



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

السلامة المهنية و أثرها على فعالية

الأداء

دراسة حالة مركز توزيع الوقود نفطال تجارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر

تخصص: تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

- مصطفى رباحي

إعداد الطالب:

-مصطفى مرابط

الموسم الجامعي 1441هـ/1442هـ 2019م/2020م



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

السلامة المهنية و أثرها على فعالية

الأداء

دراسة حالة مركز توزيع الوقود نفطال تجارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر

تخصص: تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

إعداد الطالب:

- مصطفى رباحي

- مصطفى مرابط

الموسم الجامعي 1441هـ/1442هـ 2019م/2020م



الإهداء

إلى قرة العين.... إلى من جعلت الجنة تحت قدميها.... إلى التي

حرمت نفسها وأعطتني، ومن نبع حنانها سقتني.... إلى من

وهبتني الحياة ومنحتني الحب والحنان، ربتي بلطف

إلى تلك المرأة العظيمة.....أمي الحنونة .

إلى أعظم الرجال صبورا ورمز الحب والعطاء.... إلى

الذي تعب كثيرا من اجل راحتي .

وأفنى حياته من اجل تعليمي، وتوسم في درجات

العلی والسمو.... إلى ذلك الرجل الكريم....أبي العزيز .

إلى التي صبرت معي على مشقة التعليم و الحياة ..شقيقة القلب...زوجتي الحبيبة

إلى قرة عيني وزهو حياتي...بناتي الحلوات

إلى أبي الروحي الدكتور بشير فنيش الذي لم يتوانى لحظة في حياته على تشجيعي لطلب العلم

إلى من جمعهم معي ظلمة الرحم..... إلى من يعيش في

ظل وجودهم أملي.....إخوتي و أخواتي

إلى جدي قداري و جدتي خيرة وجدي محمد وجدتي جمعة

إلى كل الأهل والأقارب..... وإلى كل من تربطني بهم مودة

إلى كل الأصدقاء والأحبة



كلمة شكر



«اللهم إني أسألك خير المسألة وخير الدعاء وخير النجاح وخير العلم»

الشكر الجزيل والحمد الكثير لله العلي القدير الذي وفقني وأعانني على

إتمام هذا العمل المتواضع.

يسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف الدكتور "رباحي

مصطفى" الذي وجهني في دراستي، وشجعني عند الصواب، ولم يخل عليّ

بتوجيهاته القيمة، ليس كمشرف فقط، وإنما كأستاذ لي طيلة سنوات الدراسة

الجامعية.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل أساتذتي في قسم العلوم الاجتماعية

، وكل العاملين في مركز توزيع الوقود بنفطال غارداية، الذين لم يخلوا علينا

بتقديم كل المعلومات والتوجيهات.

وأشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد واهض بالذكر أخي عبد الحميد

قليل و عبد القادر بونيف لإنجاز هذا العمل المتواضع.



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى	الرقم
/	الاهداء	01
/	الشكر	02
/	قائمة الجداول	03
/	قائمة الملاحق	04
/	قائمة الأشكال	05
أ	مقدمة	06
3	الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة	07
4	1-الإشكالية	08
5	2-أسباب اختيار الموضوع	09
6	3-أهمية الدراسة	10
6	4-أهداف الدراسة	11
7	5-تحديد المفاهيم	12
7	6-الاقتراب المنهجي للدراسة	13
8	7-صعوبات البحث	14
9	الفصل الثاني: السلامة المهنية و أثرها على فعالية الأداء	15
10	-تمهيد	16
11	1-السلامة المهنية	17
11	1.1 مفهوم السلامة المهنية	18
14	2.1 التطور التاريخي للسلامة المهنية	19
15	3.1 أهداف السلامة المهنية	20
16	4.1 أبعاد السلامة المهنية	21
17	2-أداء العاملين	22
17	1.2 مفهوم الأداء	23
20	2.2 إدارة أداء العاملين	24

21	1.2.2 مفهوم إدارة الأداء	25
22	2.2.2 أهداف إدارة الأداء	26
23	3.2.2 خصائص إدارة الأداء	27
24	4.2.2 صعوبة إدارة الأداء	28
25	3.2 تدابير تحسين الأداء	29
25	1.3.2 مفهوم تحسين الأداء	30
25	2.3.2 خطوات تحسين الأداء	31
27	4.2 أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال	32
29	خلاصة الفصل	33
30	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية و إجراءاتها	34
31	1-التعريف بالمؤسسة	35
31	1.1 لمحة تاريخية عن مؤسسة نفعال	36
31	1.1.1 مفهوم مؤسسة نفعال	37
32	2.1.1 تطور نظام المؤسسة و هيكلها التاريخي	38
37	3.1.1 دور و مهام مؤسسة نفعال	39
42	2-مجتمع وعينة الدراسة	40
43	1.2 أدوات الدراسة	41
43	2.2 إعداد الاستمارة	42
43	3.2 إجراءات الدراسة	43
43	1.3.2 الأساليب المستخدمة في تحليل نتائج الاستمارة	44
44	2.3.2 درجات الموافقة على الاستمارة	45
44	3-تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها	46
44	1.3 النتائج المتعلقة بصدق وثبات النموذج الإحصائي	47
45	2.3 النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة	48
51	3.3دراسة نتائج فرضيات الدراسة	49
60	1.3.3تحليل الفرضية الأولى	50

61	2.3.3 تحليل الفرضية الثانية	51
62	خلاصة الفصل	52
64	الخاتمة العامة	53
/	قائمة المراجع	50
/	الملاحق	51

