



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

بعنوان

تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين

دراسة ميدانية في المؤسسة تصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية "FABS" -وحدة بريان ولاية غرداية

من اعداد الطالب: بعوشي اسماعيل

نوقشت واجيزت علنا بتاريخ :

اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
شني عادل	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	رئيسا
بوحفص بن أوزينة	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	مشرفا ومقررا
بن ميلود علي	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾ (يونس: 10)

الحمد لله الذي وفقني وأحاطني برحمته، ومنّ عليّ بالصبر والعزيمة حتى بلغت هذه المرحلة من رحلتي العلمية.

اهدي ثمرة جهدي و تخرجي إلى من علمتني أن العطاء لا حدود له، إلى أُمي التي غرست في قلبي معنى الحب والتضحية

إلى أبي الكريم، الذي كان لي القوة والسند، الصوت الذي يطمئن قلبي والطريق الذي يرشدني إلى الصواب، فله كل الامتنان والحب.

إلى إخوتي الأعزاء، سندي وقت الشدة، ودعمي في كل خطوة. بكم كانت الرحلة أخف، والنجاح أجمل.



شكر وعرفان

قال تعالى: ﴿وَلئن شكرتم لأزيدنكم﴾ (إبراهيم: 7)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه تحقق هذا الإنجاز. له سبحانه الشكر أولاً وآخراً، فهو الميسر والمعين في كل خطوة

أما بعد نتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف بن أوزينة بوحفص، الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته السديدة ودعمه المستمر، فله منا كل الاحترام كما نتقدم بوافر الشكر والعرفان للأستاذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تكرمهم بقراءة البحث وتفضلهم بقبول مناقشته وتقويمه، والشكر موصول لجميع أساتذة قسم علوم التسيير

كما نتقدم بجزيل الشكر للمؤسسة لتصنيع المواد المكتبية والمدرسية "وحدة بريان ولاية غرداية" على دعمها وتعاونها، كما نشكر جميع العمال الذين خصصوا من وقتهم للإجابة عن الاستبيان.

وإلى كل من قدم لنا يد العون لإتمام هذا العمل، فلكم منا كل الامتنان والتقدير.



تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الأمراض المهنية بأبعادها الثلاثة (الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل، الإرهاق والتعب، والضغط النفسي) على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الوطنية لتصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية - FABS وحدة بريان بولاية غرداية. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث شمل مجتمع الدراسة (70) موظفًا من عينة شملت (30) موظفًا، حيث عولجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وقد خلصت النتائج الميدانية واختبار الفرضيات إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الأمراض المهنية والضغط على الأداء الوظيفي الفعلي داخل الوحدة؛ نظراً لامتلاك العمال آليات تكيف سلوكية قوية وخبرة مهنية طويلة (تفوق 16 سنة لـ 40% من العينة) بالإضافة إلى الاستقرار العائلي، مما ساعدهم على عزل تلك الضغوط عن وتيرة الإنتاج اليومية الحتمية. كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في مستويات الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، والمستوى التعليمي)، وتوصي الدراسة بتطوير بيئة العمل هندسياً وتفعيل دور طب العمل دورياً.

الكلمات المفتاحية: أمراض مهنية؛ إرهاق؛ أداء وظيفي؛ مؤسسة FABS

Abstract:

This study aims to determine the impact of occupational diseases, across their three dimensions (work-related physical illnesses, exhaustion and fatigue, and psychological stress), on the job performance of employees at the National Corporate for the Manufacture of Office and School Equipment (FABS) – Berriane Unit in the Wilaya of Ghardaia. To achieve this objective, the study adopted a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire as the primary tool for data collection. The study population comprised (70) employees, from which a sample of (30) employees was selected. The gathered data were statistically analyzed using the SPSS software. The empirical findings and hypothesis testing revealed that there is no statistically significant impact of the dimensions of occupational diseases and stress on actual job performance within the unit. This is attributed to the workers possessing strong behavioral coping mechanisms, long professional experience (exceeding 16 years for 40% of the sample), and family stability, which helped them isolate these pressures from the inevitable daily production pace. Furthermore, the results demonstrated that there are no statistically significant differences in performance levels attributable to personal variables (gender, age, experience, and educational level). The study recommends ergonomically developing the work environment and periodically activating the role of occupational medicine.

Keywords: Occupational Diseases; Exhaustion; Job Performance; FABS Corporation.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

المحتويات

إهداء.....

شكر وعرفان.....

الملخص.....ص

I.....

II..... قائمة المحتويات

III..... قائمة الجداول

IV قائمة الاشكال البيانية

IV قائمة الملاحق

أ-و..... مقدمة

أ..... أولا: توطئة

أ..... ثانيا: اشكالية الدراسة

ب..... ثالثا: فرضيات الدراسة

ب..... رابعا: مبررات اختيار الموضوع

ج..... خامسا: اهداف الدراسة

ج..... سادسا: أهمية الدراسة

د..... سابعا: حدود الدراسة

د..... ثامنا: منهجية الدراسة

د..... تاسعا: مصادر جمع المعلومات

هـ..... عاشرا: نموذج الدراسة

هـ..... إحدى عشر: صعوبات الدراسة

و..... الثاني عشر: هيكل الدراسة

18..... الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للأمراض المهنية والأداء الوظيفي

قائمة المحتويات

19	تمهيد.....
20	المطلب الأول: ماهية الامراض المهنية.....
20	الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية.....
21	الفرع الثاني: أنواع وتصنيفات الامراض المهنية.....
23	الفرع الثالث: أسباب الامراض المهنية.....
24	الفرع الرابع: الآثار الاجتماعية والسلوكية الناتجة عن الأمراض المهنية.....
25	المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي.....
25	الفرع الأول: تعريف الأداء الوظيفي وأهميته.....
27	الفرع الثاني: الشروط الهامة للأداء الوظيفي.....
28	الفرع الثالث: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي.....
30	الفرع الرابع: علاقة الامراض المهنية بالأداء الوظيفي.....
31	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للدراسة الحالية.....
32	المطلب الأول: الدراسات العربية.....
35	المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية.....
38	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وما يميز دراستنا عنها.....
45	خلاصة الفصل.....
46	الفصل الثاني.....
46	الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة.....
47	تمهيد.....
48	المبحث الاول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
48	المطلب الأول: طريقة الدراسة.....
52	المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.....
58	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.....

قائمة المحتويات

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة	60
المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة	72
المطلب الثالث: مناقشة النتائج الميدانية وتفسيرها	79
خلاصة الفصل	83
خاتمة	84

قائمة الجداول والأشكال والملاحق والاختصارات والرموز

قائمة الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
1-2	الجدول رقم (2-1): الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان	51
2-2	الجدول رقم ((2-2)): محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال	52
3-2	الجدول رقم (2-3): مقياس ليكارت الخماسي	53
4-2	الجدول رقم (2-4): الاوزان المرجحة لمقياس الدراسة	54
5-2	الجدول رقم (2-5): يوضح اختبار معامل الثبات لمجوري الدراسة (Cronbach Alpha)	55
6-2	الجدول رقم: (2-6) صدق الاتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد (الامراض المهنية)	56
7-2	الجدول رقم: (2-7) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس المتغير (الأداء الوظيفي)	57
8-2	الجدول رقم (2-8) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان الدراسة	58
9-2	الجدول رقم (2-09): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الجنس.	60
10-2	الجدول رقم ((2-10)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب العمر.	61
11-2	الجدول رقم ((2-11)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الحالة الاجتماعية.	63
12-2	الجدول رقم ((2-12)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المؤهل العلمي .	64
13-2	الجدول رقم ((2-13)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الخبرة .	65
14-2	الجدول رقم ((2-14)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المسمى الوظيفي .	67
15-2	الجدول رقم (2-15): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل	68
16-2	الجدول رقم (2-16): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- بعد الإرهاق والتعب	69
17-2	الجدول رقم (2-17): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- بعد الضغوط النفسية	70
18-2	الجدول رقم (2-18): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- الاداء الوظيفي	71
19-2	الجدول رقم (2-19): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبعدها الأمراض الجسدية على الأداء الوظيفي	73
20-2	الجدول رقم (2-20) : إختبار linear الانحدار الخطي البسيط	73
21-2	الجدول رقم (2-21) : إختبار linear الانحدار الخطي البسيط	74

قائمة الجداول والأشكال والملاحق والاختصارات والرموز

	الجدول رقم (2-22): مؤشرات تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الصحة المهنية على الأداء الوظيفي الإجمالي	
75	الجدول رقم (2-23): اختبار T لمعرفة الفروق في إجابات المبحوثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس	22-2
78-77	الجدول رقم (2-24): اختبار التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق في إجابات المبحوثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر والخبرة والمؤهل العلمي	23-2

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الشكل رقم (1-2): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الجنس	60
02	الشكل رقم ((2-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب العمر.	62
03	الشكل رقم ((3-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الحالة الاجتماعية.	63
04	الشكل رقم ((4-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المؤهل العلمي .	64
05	الشكل رقم ((5-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الخبرة .	66
06	الشكل رقم ((6-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المسمى الوظيفي.	67

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة	93
02	الملحق رقم 02: الاستبيان	96-94
03	الملحق رقم 03: جدول الأساتذة المحكمين	97
04	الملحق رقم 04: اختبار الثبات	97
05	الملحق رقم 05: اختبار التوزيع الطبيعي لمحاو الدراسة	98
06	الملحق رقم 06: عرض وصفي للبيانات العامة	99-98
07	الملحق رقم 07: اختبار الفرضية الأولى	100-99
08	الملحق رقم 08: اختبار الفرضية الثانية	100
09	الملحق رقم 09: اختبار الفرضية الثالثة	101-100
10	الملحق رقم 10: اختبار الفرضية الرابعة	101
11	الملحق رقم 11: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	103-102

قائمة الجداول والأشكال والملاحق والاختصارات والرموز

104-103	الملحق رقم 12: اختبار الانحدار المتعدد	12
---------	--	----

مقدمة

أولاً: توطئة

تعد جودة الأداء الوظيفي المحرك الأساسي الذي يضمن للمؤسسات المعاصرة التميز في بيئة تنافسية تتميز بديناميكية عالية، حيث تسعى كبرى المؤسسات عبر العالم إلى استثمار طاقات مواردها البشرية لبلوغ أقصى درجات الكفاءة والإنتاجية. وفي السياق الجزائري، تزايد الاهتمام بضبط كفاءة الأداء داخل المؤسسات الاقتصادية كضرورة حتمية لمواكبة التحولات الجديدة، من جهة أخرى، يبرز ملف الأمراض المهنية كواحد من أعقد التحديات التي تواجه استدامة القوى العاملة على الصعيد الدولي، إذ تفرض طبيعة المهن المعقدة والمخاطر البيئية ضغوطاً صحية جسيمة لتؤثر في جوهر الكيان الإنساني للعامل. وعلى الصعيد الوطني، أضحت الاضطرابات الوظيفية المرتبطة بظروف العمل هاجساً يؤرق الهيئات الرقابية والمؤسسات الإنتاجية، نظراً لتعدد مسبباتها الكيميائية والفيزيائية والنفسية، وهو واقع تتقاسم مرارته مختلف القطاعات وخاصة الصناعية التي يواجه فيها الفرد مخاطر مهنية قد تحوله من عنصر منتج فعال إلى مصاب يصارع قيود المرض والعجز المهني.

هنا يبرز استفهام محوري حول المدى الذي يمكن أن يصله هذا التأثير الصحي في تقويض أركان العطاء المهني، وكيف يمكن للاعتلال العضوي أو النفسي الناتج عن الوظيفة أن يعيد صياغة سلوك الفرد وإنتاجيته داخل المنظمة. إن البحث في طبيعة الروابط الخفية والظاهرة بين تدهور الحالة الصحية للعامل نتيجة ظروفه المهنية وبين التذبذب الحاصل في مستويات فاعليته، يضعنا أمام ضرورة استقصاء حجم الضرر الذي قد يلحق بالمنظومة الإدارية والإنتاجية حينما يقع العنصر البشري ضحية لبيئة عمل غير آمنة، ومدى انعكاس ذلك على الكفاءة الكلية التي ينتجها التكتليمة. الدراسة

وبناء على ما تقدم ذكره يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

ما تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية "وحدة بريان ولاية غرداية؟

ولإللام أكثر بالموضوع نطرح الأسئلة الجزئية التالية:

1) هل هناك أثر لأمراض المهنية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي بمؤسسة FABS وحدة بريان؟

✓ هل يوجد أثر لبعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS -

وحدة بريان-؟

✓ هل يوجد أثر لبعد الإرهاق والتعب على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS -وحدة بريان-؟

✓ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS - وحدة بريان؟

(2) هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي) في مؤسسة FABS - وحدة بريان؟

ثالثا: فرضيات الدراسة

انطلاقا من الدراسات السابقة والأدب وبقصد الإجابة على الأسئلة الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

(1) هناك تأثير لأمراض المهنية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة وللتعمق أكثر قمنا بتقسيم هذه الفرضية الى ثلاث فرضيات فرعية كالآتي:

✓ هناك أثر لبعء الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS - وحدة بريان؛

✓ هناك أثر للإرهاق والتعب على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS - وحدة بريان؛

✓ هناك أثر لبعء الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS - وحدة بريان؛

(2) لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي) في مؤسسة FABS - وحدة بريان-

رابعا: مبررات اختيار الموضوع

تعددت أسباب ودوافع اختيار موضوع بحثنا والتي تنقسم الى مبررات موضوعية وأخرى شخصية: المبررات الموضوعية: تتمثل فيما يلي:

- المساهمة في المجال العلمي والعملية؛
- ثقل ووزن الموضوع واحتياج المؤسسات إليه؛
- الجمع بين موضوعين هامين في إدارة موارد بشرية: تجمع الدراسة بين الأمراض المهنية والأداء الوظيفي؛
- مقارنة الدراسة بين النظرية والواقع التطبيقي.

المبررات الشخصية: تتمثل فيما يلي:

- الميل الشخصي للبحث؛

- الوعي بقيمة الموضوع؛

- الشغف المستمر للتعلم؛

- تطوير المهارات البحثية والأكاديمية.

خامسا: اهداف الدراسة

ويتمثل الهدف الجوهرى للدراسة في معرفة تأثير ابعاد الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي.

وانبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

- محاولة الالمام بمفاهيم موضوع الدراسة الأمراض المهنية والأداء الوظيفي؛

- تقديم مقترحات وتوصيات لمؤسسة FABS تهدف إلى تطوير استراتيجيات وقائية تعزز من استقرار

الأداء الوظيفي؛

- التعرف على مدى التكامل بينهما وتأثيرهما المتبادل ؛

- اكتساب المهارات والخبرات.

سادسا: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في عدة مجالات عملية وميدانية وشخصية تخص الطالب، ونوضحها من خلال محورين

أساسيين، وهما:

• من الجانب النظري:

1. تسهم هذه الدراسة في توسيع القاعدة النظرية في مجال الأمراض المهنية والأداء الوظيفي، من

خلال استكشاف العلاقة بينهما وكيفية تأثير الأمراض المهنية على الأداء داخل المؤسسات؛

• إثراء المكتبة الأكاديمية بدراسة متخصصة تربط بين المتغير الصحي (الأمراض المهنية) والمتغير الإداري

(جودة الأداء).

• من الجانب التطبيقي:

1. تقديم صورة واقعية لصناع القرار في مؤسسة FABS حول مدى تأثير الحالة الصحية للعمال على

الإنتاجية؛

2. إثبات أن الصحة المهنية ضرورة اقتصادية لرفع الجودة وليست مجرد إجراء قانوني

سابعاً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: اجريت هذه الدراسة لدى مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية - فرع بريان-؛
2. الحدود الزمانية: كانت فترة التربص ممتدة من 2026/03/15 الى غاية 2026/04/15 وقد تم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين داخل المؤسسة قيد الدراسة؛
3. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على موضوع الأمراض المهنية وأثره بالأداء الوظيفي؛
4. الحدود البشرية: قد تمت هذه الدراسة على عينة قدرها (30) موظف بالمؤسسة قيد الدراسة.

ثامناً: منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها واختبار فرضياتها، وبناءً على متطلبات هذه الدراسة، تم تبني المنهج الوصفي في تقديم الجانب النظري، حيث تم استعراض الإطار النظري لكل من الأمراض المهنية والأداء الوظيفي. أما في الجانب التطبيقي، فقد تم استخدام منهج دراسة حالة، حيث اعتمدنا على أداة الاستبيان لجمع البيانات. ولتحليل البيانات المجمعة، تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية وبرنامج SPSS ، بالإضافة إلى استخدام أدوات الإحصاء الوصفي مثل التكرارات والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، وأيضاً الإحصاء الاستدلالي من خلال معامل ألفا كرونباخ واختبار بيرسون، لمعالجة وتحليل البيانات التي تم جمعها.

تاسعاً: مصادر جمع المعلومات

اعتمدت على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات:

1. المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والمقالات والأطروحات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة؛
2. المصادر الأولية: وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض.

عاشرا: نموذج الدراسة

المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي

الأمراض المهنية

- الأمراض الجسدية المرتبطة
- الإجهاد والتعب
- الضغوط النفسية

الأداء الوظيفي

المتغير التابع

المتغير المستقل

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة.

إحدى عشر: صعوبات الدراسة

لقي إنجاز هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات المتمثلة في:

- تداخل المفاهيم: صعوبة الفصل بين المصطلحات القريبة في المعنى ضمن سياق الدراسة.
- محدودية العينة: صعوبة الوصول إلى عدد كافٍ من المشاركين مما قد يؤثر على دقة النتائج

الثاني عشر: هيكل الدراسة

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة وتحليل الإشكالية، وكذا الأسئلة المطروحة لها واختبار الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى فصلين.

حيث تناول الفصل الأول الأدبيات النظرية تأثير للأمراض المهنية على الأداء الوظيفي حيث قمنا بالتطرق بشكل مختصر لأمراض المهنية والأداء الوظيفي ومن ثم مراجعة الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني "دراسة الميدانية" حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على مؤسسة تصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية "FABS"-وحدة بريان ولاية غرداية ومن ثم إسقاط دراستنا على الواقع ومعرفة كيف تؤثر الامراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين



الفصل الأول:

الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية
على الأداء الوظيفي للعاملين
والدراسات السابقة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للأمراض المهنية والأداء الوظيفي.

تمهيد.

المبحث الأول: الإطار النظري للأمراض المهنية والأداء الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية الأمراض المهنية

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية.

الفرع الثاني: أنواع وتصنيفات الأمراض المهنية

الفرع الثالث: أسباب الأمراض المهنية.

الفرع الرابع: الآثار الاجتماعية والسلوكية الناتجة عن الأمراض المهنية.

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي.

الفرع الأول: تعريف الأداء الوظيفي وأهميته.

الفرع الثاني: الشروط الهامة للأداء الوظيفي.

الفرع الثالث: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي.

الفرع الرابع: علاقة الأمراض المهنية بالأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية

المطلب الأول: الدراسات العربية

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية

خلاصة الفصل.

يعد العنصر البشري المحور الارتكازي الذي تقوم عليه نجاحات المؤسسات المعاصرة، إلا أن هذا المحور يظل محاطاً بتحديات بيئية وصحية قد تعيق طاقاته الإبداعية وتستنزف قدراته الوظيفية. ومن هنا، يسعى هذا الفصل إلى إرساء قاعدة نظرية صلبة تفكك الاشتباك بين السلامة الصحية للعامل وبين مستويات عطائه المهني، من خلال تسليط الضوء على ظاهرة الأمراض المهنية بوصفها عائقاً حيوياً يتجاوز البعد الجسدي ليمس الجوانب النفسية والاجتماعية. كما يبحث الفصل في جوهر الأداء الوظيفي كقيمة إنتاجية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلامة البيئة التنظيمية، مع استعراض تراكمي للأدبيات السابقة التي تناولت هذه الجدلية، وذلك بهدف تكوين رؤية شاملة تمهد الطريق لفهم أعمق لمتطلبات الاستقرار المهني والكفاءة العملية في سياقها الأكاديمي والتطبيقي الرصين.

المبحث الأول: الإطار النظري للأمراض المهنية والأداء الوظيفي.

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الأمراض المهنية على الاداء الوظيفي، مما يستدعي تقديم عرض مختصر لبعض المفاهيم المفسرة لذلك. وعليه، يحتوي هذا المبحث على كل من مفهوم إدارة المعرفة ، انواعها واسبابها، والاثار الاجتماعية والسلوكية وكذلك مفهوم الاداء الوظيفي، أهميته، عناصر ومحدداته، وشروط الهامة للأداء الوظيفي، بالإضافة إلى توضيح العلاقة بين هذين المتغيرين.

المطلب الأول: ماهية الامراض المهنية

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد كل ما يرتبط بمفهوم الامراض المهنية

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية.

يعرف المرض المهني على انه " علل جسمانية يسببها العمل خلال فترة من الزمن لا تتبين أعراضها إلا بعد مدة، حيث لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريفها و اكتفى بتحديد حالاتها، ويشترط أن تقوم علاقة سببية بين العمل و المرض كما حددها المشرع ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها على سبيل الحصر¹".

يعرفها ايضا "هو المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولة مهنة معينة، أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة"².

عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني على أنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون سواء، من خلال هذا التعريف ينحصر المرض المهني في المرض الناتج عن ممارسة مهنة وتظهر أعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة، وحسب القانون الجزائري " تعد كأمرض مهنية، أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص"³.

¹ مفلاح طريق، حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغاث، 2022-2023، ص14

² رمضاوي سليمان، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة حالة موظفي القطاع الصحي العام أمودجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص14

³ بزوي عمر، الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها واستراتيجية الوقاية منها، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10 العدد 04، جامعة الوادي، 2023، ص22

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

من خلال نص المادة 63 من القانون رقم 13-83 والتي نصت على أنه: "تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"¹.

نخلص من التعاريف السابقة إلى أن المرض المهني هو اعتلال صحي تدريجي (تسمم، تعفن، أو علة جسمية) لا تظهر أعراضه فجأة، بل تنشأ نتيجة ممارسة مهنة معينة أو التعرض لظروف عمل خاصة. ويشترط لثبوت صفته المهنية وجود علاقة سببية مباشرة بين طبيعة العمل والمرض، وفق ما حدده المشرع ضمن قوائم قانونية محددة.

الفرع الثاني: أنواع وتصنيفات الامراض المهنية

أولاً: أنواع الامراض المهنية

تحتوي الامراض المهنية على مجموعة من الأنواع التي تظهر مباشرة على العمال الذي يتعرضون لمخاطر المهنية ونذكر أبرزها فيث التالي:

1/ **الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل** : هي الاعتلالات التي تصيب أعضاء الجسم نتيجة التعرض لبيئة عمل غير صحية، مثل سوء التهوية أو الحرارة، أو بسبب ضغوط مهنية تؤدي لأمراض مزمنة كاضطرابات القلب والضغط والتهاب المفاصل، مما يعيق أداء الجسم لوظائفه الطبيعية².

2/ **الإرهاق والتعب** : حالة من استنزاف الكفاءة الوظيفية والبدنية تنتج عن بذل مجهود يفوق طاقة أو بسبب عوامل بيئية كالضوضاء والملل، مما يؤدي إلى فقدان التوازن الحيوي ويجعل العامل أكثر عرضة للحوادث المهنية نتيجة تراجع نشاطه³.

¹ بن ددوش نضرة زوجة قماري، وقاية العامل من الامراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، المركز الجامعي أحد زيانة بعليزان، معهد العلوم القاولية وإدارية، مجلة القانون، العدد 07، جامعة مستغانم، ديسمبر 2016، ص39

² إبراهيم زاوي و بوحفص مباركي ، ظروف العمل وآثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 02، العدد 13، 2021، ص 302

³ إبراهيم زاوي و بوحفص مباركي ، مرجع سابق، ص 302

3/الضغوط النفسية : هي حالة من التوتر تنشأ نتيجة عدم قدرة الفرد على مواكبة متطلبات العمل وتنظيمه، مما يؤثر على "العافية النفسية" ويقلل من القدرة على الإنتاج، وقد تتحول هذه الضغوط إلى انفعالات مكتومة تضر بالصحة العامة للفرد وتواصله مع مجتمعه¹.

