



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور  
- خنشلة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم: علوم التسيير

## الموضوع:

أثر تطبيق نظم السلامة والصحة على الأداء الوظيفي  
دراسة تطبيقية بمؤسسة فورميد -وحدة كشرود علي-  
خنشلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير  
تخصص: إدارة الأعمال

إشراف الأستاذة:

أ.د/ حدة بوتبينة

إعداد الطالبان:

فريدة زيغد

عثمان عيساوي

## لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
دليلة بلعابد	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
حده بوتبينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا
ريم ثوامرية	أستاذ مساعد ب	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ }

{ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ }

سورة التوبة: الآية 105.

صدق الله العظيم

# الشكر والعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على إنجاز هذا العمل المتواضع.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إتمام هذا العمل.

نشكر الأستاذة المشرفة أ.د/ حدة بوتبينة

كما نتقدم بالشكر لكل أساتذة الدفعة، وزملاء الدفعة.

نتشكر الطاقم الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وكذا الطاقم الإداري وموظفي مؤسسة فورميد -كشروود علي- خنشة- على مساعدتهم.

الطالبان:

فريدة زيغد

عثمان عيساوي

# إهداء

من قال انا لها...نالها

وانا لها وان ابت رغما عنها أتيت بها

الحمد لله حبا وشكرا وامنتان على البدء والختام

الى من علمني ان الدنيا كفاح...وسلاحها العلم والمعرفة، الى أعظم رجل في

الكون...ابي العزيز

الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها الى الانسانية

العظيمة التي طالما تمننت ان تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا...

امي الحبيبة

الى ضلعي الثابت وامان ايامي، الى من شددت عضدي به

زوجي

إلى من هم أعلى من روعي قرّة عيني

أحمد وهاجر

الى كل أخوتي وأخواتي وأبنائهم كل باسمه

اهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي طالما تمنيته، ها أنا أتممت اول ثمراته

بفضل من الله عز وجل، فالحمد لله على ما وهبني

تسلاّت

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى:  
من وضعني في الأمام وربني وعلمني الصواب  
إلى والدي العزيز  
إلى من علمتني الصمود والأمل  
أعظم وأحن إنسانة في الوجود  
أمي الحبيبة  
إلى من شاركتني الحياة وكانت لي سنداً  
زوجتي إلى هديتي من الله في الحياة  
إلى شقيقتي الفضليات كل باسمها أتمنى من المولى عز وجل أن يحميكن من  
كل سوء ويوفقكن لمبتغاككن  
إلى كل من حلت بركة وجودهم في حياتي إلى الابتسامات التي تغدق علي  
الأمل أبنائي الأعزاء ، محسن، معين، يزن  
إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل من بعيد أو من قريب

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
/	البسملة
/	الآية القرآنية
/	الإهداء
/	الشكر والعرفان
VI-IV	قائمة الجداول والأشكال
أ-و	مقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية</b>	
03	المبحث الأول: الأسس النظرية لنظم السلامة والصحة
03	المطلب الأول: مفهوم نظم السلامة والصحة
06	المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بالصحة المهنية وإجراءاتها
18	المطلب الثالث: أبعاد السلامة والصحة المهنية
19	المبحث الثاني: الأسس النظرية للأداء الوظيفي
20	المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي
22	المطلب الثاني: أنواع الأداء الوظيفي
24	المطلب الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي

27	المبحث الثالث، الادبيات التطبيقية.
27	المطلب الأول: الدراسة السابقة باللغة العربية
30	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
31	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية</b>	
36	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
36	المطلب الأول: مجتمع وعينة البحث
36	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في البحث
39	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث
39	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
39	المطلب الأول: نتائج البحث
48	المطلب الثاني: تحليل وتفسير نتائج البحث
56	خاتمة
VIII	قائمة المراجع
/	الملاحق

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

### أولاً: قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
38	معاملات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة	01
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
40	توزيع أفراد العينة حسب العمر	03
41	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	04
42	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	05
43	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول	06
44	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني	07
46	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث	08
47	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني	09
49	نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي	10
51	نتائج اختبار أثر نظم السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي	11

ثالثاً: قائمة المختصرات

معناه	الرمز	الرقم
البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية	spss	01

مقدمة

يعتبر العنصر البشري ركيزة أساسية في نجاح أي مؤسسة، فهو العنصر الحيوي الذي يدير ويشارك في جميع العمليات والأنشطة التي تحدث داخلها، ينعكس تأثير الإنسان على أداء المؤسسة بشكل مباشر من خلال مساهمته في عمليات الإنتاج والخدمات المقدمة، وبشكل غير مباشر من خلال التأثير الذي يمارسه على طاقم العمل والبيئة العملية بشكل عام.

توفير بيئة عمل ملائمة للموظفين يعتبر أمراً أساسياً لضمان سلامتهم ورفاهيتهم الشخصية والمهنية، إذا بيئة العمل الصحية والأمنة تشجع على التفاعل الإيجابي وتعزز الإنتاجية، كما أنها تقلل من احتمالية حوادث العمل والإصابات التي قد تؤدي إلى توقف الإنتاج وتكاليف ضخمة على المؤسسة.

كما ان إدارة المخاطر المهنية والصحية تصبح مهمة حيوية للمؤسسات الصناعية، حيث يتم التركيز على تحديد وتقييم الأخطار المحتملة في مكان العمل واتخاذ الإجراءات الوقائية الضرورية لتقليل هذه المخاطر إلى الحد الأدنى الممكن، وتشمل هذه الإجراءات تدريب الموظفين على السلامة والوقاية، واستخدام المعدات الوقائية المناسبة، وتطبيق إجراءات الطوارئ في حال حدوث أي حادث.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تسعى المؤسسات إلى تطوير وتحسين أداء موظفيها من خلال توفير برامج تدريبية مستمرة وفرص تطوير مهني، هذا يعزز رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم.

بشكل عام، فإن فهم العوامل التي تؤثر على الإنسان كمورد بشري في المؤسسات يعتبر أمراً حيوياً لتحقيق النجاح والاستمرارية في الأعمال، وخلق التكامل بين سلامة وصحة الموظفين وأدائهم الوظيفي يسهم في بناء بيئة عمل مثمرة ومستدامة للمؤسسة وجميع أعضائها.

وهذا ما نحاول من خلال هذه الدراسة، توضيحه وتطبيقه على أرض الواقع، من خلال الإطلاع على واقع نظم السلامة الصحية والمهنية في أحد المؤسسات الجزائري، فإخترنا مؤسسة فوميد وحدة كشورود علي، لتكون نموذجاً للتطبيق، وفهم مدى تأثير نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي لموظفي وحدة كشورود علي.

## أولاً: إشكالية الدراسة

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية للموضوع كما يلي:

كيف تؤثر نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي -  
خنشلة - ؟

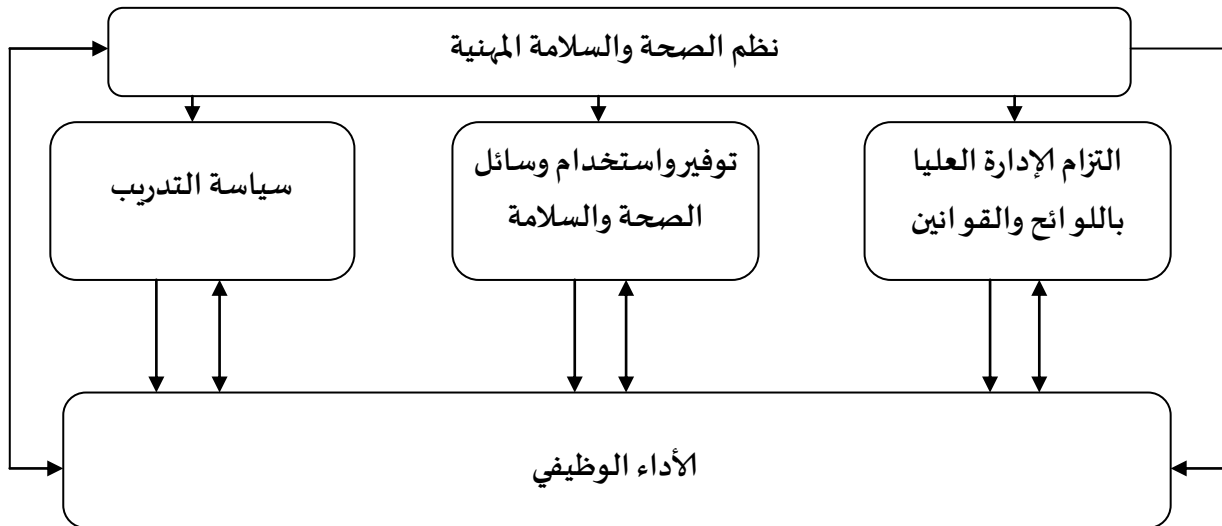
وتندرج ضمن هذه الاشكالية التساؤلات التالية:

1. ما مستوى استجابة أفراد العينة لأبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - ؟.
2. هل توجد علاقة ارتباط بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - ؟.
3. هل توجد علاقة تأثير بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - ؟.

ثانيا: مخطط الدراسة الفرضي:

اشتمل مخطط الدراسة الفرضي على متغير مستقل هو نظم الصحة والسلامة المهنية بأبعاده الثلاثة (التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين، توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية، سياسة التدريب) والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي. كما هو مبين في الشكل (1).

شكل(1): مخطط الدراسة الفرضي:



علاقة ارتباط  
علاقة تأثير

المصدر: إعداد الطالبين

## ثالثاً: فرضيات الدراسة:

تمت صياغة الفرضيات الرئيسية على النحو الآتي؟

## 1. الفرضية الرئيسية الأولى:

" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  .

تفرعت عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .

## 2. الفرضية الرئيسية الثانية:

" توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .

تفرعت عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين لتوفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  .

## رابعاً: أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. قدرة نظم الصحة والسلامة المهنية على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأمراض والحوادث المهنية؛
2. فعالية وجود برامج للسلامة المهنية بالمؤسسة في تعزيز أداء العمال وتحسينه؛
3. توفير بيئة عمل صحية يحمي الموارد البشرية ويسهم في زيادة كفاءتها وفعاليتها في الأداء، مع الحفاظ على إنتاجيتها.

## خامساً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الاهداف الآتية:

1. تحديد مستوى استجابة العينة نحو أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - والأداء الوظيفي.
2. التعرف على العلاقة بين أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - والأداء الوظيفي.
3. بيان تأثير أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - على الأداء الوظيفي.
4. تحديد أي بعد من أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - .

## سادساً: مبررات اختيار الموضوع

ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى ما يلي:

1. الرغبة في دراسة هذا الموضوع، والميل الشخصي لدراسة المواضيع المتعلقة بالأداء؛
2. توضيح أهمية نظم الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على أداء الموظفين؛
3. الرغبة في تطبيق ما هو نظري على أرض الواقع.
4. إبراز أهمية نظم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية؛
5. التعرف على الأبعاد العديدة لنظم الصحة والسلامة المهنية.
6. إبراز تأثير نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للموظفين؛

## سابعاً: حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تمثلت في مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - .
- أ. الحدود الزمانية: خلال الفترة: ( 2024/ 02/ 28 إلى 2024 / 05 / 12 ).
- الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على موظفي مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -

## ثامناً: منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الاستقرائي، والاستعانة بمجموعة من الوسائل الإحصائية لمحاولة قياس أثر نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - ، وقد استخدمت الدراسة البيانات المجموعة من مصادر متعددة، منها الاستبانة لجمع البيانات الأولية، ثم تحليلها للاستفادة منها في تفسير النتائج.

## تاسعاً: هيكل الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والإجابة على الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

**الفصل الأول بعنوان الادبيات النظرية والتطبيقية،** والذي تم التطرق فيه إلى الأسس النظرية لنظم السلامة والصحة من خلال المبحث الأول الذي تمحور حول مفهوم نظم السلامة والصحة ومختلف دوافع الاهتمام بالصحة المهنية وإجراءاتها، بالإضافة إلى أبعاد السلامة والصحة المهنية، أما المبحث الثاني فخصص للأسس النظرية للأداء الوظيفي، والذي تم فيه عرض مفهوم الأداء الوظيفي، ومختلف أنواع الأداء الوظيفي، وكذا أبعاد الأداء الوظيفي، بالنسبة للمبحث الثالث كان بخصوص الادبيات التطبيقية، والتي تتضمن مختلف الدراسة السابقة باللغة العربية، وتلها الدراسات السابقة باللغة الأجنبية، وفي الأخير مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

**أما الفصل الثاني المخصص للدراسة الميدانية ،** تضمن مبحثين كان المبحث الأول يتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، تم فيه عرض مجتمع وعينة البحث، ومختلف الأدوات المستخدمة في البحث، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث، وفي المبحث الثاني تم عرض النتائج ومناقشتها، من خلال تقديم مختلف نتائج البحث وتحليل وتفسير تلك النتائج.

# الفصل الأول

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

## تمهيد:

يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية في جل المؤسسات، ونظرا لما له من أهمية في بقاء وضمان استمرارية هذه الأخيرة، وجب الاهتمام بسلامته، وباتت تحتل حيز كبير في اولويات وطموحات المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها، فسلامة الموارد البشرية من الوقوع في حوادث العمل المتكررة، يضمن للمؤسسة نجاحها وتوجيهها نحو زيادة كفاءتها وتحقيق أهدافها.

فتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال ليس مجرد واجب قانوني، بل هو استثمار حقيقي في استدامة الأعمال ونجاحها. فعندما يشعر العمال بالأمان والراحة أثناء أداء مهامهم، يكونون أكثر إنتاجية وتركيزاً، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتحقيق أهدافها بفاعلية أكبر. وليس هذا فقط، بل يعزز الاهتمام بسلامة الموارد البشرية سمعة المؤسسة وجاذبيتها للموظفين المحتملين، مما يساهم في جذب المواهب والكفاءات العالية والحفاظ عليها.

يمكن القول بثقة أن تحقيق النجاح والاستدامة للمؤسسات يعتمد بشكل كبير على كيفية معالجتها لمسألة سلامة الموارد البشرية، وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والإنتاجية، مما يعزز مكانتها ونجاحها في السوق.

ومن أجل الإلمام بكل هذه الأدبيات النظرية قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

◀ المبحث الأول: الأسس النظرية لنظم السلامة والصحة؛

◀ المبحث الثاني: الأسس النظرية للأداء الوظيفي؛

◀ المبحث الثالث، الأدبيات التطبيقية.

## المبحث الأول: الأسس النظرية لنظم السلامة والصحة

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من المؤسسات، وكذا الدول وهذا ما تظهره كثرت التشريعات والقوانين الصادرة بهذا الخصوص، فتزايد اهتمام المؤسسات بالصحة والسلامة المهنية، ومن خلال هذا المبحث سنحاول التطرق إلى:

◀ مفهوم نظم السلامة والصحة؛

◀ دوافع الاهتمام بالصحة المهنية وإجراءاتها؛

◀ أبعاد السلامة والصحة المهنية.

### المطلب الأول: مفهوم نظم السلامة والصحة

من خلال هذا المطلب سنحاول التطرق إلى بعض المفاهيم التي قدمها الباحثون لنظم السلامة والصحة.

