم تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة الأداء وما تحققه من إنجازات بما يصل إلى غيرها من المؤسسات الأحسن والأفضل والأنجح إلى السوق وما يعبر عنه بالقياس إلى القسط الأفضل وقد تطورت هذه الفكرة بتأثير المنافسة العالمية والرغبة في الوصول لأفضل المستويات في الأداء ومن ثم ظهرت فكرة المستوى العالمي للأداء (راشد، 2002).

2_ أهمية الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة ،ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقرار وأطول بقاء حيث يكون أداء العاملين أداء متميز و من ثم يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقرارات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا ،وترجع أهمية الأداء من جهة نظر المنظمة إلى ارتباطه في دورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: مرحلة البقاء والاستمرارية ،مرحلة

الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز ثم مرحلة الريادة ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على مستويات الأداء به (طلال 2004)

3_ عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

• المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (الحسيني، 2000).

4_ محددات الأداء الوظيفي:

اختلفت تحديد محددات الأداء الوظيفي ومن هذه المحددات:

- الجهد: يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.
- القدرات: تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته.
- إدراك الدور (المهمة): ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه (آل سعود 2008).

محددات الأداء الوظيفي = الجهد × القدرات × إدراك الدور.

بحيث أن محددات الأداء ماهي إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد والقدرات التي يمتلكها الفرد وإدراكه لمهامه ودوره.

وهناك باحثين آخرين يميزون محددات الأداء الوظيفي فيما يلي:

- الدافعية: وتعتبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.
- قدرات الفرد وخبراته السابقة: هي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعات عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (أحمد صقر عاشور 2005).

محددات الأداء الوظيفي = الدافعية × القدرات × الإدراك

يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد وما يمتلكه من قدرات وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.

ويرى البعض الآخر أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل في:

- الرغبة: وهي الدافع أو الباعث يعمل على توجيه السلوك وإثارته ويحافظ على استمراريته.
- القدرة: وتعتبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء.
- بيئة العمل: وتتمثل في الملامح المادية مثل الإضاءة، التهوية ساعات العمل... الخ (مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة).

محددات الأداء الوظيفي = القدرة × الرغبة أو الدافع × بيئة العمل

يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل كل من قدرة الفرد ودافعيته في بيئة عمل مناسبة ويتفاعل هذه المحددات يرتفع الأداء الوظيفي.

ومن خلال ما سبق من الاختلافات في محددات الأداء الوظيفي نستنتج بأن محددات الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد والرغبة والدافعية التي تكون لدى الفرد وتفاعلها مع ما يمتلكه من قدرات ومهارات ومعارف تساعده على أداء وظيفته وتفاعلها أيضا مع إدراك الفرد لمهامه ودوره في بيئة العمل وتفاعل كل هذه العناصر تساهم برفع الأداء الوظيفي في كل مؤسسة.

6_ تقييم الأداء الوظيفي:

هناك عدة تعاريف لعملية تقييم الأداء منها أنها تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به (صالح، إدارة الموارد البشرية ط1).

أهمية تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء عملية منظمة تهدف إلى تقييم قدرة الموظف وقابليته لتحقيق المهام المطلوب منه إنجازها ونمو شخصيته وتطور أدائه، وتتنظر المنظمات المعاصرة إلى تلك العملية كأداة هامة تساعد في العديد من مهام التخطيط والتنظيم المتعلقة بشؤون الموظفين، وتكمن مجالات الأهمية هذه في النقاط التالية: (الهييتي صلاح، 2009)

- الترقية والنقل: بحيث تكشف عملية التقييم عن قدرات الموظفين وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى كما تساعد على نقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تناسب قدراته.
- تقييم المشرفين والمديرين: حيث تساعد العملية في تحديد مدى فعالية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.
- تعديل المرتبات والأجور: حيث تساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين واقتراح زيادة مرتبات وأجور العاملين أو إنقاصها واقتراح نظام حوافز معين.
- تقديم المشورة: حيث تشكل وسيلة لتقييم جوانب الضعف في أداء العاملين واقتراح إجراءات لتحسين ذلك الأداء عن طريق التدريب مثلاً.