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
20	الأداء بين الكفاءة و الفاعلية	01
22	مكونات عملية إدارة الأداء	02
23	أهداف عملية إدارة الأداء	03
46	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	04
47	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل الوظيفي	05
48	الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة	06
49	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	07
51	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	08

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
44	مقياس التحليل الثنائي	01
45	إختبار الثبات لمحاور الاستبيان معامل الفا كرونباخ	02
46	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	03
47	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	04
48	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	05
49	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	06
50	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	07
51	يوضح قيام العامل بالمشاركة في دورات تكوينية	08
52	تضمن تلك الدورات على برامج السلامة المهنية	09
53	مدى استفادة العامل من المعلومات حول السلامة المهنية	10
54	العلاقة بين المشاركة في الدورات التكوينية و الاستفادة منها	11
55	العلاقة بين الخبرة المهنية و المشاركة في الدورات التكوينية	12

56	تطلب العامل للوسائل الشخصية للعمل	13
57	حرص المؤسسة على توفير الوسائل الشخصية	14
57	مدى استخدام العامل لوسائل الوقاية الشخصية	15
58	حزم الشركة في حال عدم ارتداء وسائل الوقاية الشخصية	16
59	تأثير العلاقة بين الإدارة و العامل في تحسين الأداء	17
59	تأثير الحصول على التحفيزات	18
60	تأثير العمل في جو امن وبتطبيق السلامة المهنية في رفع الأداء	19
61	العلاقة بين مدى تطلب العمل لوسائل العمل الشخصية واستخدامها بصفة يومية	20

مقدمة

السلامة المهنية أو الأمن الصناعي كلها مصطلحات أو مسميات تصب في سياق واحد وهو حماية ووقاية العامل و أدوات العمل داخل المؤسسة ،لضمان تحقيق الهدف المنشود للمؤسسة .

ولان موضوع السلامة المهنية أصبح من العناصر الأساسية للإنتاج ويحضى بأهمية بالغة من قبل مسؤولي وأرباب المؤسسات ،فقد عرف تطورا تاريخيا أرجعه بعض الباحثين إلى العصور البدائية ،لكن لم تعرف السلامة المهنية مسماها في إطارها العلمي إلا في نهاية القرن 18 و بداية القرن 19 وذلك نتاج انطلاق أو بمعنى آخر ظهور الثورة الصناعية التي كان بظهورها إحداث قطيعة بين زمنين مختلفين زمن البدائية والجهل إلى زمن التطور و التكنولوجيا.

وبظهور الثورة الصناعية فقد انجر عنها أيضا ظهور الحوادث المهنية التي أدت كثيرا إلى عواقب وخيمة على الفرد و الآلة ،بحيث كان لزاما تدخل السلامة المهنية التي تسعى إلى الحفاظ على الفرد و الآلة داخل المؤسسة كما أسلفنا سابقا و محاولة جعل تنسيق محكم وامن بين الفرد و الآلة للعمل في جو امن و تحقيق أهداف المنظمة

وقد ارتبطت السلامة المهنية بجميع عناصر الإنتاج، كأداء العاملين الذي نحن بصدد دراسته في الدراسة المتواضعة وتبيان مدى تأثر أداء العاملين بالسلامة المهنية ،فقد أثبتت دراسات سابقة أن العمل في بيئة آمنة و سليمة يزيد من أداء العاملين .

إن موضوع السلامة المهنية موضوع استكشافي واسع ولازال الباحثين في هذا المجال إلى الآن يطورون طرقا سهلة وآمنة للفرد ويستخدمون كل الوسائل الحديثة و التكنولوجيا في سبيل راحة العامل ولتحقيق أهداف المؤسسة بأقل التكاليف و الخسائر.

إن مسؤولية السلامة المهنية مسؤولية الجميع و لا تقتصر عن مسؤول فقط أو عامل فقط ،بل

هي قضية مشتركة ويجب على الجميع إثرائها و تحقيقها وكذا التشبع بقيمها و ثقافتها.

الفصل الأول

البناء المنهجي للدراسة

1- الإشكالية:

يشهد العالم أجمع وخاصة منذ نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 تطورا رهيبا ومتسارعا في شتى المجالات خاصة المجال الصناعي، مما نتج عنه وبطبيعة الحال الكثير من المخاطر الصناعية، التي وجب على الإنسان تداركها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع فيها، وفي مسيبتها. فأماكن العمل أصبحت أكثر عرضة للخطر وهو ما نتج عنه ظهور منظمات وهيئات تهتم بشكل كبير بسلامة وأمن العامل البشري من الآثار السلبية الناتجة عن العمل نفسية كانت أو بدنية، أيضا تعدها إلى حماية وسلامة أدوات العمل (الآلات، أماكن العمل المناسبة... إلخ)، ولأن الاهتمام بالعنصر البشري كان ولا زال من أولويات الدول المصنعة المتقدمة والنامية، فقد فتح الباب على مصراعيه من أجل إيجاد الطرق الحديثة والمتطورة لحماية هذا الإنسان الذي يعتبر المحرك الأساسي في تحريك الصناعة والتقدم، وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة العامل مع من حوله من أفراد وآلات وبرامج تشغيل، فهي لا تقل أهمية من الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، كما أن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم: 31 سنة 1929 التي تتعلق بتحديد ساعات العمل (مناجم الفحم)، و أيضا الاتفاقية رقم: 15 سنة 1921 المتضمنة الحد الأدنى للسن في التشغيل، وكذا عدة اتفاقيات التي تساهم في مجملها على راحة العامل وسلامته، من جهة أخرى يرى الكثير من الباحثين أن فعالية الأداء لدى العاملين ترتبط ارتباطا وثيقا مع إجراءات السلامة المهنية وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا البحث المتواضع مبرزين فيه دور السلامة المهنية وعلاقتها بفعاليتها الأداء.