#### أولاً: تعريف الصحة والسلامة المهنية

سنحاول التطرق إلى تعريف الصحة المهنية، ثم السلامة المهنية، لنصل إلى تعريف شامل حول الصحة والسلامة المهنية.

#### أ. تعريف الصحة المهنية

قدمت مجموعة من التعاريف لمصطلح الصحة المهنية، وسنختار منها ما يناسب دراستنا.

عرفتها منظمة الصحة العالمية على أنها " حالة السلامة والكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية، وهذا يعني انها ليست فقط الخلو من الأمراض والعجز" (حريرية، 2017، ص05).

الصحة المهنية هي أحد فروع الصحة العامة تختص بصحة العاملين في المهن، هدفها تحديد المواصفات البدنية والصحية التي يجب توفيرها للعامل، وتسعى لتحقيق السلامة والكفاءة البدنية للعامل. (صحي، 2018، ص19).

تعرف بأنها " الانشطة التي تهدف إلى الاحتفاظ بأعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية للعمال في جميع المهن، اي هي حماية العمال من الامراض والاضرار النفسية والبدنية، والوقاية منها. (بلمجاهد، 2019، ص13).

"الصحة المهنية تنظر للصحة من زاوية خاصة بالعمال والانتاج، انها تتعلق بالدرجة الاولى بمكان العمل وبيئة العمل التي يعمل بها العنصر البشري، بما يضمن له سلامة جسدية ونفسية" (نعوم، 2019، ص65).

ومنه يمكن أن نقول أن الصحة المهنية هي حماية صحة الافراد في مختلف المهن من الاضرار النفسية والجسدية والاجتماعية،

#### ب. تعريف السلامة المهنية

هناك العديد من التعاريف لهذا المفهوم، وهذا التعدد يرجع لتعدد وجهات النظر، سنختار بعض التعاريف.

تعرف السلامة المهنية بأنها " الفرع الذي يعمل على توفير كل الظروف الملائمة للموارد البشرية، سواء المادية أو النفسية أو الاجتماعية، والتي تضمن للمؤسسة تحقيق أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، والظروف التي يعمل ضمنها، فالسلامة المهنية تهتم بالبحث عن أفضل الظروف الانسانية للمورد البشري، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا". (هيدشور ، 2012، ص153).

السلامة المهنية تعنى الحفاظ على صحة وسلامة العمال والمجتمع في محيط العمل. من خلال القوانين والتشريعات، توفر السلامة المهنية بيئة عمل آمنة وصحية، وتضمن تطبيق إجراءات وسياسات لتقليل حوادث العمل والإصابات. بالإضافة إلى ذلك، تنص القوانين على الرسوم المسموح بها للأطباء والتعويضات المالية المفروضة على الأشخاص الذين يسببون إصابات للآخرين في بيئة العمل. (DAVID L. GOETSCH, p04).

كما تعرف ايضا " حماية جميع عناصر الانتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل المتكرر، وبالأخص المورد البشري، وحمايته من الأمراض الجسدية والنفسية". (عجيلة ، 2018، ص92).

السلامة هي " حماية العنصر البشري من الأذى والضرر الذي يمكن أن يتعرض له أثناء العمل، وتظهر آثار هذا الأذى فورا كالكسور بكافة أنواعه، والجروح، والحروق، وغيرها، أي ان السلامة تقصد بها سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها" (زعيتير ، 2020، ص62).

تعرف السلامة المهنية على أنها " مجموعة الانظمة والاجراءات والتدابير التي تهدف إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر الحوادث داخل مكان العمل والتقليل منها، وبالتالي توفير الجو المهني المناسب والسليم الذي يساعد العامل على إداء مهامه". (<https://yemen-nic.info/procesafe/occupational/1.pdf>) من التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص بأن السلامة المهنية هي مختلف الإجراءات والتدابير التي تقوم بها المؤسسة، بغية تأمين جو عمل مناسب للعامل، يجعله يقوم بعمله بكفاءة، دون أن يلحق به أي ضرر صحي أثناء تأديته لعمله.

### ج. تعريف الصحة والسلامة المهنية

تعرف على أنها " مجال يهدف إلى ضمان الحماية لمختلف العاملين بالمؤسسة من التأثيرات الصحية، وتأثيرات حوادث العمل الخطيرة، سواء كانت الفورية او البعيدة المدى، من خلال تهيئة الظروف التقنية والبيئية، التي تسمح للعمال بالتمتع بصحة نفسية واجتماعية مناسبة". (بالة، 2019، ص 17).  
السلامة والصحة المهنية هي علم مهم يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومختلف المؤسسات، من حوادث العمل المحتملة، والتي قد تسبب ضرر وإصابات للعامل أو وفاته، وكذا تلف ممتلكات المؤسسة. (<https://ar.wikipedia.org/wiki>)

عرفها المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية: على أنها مجال يهدف إلى حماية المورد البشري من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، وذلك من خلال معالجة العوامل التي تؤدي إلى هذا النوع من المخاطر، والعمل على تحسين بيئة العمل". (بن حواء، 2019، ص 56).

تعرف أيضا " الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل، والذي يسعى إلى ضمان حماية من حوادث العمل، والأمراض أو التقليل منها إلى أدنى المستويات أثناء التعامل مع المعدات" (بزيو، 2022، ص 290).  
من التعاريف السابقة يمكن أن نعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها علم يهدف إلى إعطاء الاجراءات الواجب إتباعها أثناء تأدية العمل، لضمان الحماية من الحوادث والأمراض.

## د. تعريف نظم الصحة والسلامة

تعرف نظم الصحة والسلامة "بأنها شبكة من عناصر مترابطة تتضمن مسؤوليات، وصلاحيات، وإجراءات، تهدف هذه الأخيرة إلى وضع مجموعة الاهداف والبرامج والخطط، المبنية على أساس ضمان الصحة والسلامة المهنية" (زرزار، 2019، ص36).

برنامج السلامة والصحة يشكل جزءاً أساسياً من الإدارة الشاملة للموارد البشرية أو العلاقات العمالية في أي مؤسسة. بعض الأحيان، يُدرج برامج السلامة والصحة ضمن وحدة إدارة المخاطر أو التحكم في الخسائر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لقطاعات أخرى من الإدارة، مثل الإعلان، والتسويق، والمبيعات، والتوريدات، أن تساهم في تعزيز السلامة والصحة في المؤسسة. (ROGER L. BRAUER, 2006, p16).

"يعتبر نظام الصحة والسلامة المهنية الآلية التي من خلالها يتم حماية العنصر البشري من الخطر،

الذي يتعرض له أثناء العمل، سواء من طرف الأشخاص أو الآلات أو المواد" (بونوير، 2023، ص143).

تعرف نظم الصحة والسلامة المهنية على أنها " مجموعة من المعايير الموضوعية مسبقا تهدف إلى توفير الوسائل التي تحسن الأداء في مجال الوقاية من الحوادث، والحد من المخاطر في العمل، كما يتسم بالمرونة ويتوافق مع جميع الأنشطة بالمؤسسة" (مشان، 2019، ص44).

من التعاريف السابقة يمكن ان نقول بأن نظم الصحة والسلامة هي مجموعة من العمليات المكونة من مجموعة من المهام التي تسعى لتوفير بيئة تخلو من المخاطر للمورد البشري، وتضمن سلامته الجسدية والنفسية، وتتيح له جو مناسب لقيامه بالعمل.

## المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بالصحة المهنية وإجراءاتها

تعكس دوافع الاهتمام بالصحة المهنية وتنفيذ إجراءاتها التزاماً أخلاقياً وقانونياً بضمان سلامة العمال والحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة، إن تعزيز الصحة المهنية يساهم في تحسين جودة الحياة للعمال ويعزز الإنتاجية والكفاءة في العمل، كما يقلل من تكاليف الإصابات والمرض المرتبطة بالعمل، بالإضافة إلى ذلك، يعتبر الاهتمام بالصحة المهنية جزءاً أساسياً من المسؤولية الاجتماعية للشركات ويعزز سمعتها وعلاقتها بالمجتمع

والعملاء، إن اتخاذ إجراءات فعالة للحفاظ على الصحة والسلامة في مكان العمل يعكس الالتزام بالقيم الإنسانية ويعزز الثقة والارتياح بين العمال، مما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

أولاً: دو افع الاهتمام بالصحة المهنية

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وهذا انطلاقاً من مجموعة من الدوافع التي سنطرق إليها من خلال هذا المطلب.

➤ **الدوافع الانسانية:** يعتبر العامل الإنساني من أهم الدوافع التي تدفع المؤسسة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وهذا نظراً للآثار الجسدية والنفسية التي تخلفها الأمراض المهنية، وكذا الأضرار المترتبة عن الحوادث في مكان العمل، مثل الإصابة بالعجز سواء الكلي أو الجزئي، أو الأمراض المزمنة، وهذا ما يسبب انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية. (بوخمخ، 2011، ص 03).

➤ **الدوافع الاقتصادية:** يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من تأثيرات على المؤسسات وعلى النمو الاقتصادي وهذا وفق النقاط التالية: (دردوري، 2020، ص 4).

1. بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن حوادث العمل أمراض مهنية تؤدي إلى تدني مستوى الانتاج بالمؤسسة، ومنه ارتفاع التكاليف؛

2. بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض انتاج المؤسسات، يعني زيادة الوقت الضائع وزيادة تعويضات الحوادث والأمراض، ما يؤدي إلى فقدان اليد العاملة، كلها عوامل تؤثر سلباً على الناتج الوطني الخام وعلى الاقتصاد الوطني.

➤ **دوافع أخرى:** وتتمثل في:

تخفيض معدل دوران العمل: الاهتمام بصحة وسلامة العامل، تشعره بأهميته وأنه ليس مجرد آلة، هذا ما يرفع من معنوياته وزيادة رضاه، وبالتالي تقليل ترك العاملين لمناصبهم؛

تخفيض معدلات الغياب: تحسين ظروف العمل والتقليل من الأضرار في مكان العمل يؤدي إلى انخفاض عدد الايام التي يتغيب بها العامل؛

تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة: الاهتمام بصحة العمال وسلامتهم يخلق سمعة جيدة للمؤسسة، وما يخلق لها قيمة أو ميزة تنافسية تميزها على منافسيها، ومنه الاحتفاظ بالكفاءات.

ثانياً: إجراءات الوقاية، الأمن والسلامة داخل المؤسسة الصناعية

تعتبر بيئة العمل الصناعية عرضة لمخاطر العمل لذا تم وضع طرق الوقاية الهندسية، و التشريعية، و الطبية الواجب اتباعها لوقاية العمال من هذه المخاطر، و حمايتهم من إصابات العمل، مثل تصميم و تركيب أنظمة السلامة في الآلات، و المعدات، و المنشآت التي تشكل خطراً على الأشخاص العاملين فيها ، و من أمثلة ذلك الحواجز الواقية المركبة على آلة الخراطة، و تعتبر هذه المعدات و الأنظمة خط الدفاع الأول للسلامة، و رغم أن مهمات الوقاية الشخصية يتم وضعها في تصنيف أساليب الوقاية من مخاطر العمل بأنها خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر التي قد يتعرضون لها بسبب ظروف العمل التي يقومون بها، إلا أنه و في بعض الأحيان تُعدُّ مهمات الوقاية بمثابة خط الدفاع الأول لحماية العاملين من المخاطر كما هو الحال في ارتداء النظارات الواقية للعاملين في أعمال اللحام، وتشغيل المعادن، وعند التعامل مع المواد الكيميائية وغيرها، تُعتبر مهام الوقاية الشخصية وسيلة إضافية ومكملة للإجراءات والاحتياطات المتخذة لتأمين وحماية العمال من مخاطر حوادث العمل.

✚ شروط عامة يجب الالتزام بها تخص العمال وأصحاب العمل: (قسمة، 2021، ص94).

1. تتضمن ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم التهاون بأهميتها؛
2. يجب أيضاً توفير صندوق الإسعافات الأولية في مواقع العمل للتعامل السريع مع الإصابات البسيطة؛
3. ينبغي حفظ المواد الكيميائية والقابلة للاشتعال بعيداً عن مناطق تجمع العمال، لأنها تشكل مصدراً حقيقياً للخطر على المصانع والمنشآت والعمال فيها؛
4. يُشجع على تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصانع والمنشآت من خلال تعيين مشرف للسلامة المهنية لمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها تقليل الحوادث؛
5. ينبغي أيضاً التركيز على رفع مستوى استعداد العمال من خلال تنفيذ تمارين تزويدهم بالخبرات الكافية لإخلاء المواقع والتعامل مع الحوادث في حال وقوعها؛

6. يجب أن يتم الاستمرار في التنسيق بين أصحاب المصانع والجهات المعنية مثل الدفاع المدني والمعهد الأردني للسلامة والصحة المهنية، من خلال عقد دورات للمشرفين والعمال بهدف توفير بيئة عمل آمنة للجميع؛
7. يتم العمل على إصدار المطويات والبوسترات والملصقات بشكل دوري، ومواكبة التطورات في بيئة العمل في مجال السلامة العامة. تعتبر هذه المنشورات أموراً ضرورية ومهمة لتثقيف العمال ورفع الوعي لديهم، وبالتالي تقليل الإصابات في بيئة العمل؛
8. يتم توفير إضاءة كافية في مكان العمل خلال فترات العمل وفي الطرق والممرات وفوهة المناجم والمداخل الأخرى لضمان سلامة الموظفين؛
9. تُنظم التهوية ودرجات الحرارة سواء كانت صناعية أو طبيعية لضمان تجديد الهواء بمقدار كاف وطرد الهواء الفاسد من داخل المنجم دون إحداث تيارات هوائية ضارة؛
10. يتم إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل بطريقة توفير حماية للعمال من الظروف الجوية السيئة والمفاجآت الطبيعية؛
11. تتم اتخاذ كافة الاحتياطات لمنع آثار الغازات والترية خلال وجود العمال في مكان العمل؛
12. يُحضر عن التجول أو المرور أو الاقتراب من الأماكن التي تحتوي على غازات أو أدخنة بدرجة تجعل العمال عُرضة لخطر الإغماء أو الاختناق؛
13. توفير وسائل الوقاية مثل القفازات المناسبة والأقنعة المرشحة والأحذية المسلحة والخوذات المصنوعة من الصلب للعمال؛
14. حماية أماكن العمل من تجمع الغازات القابلة للاشتعال أو السوائل المتفجرة؛
15. منع استخدام المشاعل أو الوسائل الأخرى غير المأهولة للإضاءة في الأماكن التي تتعرض لخطر الانفجار؛
16. الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق وآلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال أو بالقرب منها بحالة صلاحية تامة للاستعمال؛
17. يُمنع التدخين واستخدام أدوات التدخين والثقاب في مكان العمل؛

18. يجب إعداد منافذ النجدة في المناجم بالإضافة إلى منافذ الخروج وإعداد أماكن العمل والمداخل والطرق المؤدية إليها بطريقة تسهل للعمال الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو وقوع خطر، ولا يجوز غلق المنافذ؛
19. يتخذ تدابير خاصة ووقائية للتنمية في حالة التفجير للابتعاد عن أماكن الخطر، وعدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من قبل المختصين.

✚ برامج السلامة المهنية في النقاط التالية: (قسمية ، 2021 ، ص96).