نستنتج مما سبق أن الأمراض المهنية ليست مجرد إصابات جسدية عارضة، بل هي منظومة متداخلة من التأثيرات؛ تبدأ من الاعتلالات العضوية الناتجة عن بيئة العمل المادية، وتمر بالإرهاق البدني الذي يستنزف الطاقة، وصولاً إلى الضغوط النفسية التي تزعزع استقرار الفرد. وهذا التلاحم بين الجسد والنفس يؤكد أن سلامة العامل تعتمد على توازن بيئة العمل وتوافقها مع قدراته المادية والمعنوية معاً.

ثانياً: تصنيف الأمراض المهنية:

لا تكتمل الرؤية التحليلية للاعتلالات الوظيفية إلا من خلال وضع أطر تصنيفية دقيقة تسمح بربط كل داء بمصدره المباشر، سواء كان هذا المصدر مرتبطاً بنوع الصناعة التي ينتمي إليها العامل أو بطبيعة العامل المسبب الذي اخترق منظومته الصحية، وهو ما يسهل عملية التشخيص والوقاية القانونية والطبية على حد سواء، وسيتم بيان ذلك على النحو التالي:

1.2. أمراض حسب طبيعة المهنة:

- أمراض مهنية في مصانع البترول؛
- أمراض مهنية في مصانع البتروكيماويات؛
- أمراض مهنية في مصانع النسيج والعزل؛
- أمراض مهنية في صناعة الزجاج؛
- أمراض مهنية في المستشفيات والمخابر².

2.2. أمراض مهنية حسب طبيعة المسبب:

¹ إبراهيم زاوي و بوحفص مباركي ، مرجع سابق، ص 302

² بزيو عمر، مرجع سابق، ص25

-أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية؛

-أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية؛

-أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية؛

-أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية¹.

ومنه نستنتج أن تصنيف الأمراض المهنية يعكس شولية المخاطر التي تتهدد العنصر البشري في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية. فالفرقة بين الأمراض بناءً على قطاع النشاط كالبتروك والنسيج، أو بناءً على المسبب كالعوامل النفسية والكيميائية، تبرز ضرورة إيجاد آليات حماية متخصصة تتناسب مع كل صنف، بما يضمن تغطية كافة الثغرات التي قد تتسلل منها الأمراض إلى بيئة العمل

الفرع الثالث: أسباب الامراض المهنية.

لا تظهر الاعتلالات الصحية في الوسط المهني من فراغ، بل هي نتيجة حتمية لتفاعل العامل مع مجموعة من المسببات الكامنة في بيئة العمل، والتي تتنوع ما بين مركبات مادية ملموسة وخصائص محيطية تؤثر بشكل مباشر على الوظائف الحيوية للجسم، مما يستدعي تفكيك هذه المسببات لفهم آليات تأثيرها الوقائي، وفيما سيأتي من تفصيل: **1.3. العوامل الكيميائية:** للوقاية من هذه المخاطر لزم وضع سياسات ونظم خاصة لتداولها بطرق امنة مبنية على أسس علمية سليمة وعلى معلومات دقيقة، كما يجب توعية الناس بمخاطر استعمال المواد الكيميائية، والتأكد من معرفة كل خواصها، تأثيراتها وكيفية تخزينها.²

2.3. العوامل الطبيعية (الفيزيكية): وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، وتؤثر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية وليس نتيجة التفاعل الكيماوي، بين هذه العوامل وأنسجة الإنسان، وأهم هذه العوامل الإضاءة، الضوضاء الحرارة، الرطوبة التهوية الاهتزازات الإشعاعات الكهربائية، وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور أعراض مختلفة خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية.³

¹ بزيو عمر، مرجع سابق، ص25

² وقاف مختار، المخاطر المهنية وأنواعها، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، المجل 04، العدد 02، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2024، ص 156

³ بزيو عمر، مرجع سابق، ص23

3.3. العوامل الفيزيائية: غالبا ما يحدث تأثيرها السيئ على العامل إذا ما تعرض لها أكثر من درجة التركيز ويقصد بها أعلى نسبة لمادة خام في بيئة العمل، وتطلق عبارة المحيط الفيزيقي على الأمور المتعلقة بالظروف التي بالعامل من إضاءة ورطوبة والغبار، أي محمل الأمور التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين أجواء العمل وجعلها أكثر، أي تحسين مناخ العمل.¹

ومن خلال ما سبق نجد أن مسببات الأمراض المهنية تتقاطع بين التأثير الكيميائي السام والخلل في المحيط الفيزيقي والظروف الطبيعية، مما يجعل من السيطرة على "درجة التركيز المأمونة" وتحسين مناخ العمل حجر الزاوية في حماية العمال. إن الوعي بهذه الأسباب ليس مجرد إجراء تنظيمي، بل هو ضرورة حيوية لضمان استدامة الصحة المهنية والحد من فرص حدوث التعقيدات المرضية الناتجة عن ممارسة المهنة.

الفرع الرابع: الآثار الاجتماعية والسلوكية الناتجة عن الأمراض المهنية.

تشابك الظروف المهنية ومعطيات بيئة العمل لتلقي بظلالها على كيان العامل بأسره، فبينما يطمح الفرد لتطوير مهاراته، قد تصبح المهنة عبئا يستنزف صحته الجسدية والنفسية ويخلخل توازنه الاجتماعي؛ إذ لا يمكن الآثار الصحية للمرض المهني عن تبعاته السلوكية، فالمصاب بفقدان البصر أو الربو المهني مثلاً يجد نفسه فجأة أمام واقع صحي جديد يربك قدرته على التكيف ويؤزم علاقاته الأسرية والاجتماعية. هذا الشعور بكونه "ضحية يولد صراعات نفسية عميقة ومظاهر من القلق والتوتر، تزداد حدتها بسبب ضغوط محتوى العمل أو غياب السليم من قبل الإدارة، مما يحول المرض العضوي إلى دوامة من الانعكاسات النفسية والاجتماعية التي تمس جوهر الشخصية وتعيق استقرارها في الحياة المهنية والشخصية على حد سواء.²

نستنتج أن المرض المهني يتجاوز كونه إصابة جسدية ليتحول إلى أزمة اجتماعية وسلوكية؛ فهو يضعف قدرة الفرد على التكيف مع واقعه، ويسبب توتراً في علاقاته الأسرية والمهنية. هذا الخلل يحول الإصابة العضوية إلى عبء نفسي واجتماعي يزعزع استقرار الشخصية ويؤثر على جودة حياة العامل بشكل شامل.

¹وقاف مختار، مرجع سابق، ص 157

²بوديسة وردية، الأمراض المهنية: أسبابها وسبل الوقاية منها، مجلة الباحث العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 17، العدد 01، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2026، ص 204-205

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي.

الفرع الأول: تعريف الأداء الوظيفي وأهميته.

أولاً: تعريف الأداء الوظيفي.

يعرف الأداء الوظيفي على أنه مستوى تحقيق الموظف للأهداف والمهام المحددة له في خطة عمله، ويعكس قدرته على استخدام مهاراته وخبراته ومعرفته بكفاءة وفعالية. يمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال مؤشرات مثل نوعية الأداء، حجم الأداء، سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء¹.

وعرفه المطارنة بأنه "السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل"².

يعرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة³.

هو مجموع الطاقات والقدرات والجهود التي يبذلها الفرد لأداء عمل معين تلازمه الرغبة في أداء العمل، المعايير والأسس المطبقة من قبل الإدارة وبالتالي فهو يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد⁴.

نستنتج مما سبق أن الأداء الوظيفي يمثل المحصلة المتكاملة لنشاط الموظف داخل المنظمة، فهو يدمج بين السلوك الصحيح والنتائج المحققة. ولا يقتصر هذا المفهوم على مجرد القيام بالعمل، بل يمتد ليشمل مدى قدرة الفرد على استغلال مهاراته وطاقاته لتحويل التكاليف الإدارية إلى إنجازات فعلية تتسم بالجودة والسرعة، وفقاً للمعايير التي تضمن كفاءة المؤسسة وسلامتها.

¹ ياسر محمد الطيب، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، المجلد الرابع عشر، العدد الثالث، المملكة العربية السعودية، يوليو 2023، ص 1203

² أحمد هدى، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بورقلة-الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة Master أكاديمي، الطور الثاني، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022/2023، ص 12

³ شاهنده أحمد فتحي، أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على قطاع البترول"، بحث للنشر لنيل درجة الماجستير في الموارد البشرية، مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2024، ص 10

⁴ بغالية مليكة، تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة ميدانية: مؤسسة سونلغاز - تيارت -، مذكرة مكملية لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص العمل والتنظيم، جامعة عبد الرحمن ان خلدون، تيارت، 2018 — 2019، ص 20

ثانيا: أهمية الأداء الوظيفي:

يُمثل الأداء الوظيفي حجر الزاوية في بناء أي كيان مؤسسي يسعى للريادة، فهو ليس مجرد تقييم لجهود الأفراد، بل المقياس الحقيقي لقوة المنظمة وقدرتها على الصمود والمنافسة في بيئة عمل متغيرة¹، حيث تتجاوز آثاره حدود المؤسسة لتسهم في النهضة الشاملة للمجتمع، وفيما سيأتي من تفصيل:

1— للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعا فإذ ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء عاملاتها كما هو مطلوب، ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي منظمة لا يعد إلا انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضا.

2— ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التمييز، مرحلة الريادات)، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساسا على مستوى الأداء بها.

3— أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى مجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.²

يعتبر الأداء المحصلة النهائية لجميع الأنشطة في المؤسسة، وتوليه اهتماما كبيرا، لأن استقرار وبقاء المؤسسة معتمدا عليه، فإذا أنجز الموظف عمله بشكل متميز وأداؤه جيد ساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، كما تأتي أهمية الأداء من وجهة نظر المؤسسة كونه مرتبط بدورة حياتها من مرحلة الظهور والاستمرار والاستقرار ومرحلة السمعة والمكانة والريادة، من هنا تستطيع المؤسسة تخطي كل مرحلة من هذه المراحل بسلام نتيجة ارتفاع مستوى الأداء.³

¹ Hasinat, I., Hjouji, Z., Loulidi, S., & Hjouji, A. (2024). The Multifaceted Nature of Individual Job Performance: A Focus on Individual Behaviors. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), p9559

² أحمد هدى، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بورقلة-الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022/2023، ص13

³ علي بن سعيد بن راشد العبري، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، رسالة مقدمة إكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال جامعة الشرقية، 2021 م - 1442هـ، ص23

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

نستنتج من خلال ما سبق أن أهمية الأداء الوظيفي تكمن في كونه المحرك الأساسي لدورة حياة المنظمة؛ فبقدر جودة هذا الأداء وتحقيق تميزه، تتمكن المؤسسة من الانتقال بسلاسة من مرحلة الظهور إلى الاستقرار ثم الريادة. إن هذا الترابط الوثيق بين كفاءة الموظف وسمعة المؤسسة يجعل من تطوير الأداء غاية استراتيجية، لا تضمن فقط بقاء المنظمة واستمراريتها، بل تمنحها مكانة مرموقة وفخراً مؤسسياً يعكس تضافر جهود القيادة والمرؤوسين في آن واحد

الفرع الثاني: الشروط الهامة للأداء الوظيفي.

لا يتحقق الأداء الوظيفي المتميز بمحض الصدفة، بل يستند إلى مجموعة من الركائز الجوهرية والاشتراطات الفنية التي تضمن جودة المخرج النهائي، بالإضافة إلى الدور المحوري لآليات التواصل داخل الهيكل التنظيمي التي تعزز من فاعلية هذا الأداء، وفيما سيأتي من تفصيل:

درجة الوضوح والشفافية في أداء المهمة، الجدارة في أداء المهمة، نتيجة المهمة/ حصيلة المهمة، التعاون في الواجب أو المهمة، الالتزام بأداء المهمة أو الواجب، ظروف أداء المهمة أو الواجب، القدرة على ضبط المهمة¹.

ويرتبط الأداء الفعال بكثافة الاتصالات في المؤسسة، كما أنه يرتبط بالاتصالات الأفقية في جماعة العمل ومهارات الاتصال للمشرفين، وتؤدي الاتصالات الفعالة إلى تحسين معدلات الإنتاج وارتفاع مستويات الرضا للعاملين².

يظهر أن جودة الأداء الوظيفي مرهونة بتكامل عناصر الشفافية والالتزام الفردي مع وجود بيئة تواصلية داخل المؤسسة؛ فكلما اتسمت المهمة بالوضوح والجدارة، وتعززت بقنوات اتصال أفقية ورأسية متينة، انعكس إيجاباً على الروح المعنوية للعاملين وعلى معدلات الإنتاجية الكلية. إن ترابط هذه الشروط يمثل الضمانة الحقيقية لتحويل المجهودات الفردية إلى نجاحات مؤسسية مستدامة تتسم بالرضا والكفاءة³.

¹ ريهام زيد الخلي، مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين، "دراسة ميدانية لدى عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام، جامعة دمشق، سوريا، 2015/2016، ص77

² ريهام زيد الخلي، مرجع سابق، ص77

³ ريهام زيد الخلي، مرجع سابق، ص77

نستخلص أن تميز الأداء الوظيفي يرتكز على معادلة تجمع بين المقومات الذاتية للمهمة كوضوحها والجدارة في تنفيذها، وبين البيئة الاتصالية الفعالة داخل المؤسسة. فالتكامل بين التزام الفرد ودقة المسؤوليات الموكلة إليه، مدعوماً بقنوات تواصل مرنة، هو ما يضمن في النهاية رفع معدلات الإنتاجية وتحقيق الرضا المهني المستدام.

الفرع الثالث: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي.

أولاً: عناصر الأداء الوظيفي.

يرتكز الأداء الوظيفي على منظومة متكاملة من الأبعاد التي تتفاعل فيما بينها لتشكيل المخرج النهائي لعمل الموظف، حيث لا يتوقف الأمر عند حدود الجهد البدني فحسب، بل يمتد ليشمل الجوانب النوعية والسلوكية والظروف المحيطة التي ترسم في مجملها ملامح الكفاءة والفاعلية داخل المنظمة، وسيتم بيان ذلك على النحو التالي:

1.3. كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2.3. نوعية الجهد المبذول: وتعني الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ففي بعض الأعمال لا يهم سرعة الأداء وكميته بقدر ما تهم نوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد، فهناك الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات وتقيس درجة خلوه من الأخطاء¹.

3.3. نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركاته أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم الوصول بها حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة².

¹ Nafis, I., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). The Influence of Training, Occupational Health and Safety (OHS), And Work Discipline on Employee Performance at The Surabaya Fire and Rescue Department. International Journal of Social Science and Human Research, 8(1), p517

² بلواضح إسلام، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي دراسة حالة مستشفى رزيق البشير بوسعادة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2022-2023، ص23

4.3. المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين؛

5.3. الموظف: ما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع؛

6.3. الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية.¹

من خلال ماسبق يمكن اعتبار أن عناصر الأداء الوظيفي تمثل مزيجاً حيوياً يربط بين الكم والكيف، وبين السمات الشخصية للموظف والبيئة التنظيمية التي يعمل فيها. إن إدراك هذه العناصر وتكاملها، بدءاً من المثابرة والجهد الدقيق وصولاً إلى نمط الأداء والموقف التنظيمي، هو ما يمنح الإدارة القدرة على تقييم وتطوير رأس مالها البشري بشكل موضوعي وشامل، بما يضمن تحقيق الأهداف المؤسسية بأعلى مستويات الإتقان والجودة.

ثانياً: محددات الأداء الوظيفي:

تتحكم في مستوى الأداء الوظيفي وتحدد مساره مجموعة من المحددات الجوهرية التي تخرج بين المتطلبات الفنية والخصائص الذاتية للموظف، حيث لا يمكن بلوغ الفعالية المنشودة دون توافق هذه العوامل وتكاملها في بوتقة العمل، كما يتضح مما يلي:

– **الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمة أو وظيفة وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

– **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة والتي تعتبر أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة.

– **إدارة الأدوار المهمة:** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه ضروري توجيه جهود في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.

– **الرغبة:** هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد لسلوك باتجاه إشباعها في بيئة العمل أو هي تعبير عن دافعية.

¹ خالدة فتوح، وظائف إدارة الكفاءات وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد: 13، العدد: 01، جامعة معسكر، الجزائر، 2022، ص45

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

- القدرة: تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء وتتألق بدورها من محصلة.¹

- الدافعية: إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل؛

- قدرات الفرد وخبراته السابقة: وهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي ينكون منها عمله وعن الكيفية ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.²

ومن خلال ما تم عرضه يمكن ان نقول بأن محددات الأداء الوظيفي تشكل منظومة متكاملة تبدأ من الطاقة المبذولة والدافعية الذاتية، وتمر عبر القدرات والخبرات المتراكمة، وصولاً إلى الفهم العميق للدور المنوط بالفرد داخل المنظمة. إن نجاح المؤسسة في تحفيز هذه المحددات وضبطها يعني بالضرورة الارتقاء بمستوى العطاء المهني، حيث يظل إدراك الموظف لمهامه ورغبته في الإنجاز المحركين الأساسيين لتحويل الإمكانيات النظرية إلى نتائج فعلية وملموسة.

الفرع الرابع: علاقة الامراض المهنية بالأداء الوظيفي

تبرز الامراض المهنية كأحد معيقات أداء الموظفين في المؤسسات ولهذا سوف نستعرف العلاقة بينهم في السطور التالية:

1. استنزاف القدرة الجسدية والذهنية: تؤدي الأمراض المهنية (كالإجهاد الحراري، آلام الظهر المزمنة، أو الحساسية الصدرية) إلى ضعف تركيز الموظف وجهده البدني، مما يتسبب في بطء الإنجاز وانخفاض جودة الخدمة الصحية المقدمة.

¹ رواحي روبة، الصراع الجيلي والأداء الوظيفي دراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا فرندة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل. م. د، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022-2023، ص34-35

² بن خال حمزة، فاعلية الاتصالات الإدارية وفق مبادئ العلاقات الإنسانية وانعكاساتها علم كفاءة الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية داصة ميدانية على مستوى وزارة الشباب والرياضة الجزائرية، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجزائر 3، 2020 / 2021، ص133

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

2. ارتفاع معدلات الغياب والاعتذارات الطبية: الإصابة بالأمراض المهنية تضطر العاملين للتغيب المتكرر لتلقي العلاج، مما يؤدي إلى ارتباك الجدول الوظيفي وزيادة الضغط على بقية الفريق، وبالتالي تراجع الإنتاجية الكلية للمنظمة.

3. زيادة الهدر المالي والتشغيلي: تسبب الأمراض المهنية في زيادة تكاليف التعويضات، نفقات العلاج، وتكلفة استبدال الموظفين المصابين بآخرين أقل خبرة، مما يؤدي إلى تشتت الموارد المادية بعيداً عن تطوير الأداء.

4. تدهور الروح المعنوية والالتزام: شعور الموظف بأن بيئة العمل (سواء هندسياً أو تنظيمياً) هي مصدر لمرضه يضعف ولاءه الوظيفي، مما ينتج عنه تراخٍ في اتباع البروتوكولات وزيادة في الأخطاء الطبية المهنية¹.

بناءً على ما سبق، نستنتج وجود علاقة عكسية طردية التأثير بين الأمراض المهنية والأداء؛ فكلما ارتفعت معدلات الإصابة بالأمراض المهنية نتيجة قصور العوامل الهندسية أو التنظيمية، أدى ذلك إلى انخفاض مباشر في كفاءة الأداء الوظيفي، وتزايد نسب الغياب، وارتفاع كلفة الهدر المالي. لذا، فإن السيطرة على مسببات المرض ليست مجرد إجراء وقائي، بل هي ضرورة تشغيلية لضمان استدامة الإنتاجية ورفع جودة المخرجات الصحية.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية.

يتضمن هذا المبحث استعراضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية البالغ عددها عشرون دراسة، والتي تقاطعت مع موضوع الدراسة الحالية سواء من حيث المتغير المستقل المتعلق بالأمراض المهنية، أو من حيث المتغير المرتبط بالأداء الوظيفي للعاملين، أو من حيث استجلاء طبيعة العلاقة القائمة بينهما. وقد جرى ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسل زمني تنازلي يبدأ بالأحدث وينتهي بالأقدم بحسب سنة الإصدار، وتوزعت بالتساوي على

¹ منصور عطا الله سريخان المطيري و أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية (دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 36، 2022، ص 161-162

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

المتغيرين بواقع عشر دراسات لكل منهما، سعيًا نحو الإلمام الشامل بالأبعاد النظرية والتطبيقية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية التي تبحث في تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة FABS.

المطلب الأول: الدراسات العربية

اهتم عدد من الباحثين العرب بدراسة ظاهرة الأمراض المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للعاملين، وفيما يأتي استعراض لأبرز ما توصلت إليه هذه الدراسات مرتبةً زمنياً من الأحدث إلى الأقدم.

1. دراسة غوتي وكتراي، 2025، الصحة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية للوحدة الثانوية للحماية المدنية سيقوس-أم البواقي: تناولت هذه الدراسة موضوع أثر الصحة المهنية على الأداء الوظيفي لدى عمال وحدة الحماية المدنية بسيقوس، ولاية أم البواقي، وقد هدفت إلى تقييم مدى التزام العاملين والإدارة الصحة المهنية وانعكاس ذلك على مستوى أدائهم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بوصفه الأنسب لتحليل هذه الظاهرة، وشملت جميع العاملين في الوحدة بأسلوب المسح الشامل، إذ بلغ مجتمع الدراسة أربعين عاملاً، الباحثة من استرجاع ثلاث وثلاثين استمارة صالحة للتحليل. اعتمدت الاستبانة أداةً رئيسية لجمع البيانات، وقد أثبتت معاملات الصدق والثبات جودتها العلمية. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية الصحة المهنية والأداء الوظيفي، وتصدرّ التدريب على معدات السلامة قائمة العوامل الأكثر تأثيراً إذ فسّر ما 78% من التباين في الأداء، فيما أسهم الالتزام بقواعد الصحة المهنية في تفسير نحو 31.5% منه، في حين أثرت جودة الرعاية الصحية إيجاباً على شعور العمال بالأمان والاستقرار. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز برامج التدريب والتوعية الوقائية بصفة مستمرة، وإدراج الصحة المهنية ضمن السياسات المؤسسية الرسمية، إلى الاهتمام بالدعم النفسي والاجتماعي للعمال، وتوسيع نطاق الرعاية لتشمل الجانبين البدني والتغذوي، مع تقييم دورياً وفق معايير قابلة للقياس.¹

2. دراسة بن سالم ومعروف، 2023، دور طبيب العمل في تحيين قائمة الأمراض المهني: سعت هذه الدراسة إلى إبراز الدور المحوري الذي يضطلع به طبيب العمل في تحيين قائمة الأمراض المهنية في الجزائر، في ظل التطورات الصناعية المتسارعة التي أفرزت أمراضاً مهنية جديدة لم تُدرج بعد في الجداول الرسمية المعتمدة. وقد اعتمدت

¹ غوتي خيرالدين وكتراي سعاد، الصحة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية للوحدة الثانوية للحماية المدنية سيقوس-أم البواقي، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية
قسنطينة الجزائر، المجلد 30، العدد 01، 2025، ص 1051-1061

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

على المنهج التحليلي القانوني من خلال استقراء النصوص التشريعية ذات الصلة، ولا سيما القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، دون الاستناد إلى عينة ميدانية محددة، إذ ارتكزت بالأساس على تحليل المنظومة التشريعية والتنظيمية المعمول بها. وقد خلصت الدراسة إلى أن قائمة الأمراض المهنية لم تشهد أي تحيين يزيد على عشرين سنة، وهو ما يُشكّل فجوة واضحة بين الواقع المهني المتجدد والإطار القانوني الجامد، فضلاً عن محدودية دور اللجان المختصة على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي في معالجة الأمراض غير المدرجة في وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بمراجعة قائمة الأمراض المهنية بصفة دورية، وتفعيل دور لجنة حوادث العمل في تكييف الأمراض غير المصنّفة، وتعزيز صلاحيات طبيب العمل وتكوينه المستمر، إلى جانب إطلاق حملات لتشجيع العمال على التصريح بأمراضهم المهنية، وإصدار نصوص قانونية تحدد بدقة مسؤوليات طبيب العمل في هذا الشأن¹.