ومما سبق نستخلص الإشكالية العامة موضع البحث في التساؤل الآتي:

- ما مدى تأثير السلامة المهنية وتطبيقها على فعالية أداء العاملين؟

وللتوضيح أكثر ندرج هذه التساؤلات الجزئية التالية:

- هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في تحسين فعالية أداء العاملين؟

- هل التطبيق الصارم لقواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة لزيادة فعالية أداء

العاملين؟

بعد التساؤل العامة والتساؤلات الفرعية نستخلص الفرضية العامة والفرضيات الجزئية الآتية:

الفرضية العامة:

للسلامة المهنية دور كبير في تحسين فعالية أداء العاملين.

الفرضيات الفرعية:

● التكوين في مجال السلامة المهنية يؤدي الى تحسين فعالية أداء العاملين.

● الصرامة في تطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة الرفع من فعالية أداء

العاملين.

2- أسباب اختيار الموضوع:

إن من بين أهم الأسباب التي دفعتني لاختيار موضوع السلامة المهنية وأثرها على فعالية الأداء تكمن

في:

- محاولة التعمق في العلاقة الجوهرية بين السلامة المهنية وأثرها على الأداء لدى العاملين.

- الإثراء بقدر رمزي في موضوع السلامة المهنية وأثرها على فعالية الأداء.
- حساسية موضوع السلامة المهنية وتبيان ضر تجاهله.
- الرضا الوظيفي للعامل الناتج عن تطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- علاقة الموضوع لمجال تخصص اجتماع تنظيم وعمل.

3- أهمية الدراسة:

- لا يختلف اثنان على موضوع السلامة المهنية الذي لا تقل أهميته عن عناصر الإنتاج داخل المؤسسة بل يتعداه ليرقى إلى المرتبة الأولى من حيث تقييم عناصر الإنتاج فكما يقال "السلامة قبل كل شيء" فمن هنا يتأكد أن موضوع السلامة المهنية وما ينجر عنها هي أساس العملية الإنتاجية.
- أيضا ينتج عن التطبيق الحسن والفعال ببرامج السلامة المهنية تحقيق أهداف المؤسسة الأساسية وهو الإنتاج الجيد بأقل تكلفة، ولعل من بين النقاط الأساسية لأهمية دراسة موضوع السلامة المهنية نجد:
- زيادة المعارف والإلمام أكثر بموضوع السلامة المهنية.
 - إعطاء لمحة ولو متواضعة لأصحاب القرار لدى المؤسسات فيما يخص آثار تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

- التعريف أكثر ومحاولة إعطاء أكبر قدر من الأهمية لموضوع السلامة المهنية.
- نقص الدراسات في مجال السلامة المهنية في الجزائر.

4- أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة لموضوع السلامة المهنية في مجموع النقاط الآتية:

- زرع ثقافة تطبيق السلامة المهنية للعامل وصاحب العمل.
- جعل فكرة السلامة المهنية أساس كل عملية إنتاج لإعطائها أكبر أهمية.
- التقليل بنسبة أكبر للحد من الحوادث المهنية.
- حفظ العامل البشري والمادي للمؤسسة.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة بأقل التكاليف والخسائر.

5-تحديد المفاهيم:

1.5الامن الصناعي:

وهو مجموعة البرامج و الإجراءات التي تكون على يد مختصين و خبراء لتنسيق أماكن العمل وخلق بيئة عمل آمنة يختلف عن السلامة المهنية انه يكون خاص بالمصانع.

2.5 الحادث المهني:

ويكون نتاج خلل في بيئة العمل حيث يتميز بالفجائية وقد يكون حادث على مستوى الفرد أو الآلة.

6-الاقتراب المنهجي للدراسة :

إن المنهج المتبع للدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحليل العلاقة بين متغيرين هما السلامة المهنية و أداء العاملين وتحليل مدى تأثير العلاقة بينهما و هو ما ذكرناه في الفرضيات السابقة .
أيضا اتبعنا نفس المنهج بالنسبة للجانب الميداني للدراسة لجمع كم هائل من المعلومات و تبويبها ،بالإضافة إلى المنهج الإحصائي لدراسة المتغيرات و التحقيق في فرضيات الدراسة إحصائيا.

بالنسبة لجمع البيانات و المعلومات استخدمنا بعض من أدوات البحث الميداني المتمثلة في:

- الاستمارة

- المقابلة

- الملاحظة

7- صعوبات البحث:

إن من أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة تمثلت في:

- نقص المراجع المتعلقة بالسلامة المهنية

- الحالة الاستثنائية التي مرت بها البلاد جراء جائحة كورونا

- نقص عدد العينة لوجود كثير منهم في عطلة استثنائية

- غلق جميع المكتبات الجامعية أو العمومية

- رداءة الانترنت و صعوبة الوصول إلى المكتبات الالكترونية

الفصل الثاني

السلامة المهنية و أثرها على فعالية أداء العاملين

تمهيد:

بتطرقنا للفصل الثاني للدراسة المتعلقة بالسلامة المهنية و أثرها على فعالية أداء العاملين ،حيث سنعرج على مفهوم السلامة المهنية ،تاريخ تطورها ،أهدافها وكذا أبعادها ،وسنحاول و لو بإيجاز إلى إيصال ماهية السلامة المهنية للقارئ .

بعدها نعرج إلى أداء العاملين بتعريفه وتعريف إدارة الأداء و ما يتبعه إلى الوصول إلى آخر نقطة للفصل و هي جوهر الدراسة المتعلقة بأثر السلامة المهنية على أداء العاملين .