1. إجراء الفحص الطبي الدوري لجميع العاملين؛
2. توفير الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم بشكل فوري؛
3. نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة اتباع وسائل الوقاية؛
4. استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث؛
5. تنفيذ حملات منتظمة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها؛
6. مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل الإصابات والحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها؛
7. يتم تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافته وتعقيمه باستمرار، وضمان تقويته وإضاءته؛
8. يشجع العاملون على تطبيق السلامة المهنية، وخاصة تلك التي تتعلق باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغيرها من أدوات الوقاية الشخصية؛
9. يتم إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها في منع الحوادث من خلال نشر تعليمات الوقاية وبث المقترحات المتعلقة بها؛
10. يقوم مسؤول السلامة في كل منشأة صناعية بوضع خطة لعمليات الطوارئ بهدف تطبيقها عند حدوث طارئ، وذلك لتأمين سلامة العاملين والمنشأة وتقليل الخسائر.

الهدف من خطة عمليات الطوارئ هو تحديد الإجراءات المطلوبة عند حدوث أي طارئ وتنفيذها وفقاً للظروف المحيطة بالحادثة. تشمل هذه الخطة إعداد العدة والمعدات والآليات الجاهزة للاستخدام عند الحاجة، وتهدف إلى تأمين سلامة العاملين والمنشأة والحد من العوامل المسببة للحوادث والتقليل من الخسائر.


مجال التطبيق: خطة الطوارئ تتعلق بجميع الأوضاع التي تستدعي إجراءات في حالة حدوث طارئ في محال التطبيق، وتلبي حاجات المنشأة لخطة عمليات داخلية تقع مسؤوليتها على عاتق المنشأة ومسؤولي الأمن والسلامة فيها.

تشمل خطة الطوارئ التحكم في الأوضاع الخطرة، والتصدي لحالات الطوارئ مثل الحرائق والكوارث، وإعدادات عمليات المواجهة والإنقاذ وغيرها من الإجراءات اللازمة للتعامل مع الطوارئ.

يتم إعداد الخطة مسبقاً من قبل مسؤول السلامة وتشمل دراسة للأخطار المحتملة والظروف المحيطة ووسائل الإنذار والتدخل الفوري ومواجهة الطوارئ والاستجابة لها.

من الجوانب التي يجب تحديدها في الخطة:

1. تحديد النقاط الحساسة والخطرة في المنشأة؛
2. تحديد مواقع خطر الحرائق وانتشار النيران؛
3. تحديد الحالات الطارئة مثل الحرائق وغيرها؛
4. تقدير احتمالات خطورة الحادث مثل الحرائق وتحديد مداها المتوقع؛
5. تحديد الأدوات الداخلية والخارجية المتاحة للتدخل في كل حالة للحد من النتائج والخسائر؛
6. توثيق إجراءات الاستجابة وعمل الأجهزة بشكل منتظم.

 الوقاية: تشمل مجموعة من الإجراءات المتخذة لمنع أو التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتوفير وسائل وقائية أو علاجية، الوقاية الأرغونومية تهدف إلى تكيف العمل مع الخصائص الفيزيولوجية للعامل، وذلك من خلال تخفيف التعب الفيزيقي والنفسي للعامل من خلال:

- تنظيم أوقات العمل؛
- تنظيم إيقاع العمل ووتيرته؛

- وتحسين محيط العمل.

✚ نظام الوقاية من حوادث العمل يضم كل الإجراءات التي تتخذ لمنع أو تقليل حوادث العمل والأمراض

المهنية، ويوفر الظروف المناسبة للعمل.

✚ الأسس المادية للوقاية:

وتتكون من: (قسمية ، 2021 ، ص104).

### 1. أجهزة الوقاية الفردية

هي جزء أساسي في الحفاظ على سلامة العامل في بيئة العمل، عدم توفير هذه الأجهزة يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع حوادث العمل وحدوث الإصابات. لذا، من الضروري توفيرها وضمان استخدامها بشكل صحيح لحماية العامل من الأخطار. وتشمل أجهزة الوقاية الفردية مثل الخوذات، والقفازات، والكمادات، والأحذية، وأحزمة الأمان.

### 2. معدات حماية الرأس

تستخدم لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط عليه أو تصطدم به، مثل القبعات والخوذات. تختلف أنواعها اعتمادًا على المواد المستخدمة في تصنيعها ونوعية المخاطر المتوقعة، تُصمم لتكون مقاومة للصدمات والحرارة والمواد الكيميائية مثل الأحماض والمذيبات والزيوت، وفي الأعمال الميكانيكية وأعمال الإنشاءات والكهرباء وفي المناجم وغيرها، حيث يمكن أن تتساقط مواد أو أجزاء من الآلات من ارتفاعات عالية، يستخدم العمال الخوذة الواقية لحماية رؤوسهم.

توفير الحماية الفعالة للعامل يتطلب اتباع شروط ومواصفات محددة لواقيات الرأس، وهذه بعض

الشروط والمواصفات التي يجب توافرها:

1. يجب أن تصنع الخوذة من مواد خفيفة لتوفير الراحة ولكنها تكون مقاومة للصدمات.

2. ينبغي أن يكون هناك حامل مرن قابل للضبط بين الحامل والغلاف الخارجي للخوذة لتوفير مسافة بين

الرأس والغلاف الخارجي لامتناع الصدمات.

3. يجب توفير سير جلدي يثبت الخوذة بإحكام لتجنب السقوط، خاصة في الأماكن المرتفعة مثل أعمال البناء.

4. يجب أن تكون المواد المستخدمة في الخوذة قادرة على العزل الكهربائي لحماية العامل من التيار الكهربائي.

5. يجب أن تكون الخوذة مصممة بحيث لا تسمح بنفاذ السوائل من خلالها لضمان حماية الرأس من المواد الخطرة.

6. في الأماكن التي تكون فيها المخاطر مزدوجة، مثل الضجيج والتعرض للحرارة المنخفضة، يجب أن تكون الخوذة قابلة لتثبيت واقيات للضجيج ومادة صوفية داخلية وغطاء للرقبة.

7. يجب أن يكون من الممكن تركيب وسائل الإضاءة على الخوذة في المناطق المظلمة لضمان رؤية العامل.

8. في الأعمال التي يمكن أن تصدر جسيمات معدنية أو كيماوية إلى الوجه، يجب أن تكون الخوذة قابلة لتثبيت واقيات وجه شفافة.

9. للأعمال التي يتعرض فيها العامل لمواد كيميائية، يجب أن تكون الخوذة مقاومة لهذه المواد وأن لا تتأثر بها.

10. باعتبار هذه الشروط والمواصفات، يمكن ضمان توفير حماية فعّالة للعامل في بيئة العمل وتقليل مخاطر الإصابات.

ضمان توفير حماية فعّالة للعامل في بيئة العمل، متمثلة في واقيات الرأس والملابس الواقية، وهنا بعض النقاط المهمة حول كل نوع من هذه الأجهزة الوقائية: (قسامية ، 2021 ، ص108).

#### أ. واقيات الرأس (الخوذة):

- يتم استخدامها للوقاية من الأجسام الصلبة المتساقطة وفي الأعمال الثقيلة؛

- تأتي بأنواع متعددة تتناسب مع طبيعة العمل المحددة، مثل الخوذات البلاستيكية الصلبة لأعمال الصيانة

والخوذات المصنوعة من الألمنيوم الخفيف؛

- يجب أن توفر حماية للرأس والوقاية من مخاطر العمل.

## ب. الملابس الواقية:

- تستخدم لحماية الجسم من مختلف الأضرار في بيئة العمل، مثل الأحزمة الواقية، والصداري؛
- تناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر المحتملة، مثل الجلد أو مواد الأسبست.
- توفر الحماية المطلوبة من مخاطر معينة ومحددة، مثل المواد الكيميائية والإشعاعات.

## ج. واقيات الصدر والبطن:

- تستخدم لحماية الصدر والبطن، وتشمل المرايل والأقرول؛
- تختلف في المواد المصنعة منها ونظام عملها حسب نوعية الوقاية المطلوبة وطبيعة العمل؛
- في النهاية، يجب توفير هذه الأجهزة الوقائية وفقاً للمعايير المحددة وضمان توفرها لجميع العمال، بالإضافة إلى توجيههم حول الاستخدام السليم لهذه الأجهزة لضمان حمايتهم وسلامتهم في بيئة العمل.
- تتبع المعايير السلامة والصحة المهنية، يُنصح باتخاذ تدابير وقائية ملائمة حسب نوع التعرض للتعرض للحرارة، يُمكن استخدام مرايل مصنوعة من الأسبستوس أو الجلد كروم المرن، بالإضافة إلى الأسبستوس المنسوج بخيوط الألمنيوم أما في حالة التعرض للمواد الكيميائية كالأحماض أو القلويات، فيُفضل استخدام مرايل بلاستيكية مقاومة للكيميائيات، ولحماية الصدر، يمكن استخدام معاطف واقية بأطوال مختلفة تناسب طبيعة العمل.

## د. لحماية الأذرع والكتف:

- يمكن استخدام أكمام واقية من القماش الثقيل تمتد من نهاية الذراع حتى الكتف، وتكون مزودة بوسيلة لتعليقها بالرقبة. لحماية الكتف أثناء حمل الصناديق، يمكن استخدام وسادة من اللباد أو الإسفنج.

## هـ. الحفاظ على السمع:

- يُستخدم سدادات أو أغطية للأذن للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج، مع تأكيد ضرورة تناسبها تماماً مع الأذنين لمنع مرور الهواء. سدادات الأذن عادة مصنوعة من المطاط أو البلاستيك، في حين تُستخدم أغطية الأذن في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات ومحطات القوى الكهربائية، مع التأكيد على غطاء الأذنين بإحكام.

وهناك شروط والمواصفات الخاصة التي يجب توافرها في معدات حماية السمع : (قسامية، 2021، ص110).

- قياس مستوى الضجيج وتحليل الترددات: يجب إجراء قياسات دقيقة لمستوى الضجيج في مكان العمل وتحليل الترددات التي يصدرها الضجيج لاختيار الوسيلة المناسبة للحماية.
  - توفير خيارات متعددة: يجب توفير أكثر من نوع من سدادات الأذن أو أغطية الأذن التي تناسب مستوى الضجيج في موقع العمل، مع عرضها على العمال لاختيار الوسيلة التي توفر لهم الراحة عند الاستخدام.
  - تنظيف سدادات الأذن: يجب تنبيه العمال بضرورة تطهير سدادات الأذن المصنوعة من الدائن قبل استخدامها لتجنب أي أضرار محتملة مثل التهابات الأذن.
- و. معدات حماية الوجه والعينين:

تشمل أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة والأشعة والمواد الحارقة والغازات والأبخرة والأدخنة.

ز. معدات حماية الجهاز التنفسي:

تختلف هذه المعدات حسب نوعية الملوثات، وتشمل كامات وأقنعة تغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله وقد تكون جزءًا من بدلة عمل كاملة أو منفصلة عنها، وتصمم لتلائم نوع المخاطر المحتملة.

جهاز الوقاية الهوائي يتصل بخرطوم لتوصيل الهواء المضغوط بدرجة معينة ويستخدم في حالات التعرض لتركيزات ضئيلة من الملوثات. يشمل هذا الجهاز الخوذة والقناع الكاشط، ويستخدم في أعمال تنظيف المعادن بالرمال وصقل أسطح الزجاج بالتيارات الهوائية المحملة بالرمال وغيرها من العمليات التي يتعرض فيها العاملون لتأثير الرمال.

ح. أجهزة التنفس الكاملة:

تستخدم في حالات التعرض للغازات السامة أو الحاجة إلى الأكسجين مثل أعمال الغوص، تحتوي هذه الأجهزة على اسطوانة أكسجين بوزن مناسب مزودة بصمام تحكم ووسيلة للتنفس، بالإضافة إلى خرطوشة تحتوي على مادة كيميائية لامتصاص ثاني أكسيد الكربون الناتج من عملية التنفس.

ط. كامات الوجه الورقية والقطنية: فتستخدم في صناعة الإنشاءات والنسيج والصناعات الخشبية، وذلك للوقاية من الأتربة والأبخرة التي يزيد حجمها عن 3 ميكرون.

ي. حماية اليدين:

يتم استخدام مجموعة متنوعة من القفازات، حيث تختلف أنواعها حسب نوعية الملوثات الضارة والمخاطر الأخرى التي يتعرض لها اليدين، إذ تعتبر اليدين الوسيلة المباشرة للعمل. ففي حالة التعرض للأجسام الصلبة التي قد تسبب في إلحاق أضرار بالأيدي نتيجة الاحتكاك، يُمكن استخدام قفازات مبطنة بالقطن من الداخل أو قفازات جلدية خفيفة تتيح حركة الأصابع، وتكون هذه الأنواع مناسبة لعمال المخازن وأعمال الشحن والتفريغ بشكل عام، بالإضافة إلى التعامل مع أجسام مديبة.

وفي حالة التعرض للحرارة، يُمكن استخدام القفازات المصنوعة من مواد مرنة ومقاومة للحرارة مثل الاسبستوس، أو يمكن استخدام بعض أنواع الجلد، مثل الجلد المخصص لأعمال اللحام وصهر المعادن. وفي حالة التعرض للمواد الكيميائية، مثل عمليات المختبرات الكيميائية، يُمكن استخدام قفازات بلاستيكية خفيفة مقاومة للمواد الكيميائية. وفي حالة التعرض لمواد كيميائية خطيرة، مثل الأحماض والقلويات، يُمكن استخدام قفازات طويلة من المطاط تغطي الذراعين أيضاً.

بالنسبة للعمليات الكهربائية، يُمكن استخدام قفازات عازلة للكهرباء مصنوعة من مطاط خالي من الكربون، حيث تتميز كل قفاز بقدرة محددة على العزل الكهربائي. يمكن تلخيص أنواع القفازات في الجدول التالي: قفازات الجلد وتستخدم لأعمال اللحام وصهر المعادن، أما قفازات بلاستيكية للتعامل مع المواد الكيميائية، بينما قفازات المطاط الطويلة تستخدم للتعرض للمواد الكيميائية الخطرة وحماية الذراعين، قفازات عازلة للكهرباء يحتاجها العامل للعمليات الكهربائية.

ك. حماية القدمين، تستخدم الأحذية الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لتتناسب مع المخاطر في مواقع

العمل المختلفة. تشمل الأنواع الشائعة:

1. أحذية جلدية مع مقدمة فولاذية للحماية من السقوطات؛
2. أحذية مانعة للترحل، مصممة لمنع الانزلاق في الأماكن التي تكون الأرضية بها زيوت وشحوم؛

3. أحذية ذات ساق طويلة أو يمكن وضع واقية جلدية داخل الأحذية للحماية من الأجسام المعدنية

المتناثرة؛

4. أحذية مصنوعة من مادة الأمينيت مغطاة بالجلد، مع واقية للساقين، وتستخدم لحماية من الإصابات

في أماكن العمل الخطرة؛

5. سقوط مواد حارقة أو مذابة على القدم يشكل خطرًا، ولذا تستخدم واقية الساق لحمايته من طرشة

المواد المعدنية المنصهرة، وهي تستخدم أساسًا لحماية العاملين في المسابك.

تشمل أنواع الأحذية الواقية المستخدمة في مواجهة المخاطر المحتملة: (قسمة، 2021، ص113).

- أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو البلاستيك المقاوم للتآكل، تستخدم لحماية القدمين من

تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم. ويجب فحص هذه الأحذية بانتظام للتأكد من سلامتها

وعدم نفاذيتها.