3. دراسة بن زاوشة وبورمانه ، 2023، تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان: تناولت هذه الدراسة موضوع أثر ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في القطاع الصحي، وقد هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين من خلال دراسة أبعاد ضغوط العمل المتمثلة في عبء العمل وظروف العمل وغموض الدور، وانعكاسها على أداء الكوادر البشرية العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية مازونة بولاية اعتمد الباحثان على المنهجين الوصفي والتحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتهما، وشملت العينة مجموعة عشوائية من أطباء وشبه طبيين وإداريين، فيما استخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، إذ وُزعت مئة استمارة على أفراد المجتمع، وجرت معالجة النتائج إحصائياً باستخدام برنامج SPSS وأسلوب الانحدار الخطي والمتعدد. وقد كشفت النتائج عن أن ضغوط العمل المهنية تفسّر ما نسبته 2.5% فقط من التباين في الأداء الوظيفي، وهي نسبة ضعيفة تدل على أن الأداء يتحكم فيه عوامل أخرى أكثر تأثيراً، غير أن معامل الارتباط أشار إلى وجود علاقة موجبة متوسطة بين المتغيرين. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتوسيع نطاق البحث

¹ بن سالم كمال ومعارف أسماء، دور طبيب العمل في تحيين قائمة الأمراض المهني، مجلت قانون العمل والتشغيل، المجلد 08، العدد 01، 2023، ص 88-109

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

هذا الميدان، واستكشف أبعاد جديدة لم تُعالج ضمن هذه الدراسة، مع ضرورة إجراء دراسات مماثلة في اقتصادية متنوعة للاستفادة من المقاربات الحديثة في فهم ظاهرة ضغوط العمل وتداعياتها¹.

4. دراسة بن مهدي ال زمانان وعبد الله جفري، 2023، "أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي" (دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز - محافظة جدة): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي في المنظمات العامة، من خلال دراسة أبعاد رئيسية تشمل التزام الإدارة، وتوفير معدات الوقاية، والتدريب، وتطبيق اللوائح والأنظمة ذات الصلة. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، فيما بلغت العينة العشوائية المختارة مئة واثني عشر مشاركاً. وقد صُممت استبانة من ثلاثة أجزاء تضمنت بيانات شخصية وديموغرافية، وثمانية وثلاثين فقرة لقياس متغير السلامة والصحة المهنية، وإحدى عشرة فقرة لقياس الأداء الوظيفي، استُخدمت أداة وحيدة لجمع البيانات الميدانية. وقد كشفت النتائج أن لكل أبعاد السلامة والصحة المهنية أثراً بدرجة متوسطة على الأداء الوظيفي، سواء على صعيد التزام الإدارة، أو توفير معدات الحماية، أو تطبيق الأنظمة المعمول بها. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بتكثيف البرامج التدريبية في مجال السلامة المهنية ونشر ثقافتها بين الموظفين، وتوفير معدات الإسعافات الأولية في أماكن ملائمة، وتدريب الكوادر على خطط الإخلاء والطوارئ، مع ضرورة تطبيق عقوبات رادعة على المخالفين وتخصيص حوافز تشجيعية للملتزمين بمعايير السلامة².

5. دراسة بزيو وخنيش، 2022، الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها وإستراتيجية الوقاية منها: تناولت هذه الدراسة ظاهري الأمراض المهنية وحوادث العمل في المنشآت الصناعية، وهدفت إلى إبراز حجم المخاطر التي يتعرض لها العنصر البشري في بيئات العمل الصناعية جراء التطور التقني المتسارع وما يصاحبه من مخاطر كيميائية وفيزيائية وحيوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الظاهرة وتشخيصها، وقد اتخذت من المنشآت الصناعية ومواردها البشرية مجتمعاً للبحث، دون الإشارة إلى عينة ميدانية محددة، مستعينةً بالمراجع

¹ بن زاوشة فتحي وبورمان عبد القادر، تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان، مجلة المقرري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص ص 270-291

² عقاب بن هادي بن مهدي ال زمانان وعلي عمر عبد الله جفري، "أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي" (دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز - محافظة جدة)، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار 06، العدد 53، 2023، ص ص 350-376

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

النظرية أداة أساسية لجمع المعطيات وتحليلها. وقد خلصت الدراسة إلى أن حوادث العمل والأمراض المهنية تمثل مزدوجاً على المؤسسات والعمال معاً، إذ تُلقِي بظلالها على التكاليف والإنتاجية وصورة المؤسسة، كما أكدت أن العوامل الإنسانية تبقى السبب الرئيسي لوقوع الحوادث، في حين تنشأ الأمراض المهنية تدريجياً نتيجة الانكشاف المتراكم على ظروف العمل القاسية. وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بتكثيف برامج التدريب في مجال الأمن ونشر الثقافة الوقائية بين العمال، وحسن توزيع المهام وفق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، مع ضرورة وسائل الحماية الفردية والجماعية، وفرض عقوبات رادعة على المتهاونين في تطبيق قواعد السلامة المهنية¹.

المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية

على الصعيد الدولي، تنوعت الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأمراض المهنية والأداء الوظيفي للعاملين وتعددت بيناتها وقطاعاتها، وفيما يلي عرض لأبرزها مرتبةً من الأحدث إلى الأقدم.

1. دراسة **2025 Nafis, & Witjaksono**، أثر التدريب، والصحة والسلامة المهنية، والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين في إدارة الإطفاء والإنقاذ بمدينة سورابايا: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر كل من التدريب والصحة والسلامة المهنية وانضباط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في دائرة الإطفاء والإنقاذ بسورابايا الإندونيسية، باعتبارها بيئة عمل عالية المخاطر تستلزم مستوى رفيعاً من الكفاءة والاحترافية. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، وشمل مجتمع البحث جميع موظفي الدائرة من ميدانيين وإداريين، فيما بلغت العينة المختارة بأسلوب العينة العشوائية مئة وأربعة وعشرين موظفاً. واستُخدمت الاستبانة المُقنَّنة وفق مقياس ليكرت الخماسي أداةً رئيسية لجمع البيانات، وجرى تحليلها إحصائياً بالانحدار الخطي المتعدد. وقد كشفت النتائج أن التدريب كان أكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي، تلاه الصحة والسلامة المهنية ثم الانضباط الوظيفي، وأن هذه المتغيرات الثلاثة مجتمعة تفسر ما نسبته 62% من التباين في الأداء الوظيفي، مما يدل على تكاملها وتربطها في تحقيق التميز التشغيلي. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار المستمر في برامج تدريبية متخصصة تواكب متطلبات بيئة العمل الخطرة، وتعزيز منظومة الصحة والسلامة المهنية وتطويرها باستمرار، وترسيخ ثقافة الانضباط من خلال سياسات

¹ بزيو عمر وليلى خنيش، الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها وإستراتيجية الوقاية منها، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 04، 2022، ص ص 21-

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

واضحة وقيادة قدوة، مع التوصية بإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى كالقيادة والثقافة التنظيمية والدافعية¹.

2. دراسة Hasinat et al ، 2025، الطبيعة المتعددة الأوجه للأداء الوظيفي الفردي: التركيز على الأفراد: هدفت الدراسة إلى تقديم مراجعة أدبية شاملة حول مفهوم الأداء الوظيفي الفردي وأبعاده الأربعة الرئيسية المتمثلة في أداء المهام والأداء السياقي والأداء التكيفي والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وذلك بغية تقديم فهم أعمق وأشمل لهذا المفهوم المتشعب. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة الأدبية النظرية، من خلال استقراء وتحليل والنماذج النظرية التي تطورت منذ تسعينيات القرن الماضي، ولم تشمل عينة ميدانية محددة، إذ ارتكزت على الدراسات والنماذج العلمية المرجعية أداةً للتحليل والاستنتاج. وقد كشفت النتائج أن الأداء الوظيفي الفردي لا على مجرد إنجاز المهام، بل يمتد ليشمل سلوكيات داعمة لبيئة العمل وقدرة على التكيف مع المتغيرات، فضلاً عن ضرورة الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية كالغياب والمماطلة التي تضر بالأداء الكلي للمنظمة، كما أكدت أن هذه الأبعاد الأربعة مترابطة ومتكاملة في تشكيل الفعالية الفردية والتنظيمية. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت بتبني مقاربة شمولية في تقييم الأداء الوظيفي تأخذ بعين الاعتبار أبعاده المتعددة، وتطوير نماذج تقييم أكثر دقة مع الاستثمار في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الكفيلة بتعزيز الانخراط الوظيفي والإنتاجية والرفاهية داخل بيئات العمل المعاصرة².

3. دراسة Kaur & Haque ، 2024، أثر الضغط المهني على أداء الموظفين في القطاعات التنافسية: مراجعة منهجية: تهدف هذه الدراسة إلى استعراض منهجي شامل لأثر ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين عبر قطاعات متعددة تشمل الصحة والتعليم وتكنولوجيا المعلومات والتصنيع والخدمات، بهدف تحديد المسببات المشتركة والخاصة بكل قطاع وانعكاساتها على الأداء. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية للأدبيات انطلاقاً من فلسفة بحثية وضعية تُعلي من شأن البيانات الموضوعية القابلة للقياس، وشملت خمسين دراسة محكمة نشرت بين عامي 2010 و2024 من مختلف القطاعات المذكورة. واستخدم نموذج استخراج البيانات

¹ Nafis, I., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). The Influence of Training, Occupational Health and Safety (OHS), And Work Discipline on Employee Performance at The Surabaya Fire and Rescue Department. *International Journal of Social Science and Human Research*, 8(1), p517-523

² Hasinat, I., Hjouji, Z., Loulidi, S., & Hjouji, A. (2024). The Multifaceted Nature of Individual Job Performance: A Focus on Individual Behaviors. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), p9554-9570

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

رئيسية لجمع المعلومات من الدراسات المختارة وتصنيفها وفق معايير محددة للإدراج والإقصاء. وقد كشفت النتائج ضغوط العمل تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي في جميع القطاعات، وإن تفاوتت مسبباتها، إذ يعاني القطاع الصحي الإرهاق العاطفي وطول ساعات العمل، بينما يواجه قطاع التعليم ثقل العبء الوظيفي، في حين تتمثل أبرز في قطاع التكنولوجيا في التغيرات المتسارعة وانعدام الأمن الوظيفي، أما التصنيع فيعاني من المتطلبات الجسدية السلامة. وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بتطوير برامج إدارة الضغوط المصممة خصيصاً لكل قطاع، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين، وتشجيع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتوفير فرص التطوير المهني المستمر، مع تحسين بيئات العمل المادية في القطاعات ذات المخاطر العالية¹.

4. دراسة **Fornah et al 2023**، تقييم الصحة المهنية والسلامة البيئية على الأداء الوظيفي في شركة مناجم مارامبا المحدودة "لونسار" بسيراليون: سعت هذه الدراسة إلى تقييم واقع الصحة المهنية والسلامة البيئية وانعكاسهما على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة مرامبا للمناجم بلونسار في سيراليون، من خلال تحديد القصور ممارسات السلامة المعتمدة، وفحص دور كل من العمال وأصحاب العمل في تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقطعي بأسلوب مختلط يجمع بين الكمي والنوعي، وشمل مجتمع الدراسة مئة موظف من مختلف الأقسام، فيما بلغت العينة تسعة وسبعين موظفاً اختيروا بأسلوب العينة الملائمة. واستُخدمت الاستبانة ذات الأسئلة المغلقة أداةً وحيدة لجمع البيانات، وجرى تحليلها بواسطة برنامج SPSS وعرضها في ورسوم بيانية. وقد كشفت النتائج أن 76% من الأقسام تطبق إجراءات السلامة البيئية، وأن 87% من أكدوا تأثير سياسات الصحة والسلامة على الأداء الوظيفي إيجاباً، غير أن الدراسة رصدت قصوراً واضحاً في التدريب والرقابة، إضافة إلى تعرض العمال لمخاطر متعددة كالسقوط وتسرب المواد الكيميائية وغياب بعض الحماية. وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بتعزيز التدريب الدوري المنتظم على السلامة المهنية، وتشكيل فرق رقابة

¹ Kaur, H., & Haque, A. u. (2024). The Impact of Occupational Stress on the Performance of Employees in Competitive Sectors: Systematic Review. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 9(1). P 1-7

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

ميدانية مستمرة، وضمان توفير معدات الحماية الشخصية لجميع العمال، مع المطالبة بتدخل حكومي فعال عبر سن تشريعات رادعة وإجراء عمليات تفتيش منتظمة على المنشآت الصناعية¹.

5. دراسة Alharbi et al، 2023، الاضطرابات العضلية الهيكلية وأثرها على الأداء الوظيفي بين معلمي المدارس في مدينة بريدة: تناولت هذه الدراسة مدى انتشار الاضطرابات العضلية الهيكلية لدى معلمي المدارس في مدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية، وتحديد عوامل الخطر المرتبطة بها وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقطعي، وأجريت على مدى ثلاثة أشهر في جميع مدارس مدينة بريدة، وشملت عينة عشوائية متعددة المراحل مكونة من سبعة وسبعة وثمانين مشاركاً بين معلمين وعمال مدارس. استخدمت الاستبانة المُعَيَّرة للاضطرابات العضلية الهيكلية النوردية بنسختها العربية أداةً لجمع البيانات، وجرى تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS من خلال اختبارات الانحدار اللوجستي وكاي تربيع. وقد كشفت النتائج أن 83.3% من المعلمين أفادوا بمعاناهم من اضطرابات عضلية هيكلية خلال الاثني عشر شهراً الماضية، وكان ألم أسفل الظهر والرقبة الأكثر شيوعاً، كما تبين أن الإناث أكثر عرضة لهذه الاضطرابات من الذكور، وأن التقدم في السن والاكتئاب الحاد يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بارتفاع معدلات الإصابة وزيادة أيام الغياب عن العمل. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتطبيق تدخلات بيئية وظيفية كتصميم الفصول بأثاث قابل للتعديل وتعزيز الوضعيات الصحيحة أثناء التدريس، وتبني مقاربات مراعية للفوارق بين الجنسين، واعتماد نهج متكامل يجمع بين الرعاية الصحية الجسدية والنفسية لمعالجة الارتباط الوثيق بين الاكتئاب والاضطرابات العضلية الهيكلية لدى المعلمين. الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وما يميز دراستنا عنها

في هذا المطلب سنحاول تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

¹ Fornah, A., Fallah, J., Bourne, P. A., & Muchee, T. (2023). An Assessment of Occupational Health and Environmental Safety on Job Performance at the Marampa mines Limited Lunsar, Sierra Leone. *International Journal of HR & Organizational Management Insights & Transformations*, 8(1), p 1-40

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

الجدول (1-1): المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

إسم الباحث وعنوان الدراسة	معايير التشابه والاختلاف من حيث:	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة غوتي وكتراي، 2025، "الصحة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية للوحدة الثانوية للحماية المدنية سيقوس-أم البواقي"	الهدف	كلاهما دراسة ميدانية في البيئة الجزائرية، واستخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للبحث، والتركيز على علاقة "الصحة" بـ "الأداء".	دراسة غوتي وكتراي ركزت على قطاع الحماية المدنية (مخاطر حوادث وتدخلات)، بينما دراستي تركز على قطاع التصنيع (مخاطر كيميائية وفيزيائية ناتجة عن صناعة الورق).
	مجتمع الدراسة	تمثل المجتمع على العاملين	/
	أداة الدراسة	الاستبيان	/
	المنهج المتبع	المنهج الوصفي	/
	بيئة الدراسة	قطاع الدولة الجزائرية	تناولت دراستنا البيئة الصناعية الجزائرية (مؤسسة FABS) اما الدراسة السابقة على قطاع الحماية المدنية الجزائرية
دراسة بن سالم ومعراف، 2023، "دور طبيب العمل في تقيين قائمة الأمراض المهني"	الهدف	الاهتمام بمتغير الأمراض المهنية في الجزائر	دراسة سابقة هي دراسة نظرية قانونية بحتة، بينما دراستي دراسة ميدانية واقعية.
	مجتمع الدراسة	/	ركزت دراسة سابقة على ارتكزت على تحليل المنظومة التشريعية (القانون 83-13) اما دراستي على العاملين بشركة صناعة اللاوازم المكتبية FABS
	أداة الدراسة	/	ركزت دراسة السابقة على تحليل المنظومة التشريعية

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

دراسة فركت على شركة صناعية مما يؤثر على الأسئلة و البيانات المستخدمة في الاستبيان			
ركزت دراسة سابقة على المنهج التحليلي القانوني اما دراستنا منهج الوصفي	/	المنهج المتبع	
ركزت الدراسة السابقة نصوص تشريعية مقابل مؤسسة صناعية (FABS).	/	بيئة الدراسة	
ركزت دراستنا على تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي	تهدف كلا الدراساتين بالبحث في مسببات التأثير على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في الجزائر	هدف الدراسة	دراسة بن زاوشة وبورمانه ، 2023، "تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ما زونة بولاية غليزان"
ركزت الدراسة السابقة على الاطباء في المستشفيات العمومية اما دراستنا فتركز على العاملين بشركة صناعة اللاوازم المكتبية	ركزت الدراساتين على العاملين في بيئات تنظيمية متقدمة.	مجتمع الدراسة	
اداة الاستبيان	أداة الإستبانة	أداة الدراسة	
المنهج الوصفي والتحليلي	المنهج الوصفي التحليلي	المنهج المتبع	
بيئة المستشفيات خدماتية اما دراستنا فتركز على بيئة صناعية اللاوازم المكتبية (FABS)	/	بيئة الدراسة	
دراستنا تناولت تأثير الأمراض المهنية على الاداء الوظيفي اما الدراسة السابقة اثر السلامة والصحة المهنية على الاداء الوظيفي	كلا الدراساتين تسلطان الضوء على المتغير التابع الأداء الوظيفي	هدف الدراسة	دراسة بن مهدي ال زمانان وعبد الله جفري، 2023، "أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي" (دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز - محافظة جدة)
الدراسة السابقة مجتمع الدراسة الموظفون في اما دراستنا فقد حددت بالعاملين بمؤسسة صناعة	/	مجتمع الدراسة	

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

اللوازم المكتبية (FABS) في الجزائر			دراسة بزيو وخنيش، 2022، "الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها وإستراتيجية الوقاية منها"
أداة الدراسة	المنهج الوصفي لفهم العلاقة بين	دراستنا استخدمت تحليل الاحصائي spss	
المنهج المتبع	المنهج الوصفي التحليلي	/	
هدف الدراسة	كلا الدراستين يتناول "الأمراض المهنية" في "المنشآت الصناعية"	الدراسة السابقة ركزت على المراض المهنية اما دراستي فدرست تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي	
مجتمع الدراسة	كلا الدراستين ركزت على شركة محددة في بيئة صناعية	/	دراسة Nafis, & Witjaksono 2025، أثر التدريب، والصحة والسلامة المهنية، والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين في إدارة الإطفاء والإنقاذ بمدينة سورابايا الاندونيسية
أداة الدراسة	أداة الاستبيان	/	
المنهج المتبع	المنهج الوصفي التحليلي	/	
بيئة الدراسة	كلا الدراستين تناولت بيئة صناعية	/	
هدف الدراسة	كلا الدراستين تسلطان الضوء على المتغير التابع الأداء الوظيفي	دراستنا تناولت تأثير الأمراض المهنية على الاداء الوظيفي اما الدراسة السابقة اثر التدريب والصحة والسلامة المهنية على الاداء الموظفين	
مجتمع الدراسة	/	الدراسة السابقة مجتمع الدراسة الموظفون في اندونيسية اما دراستنا فقد حددت بالعاملين بمؤسسة صناعة اللوازم المكتبية (FABS) في الجزائر	
أداة الدراسة	الاستبيان	/	
المنهج المتبع		الدراسة السابقة اعتمدت على المنهج الكمي اما	

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

دراستي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي			دراسة Hasinat et al، 2025، الطبيعة المتعددة الأوجه للأداء الوظيفي الفردية
شملت دراستي البيئة الصناعية الجزائرية اما الدراسة السابقة فركزت على البيئة خدماتية الاندونيسية.	/	بيئة الدراسة	
تركز دراستي على الاداء الوظيفي كمتغير تابع اما الدراسة السابقة كمتغير مستقل .	كلا الدراستين تسعيان للاهتمام المشترك بمفهوم "الأداء الوظيفي"	هدف الدراسة	
ركزت دراستنا على عينة محددة بينما الدراسة السابقة اعتمدت على مراجعة الأدبيات	/	مجتمع الدراسة	
ركزت الدراسة السابقة دراسة نظرية بحتة (مراجعة أدبية)، بينما دراستي ميدانية تطبيقية.	/	أداة الدراسة	
ركزت دراستي على المنهج الوصفي التحليلي SPSS في تطبيقي اما الدراسة السابقة اعتمدت على الوصفي فقط	/	المنهج المتبع	
دراسة سابقة بيئة بحثهم عامة ونظرية، بينما بيئة دراستي واقعية ومحددة جغرافياً وصناعياً	/	بيئة الدراسة	دراسة Fornah et al 2023 ، تقييم الصحة المهنية والسلامة البيئية على الأداء الوظيفي في شركة مناجم مرامبا المحدودة "لونسار" بسيراليون
اهتمت دراسة سابقة بـ "السياسات والسلامة البيئية"، بينما تركز دراستي على "النتائج المباشرة" لتلك الظروف وهي الأمراض المهنية.	كلا الدراستين تقيم انعكاسات الظروف الصحية والبيئية على الأداء	هدف الدراسة	
دراستي شملت شركة صناعة اللوازم المكتبية (FABS) بينما الدراسة الأخرى ركزت	/	مجتمع الدراسة	
/	كلاهما استخدم الاستبيانات لجمع المعطيات من	أداة الدراسة	
	المنهج الوصفي	المنهج المتبع	

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

	التحليلي		
بيئة الدراسة	/	ركزت دراستي على بيئة الصناعية الجزائرية بينما ركزت الدراسة السابقة على بيئة الصناعية	
هدف الدراسة	الدراسة هي الأقرب لدراستي من حيث التركيز على الجانب الصحي والجسدي (الاضطرابات العضلية الهيكلية)، وهو نوع من أنواع	/	دراسة Alharbi et al، 2023، الاضطرابات العضلية الهيكلية وأثرها على الأداء الوظيفي بين معلمي المدارس في مدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية
مجتمع الدراسة	/	دراسة سابقة استهدفت "المعلمين" (عمل فكري/تربوي)، بينما تستهدف دراستي "عمال المصانع" (عمل يدوي/صناعي).	
أداة الدراسة	الاستبيان	/	
المنهج المتبع	الوصفي التحليلي	/	
بيئة الدراسة	/	دراستنا اجريت في بيئة صناعية الجزائرية. بينما الدراسة السابقة فكانت في البيئة تربية بالمملكة	
هدف الدراسة	كلا الدراستين تبحث في معوقات الأداء (الضغط المهني في دراستهم والأمراض المهنية في دراستك)	/	دراسة Kaur & Haque، 2024، "أثر الضغط المهني على أداء الموظفين في القطاعات التنافسية" مراجعة منهجية
مجتمع الدراسة	كلا الدراستين اعتمدت على	/	

الفصل الأول: الإطار النظري تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين والدراسات السابقة

العاملين		
أداة الدراسة	الدراسة اعتمدت على المراجعة المنهجية اما دراسي اعتمدت على اداة الاستبيان	
المنهج المتبع	/	الدراسة السابقة اعتمدت المنهج مراجعة المنهجية فقط بينما دراسي اعتمدت على المنهج الوصفي
بيئة الدراسة	/	درستنا كانت على مستوى القطاع الصناعي الجزائري والدراسة السابقة كانت حول متعدد القطاعات (الصحة.التعليم.التكنولوجيا)