إن تحسين الأداء وتطويره أصبح أمرا ضروريا، لإبقاء واستمرارية المؤسسة وحمايتها من الاندثار،وهو ما انجر عنه تغير مفهوم الأداء الذي أصبح يندرج ضمن التفكير الاستراتيجي لأي مشروع.وأصبح أداء العاملين يحظى باهتمام كبير من مسؤولي المنظمة.

1- السلامة المهنية:**1.1 - مفهوم السلامة المهنية:**

ككل التعريفات في العلوم الحديثة فقد تعددت تعريفات السلامة المهنية، إلا أننا في هذه الدراسة المتواضعة نشير إلى بعض التعريفات التي من شأنها تحديد المضمون المناسب، فمن بين التعريفات المختصرة نجد أنها في هذا الميدان "مجموع الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية"⁽¹⁾

وتعريف آخر هو "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل".⁽²⁾

وتعرف أيضا بأنها "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية".⁽³⁾

وكذلك عرفت بأنها "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا".⁽⁴⁾

¹-عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999، ص29.

²-غسان خليل علوه، السلامة والصحة المهنية، مقال منشور في الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.saf-eng.com>.

³-سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، لاردن، 2004، ص266.

فكما ذكرنا آنفاً أنه هناك تعاريف كثيرة للسلامة المهنية، إلا أن التعاريف السابقة الذكر ترمي إلى التعرف على مضمون ومحتوى السلامة المهنية، وبالطبع فكل هذه التعاريف تؤدي بشكل أو بآخر إلى تحديد أكثر شمولية لمحتوى ومضمون السلامة المهنية.

ويمكننا أن نخرج من كل هذه التعريفات بأن السلامة المهنية ما هي إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف.

قد يتعدد استخدام مصطلح "السلامة الصناعية" أو مصطلح "الأمن الصناعي" ليعني كل منهما "السلامة المهنية" وقد يتوهم القارئ أن المخاطر تقتصر إلا على ما هو صناعي، لكن حقيقة الأمر أكثر من ذلك إذ أن العمل في ظل التطور التكنولوجي لا يخلو من مخاطر خاصة به، سواء كان عمالاً زراعياً أو خديماً.

إن استخدام هذين المصطلحين يعود إلى سببين:

أولاً: الصناعة وما أُنجر عنها من أوضاع صحية، واجتماعية كارثية خاصة بالعاملين .

ثانياً: ويكمن في أن موضوع السلامة المهنية ومضمونها يبرز بوضوح في الصناعة وهو ما يميزها عن باقي القطاعات.⁽²⁾

¹- السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص88.

²- أبو شيخة نادر احمد، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفا للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص328.

ومن الطبيعي أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعا، إذ أن التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884م، نقطة البداية في هذا المجال، و بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني لضمان الأفراد ضد الأخطار المهنية، وشهدت نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار الكثير من دول أوروبا الغربية ومن بينها فرنسا تشريعات تقترب فيما أقرته من مبادئ من تلك التي أقرها المشرع الألماني في عام 1884م كأساس للنظام القانوني للحماية من مواجهة الآثار الضارة التي تترتب على أثر الحوادث المهنية. أيضا صدر في 09 أفريل 1898م في فرنسا قانونا يعد بداية للتحويل الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، إذ أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقا لأحكام هذا القانون الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946م قانونا آخر في فرنسا خاصا بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أحدث تحولا آخر في مفهوم الحماية أبرز مظاهره أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي.

أيضا كان في الولايات المتحدة الأمريكية نصيب ونمثل في وضع نواة الجمعية الأمريكية للحماية عام 1898م والتي أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1904م، كما أن منظمة السلامة المهنية والتي تعني بالصحة والسلامة المهنية وضرورة توفر الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مناطق العمل قد بدأت عملها منذ عام 1934م.

وكنتيحة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل

الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية، وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت له معالم ثابتة.⁽¹⁾

2.1- التطور التاريخي للسلامة المهنية:

بعد ما عاشت الطبقة العمالية صفات بنية عمل عفنة مألها الاستعباد واللامبالاة، وكذا ظهور الكثير من الأمراض المهنية التي سببها إصابات العمل وعدم تقديم الرعاية اللازمة للعمال، كل هذا جعل من السلامة المهنية تفرض نفسها وتطور نفسها تاريخية عبر تطور العصور.⁽²⁾

إذ تتابع هذا التطور من التحول من الاعتماد على القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي، الذي نتج عنه ظهور حوادث العمل الجماعية بعد ما كانت فردية في القطاع الزراعي ذات الطابع الحرفي اليدوي، وقد أنتج هذا التحول أيضا أي من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي أثارا سلبية في الجانب الإنساني والأخلاقي العامل تمثل في زيادة الهوة بين العامل ورب العمل، فكان لزاما من تدخل الدولة ذلك بإصدار التشريعات القانونية التي تساهم في حماية العاملين من الأخطار المهنية.

¹- مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة، مؤسسة SATPAPN ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010/2011، ص 91.

²- الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 1994، ص 09.