ب_ طرق قياس الأداء الوظيفي:

طرق التقييم التقليدية (الوصف): وهي الطرق التي تعتمد على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤوسيهيم وهي لا تعتمد على العوامل الموضوعية، وتختلف عن بعضها البعض في تحديدها لأنواع الأحكام المحددة فيها، وهذه الطرق هي: (ربايعة، 2005)

طريقة الترتيب البسيط: تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، بحيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ في الأحسن أداء إلى الأسوأ أداء إذ أن كل الأفراد العاملين في القسم يعرفوا بأن بعض الأفراد العاملين أفضل من البعض الآخر. تتميز هذه الطريقة بالبساطة وسهولة الاستخدام، أما عيوبها فهو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل من البعض الآخر وماهي درجة الأفضلية كما أن هذه الطريقة عرضة للتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل ويمكن معالجة هذا بالاعتماد على أكثر من مقيم لتقليل التحيز. (ربايعة، 2005)

طريقة المقارنة المزدوجة (الثنائية): يقوم المقيم هنا بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين بحيث يتم تحديد مرتبة الفرد بين زملائه، فمثلاً كان هناك خمسة أفراد فإنه سيتم تقييم الفرد الأول مع الثاني والثالث وهكذا حتى يتم معرفة من هو الأفضل بينهم.

طريقة التدرج: حسب هذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء فقد تكون هناك ثلاث تصنيفات كالاتي: الأداء المرضي الأداء الغير مرضي، والأداء المميز حيث

توضح هذه التصنيفات المحددة مسبقاً حيث يوضع كل فرد وفقاً لدرجة أدائه لذلك كل فرد من الأفراد العاملين إما أن يستلم درجة متميزة أو مرضي أو غير مرضي. (ربايعه 2005).

طريقة التدرج البياني: تعتمد هذه الطريقة على عدد من الصفات أو الخصائص التي تتعلق بالعمل والأداء حيث تكون لكل صفة أو خاصية درجة مرقمة أو مصنفة بشكل متسلسل مثل: كمية الإنتاج، نوع الإنتاج، الإبداع، التعاون وغيرها وبناء على ذلك يتم تقييم كل فرد وفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الصفات أو الخصائص من قبل المقيم الذي يضع علامة تناسب مستوى أداء الموظف (ربايعه، 2005).

جـ. خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

يعتمد تطبيق تقييم الأداء الوظيفي في أي منشأة على تنفيذ مجموعة من الخطوات والتي تساعد على نجاح عملية تقييم الأداء، وفيما يأتي معلومات عن هذه الخطوات (عدنان ماضي والي، 2011).

تحديد المتطلبات والأهداف الخاصة بتقييم الأداء الوظيفي: وتشمل طبيعة ابتكار وتحقيق التعاون بين المديرين والموظفين ونوعية المهام المطبقة.

اختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ تقييم الأداء الوظيفي: حيث توجد العديد من الطرق المستخدمة في تقييم الأداء ولا يمكن أن تطبق طريقة واحدة لكافة أنواع المنشآت والوظائف ولكن من الممكن استخدام أكثر من طريقة لتنفيذ التقييم الوظيفي في المنشأة الواحدة إذ تختلف طريقة تقييم رؤساء الأقسام عن الطريقة المستخدمة مع الموظفين العاديين.

توفير التدريب المناسب للمشرفين على تقييم الأداء الوظيفي: حيث يجب تقديم التدريب الكافي لكافة المشرفين على عملية تقييم الأداء إذ يؤدي ظهور أي أخطاء إلى نتائج سلبية تؤثر على الموظفين.