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

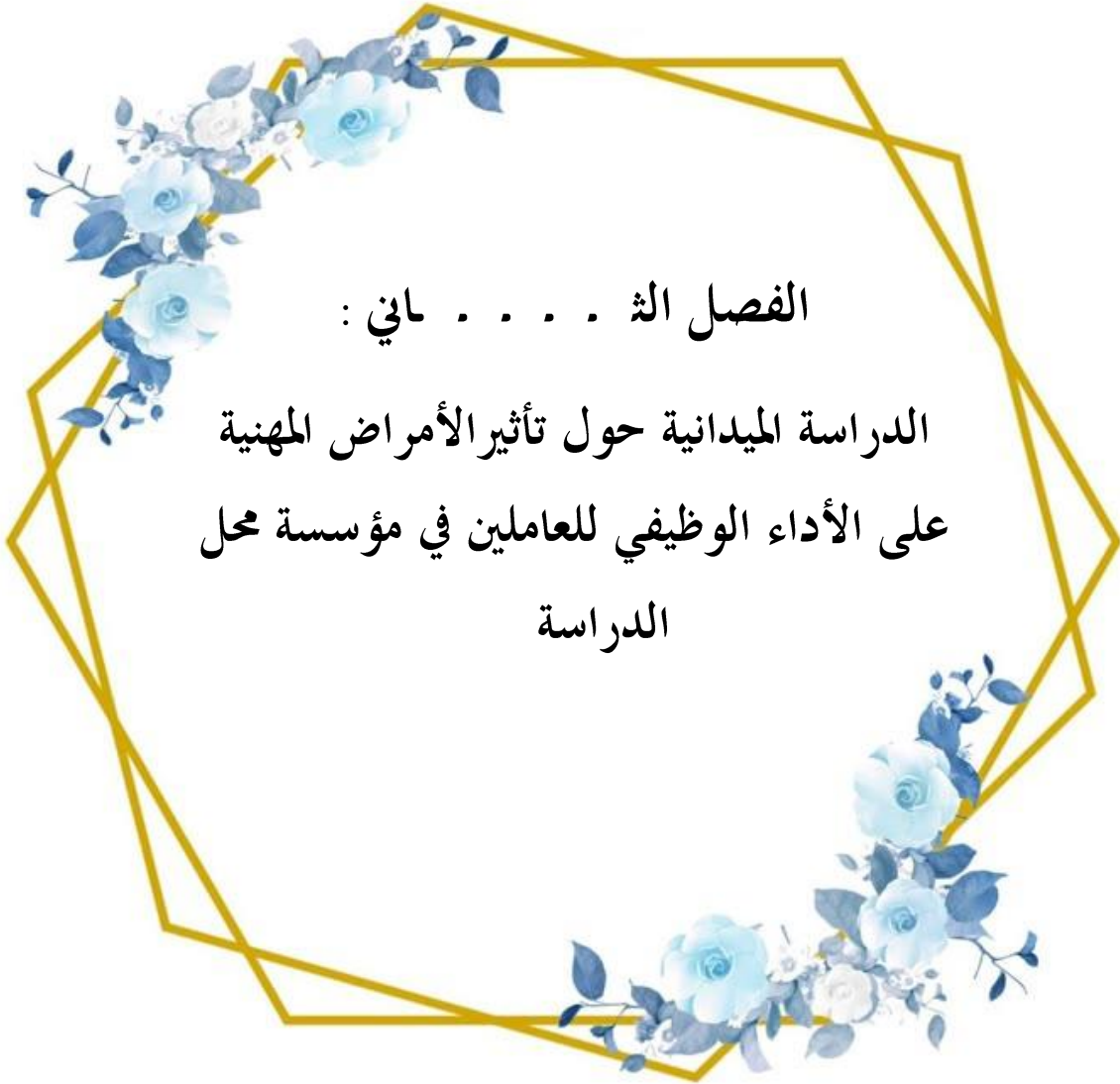
مجال الاستفادة من الدراسات السابقة وما يميز دراستنا الحالية عنها

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب، من أبرزها:

- ✓ توفير رؤية شاملة وتحديد إطار واضح ومتكامل لموضوع الدراسة، مما ساعد في توجيه البحث.
- ✓ شرح وتوضيح المصطلحات المستخدمة في الدراسة بشكل دقيق، مع الإشارة إلى تعريفاتها في السياق الأكاديمي.
- ✓ الاعتماد على المراجع القيمة التي أثرت البحث وساهمت في اختصار الوقت والجهد عبر تقديم أساس علمي متين.
- ✓ اعتبار الدراسات السابقة مصدراً رئيسياً لتحديد الإشكالية ومحاورها، مما أسهم في صياغة الأسئلة البحثية وتوضيح نطاقها.
- ✓ إثراء الفكري والتطبيقي للبحث، من خلال دعم الجانب النظري وتعزيز التصميم العملي للدراسة بما يناسب أهدافها.
- ✓ تقديم إرشادات مهمة في بناء وتصميم أدوات البحث مثل الاستبيانات، وتحديد المنهجيات المناسبة وصياغة الفرضيات بشكل منظم.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن العلاقة بين الصحة المهنية والأداء الوظيفي هي علاقة تكاملية عضوية لا يمكن تجزئتها، حيث تم تأصيل المفاهيم الأساسية التي تحكم جودة حياة العامل داخل بيئته التنظيمية. فقد تبين أن الأمراض المهنية بمختلف تصنيفاتها وآثارها تمثل ضريبة قاسية للخلل في ظروف العمل، مما ينعكس سلباً على كفاءة الأداء ويحد من فاعلية الموارد البشرية في تحقيق الأهداف المؤسسية. ومن خلال المقارنة التحليلية مع الدراسات العربية منها والأجنبية، تبلورت الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لسدها، مما يؤكد ضرورة تبني وقائية شاملة تحمي المسار الوظيفي من التصدعات السلوكية والجسدية. وبذلك، يشكل هذا الإطار النظري منطلقاً منطقياً لفهم كيفية تحويل البيئة المهنية من مصدر للمخاطر إلى محضن للإنجاز والتميز والارتقاء بالأداء.



الفصل الثالث . . . ماني :

الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية
على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل
الدراسة

تمهيد

بعد التطرق للجانب النظري في الفصل الأول، والذي تناولنا فيه كلاً من مفاهيم الأمراض المهنية والأداء الوظيفي وأبعادهما، وكذا عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على عينة من الموظفين في مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية (FABS) وحدة بريان - ولاية غرداية- سنسعى من خلال هذه الدراسة الميدانية إلى إبراز واقع الظروف المهنية الصحية في المؤسسة، وتشخيص الأمراض المهنية الأكثر شيوعاً، وكذا قياس مدى تأثير هذه الأمراض على مستوى الأداء.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

1- المبحث الأول: يتم التطرق فيه إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

2- المبحث الثاني: عرض النتائج، تحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يستعرض هذا القسم المنهجية العلمية والخطوات المتبعة في دراسة تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة تصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية "FABS" -وحدة بريان ولاية غرداية- ويشمل ذلك وصفاً تفصيلياً لمجتمع الدراسة وعينتها، وتوضيح مراحل تصميم أداة جمع البيانات، وعملية التحكيم وضمان الموثوقية والصلاحية.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

تم اختيار مجتمع الدراسة وعينتها بعناية لضمان دقة النتائج، حيث شملت العينة العاملین للمؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية (FABS) وحدة بريان -ولاية غرداية-، وتم تحديد خصائص المجتمع المستهدف بوضوح، مع شرح معايير اختيار العينة وتبرير حجمها، في حين اتبعت الدراسة منهجية علمية دقيقة في تصميم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تطويره عبر عدة مراحل لقياس متغيري الدراسة: الأمراض المهنية والأداء الوظيفي، ولضمان جودة الأداة، خضع الاستبيان للتحكيم من قبل أساتذة متخصصين في كلية العلوم التسيير-جامعة غرداية، وتم تعديل فقراته بناءً على ملاحظاتهم، وكما تم التحقق من صدق وثبات الأداة من خلال اختبارات الصدق والثبات المناسبة.

أما التحليل الإحصائي للبيانات، فقد تم باستخدام برنامج SPSS، حيث تم توظيف الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل اثر الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي في المؤسسة.

أولاً: منهجية الدراسة

ركزت هذه الدراسة على تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة للمؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية (FABS) وحدة بريان -ولاية غرداية-، وتم تنفيذ الدراسة على مرحلتين:

- المرحلة النظرية: تم تقديم إطار نظري شامل حول مفاهيم الأمراض المهنية والأداء الوظيفي وأبعادهما المختلفة.
- المرحلة التطبيقية: تم تصميم وتوزيع استبيان على موظفي المؤسسة، مع مراعاة السرية وحيادية الاستجابات، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص النتائج حول الأثر بين المتغيرين المدروسين.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة: قبل التطرق الى مجتمع الدراسة سوق نحاول تقديم لمحة تعريفية للمؤسسة محل

الدراسة مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية (FABS) وحدة بريان -ولاية غرداية- وسيتم تقديمها كما

يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

1- الانشاء وتعريف المؤسسة: من خلال جولة استطلاعية تم الحصول على المعلومات التالي¹:

FABS هي شركة جزائرية تعمل في مجال تصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية منذ أكثر من ثلاثة عقود تم نشأتها عام 1982م بـريان تحتوى شركة على 100 موظف

باعتبارها واحدة من العلامات التجارية الرائدة في سوق اللوازم المكتبية بالجزائرية، تتمتع FABS بطموحات قوية وتسعى جاهدة لتحقيق التميز الجودة منذ 40 عاماً، وكان شعارنا هو تصنيع المنتجات التي تلي أعلى المعايير. احترام المتطلبات التي تتطور من يوم لآخر، والالتزام بتلبية احتياجات عملائنا من حيث جودة المواد الخام وتشطيب المنتجات، كلها قيم قوية ذات بعد إنساني وحضاري وبطموح عالمي؛ وندرك بشكل خاص مسؤوليتنا تجاه المجتمع الذي نحن جزء نشط منه؛ وبالتالي، فإننا نضمن أقصى قدر من جودة المنتج والامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية التي أصبحت تدريجياً مطلوبة للغاية.

ورثة القيم والمعرفة لثلاثة أجيال، تمكنت FABS من الاستفادة من خبرتها على مدى عقود ومواصلة الابتكار باستمرار.

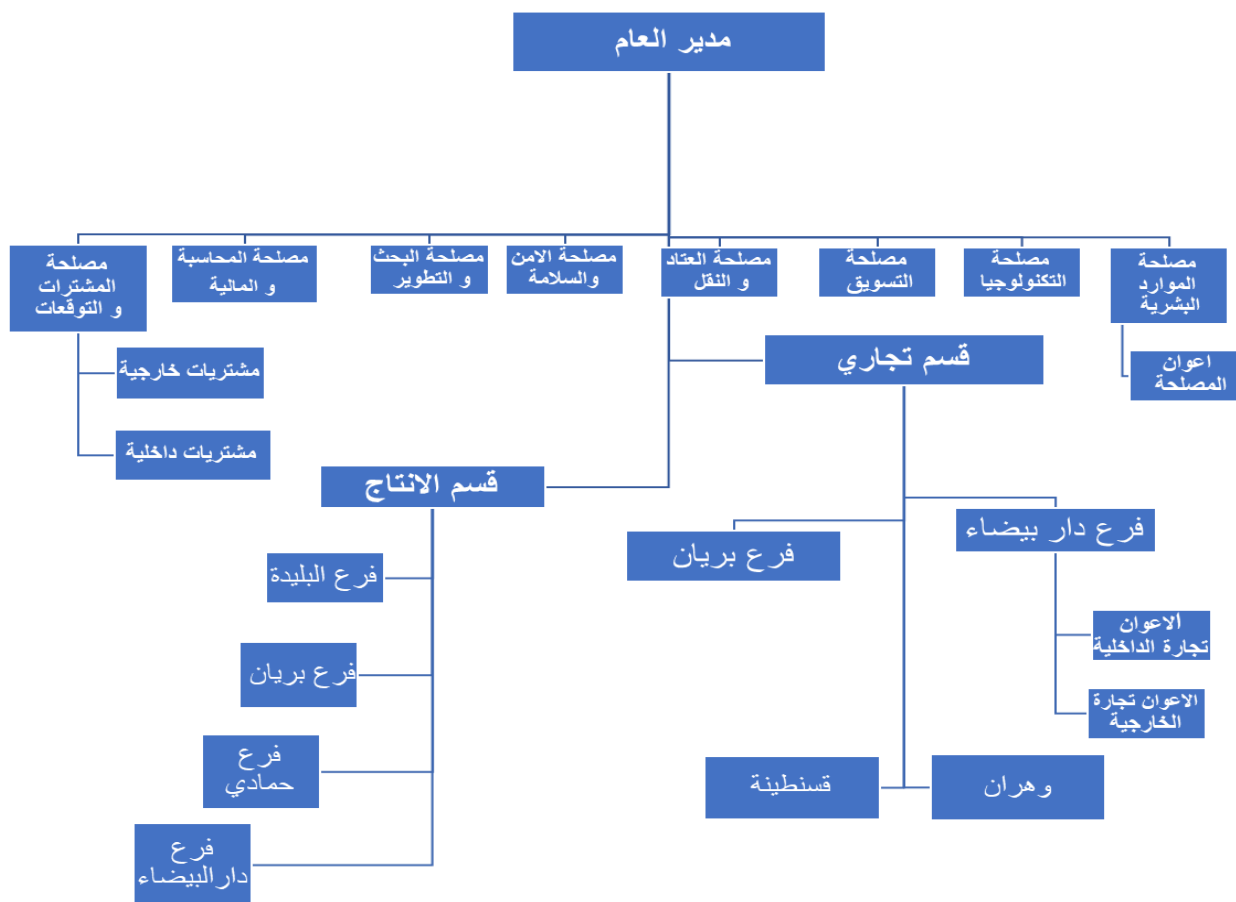
في عام 1982، بدأ كل شيء بعد اكتسابهم خبرة ومعرفة قيمة في مجال إدارة المشاريع والتصنيع وافق الأخوان محمد أولاد داود ومحمد بنعمي على الانطلاق "نحو تحقيق الفكرة"، وهي فكرة إنشاء شركة تصنع الأدوات المكتبية والمدرسية بدأوا بتصنيع فرش السبورة الخشبية لتلبية احتياجات السوق المحلية في ذلك الوقت.

في عام 1985 وبعد سنوات قليلة من تأسيسها، قامت الشركة بتوسيع منتجاتها في مجال الأدوات المكتبية والمدرسية وانتقلت الشركة إلى مقرها الرئيسي الجديد في المنطقة التجارية ببلدية بريان وشهدت الشركة مرحلة جديدة في تطورها، بتوسيع استثماراتها وتنويع منتجاتها.

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة: لكل مؤسسة هيكل تنظيمي يبنى أساسا على نوع النشاط الذي تمارسه وكذا على العلاقات القائمة بين عناصره ويعرف بأنه الإطار الرسمي الذي تعمل من خلاله، لذلك سنحاول توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة الذي يعطي صورة مصغرة عنها:

¹معلومات من إدارة المؤسسة

الشكل (2-1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة الادوات المكتبية والمدرسية



المصدر: من خلال معلومات المؤسسة¹

¹ انظر للملحق رقم 01، الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ص 93.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2-1): الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان

البيانات		الاستبيان
العدد	النسبة	
70	100 %	مجتمع الدراسة
33	47.14 %	عدد الاستثمارات الموزعة و المعلن عنها
3	4.29 %	عدد الاستثمارات الملغاة
30	42.86 %	عدد الاستثمارات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على الاستبيان.

ثالثاً: أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان شامل كأداة رئيسية لهذه الدراسة لاستكشاف العلاقة والأثر بين الأمراض المهنية (بأبعادها: الجسدية، الإرهاق والتعب، والضغوط النفسية) والأداء الوظيفي في مؤسسة FABS.

واستند تطوير هذه الأداة إلى مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة ببيئة العمل والأداء، مع مراعاة الخصوصية التنظيمية للمؤسسة. وقد مرّ بناء وتطبيق الاستبيان بالمراحل المنهجية التالية:

- المرحلة الأولى (الإعداد الأولي): صياغة المسودة الأولية لمحاور وفقرات الاستبيان، مع التركيز على دقة قياس مظاهر الاعتلالات المهنية (الجسدية والنفسية) ومؤشرات الأداء الوظيفي (الدقة، الانضباط، والتحمل).
- المرحلة الثانية (المراجعة والتحكيم العلمي): عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين والخبراء في الكلية، حيث ساهمت ملحوظاتهم وتعديلاتهم في ضبط الصياغة اللغوية والعلمية للفقرات، وتحقيق الصدق الظاهري للأداة.

- المرحلة الثالثة (التطبيق والتوزيع الميداني): تم توزيع النسخة النهائية من الاستبيان ميدانياً بواقع (33) استمارة. من مجتمع دراسة بلغ 70 موظفاً وكما يوضح الجدول رقم (2-1)، فقد استُردت كافة الاستثمارات، وبعد الفحص والتدقيق الإحصائي، تم استبعاد (3) استمارات نظراً لعدم جدية الإجابات أو وجود تلف فيها (بنسبة ملغاة بلغت 4.29%). ليصبح إجمالي الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي النهائي (30) استمارة، وهي تمثل العينة الفعلية للدراسة بنسبة استجابة بلغت (42.86%). العينة المدروسة تتكون من 30 فرداً، وقد تم توزيعها بين الإداريين وعمال الإنتاج وتقنيين.

■ الجزء الأول: البيانات الشخصية

■ الجزء الثاني يتضمن المحاور التالية:

الجدول رقم ((2-2)): محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال

الرقم	المحور	عدد الفقرات
01	بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل	05-01
02	بعد الإرهاق والتعب	10-06
03	بعد الضغوط النفسية	15-11
04	الاداء الوظيفي	27-16
	المجموع الكلي للعبارات	27

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان.

المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة حول "أثر الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي بمؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية FABS بريان"، أُستُخدمت مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج التحليلية لضمان دقة النتائج وموثوقيتها، وذلك وفق الآتي:

أولاً: الأساليب الإحصائية:

1. المتوسط الحسابي: لقياس متوسط استجابات عينة الدراسة على بنود الاستبيان، مما ساهم في تحديد الاتجاه العام لآراء العاملين حول مستويات الأمراض المهنية ومستوى الأداء الوظيفي.
2. الانحراف المعياري: لتحليل مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي، مما يعكس درجة تجانس أو اختلاف آراء أفراد العينة.
3. التكرارات والنسب المئوية: لتوضيح توزيع اختيارات أفراد العينة على خيارات الأسئلة، واستخراج الأهمية النسبية لكل عبارة من عبارات الاستبيان.
4. معامل الثبات (ألفا كرونباخ): لفحص اتساقية أداة القياس (الاستبيان)، والتأكد من موثوقية وثبات البيانات قبل تفرغها وتحليلها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

5. معامل ارتباط بيرسون: لتحليل قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين أبعاد الأمراض المهنية (الجسدية، الإرهاق، الضغوط) ومحور الأداء الوظيفي.

6. تحليل الانحدار الخطي البسيط: (Simple Linear Regression) لاختبار فرضيات الدراسة وتحديد مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمراض المهنية بأبعادها المختلفة كمتغيرات مستقلة على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، واستخراج معادلة التنبؤ لكل محور.

ثانيًا: البرامج والوسائل التحليلية:

1. برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: (SPSS) كأداة أساسية لتنفيذ التحليلات الإحصائية المتقدمة (الوصف الإحصائي، الارتباط، الانحدار الخطي، والتحقق من قيم F و t ومستويات الدلالة الإحصائية Sig).

2. برنامج Excel: لتنظيم وتدقيق البيانات الخام المستخرجة من المقابلات والاستمارات الميدانية، وتنسيق الجداول الإحصائية.

3. مقياس ليكرت الخماسي: كأداة رئيسية في قياس درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المرتبطة بمحاور الدراسة (الأمراض الجسدية، الإرهاق، الضغوط النفسية، والأداء الوظيفي).

من أجل استطلاع ودراسة وتحليل آراء وإجابات المشاركين في الاستبيان، تم الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي، وترميز خيارات المقياس من 1 إلى 5 كما يظهر في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-3): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5
المجموع				
15				
عدد الاختيارات				
5				
المتوسط الحسابي				
3				

المصدر: من اعداد الطالب

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

ويتم حساب طول الفئة انطلاقاً من:

• المدى = القيمة الكبرى - القيمة الصغرى = $5 - 1 = 4$

• طول الفئة = $4 / 5 = 0.80$

فتصبح الأوزان المرجحة لمقياس الدراسة والتي سنعتمد عليها لتحديد اتجاه الإجابات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (2-4): الأوزان المرجحة لمقياس الدراسة

المستوى	اختيارات المقياس	المجال
منخفض	غير موافق بشدة	من 1-1.79
	غير موافق	من 1.80-2.59
متوسط	محايد	من 2.60-3.39
مرتفع	موافق	من 3.40 الى 4.19
	موافق بشدة	من 4.20 الى 5

المصدر: من اعداد الطالب

من خلال الجدول رقم (2-4) يتضح أنه بناءً على استخدام مقياس ليكرت الخماسي وتطبيق معادلة طول الفئة، تم تقسيم مستويات اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاثة مستويات رئيسية؛ حيث يكون اتجاه الآراء مرتفعاً إذا وقع المتوسط الحسابي في المجال 3.40 - 5.00، مما يشير إلى أن استجابات العينة تنحصر بين خيار "موافق" و "موافق بشدة".

في حين يكون مستوى الاتجاه متوسطاً (محايداً) إذا انحصرت المتوسطات الحسابية في المجال 2.60 - 3.39، ينخفض مستوى الاتجاه ليكون منخفضاً إذا وقعت المتوسطات في المجال 1.00 - 2.59، وهو ما يعكس انحصار الإجابات بين خيار "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

وتستخدم هذه المجالات الإحصائية كركيزة أساسية لتفسير ومقارنة المتوسطات الحسابية المستخرجة لفقرات ومحاور الدراسة (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، الضغوط النفسية، والأداء الوظيفي)، الأمر الذي يساهم في دعم وتفسير نتائج اختبار الفرضيات التي تم تطبيقها في مؤسسة FABS.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

يُعتبر ثبات الأداة البحثية مفهوماً جوهرياً في البحث العلمي، حيث يعكس مدى اتساق نتائج الأداة عند استخدامها في نفس الظروف وعلى نفس العينة. ويشير الثبات إلى قدرة الأداة على إنتاج نتائج مستقرة ومتماثلة عند تطبيقها بشكل متكرر.

ولضمان تحقيق هذا المعيار الأساسي للجودة في الاستبيان المستخدم، تم اعتماد "معامل ألفا كرونباخ" (كأداة إحصائية قياسية لتقييم الاتساق الداخلي لبنود أداة القياس، حيث يُعد أحد أكثر المقاييس الإحصائية شيوعاً وموثوقية لتحديد مدى التجانس والترابط بين عبارات الدراسة.

ولإجراء هذا التحليل بدقة، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات الأولية وحساب معامل الثبات للمحاور الإستراتيجية للدراسة (محور أبعاد الأمراض المهنية، ومحور الأداء الوظيفي)، وقد أسفرت المخرجات الإحصائية عن النتائج الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-5): يوضح اختبار معامل الثبات لحوري الدراسة (Cronbach Alpha)

المتغيرات - الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات alpha
بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل	05-01	0.852
بعد الإرهاق والتعب	10-06	0.841
بعد الضغوط النفسية	15-11	0.869
الاداء الوظيفي	27-16	0.845

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS¹

يوضح الجدول رقم (2-5): نتائج اختبار معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) للأبعاد والمحاور المختلفة

المكونة لاستمارة الاستبيان، حيث تم قياس درجة التناسق الداخلي للفقرات المخصصة لكل بعد لضمان موثوقية

الأداة وصلاحياتها للتطبيق الميداني في مؤسسة FABS.

وتشير البيانات الإحصائية إلى أن قيم معاملات الثبات لجميع الأبعاد جاءت مرتفعة وقوية؛ حيث سجل بعد الضغوط النفسية أعلى قيمة ثبات بلغت (0.869)، يليه بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل بمعامل ثبات بلغ (0.852)، في حين حقق محور الأداء الوظيفي (والذي يضم 12 فقرة) معامل ثبات وازن قدره (0.845)، يتبعه بعد الإرهاق والتعب بقيمة بلغت (0.841).