3.1 أهداف السلامة المهنية:

إن الهدف الأساسي من السلامة المهنية هو على العموم حماية وصيانة عناصر الإنتاج من أي ضرر وتلف قد يلحق بها وبالأخص العامل البشري، وأيضاً التحقيق بنية عمل آمنة خالية من الحوادث ونستطيع تلخيص أهداف السلامة المهنية لـ:

- 1- حماية العامل وتجنبيه حوادث العمل.
- 2- التقليل من إصابات العمل وخلق بيئة عمل آمنة.
- 3- حماية عناصر الإنتاج (الآلات وأماكن العمل).
- 4- تحسين أداء العاملين والرفع من إنتاجيتهم.
- 5- تنمية المهارات والخبرات وحمايتها.
- 6- تحقيق الرضى الوظيفي للعامل.
- 7- تحقيق الهدف الأساسي للمؤسسة وذلك بتحقيق الإنتاج.
- 8- التقليل من التكاليف (تكاليف حوادث العمل) لإنتاج أكبر.

4.1- أبعاد السلامة المهنية

ونقصد بأبعاد السلامة المهنية مجهود المنظمة في مجال السلامة المهنية لتحقيق أهدافها، إذ يجب عليها وضع سياسية إدارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤوليات المنظمة، وللحد من الحوادث المهنية أو إصابات العمل يجب على المؤسسة اعتماد وحدة

تنظيمية تعنى بإدارة الموارد البشرية سياسة إدارية ذات أبعاد هندسية، صحية، أمنية، خدمية تنظيمية، وبيئية.

فأما البعد الهندسي فيتمثل في ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني، وتوفير الظروف المادية (الفيزيائية) المناسبة من إضاءة وتهوية وحرارة... إلخ، وتخصيص المساحات الكافية ووضع مستلزمات الأمان للعامل وجعل التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية.

أما عن البعد الصحي فيفرض ضرورة إجراء الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم، كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل، بخاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة آثار سلبية على صحته، واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر، كذلك العمل على إجراء عمليات التطعيم الدوري ضد الأمراض المعدية للعاملين، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي، إنشاء وحدات للإسعاف قريبة من أماكن عملهم، وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة التي يتعرض لها العاملون.

وأما البعد الأمني فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها، ووضع إشارات وتعليمات في الأماكن الخطرة، والتأكد من التقيد بها، كإشارات "ممنوعاً لتدخين" أو "ممنوع الدخول لمن ليس له عمل" والتفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف أية أخطاء تؤثر في السلامة، والعمل على تلافئها، وتوفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات، والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق، وإصدار نشرة إعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة، وزيادة المصابين نتيجة الحوادث، وتقديم العون الممكن لهم ولأسرهم.

وأما البعد التنظيمي فيهدف على إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للسلامة المهنية، بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية وبأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.

ويستهدف البعد الخدمي توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من معاناة العاملين، كخدمات النقل المجاني المريح والسريع من أماكن سكنهم إلى أماكن عملهم، وتوفير المساكن الصحية، بالإضافة إلى توفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. ويأتي البعد البيئي ليركز على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة، وتقليل الآثار والأضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية.

2-أداء العاملين:

لقد أصبح هناك اهتمام كبير بأداء العاملين وذلك باستهداف والتكوين وتدعيم القدرات للعامل، إذ أن تحسين الأداء وتطويره أصبح أمراً ضرورياً، لإبقاء واستمرارية المؤسسة وحمايتها من الاندثار، وهو ما انجر عنه تغير مفهوم الأداء الذي أصبح يندرج ضمن التفكير الاستراتيجي لأي مشروع.

1.2 مفهوم الأداء:

ككل التعاريف في العلوم الإنسانية لم يتم لحد الآن توحيد مفهوم لمصطلح الأداء، على الرغم من شيوع استخدام هذا المصطلح بين الكتاب والباحثين، وباعتبار أن العنصر البشري من أهم العناصر

التي تؤثر على أداء المنظمة فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المنظمة في أداء العنصر البشري

وتم تحديد مفهوم للأداء على أساسه بأنه: "القدرة على إنجاز المهام"⁽¹⁾.

أيضا عرف الأداء بأنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منه عمله"⁽²⁾.

كذلك الأداء هو أيضا "أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي

شكل من الأشكال"⁽³⁾، أيضا هناك تعريف آخر من جملة التعاريف للأداء بأنه "المستوى الذي يحققه

العامل عند قيامه بعمله، وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه"⁽⁴⁾.

أيضا عرفه بعض الباحثين أمثال: (CRISTIVA BATAL) أنه نتيجة تفاعل ثلاث عناصر

أساسية وهي:

- المهارات التي يمتلكها الفرد والمعارف التي يحتاجها الأداء عمله.

- مستوى التحفيز الذي يحظى به الفرد.

- مستوى تنظيم العمل والوسائل المتاحة لذلك.⁽⁵⁾

تتفاعل هذه العناصر الثلاث مع بعضها البعض نحصل على الأداء المرغوب.

¹-A.M.Fericelli, Performance et ressources humaines, Economica, Paris, 1996, p04.

²-أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1989، ص244.

³-مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص244.

⁴-وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة 08 ماي 1945 (قالملة)، الجزائر، 2004، ص123.

⁵-Christian Batal, Lagistion des ressources humaines dans le secteur public, 2^{eme}

édition d'organisation, Paris, p95.

إن جميع التعريفات المقدمة بخصوص أداء الأفراد تصب جميعها في نفس الاتجاه وهي أداء المهام على أحسن وجه، نخلص إلى التعريف التالي للأداء بحيث نقول: "الأداء هو عمليةالجيد لوسائل العمل وظروف العمل للقدرة على انجاز المهام".

وللخوض أكثر في مفهوم الأداء علينا التطرق إلى مفهومين لهما علاقة مباشرة بالأداء ألا وهما الفعالية والكفاءة.