- أحذية عازلة للتيار الكهربائي، وتختلف قدرتها على العزل الكهربائي حسب الجهد المتوقع، ويمكن استخدامها في

الأماكن التي يتعرض فيها العاملون للكهرباء.

ل. أحزمة الأمان:

تستخدم لحماية الجسم من خطر السقوط أثناء العمل على المرتفعات أو السقوف. يجب توفر حواجز

أو قضبان حماية قوية ومتينة، وفي حالة عدم توفرها، يجب استخدام الأحزمة الواقية من السقوط لحماية

العمال أثناء تنفيذ عملهم في أماكن مرتفعة، مثل عمال البناء وغيرهم الذين يعملون في أماكن مرتفعة.

تتضمن هذه الأحزمة وسيلة تثبيت موصلة بجسم العامل ووسيلة تثبيت أخرى موصلة بجسم ثابت في

مكان العمل.

للقااية من درجات الحرارة المنخفضة، تتوفر ملابس واقية مصممة خصيصًا لتحمي الأفراد في البيئات الباردة.

تتميز هذه الملابس بأنها مصنوعة من مواد علمية تقاوم درجات الحرارة الأقل من الصفر، وتستخدم في الأماكن

ذات البرودة الشديدة.

تتضمن خصائص هذه الملابس:

- النايلون والبوليستر المعزول تمامًا: يتم استخدام هذه المواد في تصنيع الملابس لتوفير عزل كامل من البرودة، مما يساعد على الحفاظ على درجة حرارة الجسم؛
- الخفة والسهولة في الاستخدام: تصمم هذه الملابس بحيث تكون خفيفة الوزن وسهلة الحركة، مما يساعد على راحة الأفراد أثناء الارتداء والعمل في بيئات البرد؛
- الوقاية الشاملة: تغطي هذه الملابس الجسم بأكمله بما في ذلك الرأس، مما يضمن حماية شاملة للأفراد من التعرض المباشر للبرودة.

تلك الملابس تعتبر جزءًا أساسيًا من معدات الوقاية الشخصية في بيئات البرد القاسية، وتساهم في حماية العاملين وضمان سلامتهم خلال أداء مهامهم في هذه الظروف القاسية.

### المطلب الثالث: أبعاد السلامة والصحة المهنية

صنفت أبعاد السلامة والصحة المهنية في ثلاث محاور رئيسية، كما يلي: (بوراس ، 2021 ، ص53).

أولاً: احتياجات المهمة: وتتضمن ثلاث أبعاد وهي:

أ. التركيز على الهدف: الأهداف دوماً يجب أن تكون واضحة ومحددة ومنطقية بالنسبة للعامل في المؤسسة؛

ب. المقدرة على التواصل: وتعني انتقال المعلومات في جميع الاتجاهات، حيث يتم تداولها بين العمال، بالأخص المعلومات التي يحتاجونها في أداء مهامهم؛

ج. كفاية السلطة بالشكل الأمثل: ويقصد به توزيع السلطة بالتسلسل الهرمي، حيث يدرك العامل أن رؤسائه هم من يمتلكون القدرة على ممارسة السلطة بكفاية.

ثانياً: احتياجات الإصلاح: وتتضمن بعدين وهما:

أ. الروح المعنوية: إي إظهار المؤسسة الإحساس بالسعادة والرضا الجماعي، التركيز على مشاعر الفرد؛

ب. استغلال الموارد: أي استغلال قدرات الموارد البشرية بشكل فعال، في إطار تحقيق التوازن بين حاجات العمال ومتطلبات المؤسسة.

ثالثاً: احتياجات النمو: وتتضمن ثلاث أبعاد وهي:

- أ. الابتكار: ابتكار المؤسسة طرق جديدة بغية التحديث، مثل رسم أهداف جديدة توليد أفكار جديدة؛
- ب. التكيف: قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات التي تقع في بيئة عملها، من أجل النمو والتطور؛
- ج. المقدرة على حل المشكلات: إي امتلاك المؤسسة منهجية تسهم في الكشف عن المشكلات الموجودة، وحلها بأقل التكاليف.

أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية تشمل جوانب عدة يمكن أن تساهم في تجنب الإصابات والحوادث في مكان العمل أو على الأقل تقليلها. يجب على الوحدة التنظيمية المعنية بإدارة الموارد البشرية اعتماد سياسة إدارية شاملة تشمل البعد الهندسي، الصحي، الأمني، الخدمي، التنظيمي، والبيئي: (بونوير، 146، 2023)

1. البعد الهندسي يتطلب تصميمًا مناسبًا للمباني، وتوفير ظروف مادية مثل الإضاءة والتهوية والحرارة، وتخصيص مساحات للتوسعات المستقبلية، وتوفير آلات بمواصفات مناسبة مع حواجز وقائية، وضمان تمديدات كهربائية تتماشى مع المعايير العلمية.

2. البعد الصحي يشمل فحوصات طبية شاملة للمرشحين وفحوصات دورية للعمال، استخدام أدوات الوقاية الشخصية، ووضع سياسة للتأمين الصحي.

3. في البعد الأمني، يتم توعية العاملين بأهمية السلامة وتوفير إشارات وتعليمات في الأماكن الخطرة، والتفتيش المستمر، وتوفير الملابس والمعدات الواقية، وأجهزة إنذار الحرائق، وإصدار نشرات إعلامية عن الحوادث.

4. البعد التنظيمي يهدف لإنشاء وحدة متخصصة تقدم البرامج اللازمة للسلامة المهنية وتوعية القيادات بأهمية العلاقات الإنسانية وظروف العمل.

5. البعد الخدمي يشمل توفير خدمات مثل النقل المجاني والمسكن الصحية والسلع الأساسية للعاملين.

6. أما البعد البيئي فيركز على حماية البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة وتقليل الآثار البيئية الضارة.

### المبحث الثاني: الأسس النظرية للأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي مفهوماً أساسياً في مجال إدارة الموارد البشرية، عادة ما يستند تحليل الأداء الوظيفي على أسس نظرية متعددة تسهم في فهم عملية تحقيق الأداء الفعال، بما في ذلك نظريات التحفيز والحوافز،

والقدرة والمهارة، والأهداف الذكية، والفعالية الشخصية. تفاعل هذه النظريات مع بعضها البعض يشكل إطاراً شاملاً للتفكير حول كيفية تحسين أداء العمل وتحقيق النجاح في بيئة العمل، ومن أجل الإلمام بالاطار النظري للأداء الوظيفي قسمنا هذا المبحث إلى:

◀ مفهوم الأداء الوظيفي؛

◀ أنواع الأداء الوظيفي؛

◀ أبعاد الأداء الوظيفي.

### المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو المقياس الذي يُستخدم لتقييم كفاءة وفعالية الأفراد في أداء مهامهم وواجباتهم داخل بيئة العمل، يتضمن هذا المفهوم العديد من العناصر مثل الإنتاجية، والجودة، والفعالية الشخصية، والالتزام بالمهام، والإبداع، والتفوق في الأداء، تحليل الأداء الوظيفي يساعد المنظمات على فهم أداء موظفيها، وتحديد نقاط القوة والضعف، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية، ما أعطاه أهمية لدى الباحثين والاقتصاديين، فقدموا له مجموعة من التعاريف، نذكر منها:

الأداء يهدف إلى تحدي المفترضات الاستراتيجية، وتسهيل اتخاذ القرارات وتعزيز عملية التعلم على جميع مستويات المنظمة، يركز على جذب جميع أفراد المنظمة في صياغة الاستراتيجية وتنفيذها بطريقة تجعل أداء المنظمة مسؤولة الجميع في أداء مهامهم اليومية. يبدأ مسار إدارة الأداء بفهم مشترك وتوضيح السياق الاستراتيجي للمنظمة. (Bernard,2005,p16.)

يعرف الأداء الوظيفي على أنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة التي تشكل جزءاً من الوظيفة التي يقوم بها الموظف في المؤسسة. يهدف هذا الأداء إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ويتم ذلك عبر تحسين الجودة والتنوع للأداء. يتضمن ذلك توفير التدريب المستمر للعاملين، الذي يساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم بشكل أفضل، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر".

(حداد ، 2018 ، ص145.)

"يعتبر الأداء الآن العنصر المحرك الأساسي الذي يضمن تحقيق استراتيجية عملك لأهدافها. يركز هذا المفهوم على تنظيم وتعزيز أداء الموظفين بما يتماشى مع أهداف الشركة ورؤيتها. وبالتالي، فإن النقاشات والمناقشات حول هذا الموضوع لها أهمية بالغة". (Kureshi, 2013,p37)

يُعرف الأداء الوظيفي على أنه: "تحقيق الفرد للمهمة الموكلة إليه بالاتفاق مع صاحب العمل، وذلك وفقاً لمجموعة من المعايير المهمة مثل الدقة، والتكلفة، والوقت، والفعالية، والكفاءة. يتأثر أداء الفرد أيضاً بمناخ العمل ورغبته وقدرته على تنفيذ المهام". (قاضي، 2022، ص125).

يرتبط تعريف الأداء بمصطلحات أخرى، حيث يُركز الممارسون على جوانب عديدة تتعلق بإدارة الأداء مثل إدارة المواهب، وتنمية القيادة، وزيادة الإنتاجية بأقل عدد ممكن من الموظفين، كما يرتبط أيضاً تعرف الاداء بإدارة التغيير. (James and Smither and Manuel,p03)

الأداء الوظيفي يُعرف بأنه: "نشاط العمل بالإضافة إلى النتائج، حيث يشمل قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، يمكن تقسيم أداء الفرد إلى ثلاث أبعاد جزئية يمكن قياسها، وهي كمية الجهد المبذول، ونوعية الجهد، ونمط الأداء، يُعتبر الأداء الوظيفي سلوكاً هادفاً لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابذة من داخل الفرد فقط، بل هو نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به". (باديس بوخلوه ومريم بوخلوه، 2021، ص276).

يشير الأداء الوظيفي إلى: "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". (عبد الباقي وكويد، 2020، ص44).

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج ان الأداء الوظيفي يشير إلى قدرة وتمكين الموظفين في تحقيق الأهداف والمهام الموكلة إليهم في سياق العمل، يتضمن مفهوم الأداء الوظيفي تقييم كفاءة وفعالية الأفراد في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم، ويعتمد هذا التقييم على مقاييس محددة مثل الإنتاجية، والجودة، والفعالية، والكفاءة. يمكن تقييم الأداء الوظيفي على أساس الأهداف المحددة مسبقاً والمعايير المحددة لكل وظيفة.

## المطلب الثاني: أنواع الأداء الوظيفي

تجدر الإشارة إلى المفهومين الذين أعطاهما (campell.1990) « للأداء الوظيفي، أحدهما يركز على الأبعاد السلوكية (الإجراءات العملية)، والثاني يركز على مخرجات ونتائج الأداء حيث يفرق بينهما كما يلي: (ديدوني، 2022، 89)

1. الأداء الوظيفي ذو البعد السلوكي: يشير إلى أن الأداء ذو البعد السلوكي هو تلك الإجراءات والتصرفات التي يقوم بها الأفراد أثناء العمل، فعلى سبيل المثال يمكن ملاحظة ذلك عند أداء المدرسين أثناء التدريس، أو إعداد برامج الحاسوب بالنسبة لمهندسي الإعلام الألي، وبالتالي الأداء هنا يصف بشكل واضح السلوك الذي يتجه نحو هدف معين ولا يصف النتائج المترتبة عن السلوك؛

2. الأداء الوظيفي المتعلق بالنتائج: في هذا الجانب يحدد الأداء بالمخرجات والنتائج بغض النظر إلى السلوكيات والإجراءات المذكورة سابقا.

كما يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى أنماط عديدة حسب المعيار المناسب وذلك عن طريق عملية تقييم الأداء، ومن بين أبرز المعايير يوجد معيار المصدر ومعيار الشمولية: (بورقيبات ، 2023 ، ص 91).

أ. معيار المصدر: حسب هذا المعيار ينقسم الأداء الوظيفي إلى نوعين الأداء الداخلي والأداء الخارجي:

1. الأداء الداخلي: المعروف أيضاً بأداء الوحدة، هو الناتج الذي ينشأ من استخدام المؤسسة لمواردها، يتضمن هذا الأداء:

▪ الأداء البشري: وهو الأداء الذي يتعلق بالموارد البشرية في المؤسسة، حيث تُعتبر هذه الموارد الأساسية والاستراتيجية داخل المنظمة؛

▪ الأداء التقني: يتعلق هذا النوع من الأداء بقدرت المنظمة على استغلال مختلف استثماراتها بشكل أمثل؛

▪ الأداء المالي: وهو مرتبط بقدرت المؤسسة على استخدام الموارد المالية المتاحة واستغلالها بشكل فعال.

2. الأداء الخارجي: يرتبط بالتغيرات والتحولات في البيئة المحيطة بالمؤسسة، والتي تستدعي تقييم وتحليل

النتائج والإخراجات بشكل مستمر، نظراً لتأثير هذه التغيرات على المؤسسة.

ب. معيار الشمولية: يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى نوعين:

1. الأداء الكلي: حيث يتم تحقيق هذا الأداء من خلال تفاعل جميع الوظائف والأنظمة الفرعية داخل

المؤسسة؛

2. الأداء الجزئي: وهو العكس تمامًا للأداء الكلي، حيث يرتبط بأداء كل وظيفة أو نظام فرعي داخل

المنظمة، ويمكن تقسيمه إلى عدة أنواع مثل أداء وظيفة الإفادة، ووظيفة التكوين، ووظيفة الوسائل المالية، ووظيفة الإنتاج، ووظيفة التسويق.

ج. معيار الطبيعة: (بن جدو ، 2020، ص 81)

يُصنّف الأداء حسب هذا المعيار إلى اقتصادي، اجتماعي، سياسي، وتقني، حيث لا يمكن لأي منظمة تحقيق أهدافها بشكل كامل إلا من خلال تحقيق أداء متكامل بين هذه الجوانب. على سبيل المثال، لا يمكن تحقيق الأداء الاقتصادي بدون توفر أداء تكنولوجي جيد؛

د. معيار الأجل:

يُقسّم الأداء حسب هذا المعيار إلى الأجل الطويل، الأجل المتوسط، والأجل القصير، يُعتبر هذا التصنيف صعب التطبيق بشكل دقيق نظرًا لصعوبة تحديد الآجال وتحديدها بشكل محدد مسبقًا، يتطلب ذلك تحديد مواعيد محددة بدقة لكل من الآجال، وهو أمر يُعتبر تحديًا.

هـ. نوع الأداء حسب وظائف المؤسسة: تتنوع وظائف المؤسسة ويتنوع معها الأداء حسب الوظيفة المالية، ووظيفة الإنتاج، ووظيفة الإفادة، ووظيفة التسويق، ووظيفة التموين، ووظيفة البحث والتطوير، وتجدها متمثلة في قطاع التعليم العالي: (بن جدو ، 2020، ص 82)

1. أداء الوظيفة المالية: يتجلى في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها المالية بأقل التكاليف، حيث يُظهر

الأداء المالي قدرتها على تحقيق التوازن المالي وتأمين السيولة اللازمة لسداد التزاماتها، وتحقيق معدلات عائد مرتفعة وتكاليف منخفضة؛

2. أداء وظيفة الإنتاج: يتمثل الأداء الإنتاجي للمؤسسة في تحقيق إنتاجية متزايدة مقارنة بالسنوات

السابقة، وتحقيق نسبة عالية من الإنتاج مقارنة بالقطاع الذي تعمل فيه، بالإضافة إلى تقديم منتجات بجودة عالية وتكاليف منخفضة تمكنها من المنافسة بفاعلية.