¹ انظر للملحق رقم 04، معامل ألفا كرونباخ، ص 81.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

تأسيساً على هذه النتائج، يتضح أن جميع قيم معاملات (كرونباخ ألفا) تفوقت بشكل ملحوظ على الحد الأدنى المقبول إحصائياً والمحدد بـ (0.70)، مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بمستوى عالٍ جداً من التناسق الداخلي والمصادقية، وهو ما يمنح الأداة الأهلية التامة لجمع البيانات والاعتماد على نتائجها بأمان وثقة علمية في هذه الدراسة.

رابعاً: صدق أداة الدراسة (الاتساق الداخلي)

1. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

لضمان تحقيق صدق الأداة المستخدمة وقدرتها الدقيقة على قياس ما وضعت لأجله، تم إجراء تحليل إحصائي لحساب "معامل ارتباط بيرسون، والهدف منه هو تقييم مدى ارتباط درجة كل فقرة من فقرات الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد أو المحور المباشر الذي تنتمي إليه، حيث يُعد هذا الإجراء معياراً منهجياً أساسياً للتأكد من التجانس البنيوي للاستبيان والتحقق من أن كل عبارة تصب مباشرة في قياس متطلبات محورها.

2. صدق الاتساق الداخلي لمتغيري الدراسة (الأمراض المهنية والأداء الوظيفي):

في إطار التحقق من الصدق البنائي والاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة الميدانية، تم حساب العلاقات الارتباطية بين فقرات أبعاد المتغير المستقل (الأمراض المهنية) وفقرات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بالدرجات الكلية لأبعادها. وقد أظهرت المخرجات الإحصائية لبرنامج SPSS مستويات ارتباط قوية ودالة إحصائية عند مستويات الدلالة المعتمدة، مما يعكس تماسك الأداة البحثية وجودة صياغتها، وسيتم عرض تفاصيل هذه الارتباطات وقيمها بدقة في الجداول الموالية لتأكيد الصدق الداخلي للأداة بشكل تفصيلي.

الجدول رقم: (2-6) صدق الاتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد (الأمراض المهنية)

المتغيرات — الأبعاد	معامل الارتباط Pearson	عند مستوى الدلالة الإحصائية SIG	التعليق
محور المتغير المستقل الأمراض المهنية			
الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل	0.757**	0.00	دال
الإرهاق والتعب	0.853**	0.00	دال
الضغوط النفسية	0.856**	0.00	دال

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

يوضح الجدول رقم (2-6) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس المتغير المستقل (الأمراض المهنية). حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون لتقييم مدى ارتباط الأبعاد الثلاثة بالدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، والتحقق من مدى تماسك البنية المنهجية للأداة.

وتشير المخرجات الإحصائية إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط جاءت مرتفعة وقوية وجدّ ممتازة، حيث سجل بعد الضغوط النفسية أعلى قيمة ارتباط بالدرجة الكلية للمتغير بلغت (0.856)، يليه بعد الإرهاق والتعب بمعامل ارتباط قوي بلغ (0.853)، في حين حقق بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل معامل ارتباط وازن قدره (0.757).

وتجدر الإشارة إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط المذكورة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة منخفض جداً بلغت قيمته المستخرجة (0.000) وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وتؤكد هذه المؤشرات بوضوح وجود علاقة ارتباطية متينة ومثبتة إحصائياً بين الأبعاد والمتغير الرئيسي الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق هذه الأبعاد وصلاحياتها العالية في قياس متغير "الأمراض المهنية" بالشكل المستهدف في هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة FABS.

الجدول رقم: (2-7) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس المتغير (الأداء الوظيفي)

الرمز	المتغيرات	معامل Pearson	SIG	التعليق
01	أنجز عملي بدقة عالية .	0.621**	0.000	دال
02	ألتزم بالمعايير المطلوبة في أداء العمل .	0.584**	0.001	دال
03	أركز جيداً أثناء تنفيذ العمل.	0.643**	0.000	دال
04	أنجز حجماً كبيراً من العمل يومياً .	0.615**	0.000	دال
05	أتمكن من إنهاء المهام بسرعة مناسبة .	0.749**	0.000	دال
06	ألتزم بإنجاز العمل في الوقت المحدد .	0.632**	0.000	دال
07	أحرص على الحضور المنتظم للعمل .	0.685**	0.000	دال
08	أحترم أوقات العمل المحددة .	0.812**	0.000	دال
09	ألتزم بتعليمات العمل الصادرة عن المسؤولين .	0.724**	0.000	دال
10	أستطيع العمل لفترات طويلة دون توقف .	0.836**	0.000	دال
11	أتحمل متطلبات العمل اليومية .	0.791**	0.000	دال
12	أتمكن من الاستمرار في العمل رغم التعب.	0.548**	0.002	دال

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

يوضح الجدول رقم (2-7) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لل فقرات المكونة للمتغير التابع "الأداء الوظيفي" (البالغ عددها 12 عبارة)، حيث تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير.

وقد أظهرت النتائج الإحصائية قيمة قوية ودالة إحصائية لجميع العبارات؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.548) كحد أدنى للعبارة رقم (12) و(0.836) كحد أعلى للعبارة رقم (10)، مما يشير إلى ارتباط بنيوي ممتاز. كما جاءت قيم مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) لجميع العبارات منخفضة جداً أقل من (0.05) وهي قيم دالة إحصائية تؤكد المقدرة العالية للأداة على قياس الأداء الوظيفي بدقة وموثوقية، وثبت الصدق البنائي والاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور.

خامساً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

في إطار التدقيق المنهجي لبيانات الدراسة الميدانية المطبقة على عمال مؤسسة FABS، والبالغ حجم عيّنتها الفعلي (30) مفردة، استُخدم اختبار كولمغروف-سميرنوف لتقييم مدى توافق التوزيع الفعلي للبيانات مع التوزيع الطبيعي وهو خطوة أساسية لتحديد نوع الاختبارات الإحصائية (المعلمية أو اللامعلمية) المناسبة لمعالجة الفرضيات. وفي هذا السياق، تم صياغة الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين للاختبار:

- الفرضية الصفرية (H_0) البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- الفرضية البديلة (H_1) البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (2-8) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان الدراسة

اختبار Kolmogorov-Smirnova				المحور
العينة	الإحصائية Z	SIG	درجة الموافقة	
30	0.118	0.200	يتبع التوزيع الطبيعي	الاستبيان الإجمالي ككل

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (2-8) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتوسط العام لأداة الدراسة (الاستبيان ككل) بمتغيراته المستقلة والتابعة (مدججة)، وبقراءة المعطيات يتبين ما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الاستبيان الإجمالي ككل: سجلت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) قيمة بلغت (0.200) ، وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد والمحدد بـ (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية (H_0) وبالتالي فإن البيانات الخاصة بالاستبيان ككتلة واحدة تتبع التوزيع الطبيعي.

وتؤكد هذه النتيجة إحصائياً اعتدالية التوزيع الإجمالي لاستجابات أفراد عينة الدراسة (30 مفردة) بمؤسسة FABS، وهو ما يمنح المسوّغ المنهجي والشرعية الإحصائية الكاملة للاعتماد على الاختبارات الإحصائية المعلمية

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

في هذا المبحث، سيتم عرض النتائج الميدانية وتحليلها إحصائياً وفقاً لأبعاد موضوع البحث، مع التركيز على توصيف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، تليها مناقشة مدى تحقق الفرضيات المطروحة واستعراض أثر المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الأمراض المهنية على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، مما يساعد على تقديم رؤية واضحة وموضوعية حول ظاهرة البحث في البيئة التطبيقية.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

01- متغير الجنس

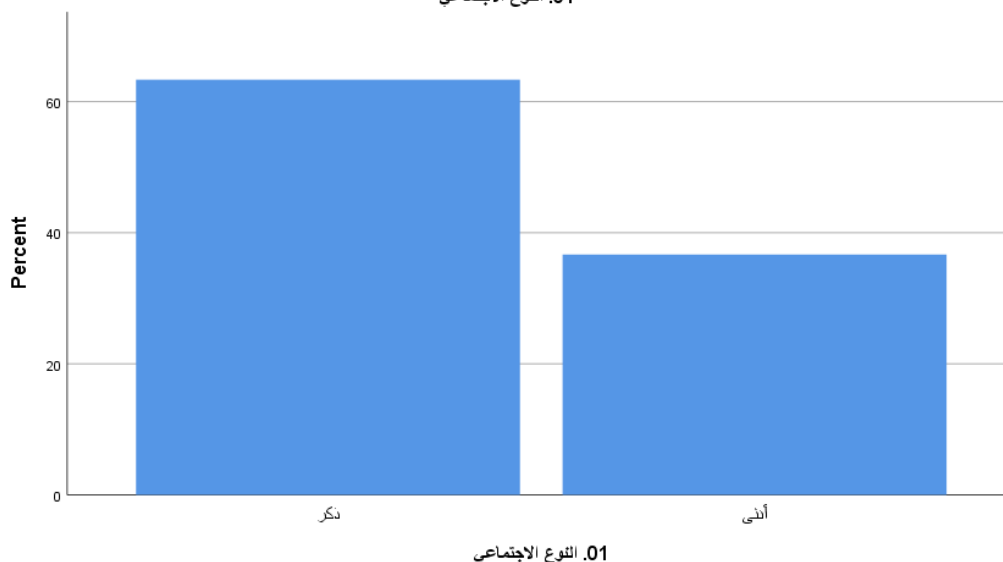
الجدول رقم (2-09): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الجنس.

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
63.3 %	19	ذكر
36.7 %	11	أنثى
100 %	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-1): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الجنس

01. النوع الاجتماعي



يوضح الجدول رقم (2-09) توزيع عمال مؤسسة FABS المساهمين في الاستبيان حسب متغير الجنس،

حيث تشير البيانات الفعلية إلى أن فئة الذكور تمثل النسبة الأكبر بواقع (63.3%) من إجمالي العينة وبتكرار بلغ

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

موظفاً، بينما تشكل فئة الإناث نسبة (36.7%) بتكرار قدره 11 موظفة من إجمالي حجم العينة الصالحة للتحليل والبالغة 30 موظفاً.

ويعكس هذا التوزيع طبيعة البيئة التشغيلية في مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية FABS بغرداية؛ حيث يغلب على القطاعات الصناعية والإنتاجية عموماً الطابع العمالي الذكوري نظراً لطبيعة المهام الميدانية والجهد البدني المرتبط بصناعة الأنابيب، في حين تتركز الفئة النسائية غالباً في الوظائف الإدارية والمالية والهياكل المكتبية

02 مؤسسة تغير العمر

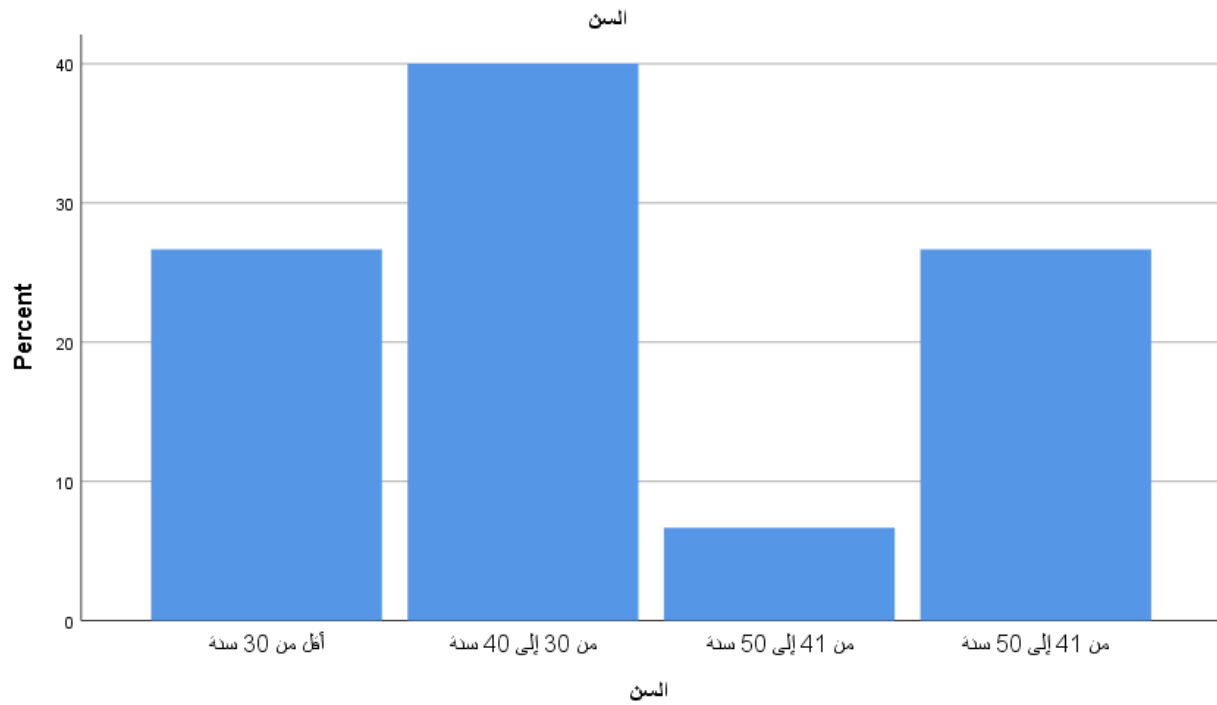
الجدول رقم ((2-10)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب العمر.

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
26.7	8	أقل من 30 سنة
40.0	12	من 30 إلى 40 سنة
6.7	2	من 41 إلى 50 سنة
26.7	8	من 41 إلى 50 سنة
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم ((2-2)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب العمر.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (2-10) التنوع في التركيبة العمرية للكادر الوظيفي المستجوب، حيث يتضح إحصائياً أن الفئة العمرية المحصورة بين 30 إلى 40 سنة تشكل النسبة المرتفعة الأكبر بمعدل (40.0%) وبتكرار قدره 12 موظفاً، تليها بالتساوي كل من فئة الشباب أقل من 30 سنة وفئة الخبرة المتقدمة أكثر من 50 سنة بنسبة بلغت (26.7%) وبتكرار 8 موظفين لكل منهما، في حين سجلت الفئة العمرية المحصورة بين 41 إلى 50 سنة النسبة الأقل بواقع (6.7%).

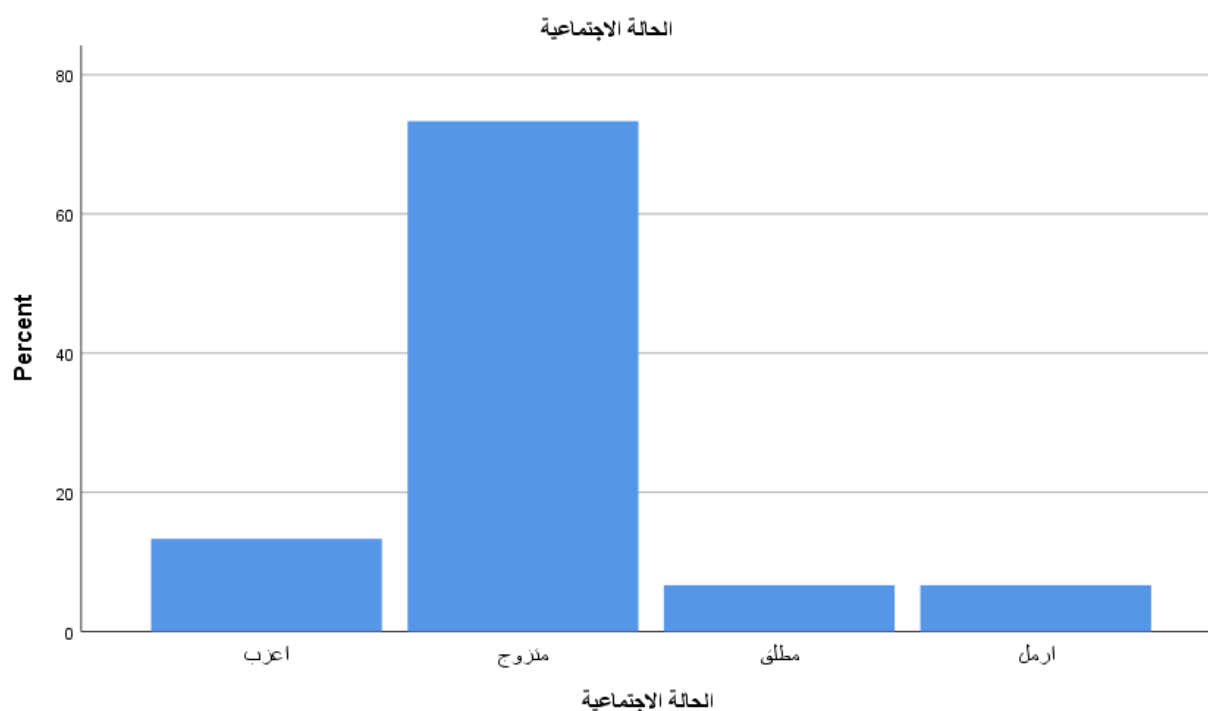
وتؤكد هذه المؤشرات أن مؤسسة FABS تمتلك هيكلًا عمرياً متوازناً يدمج بين حيوية الفئات الشبابية الطامحة والديناميكية، وبين الفئة المهيمنة (30-40 سنة) التي تمثل العصب التنفيذي والإنتاجي المستقر للمؤسسة، مدعومةً بخبرات تخصصية من الفئات المتقدمة في السن، وهو تكامل ديموغرافي يعزز الاستقرار المهني والكفاءة التشغيلية.

الجدول رقم ((2-11)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الحالة الاجتماعية.

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
اعزب	4	13.3
متزوج	22	73.3
مطلق	2	6.7
ارمل	2	6.7
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم ((2-3)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الحالة الاجتماعية.



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يُظهر الجدول رقم ((2-11)) هيمنة واضحة ومباشرة لفئة الموظفين المتزوجين داخل العينة المدروسة، حيث بلغت تكراراتها 22 موظفاً بنسبة مئوية عالية قُدّرت بـ (73.3%) من المجموع الكلي، في حين حلت فئة العمال العزائبي المرتبة الثانية بتكرار 4 موظفين ونسبة تعادل (13.3%)، تليها فئتا مطلق و أرمل بنسب متطابقة بلغت (6.7%) وبتكرار موظفين لكل فئة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

تُشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية المورد البشري المستجوب في المؤسسة هم من أصحاب الالتزامات والأسر المستقرة تنظيمياً واجتماعياً، وهو مؤشر يعكس في الأدبيات الإدارية ميلاً أكبر نحو الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة والحرص على المحافظة على المنصب؛ نظراً للمسؤوليات الحياتية الملقاة على عاتق فئة المتزوجين التي تمثل الركيزة الأساسية لعينة الدراسة الفعلية.

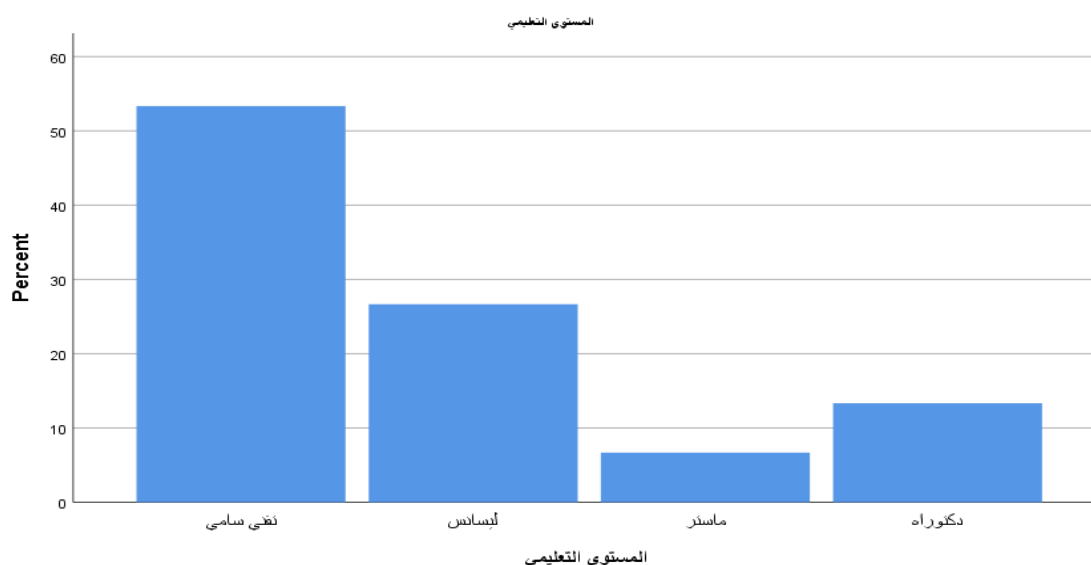
04- متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم ((2-12)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المؤهل العلمي .

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
53.3	16	تقني سامي
26.7	8	ليسانس
6.7	2	ماستر
13.3	4	دكتوراه
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم ((2-4)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المؤهل العلمي .



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

تكشف البيانات الإحصائية المدرجة في الجدول رقم (2-12) عن مستويات التأهيل الأكاديمي لعينة البالغة 30 موظفاً؛ حيث احتلت فئة حاملي شهادة تقني سامي الصدارة المطلقة بتكرار بلغ 16 موظفاً ونسبة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

تعاادل (53.3%)، تليها في المرتبة الثانية فئة حاملي شهادة الليسانس بواقع 8 موظفين ونسبة بلغت (26.7%)، فئة حاملي شهادة الدكتوراه بنسبة (13.3%) وتكرر 4 موظفين، بينما مثلت فئة حاملي شهادة الماستر النسبة الأقل بـ (6.7%) وبتكرار موظفين.

تتطابق هذه النتائج بشكل دقيق مع طبيعة الهيكل الفني للمؤسسات الصناعية الكبرى مثل مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية FABS؛ حيث تتطلب خطوط الإنتاج، الصيانة، والعمليات الفنية والميدانية تركيزاً مكثفاً على الإطارات التقنية التطبيقية (حملة شهادات تقني سامي) لإدارة الآلات والورشات، مدعومين بكتلة إدارية وتنفيذية من حملة الليسانس والماستر، إلى جانب الكفاءات العليا في الاستشارات والبحث والتطوير (الدكتوراه) لضمان التوجيه الاستراتيجي والتقني الأمثل للمؤسسة.

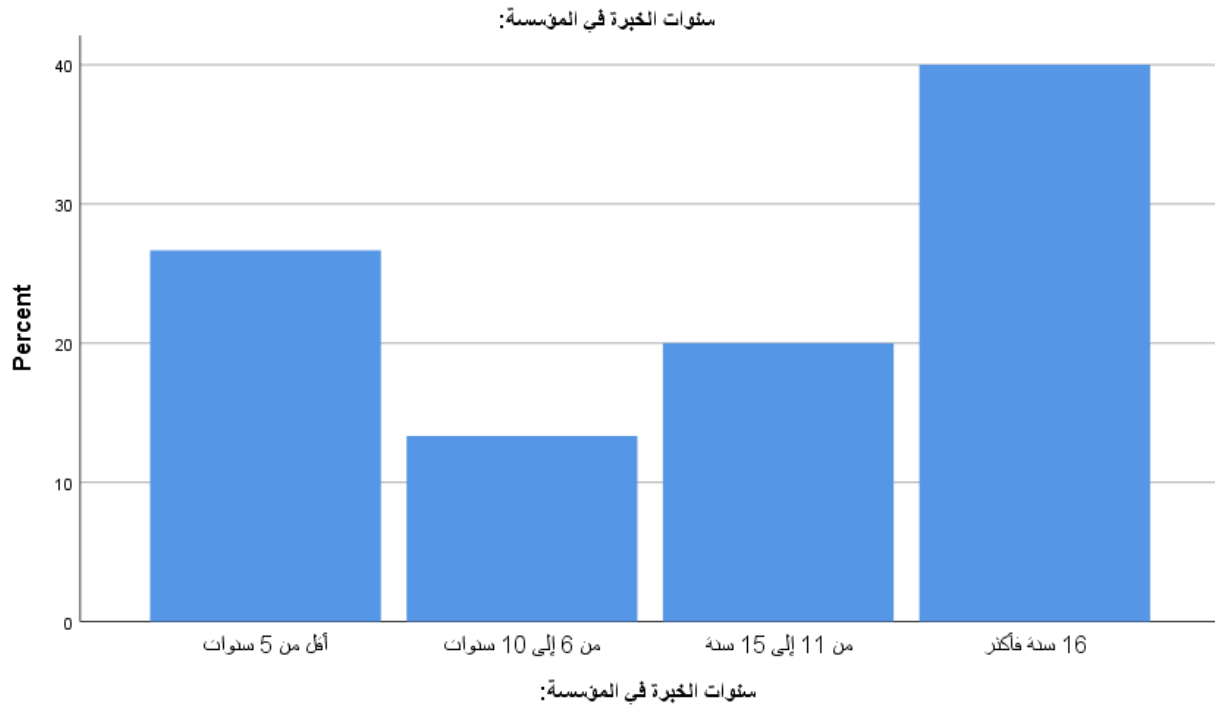
5. متغير الخبرة

الجدول رقم ((2-13)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الخبرة .