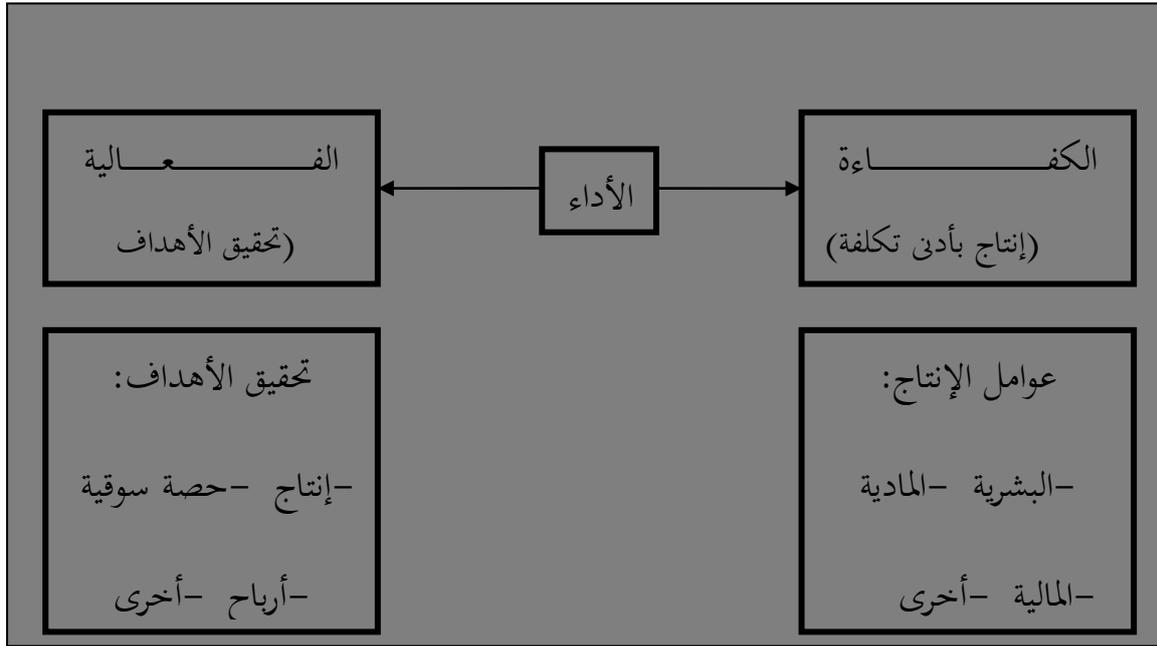
فالفعالية "l'efficacité" تعني القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى نتائج التي يتم تحديدها مسبقاً، فالعملية الفعالة هي تلك العملية التي تبلغ أهدافها بالضبط.⁽¹⁾

أما الكفاءة "l'efficience" فيقصد بها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف، فالعملية الكفاءة هي العملية أقل تكلفة.

ومما سبق نقول أن الأداء يمثل العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول، وعليه فإن الأداء يشمل مفهومين هما الكفاءة والفعالية، وهذا ما نبينه من خلال الشكل التالي:

¹-Bernard matord et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines: pilotage social et performance, 6^{eme}, édition, DUNOD ,paris,2005,p164.

الشكل رقم 1: الأداء بين الكفاءة والفعالية



المصدر: من إعداد الباحث مشعلي بلال⁽¹⁾.

إن أداء الأفراد وإن كان هو المحدد الأساسي لأداء المنظمة ككل فهو في حقيقة الأمر لا يمكن أن يتحقق دون إدراج الموارد الأخرى، فأداء المنظمة كما هو معروف يتحقق من خلال تفاعل مختلف مواردها سواء كانت المادية أو المالية أو التنظيمية.⁽²⁾

2.2 إدارة أداء العاملين

إن أي مؤسسة لها أن تجتهد في إدارة سلوكيات ونتائج أعمال هؤلاء العاملين، وهذه هي أهم التحديات لنجاح أي مؤسسة.

¹ - مشعلي بلال، مرجع سابق. ص 3

² - عبد المالك مزهودة، مقال بعنوان الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2001، ص 87.

1.2.2 مفهوم إدارة الأداء

إن تعريف عملية إدارة الأداء هي أيضا تعرف عند آخرين "عبارة عن مجموعة من العمليات التي يتعين القيام بها لمساعدة الأنظمة على تحقيق أهدافها"⁽¹⁾، أيضا تعرف عند آخرين على أنها "الوسيلة التي يضمن من خلالها المدير التأكد من أن الجهود التي يبذلها العاملون والنتائج التي يحققونها تحقق أهداف المنظمة"⁽²⁾، إضافة إلى أنها أيضا "صيرورة أو مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحقيق نتائج جيدة وتخفز الأفراد"⁽³⁾.

وهناك من عرفها أيضا على أنها "صيرورة دورية في الفعالية الإجمالية للمؤسسة"⁽⁴⁾.

وقد عرفت إدارة الأداء أيضا أنها: "عملية إدارة ومساعدة العمال على العمل بالكفاءة والفعالية اللازمة من أجل تحقيق أهداف المنظمة"⁽⁵⁾.

¹- عبد الفتاح بوخمخم، مقال بعنوان تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن عشر، جامعة منثوري قسنطينة، 2002، ص126.

17- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص328.

³-Alain Mitrani et Murray M.Dalziel, Des compétences et des hommes(Le management des ressources humaines en Europe),Edition d'organisation,paris,1992,p90.

⁴-Yves Emery et François Gonin,Daynamiser les ressources humaines,preses polytechniques et uneversitaires romandes,1^{ere} édition,France,1999,p54.

⁵-Michel Armstrong, performance management:keystrategies and practical guidelines,3rded,Thomson- shore inc,United States,2006,p02.