3. أداء وظيفة الأفراد: يمكن تصنيف أداء وظيفة الأفراد من خلال مجموعة من المؤشرات والمعايير:
- عائد الأفراد: يُقاس عن طريق تحليل النتائج الإيجابية التي تحققها المؤسسة من جهودها في تنفيذ وظيفة الأفراد، ويشمل ذلك تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً وتعزيز الفعالية التنظيمية ورضا العملاء.
  - عائد الحوادث والإجراءات التأديبية: يعبر عن درجة النجاح في الحد من حوادث العمل والانتهاكات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، ويشمل ذلك فاعلية الإجراءات التأديبية المتخذة للتعامل مع المخالفات والمخاطر؛
  - عائد المواظبة: يُعبّر عن مدى التزام العاملين بسياسات وإجراءات المؤسسة، ويشمل ذلك حضور العمل بانتظام، والامتثال للمواعيد، والالتزام بالقوانين والتعليمات الداخلية.
4. أداء وظيفة الترمين: يتمثل أداؤها في توفير الموارد والحصول على المواد بجودة عالية، وتحقيق استخدام فعال لأماكن التخزين.
5. أداء وظيفة البحث والتطوير: يتمثل في توفير بيئة مناسبة للابتكار والتطوير، ويشمل ذلك التفوق في مقارنة بالمنافسين، والاهتمام بالابتكار والتحديث، ومواكبة التطور التكنولوجي.
6. أداء وظيفة التسويق: يتمثل في تسويق المنتجات وتحقيق الأهداف بأقل تكاليف ممكنة، ويشمل ذلك استراتيجيات التسويق الفعالة وتحقيق التفوق في السوق. (بن جدو ، 2020 ، ص83).

### المطلب الثالث: أبعاد الأداء الوظيفي

تركز أبعاد الأداء الوظيفي المختلفة على جوانب اقتصادية وتنظيمية واجتماعية، ولكن ما يهمننا الآن هو إبراز البعد التنظيمي والاجتماعي، وتتمثل في: (بن علي ، 2018 ، ص76).

1. البعد التنظيمي للأداء: يقصد بالأداء التنظيمي مجموعة الطرق والأساليب والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية الوصول إلى تحقيق أهدافها، بحيث يعتمد مسير المؤسسة على معايير يتم من خلالها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة، وتأثيرها على الأداء، كما يتعلق هذا القياس مباشرة بالهيكل التنظيمي وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية، مما يعني أن المؤسسة بإمكانها أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية يختلف عن ذلك المتعلق بالفعالية التنظيمية؛

2. البعد الاجتماعي للأداء: يتعلق البعد الاجتماعي بمدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، كما يعتبر مستوى رضا العاملين مؤشراً على ولاء الأفراد لمؤسستهم، أما إذا تم التركيز على تحقيق الجانب الاقتصادي فقط، وإهمال الجانب الاجتماعي للمورد البشري، فسيؤثر حتماً الأداء الكلي للمؤسسة. من وجهة نظر آخر للأداء الوظيفي ثلاث أبعاد وهي: (بلعربي، 2018، ص 65).

أ. كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد داخل المؤسسة، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء، وتعبر عن البعد الكمي للطاقة المبذولة؛  
 ب. الجهد المبذول: هناك بعض الأنواع من الأعمال لا تهتم كثيراً بسرعة الأداء، أو كميته بقدر ما تهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد من المقاييس التي تقيس درجة الإنتاج للمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والابداع؛  
 ج. نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة.

كما تظهر نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بأبعاد الأداء الوظيفي أن غالبية الدراسات استندت إلى ثلاثة أبعاد رئيسية للأداء الوظيفي، وهي: أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي. ولذلك، تم اعتماد هذه الأبعاد في هذه الدراسة. يمكننا التعمق في هذه الأبعاد بمزيد من الشرح والتوضيح على النحو التالي: (مرزوق وآخرون، 2020، ص 271)

1. أداء المهمة: كما وصفه Motowidlo (2003)، هو السلوكيات التي تسهم مباشرة أو غير مباشرة في تحويل المواد الخام إلى منتجات أو في توزيع المنتج النهائي، وكذلك السلوكيات التي تسهم في تخطيط وتنظيم الأنشطة التي تحسن كفاءة العمل. تتنوع هذه السلوكيات حسب طبيعة كل وظيفة وتتفاوت أيضاً داخل نفس المؤسسة. وتسهم هذه السلوكيات مباشرة أو غير مباشرة في تشغيل نظام المؤسسة التقني.

من جانبهم، يصف al et Sonnentag (2008) أداء المهمة كالأداء الذي يتوافق مع المتطلبات المنصوص عليها في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، ويمكن وصفه بأنه متعدد الأبعاد. بالإضافة إلى ذلك، أشار al et Daryoush (2013) إلى أن أداء المهمة يتعلق بتلبية التوقعات وإظهار الكفاءة والخبرة.

2. للأداء السياقي: يرى al et Sonnentag (2008) أنه يتألف من السلوك الذي لا يسهم مباشرة في الأداء التنظيمي ولكن يدعم البيئة الاجتماعية والنفسية والتنظيمية، ويختلف عن أداء المهام لأنه يشمل أنشطة غير رسمية ويسهم بشكل غير مباشر في أداء المؤسسة من خلال تيسير أداء المهام.

وفقاً لتعريف Aronson و Reilly (2012)، يعتبر الأداء السياقي الأنشطة التي لا ترتبط بمهمة أو هدف محدد، ولكنها تزيد من فعالية الأفراد والفرق والمؤسسات. على الرغم من أن الإدارة الفعالة لأداء الموظفين لا تزال أساسية للنجاح التنظيمي، فإن نظم المكافآت والتقدير لا تزال تركز بشكل رئيسي على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

إنه هناك جانب آخر من أداء الموظفين لا يقل أهمية عن أداء المهام وهو الأداء السياقي، الذي يُعتبر غير معترف به وغير محمي، إلى أن البعض يطلق عليه الأداء خارج الدور "Extra-role performance"، حيث لا يرتبط مباشرة بالأداء وإنما يقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة، ويساهم بشكل غير مباشر في تعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية.

يوضح Aronson و Reilly (2012) أن الأداء السياقي يشمل التعاون والمساعدة للآخرين، وأداء أنشطة إضافية بدون إزام، والتفاني والإصرار على إتمام المهام بنجاح، ودعم أهداف المؤسسة، والالتزام بالسياسات التنظيمية حتى في الظروف غير المريحة. لذا، أصبحت سلوكيات الأداء السياقية غير التقليدية أكثر أهمية مع ظهور الفرق الافتراضية المتعددة الثقافات.

3. الأداء التكيفي: يعتبر كعنصر من عناصر الأداء العام للموظفين إلى قدرة الفرد على تغيير سلوكه لتلبية متطلبات بيئة عمل جديدة. وتعتبر هذه المفاهيم مناسبة للشركات التي تواجه ظروف عمل معقدة ومتقلبة بشكل خاص، كما أن الأداء التكيفي أصبح أكثر حضوراً في ظل التغيير السريع في متطلبات العمل، حيث يحتاج الموظفون إلى قدرة على المنافسة على الوظائف والمهام الجديدة. يُشير الأداء التكيفي إلى "ذلك السلوك الذي يعبر عن كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه لمواجهة متطلبات التغيير في بيئة العمل، مثل: الابتكارات التكنولوجية، وعمليات الاندماج، وإعادة الهيكلة، وتقليص حجم المنظمة." يذكر الدراسات أن أهم أبعاد القدرة على التكيف

تتمثل في القدرة على التعامل مع الظروف الاستثنائية، والتغلب على الإجهاد في العمل، والتكيف الثقافي، ومواجهة المشكلات بشكل خلاق.

### المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية

استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة يُعدُّ من مراحل البحث العلمي الأساسية، حيث يهدف إلى فهم المساهمات السابقة في مجال الدراسة، وقد تمت مراجعة العديد من الدراسات المتعلقة بموضوع البحث، وسنقدم من خلال هذا المبحث أبرز ما توفر منها وأحدثها.

ولالإمام بهذا المبحث سنتطرق إلى:

◀ الدراسة السابقة باللغة العربية؛

◀ الدراسات السابقة باللغة الأجنبية؛

◀ مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

### المطلب الأول: الدراسة السابقة باللغة العربية

وتتمثل هذه الدراسات في:

1. دراسة (عمر بزوي وليلى خنيش) بعنوان: أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 01، السنة 2022.

التوصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية والتقليل من الأمراض المهنية. دراسة.
- إن التدريب الخاص في مجال الصحة والسلامة المهنية وأساليب التوعية لهم مساهمة كبيرة في التقليل من الأمراض كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من جانب قدرات العاملين خاصة جانب التحكم في

المهارات أثناء العمل، هذا من الجانب المهني اما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس والقلق عند حصول الحادث؛

▪ تقوم عملية التدريب الخاص في مجال السلامة المهنية على الاستمرارية وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة؛

▪ من خلال أساليب التوعية والوقاية المتوفرة في المؤسسة أصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر.

2. دراسة (بن صالح عادل) بعنوان: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز العمل الآمن، أطروحة دكتوراه في قانون المؤسسة والتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2021-2022.

توصل الباحث إلى جملة من النتائج نذكر منها:

▪ يُعدُّ عامل الصحة والسلامة المهنية حقًا شرعيًا وقانونيًا مكفولًا على الصعيدين الدولي والوطني، ولا يُمكن التنازل عنه لأن ذلك يُشكِّل مساسًا بكرامة العامل وبإنسانيته؛

▪ لقد لعبت النصوص الدولية دورًا كبيرًا في إرساء قواعد منظومة الصحة والسلامة المهنية، وقد لاحظنا ذلك من خلال عدد من الاتفاقيات والبروتوكولات والمواثيق الدولية التي أكدت ضرورة الامتثال لهذا الالتزام؛

▪ أصبحت سياسة الصحة والسلامة المهنية ضرورة قصوى تفرضها الظروف الراهنة، خاصة في ظل التطورات الاقتصادية والمهنية التي تشهدها البيئة العامة والخاصة.

▪ يعد عامل الصحة والسلامة المهنية حق شرعي وقانوني مكفول على الصعيدين الدولي والوطني ولا يمكن التنازل عنه لأن هذا يشكل مساسًا بكرامة العامل وبإنسانيته؛

▪ لقد لعبت النصوص الدولية دورًا بارزًا في وضع أسس منظومة الصحة والسلامة المهنية، وقد تجلّى ذلك جليًا في مجموعة الاتفاقيات والبروتوكولات والمواثيق الدولية التي دعت إلى ضرورة الالتزام بهذه المعايير؛

▪ أصبحت سياسة الصحة والسلامة المهنية ضرورة قصوى، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والمهنية التي شهدتها البيئة العامة والمهنية بشكل متزايد؛

- نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية تُعتبر حجر الزاوية الأساسي للوقاية والعلاج والحماية في حياة المؤسسات، حيث تسعى إلى خلق بيئة عمل آمنة على جميع الأصعدة؛
  - تتضمن نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية برنامجاً شاملاً ومتنوعاً يغطي جميع جوانب بيئة العمل، ويساعد في بناء مؤسسات مستدامة وآمنة من الناحية الصحية والمهنية؛
  - يشمل حق العمال في الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية اليوم جوانب أوسع من مجرد الوقاية من الحوادث المهنية، حيث يسعى إلى تحقيق الرفاهية في بيئة العمل من خلال تحسين الظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية؛
  - قامت الهيئات الدولية مثل منظمة العمل الدولية منظمة الصحة العالمية بدور بارز في تطوير معايير عالمية تُعتمد في تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية؛
  - بالإضافة إلى ذلك، قام المشرع بتأسيس جهات تنفيذية مختلفة لتطبيق هذه القوانين والأنظمة، وقد أظهرت هذه الجهات الدور الفعال في تنفيذ وتطبيق المعايير القانونية وتعزيزها على أرض الواقع، وشملت هذه الجهات مصالح الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ومفتشية العمل، ومصالح الضمان الاجتماعي.
3. دراسة (باديس بوخلوه، مريم بوخلوه) بعنوان: أثار أنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بتقرت، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، ملجود 07، العدد 01، 2021.
- توصل الباحثان إلى النتائج التالية:
- وجود اهتمام متواضع بالاتصال التنظيمي بلغت أهميته نسبة 62.20%؛
  - مستوى الأداء الوظيفي كان متوسطاً وحظي بنسبة 60.40% من وجهة نظر الموظفين؛
  - وجود آثار إيجابية لأنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي في المستشفى؛
  - استطاعت المؤسسة المساهمة في الأداء الوظيفي من خلال نمطي الاتصال التنظيمي: الكتابي والشفوي بدرجة أكبر من الاتصال الإلكتروني.

4. دراسة (بورقيبات مختار) بعنوان: الضغوط الاجتماعية والأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، دراسة سوسيولوجية بملبنة الأمير بتيزي-معسكر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2022-2023.

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- إنّ البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة تتميز بالعديد من مصادر الضغوط الاجتماعية التي تؤثر بشكل سلبي على مستوى الأداء الوظيفي للعمال.
- تتمثل استراتيجيات التكيف مع الضغوط الاجتماعية وتحسين الأداء الوظيفي في استراتيجيات فردية وأخرى تنظيمية تتمثل أبرزها في التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة الحديثة.

#### المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

1- دراسة (Walker & Tait) بعنوان: إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا

أوضحت النتائج أن:

- هناك عوامل مختلفة، تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع؛
- كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة؛
- كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال حيث الإعياء، وألم الظهر؛
- أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون؛
- كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب؛
- ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث.

2- دراسة (Nath Sen. & Yeow) بعنوان: الجودة، الإنتاجية، السلامة والصحة المهنية في أمريكا

أوضحت النتائج بأن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل الحوادث وتحقيق السلامة، ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة، والتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل.

## المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

دراسة عمر ربط الباحث برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل، وتختلف دراستنا الحالية برط نظم الصحة والسلامة بالأداء الوظيفي، على الدراسة السابقة، وقد توصل الباحث إلى أن أبعاد الصحة والسلامة لها علاقة ذات دلالة إحصائية والتقليل من الأمراض المهنية، وهذا ما تتوافق فيه الدراسة والدراستنا الحالية، حيث أن أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية لها علاقة بالأداء الوظيفي، وما يميز دراستنا أنها حديثة مقارنة بالدراسة السابقة التي كانت عام 2022، أما الدراسة الحالية في عام 2024.

دراسة بن صالح وقد توصل الباحث إلى أن نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية تُعتبر حجر الزاوية الأساسي للوقاية والعلاج والحماية في حياة المؤسسات، حيث تسعى إلى خلق بيئة عمل آمنة على جميع الأصعدة، وهنا يكمن الاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية، حيث الدراسة السابقة تركز على الجانب القانوني، بخلاف الدراسة الحالية التي تدخل ضمن الجانب الاقتصادي، وتتوافق الدراستان في التركيز على أهمية نظم الصحة والسلامة في المؤسسة.