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	8	26.7
من 6 إلى 10 سنوات	4	13.3
من 11 إلى 15 سنة	6	20.0
16 سنة فأكثر	12	40.0
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم ((2-5)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب الخبرة .



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (2-13) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في المؤسسة، حيث أظهرت النتائج الإحصائية أن الفئة صاحبة الخبرة الطويلة 16 سنة فأكثر قد احتلت المرتبة الأولى بنسبة بلغت (40.0%) وبتكرار قدره 12 موظفاً، تليها فئة الخبرة الحديثة أقل من 5 سنوات بنسبة (26.7%) وبتكرار 8 موظفين، ثم فئة الخبرة المتوسطة المتقدمة من 11 إلى 15 سنة بنسبة بلغت (20.0%)، في حين سجلت فئة من 6 إلى 10 سنوات النسبة الأقل بواقع (13.3%) من إجمالي العينة البالغة 30 موظفاً.

وتعكس هذه النتيجة الميدانية أن مؤسسة FABS تتمتع برصيد بشري ذي كفاءة عالية وخبرة متراكمة ومستقرة ميدانياً، حيث إن 60% من المستجوبين تتجاوز خبرتهم الـ 11 سنة، وهو ما يمنح المؤسسة دعامة قوية من المعرفة الميدانية التي تساعد العمال على إدارة المهام بكفاءة وتجاوز صعوبات وضغوط العمل اليومية، مع وجود طاقة شبابية جديدة يتم إدماجها تدريجياً لضمان تواصل الأجيال المهنية.

6. متغير المسمى الوظيفي

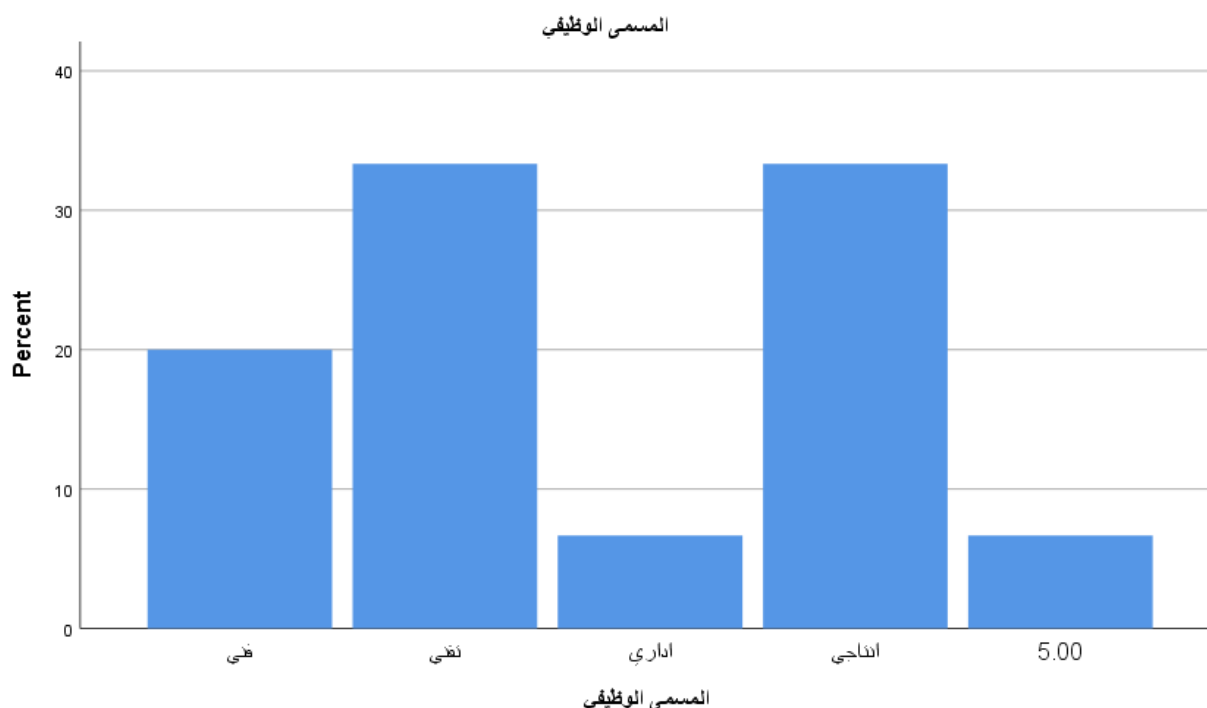
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم ((2-14)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المسمى الوظيفي .

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
فني	8	20.0
تقني	10	33.3
اداري	2	6.7
انتاجي	10	33.3
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم ((2-6)): تقسيم موظفي مؤسسة FABS حسب المسمى الوظيفي.



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

تكشف البيانات الإحصائية في الجدول رقم (2-14) عن طبيعة التوزيع الوظيفي للمستجوبين في عينة الدراسة البالغة 30 موظفاً؛ حيث حلت كل من الفئة التقنية والفئة الإنتاجية في المرتبة الأولى بالتساوي بنسبة مئوية بلغت (33.3%) وبتكرار قدره 10 موظفين لكل فئة، تليهما الفئة الفنية بتكرار بلغ 8 موظفين وبنسبة تعادل (20.0%)، بينما مثلت الفئة الإدارية النسبة الأقل بواقع (6.7%) وبتكرار موظفين اثنين فقط.

تتطابق هذه النتائج بشكل دقيق جداً مع الطابع الميداني والصناعي للمؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب FABS؛ حيث يتركز النشاط الأساسي للمؤسسة على خطوط الإنتاج والورشات الفنية وهياكل الصيانة، مما

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

يفسر الهيمنة الإحصائية للعمال الإنتاجيين والتقنيين والفنيين الذين يشكلون معاً نسبة (86.6%) من قوام العينة الفعلي، وهي الفئات الأكثر تماساً مع الآلات وظروف العمل الميدانية، مما يجعل استجاباتهم حول الأمراض المهنية والأداء الوظيفي ذات مصداقية عالية تخدم أهداف الدراسة.

الفرع الثاني: تحليل عبارات متغير أبعاد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل

الجدول رقم (2-15): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل

الرمز	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	اتجاه الآراء
البعد رقم 01: الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل						
01	أعاني من آلام في الظهر أثناء أداء مهامي.	4.07	1.31	عالية	02	موافق
02	أشعر بآلام في المفاصل خلال العمل.	4.00	1.29	عالية	04	موافق
03	يزداد إحساسي بالإرهاق الجسدي بعد نهاية يوم العمل.	4.13	0.97	عالية	01	موافق
04	أواجه صعوبة في القيام ببعض الحركات أثناء العمل.	3.80	1.19	عالية	05	موافق
05	تؤثر حالتي الجسدية على قدرتي على أداء بعض المهام.	4.07	0.87	عالية	02	موافق
مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل		4.01	0.90	عالية		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

يتضح من خلال تحليل مخرجات الجدول رقم (2-15) المتعلق بـ "بعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل" لدى عمال مؤسسة تصنيع المواد المكتبية والمدرسية FABS بغرداية، أن هناك موافقة وبمستوى مرتفع على المعاناة من هذه الأعراض الجسدية حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد (4.01) وهو يقع في الفئة المرتفعة لمقياس ليكرت، وبانحراف معياري كلي قدره (0.90) يعكس تجانساً مقبولاً في الآراء.

وقد تصدرت العبارة رقم (03) والتي تنص على أنه "يزداد إحساسي بالإرهاق الجسدي بعد نهاية يوم العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.13) وانحراف معياري (0.97)، تليها في المرتبة الثانية بالتساوي العبارتان رقم (01) أعاني من آلام في الظهر أثناء أداء مهامي "ورقم" (05) تؤثر حالتي الجسدية على قدرتي على أداء بعض المهام "بمتوسط حسابي بلغ (4.07) لكل منهما. وحلت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (02) المتعلقة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

المفاصل. بمتوسط (4.00)، في حين جاءت العبارة رقم " (04) أواجه صعوبة في القيام ببعض الحركات أثناء العمل " المرتبة الأخيرة ضمن هذا البعد بمتوسط حسابي قدره (3.80)، وهو مستوى يظل مرتفعاً إحصائياً.

تؤكد هذه النتائج في مجملها أن العمال في مؤسسة FABS (خاصة في الشق الفني والإنتاجي) يواجهون تبعات جسدية واضحة ناتجة عن طبيعة العمل الصناعي الشاق، وتكرار الحركات الميكانيكية، والوقوف لفترات طويلة، مما يفرز لديهم آلاماً عضلية ومفصلية تلازمهم حتى بعد انتهاء ساعات الدوام الرسمي وتؤثر نسبياً على أدائهم للمهام. رقم (2-16): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد الإرهاق والتعب

الرمز	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	اتجاه الآراء
البعد رقم 02: الإرهاق والتعب						
01	أشعر بالتعب خلال ساعات العمل.	4.00	1.11	80.0%	04	موافق
02	ينخفض نشاطي أثناء أداء المهام.	4.27	0.78	85.4%	03	موافق
03	أحس بإجهاد شديد عند نهاية يوم العمل.	4.33	0.48	86.6%	02	موافق
04	أواجه صعوبة في التركيز بسبب التعب.	4.40	0.81	88.0%	01	موافق
05	أشعر بالتعب خلال ساعات العمل.	4.00	1.11	80.0%	04	موافق
مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الإرهاق والتعب		4.25	0.61	عالية		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يريز تحليل نتائج الجدول رقم (2-16) الخاص بـ "بعد الإرهاق والتعب" اتجاهات إيجابية واضحة نحو تأكيد الشعور بالإجهاد التنظيمي؛ حيث حقق البعد ككل متوسطاً حسابياً إجمالياً مرتفعاً جداً قُدِّرَ بـ (4.25) وانحرافاً معيارياً منخفضاً وقوياً قُدِّرَ بـ (0.61)، مما يؤشر على ائتلاف وتجانس كبير في إجابات أفراد العينة. وقد اعتلت الصدارة العبارة رقم (04) والتي تنص على أن العامل "يواجه صعوبة في التركيز بسبب محققة أعلى متوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري (0.81)، تلتها في المرتبة الثانية العبارة رقم (03) بإجهاد شديد عند نهاية يوم العمل" بمتوسط حسابي قدره (4.33) وانحراف معياري دقيق جداً (0.48) يعكس إجماع بين العمال على هذه الظاهرة. وجاءت العبارة رقم " (02) ينخفض نشاطي أثناء أداء المهام " في المرتبة الثالثة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

بمتوسط (4.27)، بينما حلت العبارة رقم (01) و(05) المتعلقة بالشعور بالتعب خلال ساعات الدوام الفعلي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قُدِّر بـ (4.00) وأهمية نسبية بلغت (80.0%).

وتعكس هذه المعطيات بوضوح أن وتيرة العمل والجهد المبذول في الورشات الإنتاجية والفنية داخل مؤسسة FABS يترتب عليها ضريبة فيزيولوجية تظهر على شكل تراجع في الطاقة والنشاط، والأهم من ذلك أنها تتسبب في تشتت التركيز الذهني للعمال تدريجياً، وهو ما يمكن ربطه مباشرة باحتمالات التأثير على معدلات الانضباط والدقة في الأداء الوظيفي اليومي.

الجدول رقم (2-17): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد الضغوط النفسية

الرمز	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	اتجاه الآراء
البعد رقم 03: الضغوط النفسية						
01	أشعر بالتوتر أثناء العمل.	4.20	1.00	عالية	02	موافق
02	يقلقني ضغط العمل المفروض عليّ.	4.13	0.97	عالية	03	موافق
03	أجد صعوبة في التعامل مع كثرة المهام.	4.00	1.17	عالية	04	موافق
04	أشعر بعدم الارتياح النفسي داخل العمل.	4.00	1.17	عالية	04	موافق
05	تؤثر الضغوط على حالتي النفسية أثناء العمل.	4.40	1.04	عالية	01	موافق
مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد الضغوط النفسية		4.15	0.87	عالية		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

انطلاقاً من المعطيات المجدولة في الجدول رقم (2-17)، تم قياس مستوى اتجاهات العينة نحو "بعد الضغوط النفسية" في بيئة العمل بمؤسسة FABS؛ وسجل البعد متوسطاً حسابياً إجمالياً وازناً قُدِّر بـ (4.15) بانحراف معياري كلي بلغ (0.87)، مما يثبت إحصائياً وبمستوى اتجاه مرتفع أن عمال وموظفي العينة يقعون تحت طائلة ضغوط نفسية واضحة المعالم.

وقد تصدرت العبارة رقم (05) والتي تشير إلى أن "تؤثر الضغوط على حالتي النفسية أثناء العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً بلغ (4.40) وانحراف معياري (1.04)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (01) "أشعر بالتوتر أثناء العمل" بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري (1.00)، تليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (02) المتعلقة بالقلق من ضغط العمل المفروض بمتوسط (4.13) وفي المرتبة الأخيرة تساوت العبارتان

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

رقم (03) ورقم (04) المرتبطتان بصعوبة التعامل مع كثرة المهام والشعور بعدم الارتياح النفسي داخل أسوار العمل بمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري (1.17) لكل منهما.

وتدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة إجمالاً (أقل من 1 في أغلب العبارات) على تقارب وثيق وتجانس جيد في ردود المبحوثين، مما يؤكد موضوعية النتائج التي توضح أن المتطلبات الوظيفية، وحجم المسؤوليات، وتسارع وتيرة الإنتاج في مؤسسة FABS، تشكل مجتمعةً حملاً نفسياً وتوتراً مستمراً يؤثر بشكل مباشر على الاستقرار والانفعال النفسي لعمال العينة أثناء تأديتهم لواجباتهم المهنية.

الجدول رقم (2-18): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- الاداء الوظيفي

الرمز	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	اتجاه الآراء
01	أنجز عملي بدقة عالية.	4.33	0.80	عالية	11	موافق
02	ألتزم بالمعايير المطلوبة في أداء العمل.	4.73	0.45	عالية	01	موافق
03	أركز جيداً أثناء تنفيذ العمل.	4.40	0.50	عالية	10	موافق
04	أنجز حجمًا كبيراً من العمل يوميًا.	4.53	0.63	عالية	05	موافق
05	أتمكن من إنهاء المهام بسرعة مناسبة.	4.53	0.63	عالية	05	موافق
06	ألتزم بإنجاز العمل في الوقت المحدد.	4.67	0.48	عالية	02	موافق
07	أحرص على الحضور المنتظم للعمل.	4.53	0.63	عالية	05	موافق
08	أحترم أوقات العمل المحددة.	4.47	0.82	عالية	08	موافق
09	ألتزم بتعليمات العمل الصادرة عن المسؤولين.	4.00	1.39	عالية	12	موافق
10	أستطيع العمل لفترات طويلة دون توقف.	4.67	0.61	عالية	02	موافق
11	أتحمل متطلبات العمل اليومية.	4.67	0.48	عالية	02	موافق
12	أتمكن من الاستمرار في العمل رغم التعب.	4.47	1.04	عالية	08	موافق
	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاداء الوظيفي	4.50	0.46	عالية		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (2-18) مؤشرات هامة وقوية حول مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة محل الدراسة؛ حيث يتضح أن مستوى الأداء الإجمالي من وجهة نظر الموظفين أتى مرتفعاً جداً، إذ

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

سجل المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور قيمة قدرها (4.50)، وهي قيمة تقع بالكامل في النطاق الأعلى التقديري لدرجات موافقة مقياس ليكرت، وانحراف معياري إجمالي منخفض جداً ومتجانس قدره (0.46) يثبت توافق المبحوثين على الالتزام بمستويات أداء متقدمة.

وعند فحص العبارات الفردية وترتيبها التنازلي حسب مخرجات المعالجة الإحصائية، نجد المعطيات التالية:

المرتبة الأولى: احتلتها العبارة رقم (02) والتي تنص على "ألتزم بالمعايير المطلوبة في أداء العمل". بمتوسط حسابي مرتفع للغاية بلغ (4.73) وانحراف معياري دقيق جداً قُدِّرَ بـ (0.45)، مما يبرز الوعي المهني العالي لأفراد العينة بالضوابط التنظيمية للمؤسسة.

المرتبة الثانية (مكرر): تساوت فيها ثلاث عبارات أساسية بمتوسط حسابي وازن قُدِّرَ بـ (4.67) لكل منها، وهي العبارة رقم " (06) ألتزم بإنجاز العمل في الوقت المحدد " (انحراف 0.48)، والعبارة رقم " (11) أتحمّل متطلبات العمل اليومية " (انحراف 0.48)، والعبارة رقم " (10) أستطيع العمل لفترات طويلة دون توقف " (انحراف 0.61)، وهي مؤشرات تعكس المرونة العالية والجلد المهني لدى العمال.

المرتبة الخامسة (مكرر): تساوت فيها أيضاً ثلاث عبارات بمتوسط حسابي بلغ (4.53)، وهي العبارة رقم (04) المتعلقة بإنجاز حجم كبير من العمل اليومي، والعبارة رقم (05) حول إنهاء المهام بسرعة مناسبة، والعبارة رقم (07) المرتبطة بالحرص على الحضور المنتظم للعمل.

المراكز اللاحقة: حلت العبارتان رقم (08) و (12) في المرتبة الثامنة مكرر بمتوسط (4.47) لتؤكد احترام أوقات العمل والاستمرار فيه رغم التعب، تليهما في المرتبة العاشرة العبارة رقم " (03) أركز جيداً أثناء تنفيذ العمل " بمتوسط (4.40)، ثم العبارتان رقم (01) و (13) في المرتبة الحادية عشرة مكرر بمتوسط (4.33) والمتعلقتان بإنجاز العمل بدقة عالية.

المرتبة الأخيرة: جاءت العبارة رقم (09) والتي تنص على "ألتزم بتعليمات العمل الصادرة عن المسؤولين " في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قُدِّرَ بـ (4.00) وانحراف معياري مرتفع نسبياً بلغ (1.39)، وهو ما يشير إلى تباين طفيف في آراء العمال حول آليات تلقي وتطبيق التعليمات الفوقية مقارنة ببقية مؤشرات الأداء الذاتي.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: اختبار فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأمراض المهنية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

ولاختبارها قسمنا الفرضية الرئيسية الى ثلاث فرضيات فرعية

الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS –وحدة بريان؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2-19): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبعء الأمراض الجسدية على الأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	SIG	DF	قيمة F	قيمة R	معامل التحديد R2	قيمة T المحسوبة	B1 الأمراض الجسدية	B0 الثابت
0.05	0.302	(1، 28)	1.104	0.195	0.038	-1.051	-0.099	4.897

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

تُشير المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (2-19) إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعء الأمراض الجسدية على الأداء الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (Sig) نحو (0.302)، وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05). وهذا يؤدي مباشرة إلى قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة (H_1)، مما يعمي عدم معنوية النموذج إحصائياً عند مستوى ثقة 95%. ويؤكد هذا الطرح ضعف القيمة التفسيرية للنموذج، إذ بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة ضئيلة جداً بلغت (0.038)، مما يعني أن بعء الأمراض الجسدية يفسر فقط (3.8%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي، بينما تعود النسبة العظمى المتبقية وعوامل الاستقرار الأخرى إلى متغيرات خارج نطاق النموذج. كما جاءت قيمة F المحسوبة منخفضة جداً وبواقع (1.104) مؤكدة عدم ملائمة النموذج للتنبؤ. ويُعزى ذلك استناداً إلى واقع المؤسسة، إلى أن العمال رغم معاناتهم من آلام الظهر والمفاصل الميدانية، إلا أن التزامهم بالمعايير الصارمة لخطوط صناعة الأدوات المدرسية في وحدة بريان يفرض عليهم الحفاظ على وتيرة أدائهم ثابتة دون أن تتأثر بشكل مباشر بالمؤثرات الجسدية. الفرضية الفرعية الثانية: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإرهاق والتعب على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS -وحدة بريان؛

الجدول رقم (2-20): اختبار الانحدار الخطي البسيط

مستوى الدلالة	SIG	DF	قيمة F	قيمة R	معامل التحديد R2	قيمة T المحسوبة	B1 الإرهاق والتعب	B0 الثابت
0.05	0.505	(1، 28)	0.456	0.127	0.016	0.675	0.094	4.099

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss¹

¹ انظر خلق رقم 12، نتائج الانحدار بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ص 84.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

بناءً على النتائج المجدولة في الجدول رقم (2-20)، تبين إحصائياً عدم وجود أثر معنوي لبعء الإرهاق والتعب على المتغير التابع؛ حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المصاحبة للاختبار (Sig) قيمة مرتفعة قُدرت بـ (0.505)، وهي أكبر بوضوح من القيمة الحرجة الفاصلة (0.05). وبناءً على هذه النتيجة تُرفض الفرضية البديلة (H_1) ويتم قبول الفرضية الصفرية (H_0).

ويدعم هذا الاتجاه ضعف المؤشرات العامة للنموذج؛ حيث سجل معامل الارتباط (R) القيمة (0.127)، فيما انحدر معامل التحديد المحسوب (R^2) إلى (0.016)، وهو ما يشير بصورة قطعية إلى أن التعب العام وانخفاض النشاط لا يسهمان إلا بنسبة ضئيلة جداً (1.6%) في تفسير مستويات الأداء الوظيفي داخل المؤسسة، مدعوماً بقيمة F المحسوبة الضعيفة جداً البالغة (0.456).

هذا يعود إلى الطبيعة الديموغرافية لأفراد العينة التي أثبتت التحليلات السابقة أن 40% منهم يمتلكون خبرة مهنية طويلة (أكثر من 16 سنة)، مما أكسبهم مهارات عالية للتكيف والتحكم الذاتي، تمكنهم من الاستمرار في إنجاز أعمالهم بدقة والتزام زمني تام رغم شعورهم بالإجهاد البدني في نهاية المطاف. الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي في مؤسسة FABS -وحدة بريان.

الجدول رقم (2-21): اختبار الانحدار الخطي البسيط

مستوى الدلالة	SIG	DF	قيمة F	قيمة R	معامل التحديد R^2	قيمة T المحسوبة	B1 الضغوط النفسية	B0 الثابت
0.05	0.394	(28, 1)	0.749	0.161	0.026	0.865	0.085	4.148

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

توضح المعطيات الواردة في الجدول رقم (2-21) المخصص لاختبار أثر الضغوط النفسية في الأداء الوظيفي، غياب الأثر المعنوي ذي الدلالة؛ حيث بلغت القيمة الاحتمالية لمستوى الدلالة الإحصائية (Sig) نحو (0.394)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المستهدف (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية (H_0) التي تنفي وجود الأثر ورفض الفرضية الفرعية البديلة (H_1).