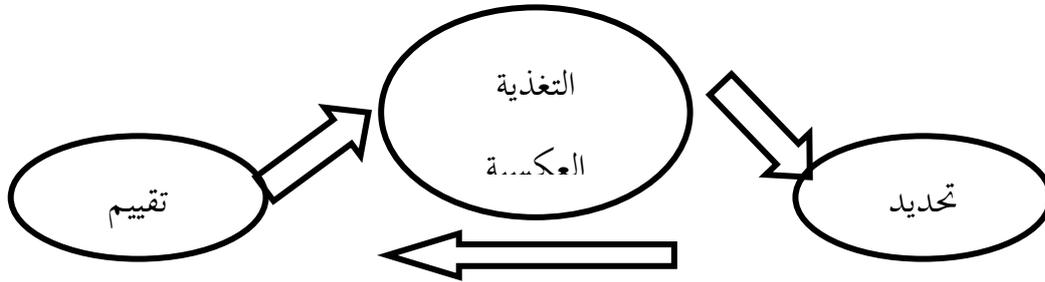
إن إدارة الأداء تتكون من عدة عمليات متشابكة ومتكاملة هدفها الوصول بالعاملين إلى نتائج الأداء المسطرة ، وهذا ما انجر عن التعاريف السابقة إذ أنه واستنادا لما سبق يمكن تحديد ثلاثة أجزاء أساسية لعملية إدارة الأداء وهي:

أ- **تحديد الأداء:** يجب تحديد جوانب الأداء الوظيفي وذلك من خلال عملية تحليل الوظائف.

ب- **تقييم الأداء:** وذلك بالتأكد من تحقيق الأداء المسطر.

ت- **التغذية العكسية للأداء:** وبها يتم اعلام العاملين بنتائج أعمالهم (سلبا وإيجابا) وذلك من خلال جلسات تقييم الأداء والعمل على تحسين السلوك الوظيفي.

الشكل رقم 2: مكونات عملية إدارة الأداء



المصدر: عادل زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص330.

2.2.2 أهداف إدارة الأداء

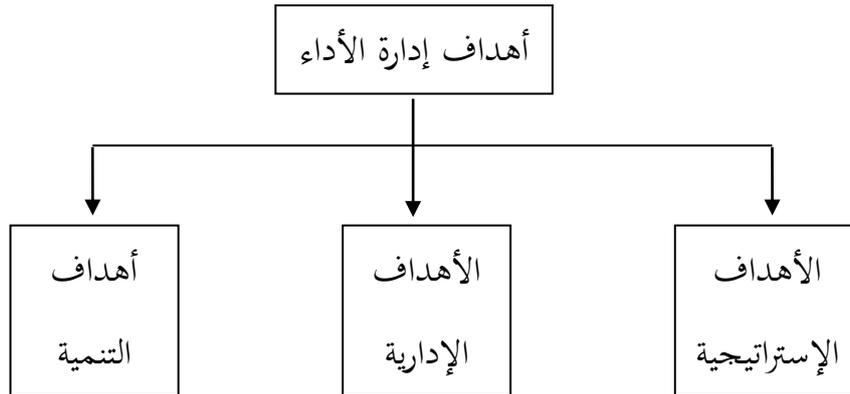
إن من أهم الأهداف التي تركز عليها إدارة الأداء هي الأهداف الاستراتيجية، الأهداف الإدارية، وأهداف التنمية.

- **الأهداف الاستراتيجية:** وهو هدف الربط بين أداء العاملين وبين أهداف المنظمة الاستراتيجية، ويكون ذلك بتحديد النتائج والسلوكيات وتحديد خصائص العاملين القادرين

على وضع الاستراتيجية موضع التنفيذ، بعد ذلك يتم تصميم نظم القياس والتغذية العكسية التي تساعد على أداء السلوك الوظيفي الذي يحقق أهداف المنظمة، وقد نرى في كثير من المنظمات عدم الربط مباشرة بين إدارة الأداء والأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

- **الأهداف الإدارية:** وهي المعلومات الناتجة عن إلمام إدارة وتقييم الأداء في اتخاذ العديد من القرارات الإدارية لتحديد الأجور والمكافآت الإلمام بالاحتياجات التدريبية.
- **الأهداف التنموية:** ويرمي هذا الهدف إلى رفع مستوى أداء هؤلاء العاملين.

الشكل رقم 3: أهداف عملية إدارة الأداء



المصدر: عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص338.

3.2.2 خصائص إدارة الأداء:

ولعل من بين خصائص إدارة الأداء في العناصر التالية:⁽¹⁾

- أ- وضع أهداف واضحة للمؤسسة وتحديد عملية صحيحة لتعريف وتطوير وقياس ومراجعة هذه الأهداف.

¹-باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص92.

- ب- جعل المؤسسة جهة فاعلة حيث يتم القيام ببعض الأشياء والتوصل إلى بعض النتائج.
- ت- إنشاء نوع من الحوار المستمر بين الإدارة والموظفين وما ينتج عن ذلك من تأكيد أكبر على احتياجات تطوير الأفراد.
- ث- تطوير بيئة عمل تعليمية أكثر انفتاحا يتم من خلال تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير لثقافة تعليمية.
- ج- تكامل أهداف المؤسسة التي يتم وضعها بواسطة الإدارة العليا مع أهداف الأفراد والعاملين.