دراسة باديس آثار أنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي، ربط الباحثان الأداء الوظيفي بأنماط الاتصال التنظيمي، بينما الدراسة الحالية تربط الأداء الوظيفي بنظم الصحة والسلامة، فتوصل الباحثان وجود آثار إيجابية لأنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي في المستشفى، وهذا ما تتوافق فيه الدراسة الحالية والدراسة السابقة وجود أثر أو علاقة بين الأداء الوظيفي ونظم الصحة والسلامة، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في ميدان الدراسة، حيث تركز الدراسة الحالية على الجانب الصناعي أجريت في مؤسسة صناعية، بينما تركز الدراسة السابقة على الجانب الصحي، تمت الدراسة الميدانية بمؤسسة إستشفائية.

دراسة بورقيبات تربط هذه الدراسة بين كل من الضغوط الاجتماعية والأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، وهذا الفرق بين الدراسة الحالية والسابقة، درستنا تربط الأداء الوظيفي بنظم الصحة والسلامة،

ويمكن التشابه بين الدراستين في وجود علاقة بين ابعاد المتغير الأول على متغير الأداء الوظيفي، وكانت الدراسة السابقة في 2023، والدراسة الحالية في 2024، وهذا تقريبا توافق في حداثة الدراسة.

## خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، يتم استعراض الأسس النظرية لنظم السلامة والصحة المهنية، حيث قدمنا من خلالها مختلف المفاهيم المتعلقة بالسلامة والصحة، وكذا دوافع الاهتمام بالصحة المهنية، كما حاولنا توضيح مختلف ابعاد السلامة والصحة المهنية، لننتقل إلى المتغير الثاني من الدراسة، الأداء الوظيفي حيث تطرقنا إلى مفهومه، وأنواعه، ومن ثم مختلف أبعاده، وتشكل هذه الأسس النظرية الأساس لتطوير نظم فعالة تعزز السلامة والصحة في مكان العمل وتعزز أداء الفرد.

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسات السابقة للباحثين في هذا الموضوع، إذ يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة أحد مراحل المنهجية في البحث العلمي، إذ قمنا بالتعرف على المساهمات السابقة في ما يخص موضوع الدراسة، لنقارن في الأخير بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

خصص هذا الفصل لعرض وتوضيح المنهجية المتبعة لإجراء الدراسة الحالية، ولتحقيق هذا الغرض تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، أدواتها والإجراءات المستخدمة للتحقق من صدق اداة الدراسة وثباتها، وطرق جمع البيانات، ، وكذا أساليب المعالجة الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

كما يحتوي هذا الفصل عرضا مفصلا لنتائج التحليل الاحصائي للبيانات - التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع في مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - ، بدءا بوصف خصائص عينة الدراسة ، ثم عرض بقية النتائج بشكل مرتب ومتوافق مع ترتيب أسئلة وفرضيات الدراسة.

قسم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي :

◀ الطريقة والأدوات؛

◀ النتائج والمناقشة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات

يتطلب استخدام أي منهج علمي الاستعانة بجملة من الأدوات والوسائل المناسبة التي تمكن الباحث من الوصول إلى النتائج التي يهدف إليها، حيث يستطيع من خلالها معرفة واقع أو ميدان الدراسة.

وللإلمام بهذا المبحث قسمناه إلى ثلاث مطالب:

◀ مجتمع وعينة البحث؛

◀ الأدوات المستخدمة في البحث؛

◀ الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

## المطلب الأول: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة- البالغ عددهم (408).

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار العينة من مجتمع البحث، حيث بلغت ( 40) موظفا، وعليه تم توزيع 40 استبيان، بلغ عدد المسترجع منها (36)، كلها تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك تكون كلها خاضعة للتحليل بنسبة (90%).

## المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في البحث

تفرض طبيعة الموضوع الخاضع للدراسة وخصوصيته انتقاء مجموعة من الأدوات المساعدة على جمع

البيانات، ولقد اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستمارة (الاستبيان) والملاحظة.

## 1- الاستمارة (الاستبيان) :

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل المستخدمة لجمع البيانات شيوعا و تعرف على أنها : (ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع ما يتم تقديمه إلى المبحوثين بطريق أو أخرى توجه للأفراد أو

المؤسسات محل الدراسة بهدف الحصول على بيانات عن الموضوع المراد دراسته).<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- أكرم لعور، دور التدقيق الداخلي في ترشيد القرارات، دراسة ميدانية بمؤسسة كشرود علي ، مذكرة ماستر في نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2015-2016، ص82.

لقد قمنا بإعداد هذه الاستمارة بناء على إشكالية موضوع الدراسة و فرضياته حيث أنها تضمنت مجموعة من الأسئلة البسيطة، مرتبة وفقاً لخطة الموضوع، و حتى تكون الاستمارة في شكلها العلمي من حيث البساطة، الشكل و المضمون وفقاً للموضوع المدروس .

(أنظر الملحق رقم 01)، فإنها مرت بمرحلتين أساسيتين :

أ-مرحلة الإعداد : لقد قمنا في البداية و اعتماداً على محتويات موضوع دراستنا استمارة أولية شملت 30 سؤالاً مركزين في ذلك على تنظيم الأسئلة و تبسيطها قصد جعلها واضحة و مفهومة يسهل على الباحثين فهمها و الإجابة عليها، بحيث تكون خالية من كل تأويل و غموض، و تتلاءم مع قدرات الأفراد الذين يجيبون عليها.

ب-مرحلة الاستشارة العلمية: بعد إعداد الاستمارة الأولية وفقاً لموضوع البحث و أولويات معالجة الإشكالية، كان لا بد علينا عرضها على أساتذة مختصين في هذا الجانب (الأستاذة المشرفة، بعض أساتذة جامعة عباس لغرور) من أجل إعطاء رأيهم فيها وملاحظاتهم و توصياتهم على الاستمارة الأولية، و هذا من أجل تفادي الأخطاء التقنية و المنهجية.

و بعد تقديم الأساتذة لملاحظاتهم التقنية و المنهجية للاستمارة الأولية قمنا بتعديل أسئلة هذه الاستمارة فرأينا أنه لا بد من إعادة عرضها على الأستاذ المشرف و هذا لغرض إعدادها في شكلها النهائي كما يوضحه نموذج الاستمارة، حيث تضمنت هذه الاستمارة (النهائية) 29 سؤالاً :

القسم الأول: متعلق بالبيانات الشخصية لمجتمع الدراسة.

القسم الثاني: المحور الأول متعلق بنظم السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية فورميد وحدة "كشروود علي". بعدد أسئلة (15)

المحور الثاني: متعلق بالأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية الاقتصادية فورميد وحدة "كشروود علي". بعدد أسئلة (10)

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات حيث يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

- أ. موافق تماما: تعطى لها خمس درجات ؛
- ب. موافق: تعطى لها 4 درجات ؛
- ج. محايد: تعطى لها ثلاث درجات؛
- د. غير موافق؛ تعطى لها درجتان ؛
- هـ. غير موافق تماما: تعطى لها درجة واحدة.

أ. ثبات الأداة:

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة – والذي يعني إمكانية الحصول على النتائج نفسها في حال توزيعها على العينة نفسها وتحت الظروف نفسها - تم إجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل ( ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha) لكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث كلما اقتربت قيمة هذا المعامل من (1) كلما كانت أكثر ثباتا).

جدول رقم 01: معاملات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة:

المتغير	معاملات ألفا كرونباخ
التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية	0.754
توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية	0.784
سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية	0.721
نظم السلامة والصحة المهنية	0.753
الأداء الوظيفي	0.822

المصدر: إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS.

يبين الجدول (01) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ أكبر من (0.6)، إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (0,910)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

2- الملاحظة:

استخدمنا الملاحظة المباشرة في بحثنا بغرض التأكد من فرضيات الدراسة وتشخيص وضع المؤسسة محل الدراسة، وكذا الحصول على معلومات لم تتمكن من الحصول عليها من الاستبيان مباشرة، أو لتوضيح عناصر لم يتم التطرق لها بالتفصيل في الاستبيان، حيث ركزنا على سلوكيات الأفراد وكيفية أدائهم لمهامهم، علاقاتهم ببعضهم البعض، وعلاقتهم برؤسائهم وغيرها من العناصر التي يستطيع الباحث الحصول عليها من خلال ملاحظته المباشرة أو أثناء توزيع الاستمارات دون الحاجة إلى التوصل إليها من خلال طرحها في الاستبيان.

### المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

من أجل قياس واختبار فرضيات البحث تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية، فضلا عن توظيف برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (Statistical Packages for Social Sciences - SPSS)، والأساليب الإحصائية المستخدمة هي:

- مقاييس الإحصاء الوصفي: الوسط الحسابي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات البحث، وكذا الانحراف المعياري لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط (Spearman): لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار (T- Test): للتأكد من الدلالة الإحصائية للنتائج التي تم الوصول إليها.
- تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Regressions): لفحص أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع.
- تحليل التباين: لتحديد قيم (F)
- معامل التحديد ( $R^2$ ): لتوضيح قوة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

### المطلب الأول: نتائج البحث

في هذا المبحث سيتم عرض مختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال البيانات وتحليلها ومناقشتها، للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

1. توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم 02: توزيع افراد العينة حسب الجنس:

النسبة %	التكرار	المتغير	
72	26	ذكر	الجنس
28	10	أنثى	
100	36	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

يبين الجدول رقم 2 أن المؤسسة فئة الذكور تمثل نسبة أكبر بشكل ملحوظ في عينة الدراسة، حيث بلغت 72%، مقارنة بنسبة الإناث التي بلغت 28%. هذا الفارق يُعزى جزئياً إلى طبيعة النشاط ونظام العمل في المؤسسة، حيث يتوافق بشكل أكبر مع متطلبات فئة الذكور. يتطلب عمل المؤسسة، بشكل عام، مستوى من الجهد البدني الكبير والتعرض لظروف العمل المتغيرة، مما يجعل فئة الذكور تتمتع بميزة في القدرة على التحمل والصبر تحت هذه الظروف.

تُشير البيانات إلى أن الفئة الذكورية تفوق الإناث في المشاركة في الأعمال التي تتطلب هذا النوع من الجهد والتحمل. بينما يُلاحظ أن الإناث يُفضلن تولي المناصب الإدارية، حيث توجد نسبة أقل منهن في العمليات الفعلية التي تتطلب جهداً بدنياً مكثفاً.

2. توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية:

الجدول رقم 03: توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية:

النسبة %	التكرار	المتغير	
33	12	اقل من 30 سنة	الفئة العمرية
42	15	من 31 إلى 40 سنة	
25	9	من 41 إلى 50 سنة	
100	36	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

يبين الجدول رقم 03 أن الافراد الذين أعمارهم ما بين (31-40 سنة) يمثلون أعلى نسبة المقدرة بـ 42%، وتلهمها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 33%، وتأتي الفئة العمرية من (41 إلى 50 سنة) بنسبة 25%، يظهر أن الفئة الشبابية هي الغالبة على عينة الدراسة، وهذا راجع لان هذه الفئات العمرية تبدي اهتمامًا ملحوظًا بالبحث عن المعرفة وإثبات قدراتهم ومهاراتهم. هذا يشير إلى رغبتهم القوية في تحقيق النجاح والتفوق في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يعكس ذلك الاهتمام المتزايد بالتطوير الشخصي والمهني ورغبتهم في تعلم المهارات الجديدة التي تعزز فرصهم في الحياة المهنية.

من ناحية أخرى، يشير إلى أن المؤسسة قامت بعمليات توظيف واستقطاب مُوجَّهة نحو هذه الفئة الشابّة. يبدو أن المؤسسة تدرك القيمة المضافة التي يمكن أن تقدمها هذه الفئة من خلال طاقاتهم الشابّة وحماسهم ورغبتهم في النمو والتطور. قد تكون هذه العمليات جزءًا من استراتيجية المؤسسة لتجديد وتحديث هيكلها العمرانية وتعزيز الابتكار والديناميكية داخلها.

باختصار، يتضح من خلال هذه السياقات أن الشباب يمثلون موردًا هامًا ومفيدًا للمؤسسات، وأن المؤسسات الحكيمّة تدرك هذا الأمر وتوسّع جاهدة للاستفادة من طاقاتهم وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها ورؤيتها المستقبلية.

### 3. توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم 04: توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي:

النسبة %	التكرار	المتغير
14	5	ثانوي
69	25	جامعي
17	6	دراسات عليا
100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

من خلال ما يقدمه الجدوال أعلاه من نتائج نلاحظ أن المستوى الجامعي هو الغالب على أفراد عينة الدراسة بنسبة 69%، أي ان المستوى في شروط توظيفها، وكذا في استقطابها للموظفين تركز على المستوى الجامعي، تلهمها

نسبة الافراد المتحصلون على دراسات عليا، لتستفيد المؤسسة منهم في كونهم مسيرون أو إطارات للمؤسسة، وفي الأخير الافراد ذوي المستوى ثانوي بنسبة 14%، الافراد الذين لم تتح لهم الفرصة لإتمام الدراسة، فتوجهوا إلى المعاهد التكوينية، فأغلبهم من حاملي شهادات تقني سامي.

#### 4. توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة :

الجدول رقم 05: توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة:

النسبة %	التكرار	المتغير	
33	12	اقل من 5 سنوات	السنوات الخبرة
31	11	من 5 إلى 10 سنوات	
19	7	من 11 إلى 15 سنة	
17	6	أكثر من 15 سنة	
100	36	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

تظهر النتائج في الجدول والشكل أعلاه أن هناك تركيزاً واضحاً من المؤسسة على توظيف الكفاءات الشبابية، حيث يحظى أفراد فئة الخبرة التي تقل عن 05 سنوات بأكثر نسبة تقدر بـ 33%. هذه الفئة، التي تعكس استراتيجية المؤسسة في جلب الطاقات الجديدة والأفكار الطموحة. هذا الاهتمام بالشباب يمكن أن يعزز التنوع والابتكار في العمل، ويسهم في تجديد الروح الوظيفية داخل المؤسسة، تأتي بعدها فئة الأفراد الذين يمتلكون خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، حيث بلغت نسبتهم 31%. يتمتع هؤلاء الأفراد بمستوى متوسط من الخبرة، الذي يمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية. تظهر هذه الفئتان الأولى والثانية الاستراتيجية الهامة التي تتبعها المؤسسة في الحفاظ على الاستقرار والتميز في أدائها، أما الفئتين العمريتين أكثر من 15 سنة خبرة و بين 11-15 سنة، فقد كانت نسبتهم 17%.

ثانيا: عرض البيانات:

سيتم عرض البيانات سيتم فيما يلي عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث وفق إجابات عينة الدراسة، وتحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تصف عبارات كل محور من محاور البحث.