وتؤكد المخرجات ضعف هذا النموذج الإحصائي التنبئي كلياً؛ إذ لم يتجاوز معامل التحديد (R^2) عتبة (0.026)، مما يشير إلى أن التغيرات المرتبطة بتوتر العمال وقلقهم الوظيفي لا تفسر سوى (2.6%) من تباين أدائهم الفعلي، في حين جاءت قيمة F المحسوبة مساوية لـ (0.749) وهي قيمة غير دالة إحصائياً لتؤكد ضعف الصلاحية التنبئية للمعادلة المقدرة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

وتعزى هذه النتيجة علمياً وميدانياً إلى الخصائص الاجتماعية والبيئية لعينة الدراسة بمؤسسة FABS ؛ حيث تبين إحصائياً أن أغلبية الموظفين المستجوبين هم من فئة المتزوجين بنسبة (73.3%). هذه الفئة تظهر بطبيعتها التزاماً عائلياً واقتصادياً صارماً يدفعها إلى الفصل بين الضغوط النفسية والتوتر التنظيمي الداخلي وبين الحفاظ التام على جودة الإنتاج وحجم العمل اليومي حماية لاستقرارها الوظيفي، وهو ما يفسر عدم انعكاس الضغوط النفسية سلباً وبشكل مباشر على مؤشرات الأداء الفعلي المستخلص في المحاور السابقة.

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأمراض المهنية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2-22): مؤشرات تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الصحة المهنية على الأداء الوظيفي الإجمالي

المتغيرات المستقلة (الأبعاد)	معاملات الانحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري (Std.Error)	المعاملات المعيارية (β)	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة البعد (Sig)	المؤشرات الإجمالية للنموذج العام للنموذج (Sig)	مستوى الدلالة العام للنموذج (Sig)
(Constant) الثابت	4.364	0.617	—	7.076	0.000	معامل الارتباط R 0.324	0.401
الأمراض الجسدية	-0.158	0.104	-0.311	-1.514	0.142	معامل التحديد R ² 0.105	0.401
الإرهاق والتعب	0.086	0.222	0.115	0.384	0.704	قيمة F المحسوبة =	0.401
الضغوط النفسية	0.098	0.153	0.186	0.640	0.528	درجات الحرية df = (3, 26)	0.401

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

توضح المعطيات الواردة في الجدول رقم (2-22) المخصص لاختبار أثر أمراض المهنية بأبعادها المختلفة (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، والضغوط النفسية) في الأداء الوظيفي الإجمالي، غياب الأثر المعنوي ذي الدلالة؛ حيث بلغت القيمة الاحتمالية لمستوى الدلالة الإحصائية العام للنموذج (Sig) نحو (0.401)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المستهدف (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية (H_0) التي تنفي وجود الأثر ورفض الفرضية الرئيسية البديلة (H_1). كما تؤكد المؤشرات الفردية للأبعاد داخل الجدول غياب التأثير المعنوي المنفرد

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

لكل بُعد على حدة عند دخوله في النموذج المتعدد، حيث جاءت قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لقيم T المحسوبة أكبر من (0.05) لكل من الأمراض الجسدية (0.142)، والإرهاق والتعب (0.704)، والضغط النفسي (0.528).

وتؤكد المخرجات ضعف هذا النموذج الإحصائي التنبئي كلياً؛ إذ لم يتجاوز معامل التحديد (R^2) عتبة (0.105)، مما يشير إلى أن التغيرات المرتبطة بالظروف الصحية والمهنية للعمال مجتمعة لا تفسر سوى (10.5%) من تباين أدائهم الفعلي، في حين يعود الجزء الأكبر من التباين والبالغ (89.5%) إلى عوامل أخرى خارج نطاق النموذج الحالي، في حين جاءت قيمة F المحسوبة مساوية لـ (1.017) بدرجات حرية $df=(3, 26)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً لتؤكد ضعف الصلاحية التنبئية للمعادلة المقدرة مجتمعة. أما قيمة المعامل غير المعياري للثابت (B_0) فقد بلغت (4.364) بقيمة T محسوبة دالة إحصائياً قُدرت بـ (7.076) ومستوى دلالة (0.000).

وتعزى هذه النتيجة علمياً وميدانياً إلى الخصائص التنظيمية والبيئية لعينة الدراسة بمؤسسة FABS (وحدة بريان) حيث إن وتيرة الأداء وحجم المخرجات في وحدة الإنتاج ترتبط بالأساس بـ "خطوط التصنيع والآلات الإنتاجية والبرنامج اليومي المسطر للمصنع". هذا الارتباط الميكانيكي والتقني الصارم يفرض وتيرة عمل حتمية لا تتأثر بالظروف الصحية أو النفسية اللحظية للموظفين والعمال، بل إن نظام الأجور والتحفيز المرتبط بالإنتاج الفعلي يدفع العمال إلى الفصل التام بين معاناتهم من الأمراض أو الإرهاق وبين الحفاظ على وتيرة التصنيع اليومية لضمان استقرارهم المهني ومكافأته، وهو ما يفسر بقاء الركيزة الأساسية للأداء مرتفعة وثابتة (كما عكستها قيمة الثابت B_0) دون أن تنعكس أبعاد الصحة المهنية مجتمعة سلباً عليه.

ثانياً: إختبار فرضيات الفروق الأداء الوظيفي وفق المتغيرات الشخصية
الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي) في مؤسسة FABS -وحدة بريان-

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2- 23): اختبار T لمعرفة الفروق في إجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

SIG	قيمة T	اختبار levene		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المتغير الجنس	المتغيرات
		Sig. احتمالية (2-tailed)	قيمة F					
0.757	0.312	0.175	1.945	0.48188	4.5463	18	ذكر	الأداء
				0.39167	4.4924	11	أنثى	الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss¹

أظهرت نتائج اختبار (Ttest) للعينات المستقلة، الواردة في الجدول رقم (2-23)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس في مؤسسة - FABS وحدة بريان. حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور (4.5463) بانحراف معياري (0.48188)، بينما سجلت الإناث متوسطاً حسابياً متقارباً بلغ (4.4924) بانحراف معياري (0.39167). وقد تأكدت سلامة هذه المقارنة إحصائياً بعد التحقق من تجانس التباينات عبر اختبار Levene الذي سجل قيمة $F = 1.945$ بمستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.175$ ؛ وبما أنها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، فهذا يعكس تحقق شرط التجانس وثبات التباين بين المجموعتين. وبناءً عليه، أشارت قيمة T المحسوبة البالغة (0.312) ومستوى الدلالة الإحصائية المصاحب لها ($\text{Sig.} = 0.757$) إلى أن الفرق بين المتوسطين غير دال إحصائياً عند مستوى الثقة 95. 05% هذا الأمر أسفر جلياً عن قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة (H_1)، والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. 2 بالنسبة لمتغير العمر والخبرة والمؤهل العلمي:

¹ انظر ملحق رقم 12، نتائج الانحدار بين المتغير المستقل و المتغير التابع، ص 85.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2-24): اختبار التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق في إجابات الباحثين نحو الأداء

الوظيفي تعزى لمتغير العمر والخبرة والمؤهل العلمي

إختبار التباين الأحادي للمتغير العمر						
الأداء الوظيفي	مجموع التباينات	درجة الحرية	متوسط التباينات	قيمة F	SIG	مستوى الدلالة
العمر	1.499	3	0.500	2.833	0.058	0.05
التباين داخل المجموعات	4.584	26	0.176			
التباين بين المجموعات	6.083	29	/			
المجموع						
إختبار التباين الأحادي للمتغير الخبرة						
الأداء الوظيفي	مجموع التباينات	درجة الحرية	متوسط التباينات	قيمة F	SIG	مستوى الدلالة
الخبرة	0.862	3	0.287	1.431	0.256	0.05
التباين داخل المجموعات	5.221	26	0.201			
التباين بين المجموعات	6.083	29	/			
المجموع						
إختبار التباين الأحادي للمتغير المؤهل العلمي						
الأداء الوظيفي	مجموع التباينات	درجة الحرية	متوسط التباينات	قيمة F	SIG	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	0.651	3	0.217	1.039	0.392	0.05
التباين داخل المجموعات	5.432	26	0.209			
التباين بين المجموعات	6.083	29	/			
المجموع						

المصدر: من إعداد الطالب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss¹

أظهرت نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) في الجدول رقم (2-24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات العمر، الخبرة، والمؤهل العلمي في مؤسسة FABS – وحدة بريان، وذلك عند مستوى دلالة 0.05، ويتضح التحليل التفصيلي لكل متغير كما يلي:

¹ انظر ملحق رقم 12، نتائج الانحدار بين المتغير المستقل و المتغير التابع، ص 85.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

متغير العمر :حيث أوضحت نتائج الاختبار أن قيمة F المحسوبة بلغت (2.833) مع مستوى دلالة (Sig. = 0.058)، وبما أن قيمة Sig أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، فإن هذا يؤكد عدم وجود فروق معنوية في إدراك وتأدية الأداء الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة، ويعكس تجانساً واضحاً في الرؤى تجاه تقييم الأداء بغض النظر عن التنوع العمري للموظفين داخل الوحدة.

متغير الخبرة :بلغت قيمة F المحسوبة (1.431) مع مستوى دلالة (Sig. = 0.256)، وهو مؤشر إحصائي يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الخبرة المهنية المتفاوتة؛ ويعزى ذلك لطبيعة ونمطية العمل الفني والتقني المعتمد في مؤسسة FABS، بالإضافة إلى برامج الإشراف والتوجيه الداخلي الموحدة التي خففت من تأثير التباين في سنوات الخبرة على الأداء الفعلي.

متغير المؤهل العلمي :سجل الاختبار قيمة F محسوبة بلغت (1.039) مع مستوى دلالة قُدر بـ (Sig. = 0.392)، مما يؤكد بشكل قاطع عدم وجود فروق معنوية في استجابات أفراد العينة وفقاً لمستوياتهم التعليمية؛ ويعود ذلك للتنظيم الداخلي الصارم والمعايير الإدارية المطبقة في المؤسسة والتي تركز على الكفاءة الميدانية والممارسة التطبيقية والالتزام بالمهام، بدلاً من الارتباط المباشر بالخلفية الأكاديمية النظرية للعامل.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج الميدانية وتفسيرها

في إطار هذا المطلب، سيتم تناول ومناقشة النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال اختبار فرضيات الدراسة؛ والتي تمحورت حول تقييم أثر ومساهمة الضغوط المهنية بأبعادها الثلاثة المتوفرة إحصائياً (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، الضغوط النفسية) في التأثير على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تفصي الفروق الإحصائية المحتملة المنسوبة للمتغيرات الشخصية. ويمثل هذا الجزء من الدراسة مرحلة بالغة الأهمية؛ حيث يتم تفسير البيانات المستخلصة وتحليلها بشكل دقيق لفهم طبيعة العلاقات والأثر بين المتغيرات الرئيسية، مع ربط هذه المخرجات بالإطار النظري للدراسة وبيئتها الميدانية الحقيقية.

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج فرضيات التأثير (الانحدار الخطي البسيط)

1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى: أثر بعد الأمراض الجسدية على الأداء الوظيفي

أوضحت نتائج الانحدار الخطي عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعـد الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل على الأداء الوظيفي في مؤسسة - FABS وحدة بريان، حيث بلغت القيمة الاحتمالية ($\text{Sig.} = 0.302$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)

ويُعزى غياب هذا الأثر ميدانياً وعلمياً إلى طبيعة النشاط الصناعي داخل وحدة بريان؛ فرغم أن العمال يعانون فعلياً من آلام الظهر والمفاصل والإجهاد العضلي الناتج عن الحركة المستمرة والوقوف الطويل أمام خطوط إنتاج وتعبئة الأدوات المكتبية والمدرسية، إلا أن التزامهم التام بالمعايير التنظيمية الصارمة، وبلوغهم مستويات متقدمة من المسلسلات الحركية الرتيبة والمبرجة آلياً، يفرض عليهم الحفاظ على وتيرة أدائهم وحجم مخرجاتهم اليومية مستقرة وثابتة، دون أن يتأثر عائداهم الإنتاجي بشكل مباشر بالمؤشرات الجسدية السلبية المذكورة.

2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية: أثر بعد الإرهاق والتعب على الأداء الوظيفي

أسفرت المخرجات الإحصائية عن عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعـد الإرهاق والتعب على الأداء الوظيفي، حيث سجل مستوى الدلالة القيمة ($\text{Sig.} = 0.505$)، مؤكداً رفض الفرضية البديلة وقبول الصفرية.

ويعود تفسير هذه النتيجة إحصائياً وميدانياً إلى الخصائص الديموغرافية المؤشرة لأفراد العينة بمؤسسة FABS؛ إذ أظهرت التكرارات السابقة أن ما نسبته 40% من مجموع العاملين يمتلكون خبرة مهنية طويلة ومستقرة تفوق 16 سنة في فضاء الورشات. هذه الخبرة الطويلة أكسبت الموظفين مهارات عالية في التكيف والتحكم الذاتي وإدارة الجهود البدني، مما يسمح لهم باستكمال المهام الموكلة إليهم بدقة والتزام زمني صارم، متجاوزين مشاعر التعب العام والانخفاض الطبيعي للنشاط الحيوي في نهاية الدوام.

3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة: أثر بعد الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي

بينت نتائج اختبار الانحدار الخطي غياب الأثر المعنوي لبعـد الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($\text{Sig.} = 0.394$) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

وتعزى هذه النتيجة علمياً وميدانياً إلى السمات والخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة المستجوبة؛ حيث تشير البيانات الوصفية إلى أن أغلبية العاملين بمؤسسة FABS لوحدة بريان هم من فئة المتزوجين بنسبة بلغت

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة محل الدراسة

(73.3%) تنعكس هذه السمة دافعاً أساسياً للالتزام العائلي والاقتصادي الصارم، مما يولد لدى العامل قدرة مرتفعة على الفصل التام بين مشاعر القلق، التوتر، أو الضغوط النفسية الداخلية، وبين متطلبات الحفاظ الفعلي على جودة المنتج وحجم العمل اليومي، وذلك حماية لاستقراره المهني ومصدر دخله، وهو ما أدى لعدم انعكاس الضغوط النفسية سلباً على مخرجات الأداء العام.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الفروق وفق المتغيرات الشخصية

1- بالنسبة لمتغير الجنس:

أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\text{Sig.} = 0.757$)

ويعزى ذلك إحصائياً وميدانياً إلى البيئة التنظيمية الموحدة داخل مؤسسة - FABS وحدة بريان؛ حيث تخضع القوى العاملة (ذكوراً وإناثاً) لنفس ظروف وبيئة العمل، ويطالب الجميع بتحقيق نفس معايير الجودة والحجم الإنتاجي للأدوات المكتبية والمدرسية. هذا التساوي في المهام والواجبات والحقوق شكل تقارباً كبيراً في وجهات النظر والتقييم الذاتي للأداء الفعلي، مدعوماً بوعي الموظفين المتزايد بأن معايير التقييم تعتمد أساساً على المخرجات الميدانية دون أي تمييز مرتبط بالجنس.

2- بالنسبة لمتغير العمر:

أظهرت نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) غياب الفروق الإحصائية المعنوية في مستويات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت القيمة الاحتمالية ($\text{Sig.} = 0.058$) وهي أكبر من المعنوية (0.05). ويعزى ذلك ميدانياً إلى نجاح المؤسسة في دمج وتوحيد قيم ثقافة العمل بين مختلف الأجيال المتعاقبة بالوحدة؛ حيث يواجه الشباب وكبار السن نفس التحديات التنظيمية والتشغيلية اليومية داخل الورشات. كما أن نمط الإشراف الإداري المتبع يفرض معايير أداء موحدة وقنوات اتصال واضحة تلغي تأثير الفروق العمرية، مما جعل إدراك العاملين لمسؤولياتهم المهنية وتقييمهم للأداء الوظيفي يصب في اتجاه متجانس يعكس استمرارية الثقافة المهنية للمؤسسة.

3- بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية:

أكدت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في تحديد مستويات الأداء الوظيفي، حيث سجل الاختبار القيمة المعنوية. (Sig. = 0.256)

ويفسر ذلك علمياً بالاعتماد على طبيعة ونمطية العمل الفني والتقني المعتمد داخل مؤسسة FABS ، والمبني أساساً على خطوط إنتاج واضحة ومحددة سلفاً. بالإضافة إلى ذلك، فإن برامج التوجيه الداخلي، التدريب المستمر، وأنظمة الإشراف المباشر المطبقة بالوحدة تساهم بشكل فعال وسريع في رفع كفاءة الموظفين الجدد وإيصالهم إلى مستويات أداء متقاربة جداً مع الموظفين ذوي الأقدمية، مما قلل وأذاب أثر التباين في سنوات الخبرة عند تقييم مستوى الأداء الفعلي.

4- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

سجل اختبار التباين الأحادي غياباً تاماً للفروق الإحصائية المعنوية الدالة المنسوبة لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت القيمة الاحتمالية. (Sig. = 0.392)

ويعود تفسير هذه النتيجة إلى أن النظام الإداري والتنفيذي المعمول به في مؤسسة FABS يركز بالدرجة الأولى على الكفاءة الميدانية، الممارسة التطبيقية، والالتزام الحرفي بالمهام داخل ورشات تصنيع وتعبئة الأدوات المدرسية، بدلاً من الاعتماد على المعارف النظرية أو الخلفيات الأكاديمية البحتة. كما أن الورش التدريبية الدورية التي تقدمها المؤسسة ساهمت في صهر وتوحيد المفاهيم والممارسات التنفيذية بين جميع الموظفين، ليصبح الأداء الوظيفي قيمة مشتركة ومعيّاراً واقعياً موحداً بغض النظر عن الشهادة العلمية المحصل عليها.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل، حاولنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة والمتمثلة في: مدى تأثير الضغوط المهنية (بأبعادها: الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، والضغوط النفسية) على الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك بالاعتماد على دراسة ميدانية طُبقت باستخدام أداة الاستبيان التي استهدفت الموظفين والعمال في المؤسسة الوطنية لتصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية - "FABS" وحدة بريان ولاية غرداية.

وفي الأخير، يمكن القول إن هذه الدراسة الميدانية خلصت إلى مجموعة من النتائج الأساسية التالية:

عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الضغوط المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل مجتمعة (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، والضغوط النفسية) على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية لتصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية - FABS وحدة بريان؛ حيث أثبتت نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد غياب الدلالة الإحصائية الإجمالية للنموذج بنسبة تباين مفسر لم تتجاوز (10.5%)، مما يعكس قدرة العمال وخبرتهم التراكمية على الفصل التام بين تلك الضغوط الحيوية والحفاظ على استقرار وتيرة الإنتاج المحكومة بآليات التصنيع وخطوط الإنتاج داخل الوحدة.

عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الضغوط المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، والضغوط النفسية) على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية لتصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية - FABS وحدة بريان؛ حيث أثبتت النتائج الإحصائية قدرة العمال وخبرتهم على الفصل بين تلك الضغوط الحيوية والحفاظ على استقرار وتيرة الإنتاج.

قبول الفرضية الصفرية الثانية كلياً، حيث تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية والديموغرافية المتمثلة في: (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، والمستوى التعليمي) مما يعكس تحانساً كبيراً في إدراك العينة لمتطلبات العمل ومعايير داخل الوحدة بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية.

خاتمة



خاتمة

في الختام، نستنتج أن الضغوط المهنية والأداء الوظيفي يشكّلان محورين أساسيين ومتداخلين في تحديد مستويات الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة، ومن بينها المؤسسة الوطنية لتصنيع الأدوات المكتبية والمدرسية - FABS وحدة بريان. فمن الناحية النظرية، تُعد بيئة العمل المعاصرة مصدراً لضغوط متنوعة تنعكس على المورد البشري صحياً ونفسياً، بينما يُمثل الأداء الوظيفي المحك الحقيقي لمدى نجاح المؤسسة في إدارة رأسمالها البشري وتوفير المناخ الوقائي والتحفيزي الكفيل باستدامة نشاطها الاقتصادي والتشغيلي وتحقيق ميزتها التنافسية في السوق المحلي والدولي.

أولاً: النتائج المتوصل إليها

بعد العرض النظري والبحث الميداني للدراسة واختبار الفرضيات، تم التوصل إلى الحزمة التالية من النتائج:

على الصعيد النظري:

- تشكل السلامة والصحة المهنية ومواجهة الضغوط الركيزة الأساسية للحفاظ على استقرار الأداء الوظيفي؛ إذ إن إغفال الأبعاد الجسدية والنفسية يؤدي تدريجياً إلى تراكم الإجهاد وتراجع معدلات الإنتاجية الإجمالية للمنظمات؛
- يتأثر الأداء الوظيفي الفردي بمنظومة متعددة الأوجه لا تقتصر على إنجاز المهام الآلية فحسب، بل تمتد لتشمل سلوكيات الأفراد وتكيفهم مع الضغوط، وقدرتهم على الحد من السلوكيات السلبية كالتغيب والمماطلة الناتجة عن اعتلال الصحة المهنية؛
- تظهر الضغوط المهنية في القطاعات الإنتاجية والتنافسية عبر أبعاد مادية ونفسية واضحة (كالإرهاق ، وطول ساعات العمل، والمتطلبات الجسدية، ومخاطر السلامة)، مما يتطلب تكامل العناصر الوقائية داخل بيئة العمل لحماية كفاءة العاملين.
- يُعد نظام الرعاية الصحية والدعم النفسي والاجتماعي داخل المؤسسات وسيلة حاسمة لمواجهة التحديات الداخلية، وتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتعزيز قدرة المورد البشري على التكيف مع التغيرات البيئية والتنظيمية.

2. على الصعيد التطبيقي والميداني (مؤسسة - FABS وحدة بريان):

- أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الضغوط المهنية (الأمراض الجسدية، والتعب، الضغوط النفسية) على الأداء الوظيفي للعاملين بوحدة بريان. وتتقاطع هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (بن زاوشة وبورمانة، 2023) التي بينت أن ضغوط العمل تفسر نسبة ضئيلة جداً (2.5%) من التباين في الأداء، مما يدل على أن الأداء الوظيفي الميداني تتحكم فيه عوامل تنظيمية وثقافية أخرى كالتزام العمال وحرصهم

خاتمة

بينما تختلف هذه النتيجة مع اتجاه دراسة (Kaur & Haque, 2024) التي أكدت بالمراجعة المنهجية وجود أثر سلبي عام للضغوط على الأداء في قطاعات التصنيع نظراً للمتطلبات الجسدية القاسية ومخاطر السلامة.

- تبين أن الخصائص الديموغرافية (مثل الخبرة الطويلة التي تفوق 16 سنة لنسبة 40% من العينة، وحالة الاستقرار العائلي بنسبة 73.3% للمتزوجين) منحت عمال مؤسسة FABS قدرة عالية على التكيف وعزل المؤثرات الجسدية والنفسية السلبية عن وتيرة عملهم اليومي؛ وهو ما يدعم استنتاجات دراسة (Hasinat et al., 2024) حول الطبيعة المتعددة الأوجه للأداء الفردي المعتمد على السلوك التكيفي للأفراد في مواجهة الضغط البيئي.

ثانياً: اختبار الفرضيات

بناءً على المعالجة الإحصائية لبيانات الاستبيان باستخدام برنامج (SPSS)، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات الانحدار والتباين، تم الخلوصل إلى النتائج التالية المتعلقة بفرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية التأثير): تم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه "لا يوجد أثر لأبعاد الضغوط المهنية (الأمراض الجسدية، الإرهاق والتعب، الضغوط النفسية) على الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة - FABS وحدة بريان عند مستوى معنوية" (0.05)؛ حيث جاءت جميع قيم الدلالة الاحتمالية المعالجة (0.302، 0.505، 0.394 على التوالي) أكبر من مستوى المعنوية المعتمد، مما يثبت عدم انعكاس هذه الضغوط سلباً على حجم وجودة المخرجات الإنتاجية نظراً لآليات التكيف والالتزام التنظيمي الصارم المعمول به في الوحدة.

- الفرضية الرئيسية الثانية (فرضية الفروق): تم إثبات وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين نحو الأداء الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية والديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؛ حيث سجلت الاختبارات الإحصائية (T-Test و ANOVA) قيم دلالة أعلى من (0.05)، مما يؤكد تجانس عينة الدراسة الميدانية وتساويها في إدراك متطلبات العمل ومسؤولياته التشغيلية داخل ورشات المؤسسة بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية.