مناقشة المدير لطرق التقييم المناسبة مع الموظفين: من أجل تحديد العناصر التي سيتم تقييمها والفائدة الناتجة عن عملية التقييم وتأثير نتائجها على مستقبل الموظفين في المنشأة.

وضع معايير مقارنة بشكل مسبق: حيث يعد الهدف من تطبيق تقييم الأداء الوظيفي هو متابعة طبيعة التزام كل موظف مع أساسيات العمل والتي يتم تحديدها بناءً على معايير نوعية أو كمية ووفقاً لأداء وسلوك الموظف في بيئة العمل.

مناقشة كافة النتائج الخاصة في تقييم الأداء الوظيفي مع الموظفين: فقد لا يناقش بعض المديرين النتائج المرتبطة بتطبيق تقييم الأداء الوظيفي ولكن من حقوق الموظفين معرفة هذه النتائج، حتى يتمكنوا من إدراك جوانب الضعف والقوة الخاصة في أدائهم الوظيفي من أجل تحديد الأساليب المناسبة لعلاج جوانب الضعف.

تحديد الأهداف الخاصة في عملية تحسين الأداء الوظيفي في المستقبل: حيث يترتب على المدير تحديد كافة الجوانب الخاصة في التطوير والتحسين في المستقبل مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء الوظيفي ومن الأمثلة على هذه الجوانب طرق اتخاذ القرارات وكفاءة عملية الاتصال والجوانب الفنية.

خلاصة:

يعتبر الأداء محصلة لما تقوم به أي مؤسسة اقتصادية من مهام ووظائف سواء كان ذلك على الصعيد التجاري الصناعي أو حتى الخدماتي فهو يمثل بذلك المنظومة المتكاملة لنتائج ما تقوم به المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الخارجية أو الداخلية.

الفصل الرابع:

الإطار المنهجي

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفا للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف بالمؤسسة ومنهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أولاً: مجالات الدراسة: بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 1 فيفري 2020 واستمرت الى غاية 22 فيفري 2020 تم خلال هذه الفترة جمع البيانات والمعلومات بالقدر الكافي للبحث، وكذا تم اعداد نموذج للاستبيان وضبطه ثم توزيعه على كافة افراد العينة، وبعد استرجاع الأجوبة انتقلنا الى مرحلة تحليل وتفسير النتائج.

وقد استهدفت هذه الدراسة التي تم اجراؤها على مستوى تعاونية الحبوب والبقول الجافة على عمال المؤسسة على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج وجاء اختيار عينة هذه الدراسة الى اعتبارات أهمها احتمال تعرض هذه الفئة أكثر من نظرائهم في باقي مصالح المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم وقد بلغ حجم هذه العينة 30 عاملا ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام مختلفة.

ثانياً: التعريف بالمؤسسة:

تعاونية الحبوب والبقول الجافة هي شركة مدنية خاصة لأشخاص ذوي راس مال ومستخدمين متغيرين، خاضعة لأحكام الامر رقم 23/72 المؤرخ في 7 جوان 1972 المتضمن القانون العام للتعاونية، الامر المؤرخ في 12 جويلية 1962، المتعلق بتنظيم سوق الحبوب والديوان الجزائري المهني للحبوب والمرسوم رقم 106/72 المؤرخ في 7 جويلية 1972 المتضمن القانون الأساسي للتعاونية الفلاحية ويمتد اختصاصها الإقليمي الى ولايات: البليلة، تيبازة والجزائر ومقرها الاجتماعي ببلدية العفرون. ملاحظة: نظرا للظروف الصحية التي تمر بها البلاد لم نستطيع العثور على المعلومات الكافية.

ثالثاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم اثر السلامة المهنية على مستوى الأداء الوظيفي في تعاونية الحبوب الجافة لبلدية العفرون من وجهة نظر العاملين ويحاول المنهج الوصفي التحليلي ان يقارن و يفسر ويقيم املا في التوصل الى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

-المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الاطار النظري للبحث الى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والأبحاث و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث الى جميع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كاداة رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض.