1. المحور الأول: نظم السلامة والصحة المهنية:

أ. تحليل عبارات البعد الأول: التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية

جدول رقم 06: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية	4,3462	,56159
2	اللوائح والقوانين واضحة ومحددة	4,1923	,49147
3	هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة المؤسسة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية	4,0000	,74833
4	تشجع إدارة المؤسسة العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم	3,8077	,69393
5	هناك تغيير ايجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية	4,0769	,62757
	المتوسط الحسابي العام	4.0846	0.6245

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن بعد التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة

الصحة والسلامة المهنية بلغ متوسط إجابات البعد 4.0846 تقريبا، وهي درجة مرتفعة، حيث أن جميع العبارات

كانت محققة، وبالتالي يمكن القول :

تتبنى مؤسسة كشروود علي لوائح وقوانين صارمة في مجال الصحة والسلامة المهنية، حيث تتميز هذه

اللوائح بالوضوح والتحديد، مما يضمن الامتثال الفعال داخل المؤسسة. ويتميز التفاعل المباشر والمستمر من

إدارة المؤسسة، برئاسة علي كشرود، لضمان تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل متواصل. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الإدارة الموظفين على المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على سلامتهم، مما يعزز الشعور بالمسؤولية المشتركة. ونتيجة للالتزام القوي بقواعد الصحة والسلامة المهنية، تشهد المؤسسة تحولاً إيجابياً يعكس على جميع جوانب عملها وبيئتها، مما يعزز السلامة والرفاهية لجميع العاملين بها.

#### تحليل عبارات البعد الثاني

ب. تحليل عبارات البعد الثاني : توفرواستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية:

جدول رقم 07: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني:

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تهتم مؤسسة علي كشرود بتوفير مستلزمات ومعدات الوقاية الشخصية للموظفين حسب مواقعهم	4,3077	,47068
2	توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية	4,2308	,65163
3	من السهل الحصول على معدات الوقاية الشخصية (قفازات، الخوذة، الأحزمة...) داخل مؤسسة علي كشرود	4,3077	,54913
4	توفر إدارة مؤسسة علي كشرود صناديق الإسعافات الأولية داخل مقر المؤسسة	3,9615	,82369
5	هناك منشورات إرشادية لكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية داخل مؤسسة علي كشرود	4,0769	,62757
	توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية		
	<b>المتوسط الحسابي العام</b>	<b>4.1769</b>	<b>0.6244</b>

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن بعد توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية ، بلغ متوسط إجابات البعد 4.1759 تقريباً، وهي درجة مرتفعة، حيث أن جميع العبارات كانت محققة، وهذا راجع الى أن مؤسسة علي كشرود تولي اهتماماً بالغاً بتوفير مستلزمات ومعدات الوقاية الشخصية لموظفيها وفقاً لاحتياجاتهم ومواقع عملهم. تُعتبر معدات الوقاية الشخصية متاحة بسهولة داخل المؤسسة، بما في ذلك القفازات، الخوذ، الأحزمة، وغيرها، مما يسهل على الموظفين الحصول عليها واستخدامها بشكل فعال.

كما تقدم إدارة مؤسسة علي كشرود صناديق الإسعافات الأولية داخل مقر المؤسسة، مما يضمن توفير الرعاية الأولية السريعة للموظفين في حالات الطوارئ.

توجد أيضاً منشورات إرشادية توضح كيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية داخل المؤسسة، مما يعزز الوعي بأهمية السلامة المهنية وضرورة اتباع الإجراءات الصحيحة.

وتفرض مؤسسة علي كشرود قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية، وذلك لضمان سلامة وحماية جميع الموظفين خلال أداء مهامهم.

ج. تحليل عبارات البعد الثالث : سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية:

جدول رقم 08: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
,48990	4,0000	تسعى مؤسسة علي كشرود إلى تطوير الموظفين فيها على أنظمة الصحة والسلامة المهنية	1
,51590	3,8846	تتيح مؤسسة علي كشرود فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية	2
,51590	4,1154	تشجع المؤسسة العاملين على تبادل الخبرات في مجال الصحة والسلامة المهنية فيما بينهم	3
,76460	3,7692	توفر المؤسسة دورات تدريبية للموظفين عن الصحة والسلامة المهنية لتطوير مهاراتهم	4
,80096	3,8077	تتبنى المؤسسة خطة واضحة لتدريب الموظفين في مجال الصحة والسلامة المهنية	5
<b>0.6174</b>	<b>3.9153</b>	<b>المتوسط الحسابي العام</b>	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن بعد سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ، بلغ متوسط إجابات البعد 3.9153 تقريبا، وهي درجة مرتفعة، حيث أن جميع العبارات كانت محققة، ما يؤكد أن مؤسسة علي كشرود تسعى جاهدة لتطوير موظفيها في مجالات الصحة والسلامة المهنية، حيث تُتاح لهم فرص التعلم واكتساب المعرفة الجديدة المتعلقة بهذه النواحي في بيئة العمل. وتشجع المؤسسة على تبادل الخبرات بين الموظفين في مجال الصحة والسلامة المهنية، مما يعزز من تعاونهم وتعلمهم المستمر.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم المؤسسة دورات تدريبية متخصصة للموظفين حول مختلف جوانب الصحة والسلامة المهنية، بهدف تطوير مهاراتهم وزيادة وعيهم بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها.

وتعتمد المؤسسة خطة واضحة لتدريب الموظفين في مجال الصحة والسلامة المهنية، تهدف إلى تعزيز

المعرفة والمهارات اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العاملين.

## 2. تحليل عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي:

يتشكل محور الأداء الوظيفي من 10 عبارات، وللتأكد من تحقق المحور تم حساب المتوسط الحسابي

والانحراف المعياري لكل عبارة وكذا المتوسط الحسابي العام، وذلك كما يلي:

جدول رقم 09: يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تتوفر لدى الموظف المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يمارسها	4,0385	,82369
2	ينجز الموظفون مهامهم في الوقت المحدد	4,1923	,69393
3	يستغل الموظفون الموارد المتاحة استغلالاً جيداً	4,0769	,84489
4	تتوفر لدى الموظفين الرغبة والحماس لإنجاز أعمالهم	4,2692	,72430
5	يطور الموظفون أدائهم ومهاراتهم بشكل مستمر	4,0000	,69282
6	توجد قدرة لدى الموظفين على تصحيح الأخطاء الناتجة عن العمل	4,3846	,49614
7	هناك تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق جودة وسرعة الأداء	4,2308	,65163
8	لدى موظفي المؤسسة القدرة والمهارات اللازمة للأداء وحل المشكلات	4,3846	,57110
9	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى الموظف	4,1154	,76561
10	محيط العمل بالمؤسسة مشجع للموظفين على أداء العمل دون صعوبات.	3,7692	1,14220
	المتوسط الحسابي العام	4,1923	,54913

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه تبين أن بعد الأداء الوظيفي جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 4.1923 وانحراف معياري 0.5491 ، وهذا يدل على أن موظفو مؤسسة علي كشرود يولون اهتمامًا بالغًا لتقديم أداء ملائم في مهامهم، ويعملون بجد لتحسين أدائهم باستمرار، أي وجود مستوى مرتفع للأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة، فالموظفين يبديون تفرانٍ وتفوقًا في أداء مهامهم بشكل ملحوظ. يعزز هذا الأداء المتميز سمعة المؤسسة ويسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة. إن تفرانٍ الموظفين في تطوير أدائهم يعكس رغبتهم الحقيقية في النجاح والتفوق، وهو عامل أساسي في بناء بيئة عمل محفزة وإيجابية.

**المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة:**

يمكن توضيح النتائج المتوصل إليها كما يلي:

**أولاً: علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:**

يهدف التعرف على طبيعة واتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد الشمول المالي والميزة التنافسية، تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان (Sperman's Correlation Coefficient) ، ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (t) ، حيث توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر أو تساوي قيمة (t) الجدولية، وإذا كانت قيمة (t) المحسوبة أصغر من قيمة (t) الجدولية فإن العلاقة غير معنوية عند مستوى معنوية (0.05). والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول 10: نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي:

أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية				نظم السلامة والصحة المهنية	المتغير المستقل  المتغير التابع
مستوى الدلالة	سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية	توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية	التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية		
0.05	,510	,210	,243	,541	الأداء الوظيفي
	8,08	6,55	7,62	8,39	قيمة (t)
	1.66				قيمة (t) الجدولية

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

يشير الجدول إلى أن العلاقات بين كل متغير من المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع كانت متوسطة وتراوح (0.21 و 0.51).

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  .

يشير الجدول إلى ما يأتي:

1. وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,243) عند مستوى (0.05)، وهذا ما أكدته قيمة (t) إذ بلغت (7,62) هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.66)، وتعد ذات دلالة عند المستوى المذكور. وبالتالي يتضح أن الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية له علاقة بتحسين الأداء الوظيفي. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$ "

2. وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,210)، وهذا ما أكدته قيمة (t) إذ بلغت (6,55) هي أكبر من قمة (t) الجدولية البالغة (1.66)، وتعد ذات دلالة عند مستوى (0.05) مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  ."

3. وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,510)، وهذا ما أكدته قيمة (t) إذ بلغت (8,08) هي أكبر من قمة (t) الجدولية البالغة (1.66)، وتعد ذات دلالة عند مستوى (0.05)، وبالتالي تتأكد الفرضية الفرعية الثالثة " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$  ."

ومما تقدم يتضح ان هناك علاقة ارتباط موجبة بين نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي، وكانت قيمة معامل الارتباط (0,541) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا ما أكدته قيمة (t) إذ بلغت (8,39) هي أكبر من قمة (t) الجدولية البالغة (1.66)، وتعد ذات دلالة عند القيمة ذاتها. وبهذا فقد تحققت الفرضية الأولى التي نصت على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة - عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  .

ثالثاً: علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة:

تم تحليل الانحدار البسيط، لاختبار أثر المتغير المستقل ( نظم السلامة والصحة المهنية ) على المتغير التابع ( الأداء الوظيفي)، في حين تم استخدام الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع . والجدول الآتي بين النتائج.

جدول 11: نتائج اختبار أثر نظم السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي

معامل الإنحدار							مستوى الدلالة	درجات الحرية (DF)	F	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الارتباط (R)	المتغير التابع
معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	مستوى الدلالة	T	الخطأ المعياري	Beta	R <sup>2</sup>	المتغير المستقل						
59 %	*0,000	7,621	0,047	0,276	0,592	التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين	*0,000	1 36 37	1,512	0,661	0,541	الأداء الوظيفي
20 %	*0,000	6,556	0,031	0,210	0,204	توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية						
26 %	*0,000	8,082	0,033	0,579	0,260	سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية						

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss

رأى: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

" توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد

وحدة كشرود علي - خنشة -  $\alpha \leq 0.05$  "

يبين الجدول أن بعد التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية منفرداً له تأثير معنوي على الأداء الوظيفي لمؤسسة كشرود علي خنشة بدلالة 0.05، حيث أن معامل التحديد R<sup>2</sup> بلغ (0.592)، أي أن التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية يفسر ما نسبته (59%) من التغيرات في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما أن قيمة B بلغت (0,276) وقيمة t (7,621)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.000. وبناء على ذلك نؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه توجد

علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$ .

■ بين الجدول أن بعد توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية منفردا له تأثير معنوي على الأداء الوظيفي لمؤسسة كشرود علي خنشلة بدلالة 0.05، حيث أن معامل التحديد  $R^2$  بلغ (0,204)، أي أن توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية يفسر ما نسبته (20 %) من التغيرات في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما أن قيمة B بلغت (0,210) وقيمة t (6,556)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.000. وبناء على ذلك نؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$ .

■ بين الجدول أن بعد سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية منفردا له تأثير معنوي على الأداء الوظيفي لمؤسسة كشرود علي خنشلة بدلالة 0.05، حيث أن معامل التحديد  $R^2$  بلغ (0,260)، أي أن سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية يفسر ما نسبته (26 %) من التغيرات في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما أن قيمة B بلغت (0,579) وقيمة t (8,082)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.000. وبناء على ذلك نؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$ .

يشير الجدول أن نموذج الانحدار المتعدد للأداء الوظيفي على أبعاد نظم السلامة والصحة المهنية معنوي عند مستوى دلالة (0.05)، حيث قيمة F المحسوبة بلغت (1.512)، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0,616)، أي أن المتغيرات المستقلة (التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية، وسياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية) مجتمعة تفسر ما نسبته (61 %) من التغيرات في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما أن قيمة B بلغت (0,579) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.000. وبناء على ذلك نؤكد صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم الصحة والسلامة المهنية والأداء الوظيفي بمؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة -  $\alpha \leq 0.05$ ".

ويشير الجدول إلى أن هناك اختلاف بين أبعاد نظم الصحة والسلامة المهنية من حيث التأثير الكلي في الأداء الوظيفي، حيث أن بعد الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية هو الأكثر تأثيرا عليها، إذ فسر ما نسبته (59%) من التأثير الكلي في الأداء الوظيفي، يليه بعد وسياسة التدريب الخاصة

بالصحة والسلامة المهنية بنسبة (26%) من التأثير الكلي في الأداء الوظيفي، في حين أن بعد توفير واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية هو البعد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي ، إذ فسر ما نسبته (20%) من التأثير الكلي في الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. هناك علاقة إيجابية بين أبعاد نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي، وفسرت ما نسبته (61%) من التغيرات في الأداء التنظيمي.
2. جاء بعد الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية بالمرتبة الأولى من حيث قوة التأثير في الأداء التنظيمي.
3. حاجة مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشة إلى التركيز والاهتمام بشكل أكبر بنظم الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة بالأداء التنظيمي.

خاتمة

تعتبر نظم الصحة والسلامة المهنية جزءًا أساسيًا من أي بيئة عمل ناجحة، عندما يتم تصميم وتنفيذ نظام صحي وأمن في مكان العمل، فإنه يؤثر بشكل إيجابي على عدة جوانب من الأداء الوظيفي، حيث يزيد الاهتمام بالصحة والسلامة والصحة من راحة العاملين وثقتهم في بيئة العمل، عندما يشعر الموظفون بالأمان والراحة، يكونون أكثر استعدادًا للتركيز والإنتاجية، كما تقلل الإصابات والمرض المرتبطة بالعمل من الغياب وتكاليف الرعاية الصحية، مما يؤدي إلى توفير المال للشركة وتحسين الاستدامة المالية، بالإضافة إلى ذلك، تساهم نظم الصحة والسلامة في تحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة من خلال تقليل الأخطاء والعيوب الناتجة عن إرهاق الموظفين أو تشتت انتباههم بسبب الظروف غير الآمنة.

كما تعزز نظم الصحة والسلامة المهنية سمعة المؤسسة وجاذبيتها للمواهب الجديدة، حيث يبحث الموظفون المحتملون عن بيئة عمل آمنة وصحية ترعى موظفيها. في النهاية، يمثل الاستثمار في نظم الصحة والسلامة المهنية للشركات فرصة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة وتحقيق أداء متفوق ونجاح على المدى الطويل. تحديد تأثير نظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي لموظفي كشرود علي يعتبر موضوعًا مهمًا في مجال الاهتمام بالموارد البشرية والسلامة المهنية. يمكن أن يكون لنظم الصحة والسلامة المهنية تأثيرات عديدة على الأداء الوظيفي للموظفين، ومنها: تحسين الصحة والسلامة العامة، إذا كانت نظم الصحة والسلامة في المؤسسة فعالة، فستؤدي إلى تحسين الصحة والسلامة العامة للموظفين بمؤسسة كشرود علي، مما يؤدي بشكل طبيعي إلى زيادة التركيز والإنتاجية وبالتالي الأداء الوظيفي، كما يؤدي الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين إلى تعزيز شعورهم بالرضا والثقة في بيئة العمل، مما يعزز الولاء للمؤسسة ويقلل من معدلات الانصراف والاستقالة، مما يساهم في الاستمرارية والاستقرار العملي، وبالتالي يعزز الأداء الوظيفي.