ثالثاً: توصيات الدراسة

بناءً على المخرجات النظرية والميدانية للدراسة، نتقدم بمجموعة من التوصيات الرامية إلى تحسين بيئة العمل ومستويات الأداء بمؤسسة: FABS

خاتمة

- تحديث المنظومة الوقائية: تفعيل دور طب العمل داخل وحدة بريان بشكل دوري ومستمر للكشف المبكر عن الاضطرابات العضلية الهيكلية وآلام الظهر الناتجة عن الحركات الرتيبة والوقوف الطويل أمام خطوط الإنتاج، تماشياً مع توصيات دراسة. (Alharbi et al., 2023)

- تحسين هندسة بيئة العمل: إعادة تصميم فضاءات الورشات وتزويد خطوط الإنتاج والتعبئة بأثاث ووسائل ميكانيكية مرنة قابلة للتعديل لتقليل المجهود البدني والحد من الأمراض الجسدية والإرهاق.

- تكثيف البرامج التدريبية: تنظيم دورات تدريبية دورية متخصصة في الأمن الصناعي، وتدريب الكوادر البشرية خطط الطوارئ والإخلاء وإدارة الضغوط المهنية، نظراً للدور الجوهرى للتدريب في رفع الأداء كما أثبتته دراسة (Nafis et al., 2025).

- توفير الدعم النفسي والاجتماعي: إدراج برامج الدعم النفسي للموظفين لمساعدتهم على مواجهة القلق والتوتر، واعتماد نهج متكامل يربط بين الرعاية البدنية والراحة النفسية لضمان الانخراط الوظيفي الكامل.

- تطوير نظام الحوافز والالتزام بالسلامة: تخصيص مكافآت وحوافز مادية ومعنوية للعمال والورشات الأكثر التزاماً بمعايير السلامة المهنية والنظافة، مع فرض إجراءات رقابية صارمة لضمان ارتداء وسائل الحماية الفردية كإجراء وقائي يدعم الإنتاجية كما أوصت به دراسة. (Fornah et al., 2023)

رابعاً: آفاق الدراسة (الدراسات المستقبلية المقترحة)

انطلاقاً من الحدود المعرفية والميدانية لهذه الدراسة، نفتح المجال أمام الباحثين لاستكشاف الآفاق العلمية التالية في دراسات مستقبلية:

- أثر جودة الرعاية الصحية للمؤسسات الاقتصادية على الولاء الوظيفي للعاملين: دراسة تعمق الرابط بين الخدمات الطبية المقدمة داخلياً ومعدلات الدوران الوظيفي.

- دور بيئة العمل المادية في الحد من الحوادث والأمراض المهنية: بحث تجريبي يركز على الخصائص الهندسية والفيزيائية للمصانع والورشات الجزائرية.

- العلاقة بين الذكاء العاطفي للمشرفين والقدرة على إدارة ضغوط العمل لدى المرؤوسين: دراسة سلوكية تهدف استكشاف كيف تسهم الأنماط القيادية الداعمة في تخفيف حدة الإرهاق النفسي والبدني داخل المنشآت الصناعية.



أولاً: المقالات والمجلات العلمية:

1. بن ددوش، نضرة. (2016). وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري. مجلة القانون، العدد 07، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بجليزان، جامعة مستغانم.
2. بن زاوشة، فتحي، وبورمانه، عبد القادر. (2023). تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصحية: دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مازونة بولاية غليزان. مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 02.
3. بن سالم، كمال، ومعراف، أسماء. (2023). دور طبيب العمل في تحيين قائمة الأمراض المهنية. مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 08، العدد 01.
4. بزيو، عمر. (2023). الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها واستراتيجية الوقاية منها. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 04، جامعة الوادي.
5. بزيو، عمر، وخنيش، ليلي. (2022). الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها وإستراتيجية الوقاية منها. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 04.
6. بوديسة، وردية. (2026). الأمراض المهنية: أسبابها وسبل الوقاية منها. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 17، العدد 01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
7. خالد، فتوح. (2022). وظائف إدارة الكفاءات وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 13، العدد 01، جامعة معسكر.
8. زاوي، إبراهيم، ومباركي، بوحفص. (2021). ظروف العمل وآثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 13.
9. شاهنده، أحمد فتحي. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على قطاع البترول". مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية، المجلد الثاني، العدد الأول.
10. غوتي، خير الدين، وكتراي، سعاد. (2025). الصحة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية للوحدة الثانوية للحماية المدنية سيقوس - أم البواقي. جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة. المجلد 30، العدد 01.

قائمة المراجع

11. المطيري، منصور عطا الله سريحان. (2022). أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية (دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة). المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 36.
12. ال زمانان، عقاب بن هادي بن مهدي، وجفري، علي عمر عبد الله. (2023). أثر السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز - محافظة جدة). المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار 06، العدد 53.
13. وقاف، مختار. (2024). المخاطر المهنية وأنواعها. مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا، المجلد 04، العدد 02، جامعة أم البواقي.
14. ياسر، محمد الطيب. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. المجلد الرابع عشر، العدد الثالث، المملكة العربية السعودية.
- ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية
15. احمد، هدى. (2023/2022). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بورقلة - الجزائر. مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
16. بغالية، مليكة. (2019/2018). تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - تيارت. مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص العمل والتنظيم، جامعة عبد الرحمن بن خلدون، تيارت.
17. بلواضح، إسلام. (2023/2022). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مستشفى رزق البشير بوسعادة. مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
18. بن خال، حمزة. (2021/2020). فاعلية الاتصالات الإدارية وفق مبادئ العلاقات الإنسانية وانعكاساتها على كفاءة الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية: دراسة ميدانية على مستوى وزارة الشباب والرياضة الجزائرية. أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجزائر 3.

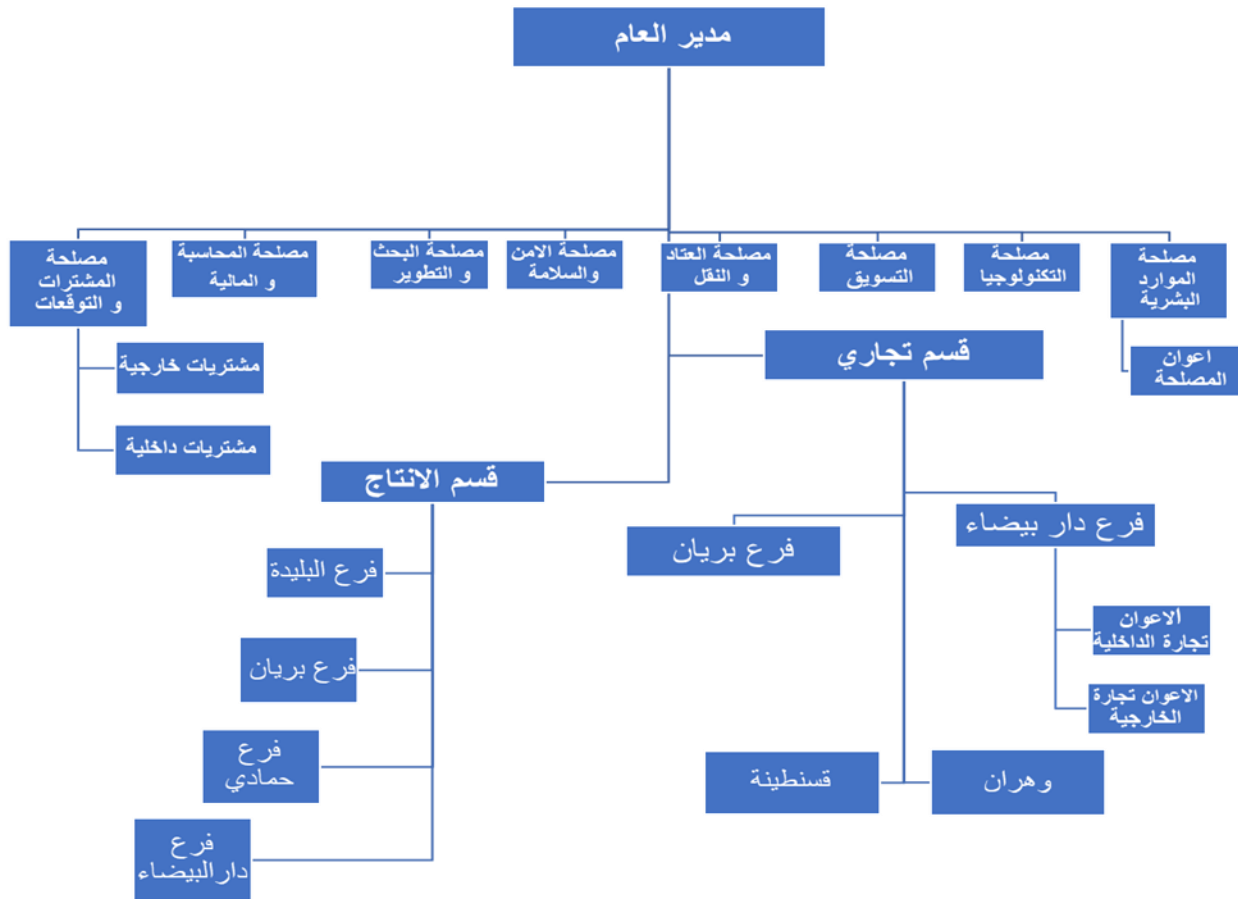
قائمة المراجع

19. الحلبي، ريهام زيد. (2016/2015). مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين: دراسة ميدانية لدى عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون . رسالة ماجستير في علم النفس العام، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
20. روايحي، روبة. (2023/2022). الصراع الجيلي والأداء الوظيفي: دراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا فرندة. مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت.
21. رمضاوي، سليمان. (2011/2010). نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة: حالة موظفي القطاع الصحي العام أنموذجاً. رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
22. العري، علي بن سعيد بن راشد. (2021). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية.
23. مفلح، طريق. (2023/2022). حوادث العمل والأمراض المهنية. مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

المراجع باللغة الأجنبية

- 24.Fornah, A., Fallah, J., Bourne, P. A., & Muchee, T. (2023). An Assessment of Occupational Health and Environmental Safety on Job Performance at the Marampa mines Limited Lunsar. Sierra Leone. International Journal of HR & Organizational Management Insights & Transformations, 8(1).
- 25.Hasinat, I., Hjouji, Z., Loulidi, S., & Hjouji, A. (2024). The Multifaceted Nature of Individual Job Performance: A Focus on Individual Behaviors. Pakistan Journal of Life and Social Sciences, 22(2).
- 26.Kaur, H., & Haque, A. u. (2024). The Impact of Occupational Stress on the Performance of Employees in Competitive Sectors: Systematic Review. International Journal of Applied Business and Management Studies, 9(1).
- 27.Nafis, I., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). The Influence of Training, Occupational Health and Safety (OHS), And Work Discipline on Employee Performance at The Surabaya Fire and Rescue Department. International Journal of Social Science and Human Research, 8(1).

الملاحق





جامعة غرداية - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- قسم علوم التسيير -

تخصص إدارة موارد بشرية

استبيان حول موضوع:

تأثير الامراض المهنية على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة

مؤسسة FABS

أخي/أختي

تحية طيبة وبعد،

في إطار إنجاز مذكرة تخرج بعنوان:

"تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة FABS"

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تهدف إلى جمع معلومات حول تأثير بعض الأمراض المهنية على مستوى أداء العاملين داخل المؤسسة. ونرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية وصدق، وذلك باختيار الإجابة التي تعبر عن رأيكم، مع العلم أن جميع المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض علمية فقط، وستُعامل بسرية تامة.

إن مساهمتكم في ملء هذه الاستمارة تُعد دعماً مهماً لإنجاح هذا البحث، ولكم منا جزيل الشكر والتقدير.

إشراف: د . اوذينة بوحفص

من اعداد الطالب بعوشي إسماعيل

الامراض المهنية

هي مجموعة الحالات الصحية التي يتعرض لها العامل داخل بيئة العمل، ويتم قياسها من خلال مستوى الأعراض الجسدية، التنفسية، الإرهاق، والضغط النفسية التي يشعر بها العامل أثناء أداء مهامه.

الاداء الوظيفي

هو مستوى إنجاز العامل لمهامه داخل المؤسسة، ويتم قياسه من خلال جودة العمل، كمية العمل، الالتزام الوظيفي، والقدرة على الاستمرار في العمل.

الملاحق

الجزء الأول : البيانات الديموغرافية.

01. النوع الاجتماعي	
☐ ذكر	☐ أنثى
02. السن	
☐ أقل من 30 سنة	☐ من 30 إلى 40 سنة
☐ من 41 إلى 50 سنة	☐ أكثر من 50 سنة
03. الحالة الاجتماعية	
☐ أعزب	☐ متزوج
☐ مطلق	☐ أرمل
04. المستوى التعليمي	
☐ تقني سامي	☐ ليسانس
☐ ماستر	☐ دكتوراه
05. سنوات الخبرة في المؤسسة:	
☐ أقل من 5 سنوات	☐ من 6 إلى 10 سنوات
☐ من 11 إلى 15 سنة	☐ 16 سنة فأكثر
06. المسمى الوظيفي	
☐ فني	☐ تقني
☐ إداري	☐ إنتاجي

الجزء الثاني : الأمراض المهنية.

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: الأمراض الجسدية المرتبطة بالعمل: هي الآلام والمشاكل الصحية الجسدية التي يعاني منها العامل أثناء أو بعد العمل مثل آلام الظهر والمفاصل والتعب الجسدي وصعوبة أداء الحركات.						
01.	أعاني من آلام في الظهر أثناء أداء مهامي .					
02.	أشعر بآلام في المفاصل خلال العمل .					
03.	يزداد إحساسي بالإرهاق الجسدي بعد نهاية يوم العمل .					
04.	أواجه صعوبة في القيام ببعض الحركات أثناء العمل .					

الملاحق

05.	تؤثر حالتي الجسدية على قدرتي على أداء بعض المهام.				
البعد الثاني: الإرهاق والتعب: هي حالة الإجهاد البدني والذهني التي يشعر بها العامل أثناء العمل وتؤثر على نشاطه وتركيزه وقدرته على أداء مهامه.					
06.	أشعر بالتعب خلال ساعات العمل .				
07.	ينخفض نشاطي أثناء أداء المهام .				
08.	أحس بإجهاد شديد عند نهاية يوم العمل .				
09.	أواجه صعوبة في التركيز بسبب التعب .				
10.	أحتاج إلى فترات راحة متكررة أثناء العمل.				
البعد الثالث: الضغوط النفسية : هي الحالة النفسية السلبية الناتجة عن ضغط العمل مثل التوتر والقلق وكثرة المهام وصعوبة التكيف مع متطلبات العمل.					
11.	أشعر بالتوتر أثناء العمل .				
12.	يقلقني ضغط العمل المفروض عليّ .				
13.	أجد صعوبة في التعامل مع كثرة المهام .				
14.	أشعر بعدم الارتياح النفسي داخل العمل .				
15.	تؤثر الضغوط على حالتي النفسية أثناء العمل.				

الجزء الثالث : الاداء الوظيفي.

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
16.	أنجز عملي بدقة عالية .					
17.	ألتزم بالمعايير المطلوبة في أداء العمل .					
18.	أركز جيداً أثناء تنفيذ العمل.					
19.	أنجز حجمًا كبيرًا من العمل يوميًا .					
20.	أتمكن من إنهاء المهام بسرعة مناسبة .					
21.	ألتزم بإنجاز العمل في الوقت المحدد .					
22.	أحرص على الحضور المنتظم للعمل .					
23.	أحترم أوقات العمل المحددة .					
24.	ألتزم بتعليمات العمل الصادرة عن المسؤولين .					
25.	أستطيع العمل لفترات طويلة دون توقف .					
26.	أتحمل متطلبات العمل اليومية .					
27.	أتمكن من الاستمرار في العمل رغم التعب.					

الملحق

الملحق رقم 03: جدول الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
جامعة غرداية	أستاذ	سليمان بلعور
جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	حمزة بن الزين
جامعة غرداية	أستاذ محاضر " أ "	لعمور رميلة
جامعة غرداية	أستاذ محاضر " ب "	ميلود بن علي

الملحق رقم 04: اختبار الثبات و الصدق

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	12

Correlations

		متوسط_الضغوط_الذ فسية	متوسط_الإرهاق	متوسط_الجسدية
امراض	Pearson Correlation	.363*	.422*	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.020	
	N	30	30	30
متوسط_الإرهاق	Pearson Correlation	.768**	1	.422*
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	
	N	30	30	30
متوسط_الضغوط_النفسية	Pearson Correlation	1	.768**	.363*
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	
	N	30	30	30
امراض	Pearson Correlation	.856**	.853**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملاحق

الملحق رقم 05: اختبار التوزيع الطبيعي للاستبيان

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
متوسط استبيان	.118	30	.200*	.917	30	.023

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم 06: عرض وصفي للبيانات العامة

Group Statistics

	01.النوع الاجتماعي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اداء	ذكر	18	4.5463	.48188	.11358
	أنثى	11	4.4924	.39167	.11809

02.السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	8	26.7	26.7	26.7
	من 30 إلى 40 سنة	12	40.0	40.0	66.7
	من 41 إلى 50 سنة	2	6.7	6.7	73.3
	من 41 إلى 50 سنة	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

03.الحالة الاجتماعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اعزب	4	13.3	13.3	13.3
	متزوج	22	73.3	73.3	86.7
	مطلق	2	6.7	6.7	93.3
	ارمل	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

04.المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تقني سامي	16	53.3	53.3	53.3
	ليسانس	8	26.7	26.7	80.0
	ماستر	2	6.7	6.7	86.7
	دكتوراه	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الملاحق

05. سنوات الخبرة في المؤسسة:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	8	26.7	26.7	26.7
من 6 إلى 10 سنوات	4	13.3	13.3	40.0
من 11 إلى 15 سنة	6	20.0	20.0	60.0
16 سنة فأكثر	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

06. المسمى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid فني	6	20.0	20.0	20.0
تقني	10	33.3	33.3	53.3
اداري	2	6.7	6.7	60.0
انتاجي	10	33.3	33.3	93.3
5.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

01. النوع الاجتماعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	19	63.3	63.3	63.3
أنثى	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

الملحق رقم 07: اختبار الفرضية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195 ^a	.038	.004	.45719

a. Predictors: (Constant), جسدية

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.231	1	.231	1.104	.302 ^b
	Residual	5.853	28	.209		
	Total	6.083	29			

a. Dependent Variable: اداء

b. Predictors: (Constant), جسدية

Coefficients^a

الملاحق

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.897	.387		12.658	.000
جسدية	-.099	.094	-.195	-1.051	.302

a. Dependent Variable:

الملحق رقم 08: اختبار الفرضية الثانية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.016	-.019	.46236

a. Predictors: (Constant),

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.097	1	.097	.456	.505 ^b
Residual	5.986	28	.214		
Total	6.083	29			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant),

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.099	.600		6.830	.000
ارهاق	.094	.140	.127	.675	.505

a. Dependent Variable:

الملحق رقم 09: اختبار الفرضية الثالثة

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.161 ^a	.026	-.009	.46000

a. Predictors: (Constant),

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.158	1	.158	.749	.394 ^b
Residual	5.925	28	.212		
Total	6.083	29			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant),

الملاحق

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			
1 (Constant)	4.148		9.988		.000
ضغط	.085	.161	.865		.394

a. Dependent Variable: اداء

الملحق رقم 10: اختبار الفرضية الرابعة

Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
اداء Equal variances assumed	1.945	.175	.312	27	.757	.0538
Equal variances not assumed			.329	24.650	.745	.0538

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.499	3	.500	2.833	.058
Within Groups	4.584	26	.176		
Total	6.083	29			

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.862	3	.287	1.431	.256
Within Groups	5.221	26	.201		
Total	6.083	29			

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.651	3	.217	1.039	.392
Within Groups	5.432	26	.209		
Total	6.083	29			

الملحق رقم 11: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

Descriptive Statistics

الملاحق

	N	Mean	Std. Deviation
01. أعاني من آلام في الظهر أثناء أداء مهامي.	30	4.0667	1.31131
02. أشعر بالآلام في المفاصل خلال العمل.	30	4.0000	1.28654
03. يزداد إحساسي بالإرهاق الجسدي بعد نهاية يوم العمل.	30	4.1333	.97320
04. أواجه صعوبة في القيام ببعض الحركات أثناء العمل.	30	3.8000	1.18613
05. تؤثر حالتي الجسدية على قدرتي على أداء بعض المهام.	30	4.0667	.86834
06. أشعر بالتعب خلال ساعات العمل.	30	4.0000	1.11417
07. ينخفض نشاطي أثناء أداء المهام.	30	4.2667	.78492
08. أحس بإجهاد شديد عند نهاية يوم العمل.	30	4.3333	.47946
09. أواجه صعوبة في التركيز بسبب التعب.	30	4.4000	.81368
10. أحتاج إلى فترات راحة متكررة أثناء العمل.	30	4.2667	.58329
11. أشعر بالتوتر أثناء العمل.	30	4.2000	.99655
12. يقلقني ضغط العمل المفروض عليّ.	30	4.1333	.97320
13. أجد صعوبة في التعامل مع كثرة المهام.	30	4.0000	1.17444
14. أشعر بعدم الارتياح النفسي داخل العمل.	30	4.0000	1.17444
15. تؤثر الضغوط على حالتي النفسية أثناء العمل.	30	4.4000	1.03724
16. أنجز عملي بدقة عالية.	30	4.3333	.80230
17. ألتزم بالمعايير المطلوبة في أداء العمل.	30	4.7333	.44978
18. أركز جيداً أثناء تنفيذ العمل.	30	4.4000	.49827
19. أنجز حجمًا كبيرًا من العمل يوميًا.	30	4.5333	.62881
20. أتمكن من إنهاء المهام بسرعة مناسبة.	30	4.5333	.62881
21. ألتزم بإنجاز العمل في الوقت المحدد.	30	4.6667	.47946
22. أحرص على الحضور المنتظم للعمل.	30	4.5333	.62881
23. أحترم أوقات العمل المحددة.	30	4.4667	.81931
24. ألتزم بتعليمات العمل الصادرة عن المسؤولين.	30	4.0000	1.38962

الملاحق

25. أستطيع العمل لفترات طويلة دون توقف.	30	4.6667	.60648
26. أتحمّل متطلبات العمل اليومية.	30	4.6667	.47946
27. أتمكن من الاستمرار في العمل رغم التعب.	30	4.4667	1.04166
متوسط_الجسدية	30	4.0133	.90200
متوسط_الإرهاق	30	4.2533	.61461
متوسط_الضغوط_النفسية	30	4.1467	.87088
متوسط_الاداء	30	4.5000	.45801
Valid N (listwise)	30		

الملحق رقم 12: اختبار الانحدار المتعدد

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ضغوط_جسدية, إرهاق ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: متوسط_اداء

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.002	.45761

a. Predictors: (Constant), ضغوط_جسدية, إرهاق

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.639	3	.213	1.017	.401 ^b
Residual	5.445	26	.209		
Total	6.083	29			

a. Dependent Variable: متوسط_اداء

b. Predictors: (Constant), ضغوط_جسدية, إرهاق

الملاحق

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.364	.617		.000
	جسدية	-.158	.104	-.311	.142
	ارهاق	.086	.222	.115	.704
	ضغوط	.098	.153	.186	.528

a. Dependent Variable: متوسط_اداء

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et Sciences de Gestion
Département des Sciences de Gestion



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
الرقم: 205 / ق.ع.ت / 2026

غرداية في: 03 ماي 2026

إلى السيد: مدير مؤسسة لوازم وأدوات مكتبية FABS

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

المرجع: المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 31 غشت سنة 2013، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 14-85 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 20 فبراير سنة 2014.
في إطار تعزيز التعاون و التبادل ما بين الجامعة و المحيط الاقتصادي و الاجتماعي، و
بهدف ضمان إجراء بحوث أكاديمية ذات جودة، يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بطلب تسهيل
مهمة إجراء دراسة ميدانية بمؤسستكم لصالح الطالب:

1 بعوشي إسماعيل المستوى: ثانية ماستر. التخصص: ... إدارة موارد بشرية.

لإنجاز بحث أكاديمي لنيل شهادة الماستر بعنوان:

تأثير الأمراض المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة-
تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام.

الموافقة المبدئية للمؤسسة المستقبلة

رئيس القسم