رابعاً: مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة الموظفين التابعين لتعاونية الحبوب الجافة لبلدية العفرون عام 2020 وبلغ عددهم 500 من العاملين.

خامساً: عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 عاملاً

سادساً: أدوات البحث: للتغلب على إشكالية النقص في المعلومة وعدم قدرة الحصول عليها في بعض الأحيان تم اعتماد مجموعة من الأدوات المختلفة بغرض الوصول لأكبر قدر ممكن من المعطيات المرغوبة و اللازمة والتي تخدم موضوع البحث وهي:

أ_ المقابلة: تم اعتماد هذه الأداة من أجل الوصول الى المعلومات والبيانات غير المتاحة الا لدى مسؤولين معينين والتي يتطلب الحصول عليها بعض الإصرار، وقد تم اجراء المقابلات مع مجموعة من إدارات ومسؤولي المؤسسة المتمثلين أساسا في رؤساء بعض الورشات وكذا المسؤول عن مصلحة إدارة الأفراد.

ب_ الملاحظة: بالإضافة الى المقابلة استخدمنا الملاحظة كأسلوب ثاني للبحث، بهدف التأكد من صحة الفرضيات المنطلق منها، وتشخيصنا المباشر لما يحدث داخل المؤسسة، لذا قمنا بملاحظة ظروف العمل المحيطة بالعمال، وكذا مدى توفر أنظمة وبرامج السلامة المهنية، بالإضافة الى أهم المخاطر التي تهدد العمال.

ج_ الاستمارة: باعتبار الاستمارة من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات ، تم الاستعانة بها في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات والمعلومات التي تخص العمال وتعبير عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة حيث تعتبر الاستمارة وسيلة فعالة للوصول الى بعض المعلومات التي لا توفرها المقابلة أو الملاحظة.

سابعا: الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج:

_ النسب المئوية والتكرارات لإجابات عينة البحث.

_ اختبار كاي² لمعرفة الدلالة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها.

_ لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين التكرارات يتم وضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الصفرية H_0 : الاختلافات بين التكرارات تدل على وجود الاتجاهات المختلفة في المؤسسة وليس اتجاه واحد.
- الفرضية البديلة H_1 : الاختلافات الناتجة تدل على وجود اتجاه معين غالب في المؤسسة أكثر من الاتجاهات الأخرى.

خاتمة:

من خلال دراستنا هذه وجدنا ان السلامة المهنية توصل القرار الى افضل درجة من التميز حيث ان السلامة المهنية تهدف الى التقليل من الظروف السيئة في مجال العمل من خلال خلق الجو المناسب في المؤسسة، كما انها تساعد العاملين في المساهمة بشكل افضل في العمل وأخيرا انها تزيد العاملين على تقديم افضل أداء وظيفي.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1_ آل سعود سعود (2008): الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض
- 2_ الهيئي صلاح (2009): تحليل أسس الإدارة العامة، منضور معاصر، دار الايزوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- 3_ اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، مركز هردوا لدعم التعبير الرقمي، القاهرة، 2017.
- 4_ جاسم عبد الله عقيل، دور الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، الرياض، 2004.
- 5_ د. مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب مصر، 2016.
- 6_ ربايعه علي، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
- 7_ سعاد نايف برنوطي (2001): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان.
- 8_ طلال الشريف عبد الملك (2004): الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة نيل شهادة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر، 2004.
- 9_ عاشور احمد صقر (2005): السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 10_ عدنان ماشي والي، تقييم الأداء الوظيفي.
- 11_ عمروصفي عقيلي (2005): إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان.
- 12_ وفيه احمد الهنداوي (مارس 1994): سياسات الامن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، عدد82، مجلة الإدارة العامة معهد الإدارة العامة.

13_Shimon Dolan et autres(1995) ; la gestion des ressources humaines
tendances, enjeux et pratique actuelles 3^{ème} éditions, éd. Renouveaux
pédagogique, paris.