### أولاً: نتائج الدراسة

من خلال دراستنا للموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج نذكرها فيما يلي:

1. هناك علاقة إيجابية بين أبعاد نظم الصحة والسلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي، وفسرت ما نسبته (61%)

من التغيرات في الأداء التنظيمي.

2. جاء بعد الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية بالمرتبة الأولى من حيث قوة التأثير في الأداء التنظيمي.
3. حاجة مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة إلى التركيز والاهتمام بشكل أكبر بنظم الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة بالأداء التنظيمي.
4. هناك تأثير لنظم الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعمال؛
5. تهتم مؤسسة كشرود علي بتوفير مستلزمات ومعدات الوقاية الشخصية؛
6. يؤثر إلتزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة؛
7. تعتمد المؤسسة على نظام تحفيزي لتبادل الخبرات في مجال الصحة والسلامة المهنية بين الموظفين؛
8. هناك أثر لتوفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة كشرود علي؛
9. يتأثر الأداء الوظيفي للموظفين بمؤسسة كشرود علي بسياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية؛
10. تعتمد مؤسسة كشرود علي على تقييم دوري ومستمر لأداء موظفيها؛
11. تتيح مؤسسة كشرود علي الفرصة لموظفيها بتوظيف قدراتهم ومهاراتهم اللازمة للأداء وحل المشكلات؛
12. تتبنى المؤسسة جملة من البرامج التدريبية في إطار الصحة والسلامة المهنية، بغية تفادي الإصابات والأمراض؛
13. بيئة العمل الجدية تشجع الموظفين على أداء العمل دون صعوبات.

#### ثانياً: التوصيات والاقتراحات

1. ضرورة تطبيق نظام للعقاب لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية؛
2. وجوب تنظيم دورات تكوينية لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي داخل المؤسسة؛
3. ضرورة التخطيط ووضع برامج تدريبية للموظفين مكثفة في إطار الصحة والسلامة المهنية؛
4. إعادة النظر في سياسات ومعايير تقييم الأداء الوظيفي بالمؤسسة؛

5. ضرورة توفير المؤسسة لكافة معدات الوقاية الشخصية للموظفين؛
6. العمل على توفير الوسائل والإمكانيات التي تساهم في تحسين الأداء؛
7. إعطاء فرصة للعاملين بتصحيح الأخطاء التي يرتكبونها في العمل؛
8. إنتهاج أنظمة مشجعة للموظفين على تحسين أداءهم الوظيفي، من خلال تقديم تحفيزات لهم؛
9. التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية، لتحسين رد فعلهم اتجاه الخطر.

### ثالثاً: أفاق الدراسة

تعتبر هذه الدراسة باب أو أفاق لدراسات أخرى مستقبلية يمكن أن نذكر منها:

1. دور نظم السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل؛
2. نظم الحوافز وتأثيرها على التقليل من الحوادث المهنية؛
3. مساهمة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.
4. فرق العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي.

# قائمة المراجع

## أولاً: المراجع باللغة العربية

## أ. المذكرات ورسائل التخرج

1. بالة نهاد، تطوير برنامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE للتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف- سطيف، أطروحة دكتوراه في علم النفس الصحة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 2018-2019.
2. بلعربي عادل عبد الرحمان، الأداء الوظيفي وعلاقته بالعمل الجماعي، دراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيارت، أطروحة دكتوراه في علم النفس والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، 2017-2018.
3. بلمجاهد خيرة، ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط، دراسة ميدانية في مؤسسة البناء والتعمير لولاية تيارت، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران02، 2018-2019.
4. بن جدو خضرة فطيمة الزهرة، الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية تخص الإداريين بجامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه في علوم اجتماع تنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر02، 2019-2020.
5. بن حواء زهور، تصميم مناصب العمل وأثره على الصحة والسلامة المهنية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2018-2019.
6. بن علي مهملي، صناعة القرار ودورها في تفعيل الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، دراسة حالة مجمع كوندور2010-2015، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر03، الجزائر، 2017-2018.
7. بوراس نوهي، عليوش حياة، الصحة المهنية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمدبغة خنيفر مسعود- بالميلية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2020-2021.
8. بورقيبات مختار، الضغوط الاجتماعية والأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، دراسة سوسيولوجية بملبنة الأمير بتيري-معسكر، أطروحة دكتوراه في علوم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطمبولي، 2022-2023.
9. بوسعيد سهيلة، دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة، مذكرة ماستر

- في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014-2015.
10. حداد بختة، أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية والعمومية والخاصة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر03، الجزائر، 2017-2018.
11. دردوري حبيب شوقي، باي نصر الدين، أثر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج حاسي مسعود، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2019-2020.
12. ديدوني يوسف، تمكين الموارد البشرية وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة أعضاء هيئات التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير التابعة لجامعات ( الأغواط، تيارت، سيدي بلعباس)، أطروحة دكتوراه في تسيير وتنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2021-2022.
13. زعيتر فاتح، مساهمة دمج المعايير البيئية بالمؤسسات الصحية في تحقيق السلامة المهنية لمقدمي الخدمة، دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الصحية العامة والخاصة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2019-2020.
14. صحبي محمد أمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2018.
15. عبد الحكيم قاضي، دور ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الأعمال الجزائرية، دراسة حالة المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، أطروحة دكتوراه في إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريج، الجزائر، 2021-2022.
16. فؤاد نعوم، ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) بالرغاية- الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أبو القاسم سعد الله- الجزائر02، الجزائر، 2018-2019.
17. قسمية محمد، دور إجراءات السلامة المهنية والحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية بالمركب الصناعي ( مطاحن الجلفة)، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران02، وهران، الجزائر، 2020-2021.

18. مشان عبد الكريم، دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018-2019.

### ب. المجالات والمقالات العلمية

1. باديس بوخلوه، مريم بوخلوه، آثار أنماط الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بتقرت، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 07، العدد 01، 2021.
2. بوخمخ عبد الفتاح، حنان علي موسى، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل، الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، دون مجلد، العدد 06، 2011.
3. حياة عبد الباقي، كويد سفيان، أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي لدى العاملين، مجلة الابتكار والتسويق، المجلد 07، العدد 01، 2020.
4. عبد العزيز علي مرزوق، إنعام السيد فهيم خطاب، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الأول، العدد الثاني، يوليو 2020، كلية التجارة، جامعة دمياط.
5. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، دون مجلد، العدد 17، جوان 2017.
6. عجيلة حاج محمد، بن جروة حكيم، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 03، العدد 06، 2018.
7. عمر بزيو، ليلي خنيش، وآخرون، أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 01، 2022.
8. العياشي زرزار، حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية ISO45001، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية، التقييم الدولي الموحد 7641-2661، مجلد 02، العدد 01، جوان 2019.
9. موسى بونويرة، تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة الخبز الصحي، بالشلف، مجلة الريادة الاقتصادية الأعمال، المجلد 09، العدد 02، جوان 2023.

10. موسى بونويرة، تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالشلف، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد09، العدد02، جوان2023.
11. هيشور محمد أمين، النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية، سطيف، فعاليات الملتقى الدولي حول الأرغنونيا ودورها في الوقاية والتنمية بالدول السائر في طريق النمو، مخبر الوقاية والأرغنونيا، 29-30أفريل، 2012.

### ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Bernard Marr, Strategic Performance Management Leveraging and measuring your intangible value drivers, 2005, p16.
2. DAVID L. GOETSCH, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH For Technologists, Engineers, and Managers, SEVENTH EDITION,p04. HEALTH FOR ENGINEERS, SECOND EDITION, 2006, p16.
3. James W. Smither and Manuel London, Performance Management, Putting Research into Action, Editors, JOSSEY-BASS A Wiley Imprint [www.josseybass.com](http://www.josseybass.com), p03.
4. Nadeem Kureshi, Centre for Advanced Studies in Engineering, Islamabad, Pakistan, Article in Journal of Strategy and Performance Management · July 2013, p37.
5. ROGER L. BRAUER, Ph.D., CSP, PE Tolono, Illinois, SAFETY AND

### ثالثا: المواقع الإلكترونية

1. <https://ar.wikipedia.org/wiki>, a27/03/2024, a22 :53.
2. <https://yemen-nic.info/procesafe/occupational/1.pdf>, a26/03/2024, a 21 :08.

الملاحق

# وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



## جامعة عباس لغرور - خنشلة- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير

### استمارة الاستبيان

السيدات الكريّمات

السادة الكرام

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة تخرج بعنوان:

أثر تطبيق نظم السلامة والصحة على الأداء الوظيفي- دراسة حالة مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي - خنشلة- المكملّة  
لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة  
خنشلة.

نرجو منكم المشاركة والمساهمة في إثراء هذا الموضوع من خلال تفضلكم بالإجابة على الأسئلة المتضمنة في هذه الاستمارة،  
أملين في دعمكم ومساندتكم من خلال تزويدنا بالبيانات اللازمة لإتمام هذا البحث.  
ونحيط سيادتكم علما بأن المعلومات التي سترد في هذه الاستمارة سوف تكون سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث  
العلمي.

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالبان:

عثمان عيساوي

فريدة زيغدي

القسم الأول: البيانات الشخصية:

يرجى وضع العلامة (√) في الخانة المناسبة

الجنس	
	ذكر
	انثى
الفئة العمرية	
	أقل من 03 سنة
	من 03 إلى 03 سنة
	من 03 إلى 03 سنة
	أكبر من 03 سنة
المؤهل العلمي	
	ثانوي
	جامعي
	دراسات عليا
سنوات الخبرة	
	أقل من 0 سنوات
	من 0 إلى 33 سنوات
	من 33 إلى 30 سنة
	أكثر من 30 سنة

( الرجاء وضع علامة √ في الإجابة المناسبة من وجهة نظركم )

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارة	الرقم
1	2	3	4	5		
<b>المحور الأول: نظم السلامة والصحة المهنية</b>						
<b>البعد الأول: التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية</b>						
					وجد لوائح وقواني خاصة بالصحة والسلامة امهنية داخل المؤسسة	10
					اللوائح والقواني واضحة ومحددة	10
					هناك متابعة مباشرة ودورية من قبل إدارة الشركة لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة امهنية	10
					تشجع إدارة المؤسسة العاملني علي المشاركة في القرارات التي تسؤثر علي سلامتهم	10
					هناك تعيري اجيابه داخل المؤسسة نتيجة للترام بقواعد الصحة والسلامة المهنية	10
<b>البعد الثاني: توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية</b>						
					هتتم المؤسسة بتوفري مستلزمات ومعدات الوقاية الشخصية للموظفي حسب مواقعهم.	10
					من السهل احصول على معدات الوقاية الشخصية (قفازات، اخلوزة، احزمة .) داخل المؤسسة.	30
					توفر إدارة المؤسسة صناديق الإسعافات الأولية داخل مقر المؤسسة.	10
					هناك منشورات إرشادية لكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية	10
					توجد قواني إلزامية الاستخدام معدات الوقاية الشخصية.	10
<b>البعد الثالث: سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية</b>						
					تسعى المؤسسة إبل تطوير الموظفي فيها على أنظمة الصحة والسلامة امهنية.	10
					تتيح المؤسسة فرص التعلم واكتساب معارف جديدة يف العمل تتعلق بالصحة والسلامة امهنية.	10
					تشجع المؤسسة العاملني على تبادل اخلاريات يف جمال الصحة والسلامة امهنية فيما بينهم.	10
					توفر المؤسسة دورات تدريبية للموظفي عن الصحة والسلامة امهنية لتطوير مهاراتهم.	10
					تتبني المؤسسة خطة واضحة لتدريب الموظفي يف جمال الصحة والسلامة امهنية.	10
<b>المحور الثاني: الأداء الوظيفي</b>						
					تتوفر لدى الموظف امعرفة الكاملة متطلبات الوظيفة البت ميارسها.	10
					ينجز الموظفون مهامهم يف الوقت احملا.	10
					يستغل الموظفون اموارد المتاحة استغلالا جيدا.	10

					04	تتوفر لدى الموظفي الرغبة والحماس انجاز أعمالهم.
					05	يطور الموظفون أدائه ومهاراتهم بشكل مستمر.
					06	توجد قدرة لدى الموظفي على تصحيح الأخطاء الناجمة عن العمل.
					07	هناك تنسيق مستمر بني المستويات الإدارية لتحقيق جودة وسرعة الأداء.
					08	لدى موظفي المؤسسة القدرة واملهارات اللازمة لأداء وحل المشكلات.
					09	حيدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى الموظف.
					10	حميط العمل بالمؤسسة مشجع للموظفي على أداء العمل دون صعوبات.

أثر تطبيق نظم السلامة والصحة على الأداء الوظيفي  
دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظم السلامة والصحة على الأداء الوظيفي من خلال إجراء دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي، البالغ عددها 36 موظف، وبيان العلاقة بين أبعادها المتمثلة بـ (التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية، سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية) والأداء الوظيفي. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي، إذ اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات عن أفراد العينة البالغ عددها 36 فرداً. أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها وجود علاقة تأثير قوية بين أبعاد نظم السلامة والصحة المهنية والأداء الوظيفي في مؤسسة فورميد وحدة كشرود علي، وفسرت ما نسبته (61%) من التغيرات في الأداء الوظيفي، حيث أن بعد الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية جاء بالمرتبة الأولى من حيث قوة التأثير في الأداء التنظيمي، حيث فسر ما نسبته (59%) من التأثير الكلي على الأداء الوظيفي. الكلمات المفتاحية: نظم السلامة والصحة المهنية، التزام الإدارة العليا باللوائح والقوانين الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، توفر واستخدام وسائل الصحة والسلامة المهنية، سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة، كشرود علي.

## summary

The impact of implementing safety and health systems on job performance

An exploratory study of the opinions of a sample of employees of the Formed Institution, Kashrud Ali Unit.

The study aims to identify the impact of implementing safety and health systems on job performance by conducting an exploratory study of the opinions of a sample of 36 employees of the Formed Unit Kashrud Ali Foundation, and to demonstrate the relationship between its dimensions represented by: (Senior management's commitment to regulations and laws related to occupational health and safety systems , Availability and use of occupational health and safety means, occupational health and safety training policy) and job performance. This study relied on the inductive approach, as it adopted the questionnaire as the main tool in collecting data and information about the 36 sample members. The study showed several results, the most important of which is the presence of a strong influence relationship between the dimensions of occupational safety and health systems and job performance in the Formed Foundation, unit of Kasroud Ali, and it explained (61%) of the changes in job performance, as the senior management's dimension of regulations and laws related to occupational health and safety systems came It ranked first in terms of the strength of the impact on organizational performance, as it explained (59%) of the total impact on job performance.

Keywords: occupational safety and health systems, senior management's commitment to regulations and laws related to occupational health and safety systems, availability and use of occupational health and safety methods, health and safety training policy, Kashroud Ali.