4.2.2 صعوبة إدارة الأداء:

إن من أهم الصعوبات التي تواجه إدارة الأداء تتلخص فيما يلي:⁽¹⁾

- احتمالية وجود اختلاف في الاتجاهات والرغبات والإدراك بين الرؤساء والمرؤوسين كون إدارة الأداء تتعلق بالعنصر البشري.
 - احتمالية عدم وجود تنسيق وتوازن بين مكونات النظام الأساسية: أهداف النظام، معايير النظام وإجراءاته.
 - التناقض الطبيعي بين متطلبات العمل ومتطلبات العامل الذي يؤدي العمل.
- أي أن الإدارة لا تهتم بما يتطلبه العامل لإنجاز العمل المطلوب في أريحية وعدم وجود الضغط.

¹ - حدة متلف، علاوة المردودية كحافز لتحسين أداء الأفراد-دراسة ميدانية بملبنة الأوراس باتنة-،رسالة ماجستير (غير منشورة)،جامعة باتنة، الجزائر (2007/2008)،ص55،ص56.

3.2 تدابير تحسين الأداء:

أصبح نجاح أي مؤسسة محكوم بقدرات موظفيها وكفاءتهم وحسن أدائهم لأعمالهم لهذا فإن الحاجة إلى تطوير وتحسين الأداء بطريقة تقنية ومنظمة أصبح حاجة ضرورية، لضمان الاستمرارية والمنافسة في عالم فوري ومتغير.

1.3.2 مفهوم تحسين الأداء:

تتطلب عملية تحسين الأداء نظرة عامة وشاملة عند اتخاذ إجراء أو قرار ما بشأن تحسين وتطوير الأداء إذ يجب أن يبدأ تحسين الأداء من الجذور، فالحل إذن هو البدء من الأساس والبناء عليه. تسمى أيضا عملية تحسين الأداء بتكنولوجيا الأداء الإنساني، ويمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي والمؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء.⁽¹⁾

2.3.2 خطوات تحسين الأداء

إن من أهم عمليات تحسين الأداء وتطويره نجد:

1- تحليل الأداء: وهو تعريف وتحليل للوضع الحالي والمتوقع للمشاكل في أداء العمل

والمنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

أ- **الوضع المرغوب:** ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل.

¹- عبد الجليل الشوارمة، إستراتيجية تحسين وتطوير الأداء، مقال منشور في الموقع الإلكتروني التالي: www.maharty.com

ب- **الوضع الحالي:** يصف مستوى أداء العمل والإمكانات والقدرات المتاحة كما هي

موجودة حالياً إذ أنه من خلال هذين المفهومين ينتج إدراك الفجوة في الأداء، والتي من خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها، ومحاولة الاستشراف للبحوث المستقبلية.

2- **البحث عن جذور المسببات:** وذلك بتحليل من جذورها ومن ثم البدء بجمع المعلومات

الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة.

3- **اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:** بعد الكشف عن مسببات ضعف الأداء نأتي إلى

معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، ويجب أن تكون طريقة واحدة والتركيز عليها واختيارها ثم الذي يليها، مع الأخذ بعين الاعتبار الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة.

4- **تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة:** نضع حيز التنفيذ الطريقة الملائمة بعد اختيارها أو نضع

لها نظاماً للمتابعة وذلك للاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

5- **مراقبة وتقييم الأداء:** يجب أن تكون هذه العملية مستمرة، لأن بعض الأساليب والحلول

يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس الغير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل.

4.2 أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعة وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي، إلى أثرها على حجم الإنتاج وتكلفته، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث.

وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العمال، حيث تتمثل الإنتاجية لأي مشروع في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها في ساعات عمل معينة، ومعرفة الناتج لكل ساعة عمل.

ويتأثر ناتج العامل برقمين:

- حجم الناتج (البسط).
- عدد ساعات العمل (المقام).

وتتغير الإنتاجية بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغير على البسط أو المقام أو كليهما معاً، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث المهنية، ويتوقف عدد الساعات التي يتوقفها العمال عن العمل حسب نوعية الإصابة، هذا بالإضافة إلى توقف العمال الآخرين (الزملاء) والقريبين من مكان الحادث لمعرفة ما حدث، وقد يقوم البعض منهم بمساعدة العامل

المصاب ليتم اسعافه تاركين العمل ، مما يترتب عن ذلك فقدان المؤسسة لجزء آخر من الساعات المخصصة للعمل، وهذا بالإضافة إلى تكرار وقوع الحوادث داخل الأقسام وما يترتب عليها من إصابات، تؤثر على الروح المعنوية للعاملين، مما قد ينعكس أثره على الإنتاج، لأن العامل في هذه الحالة سيشعر بأنه ينتج دون أن يجد أي اهتمام من جانب الإدارة للحفاظ على سلامته من أخطار العمل، مما قد يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل، هذا بالإضافة إلى ماتسببه الحوادث من كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال ،وأيضاً إذا ماتترب على هذه الحوادث إصابة بعض العمال المهرة، فإذا أحللتنا آخرين فلن يكونوا بنفس مستوى الأداء، وأيضاً فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد شفائهم أن يكونوا بنفس مستوى المهارة لخوفهم من تكرار ماحدث، وأيضاً إذا ترتب على بعض الحوادث عجز جزئي أو كلي فسيترتب على ذلك نقل هؤلاء العمال إلى أعمال تتناسب وقدراتهم ويستوجب الأمر في هذه الحالة تدريب عمال جدد، وقد تستغرق فترة التدريب هذه وقتاً طويلاً، هذا بالإضافة إلى ضرورة ممارسة العامل الجديد لعمله فترة من الوقت قد تطول حتى يصل إلى مستوى الخبرة والمهارة للعامل السابق.

خلاصة الفصل:

إن أي مؤسسة تسعى بالمقام الأول إلى الرفع من قدرتها الإنتاجية و تحقيق أهدافها المنشودة وذلك من خلال رفع و تحسين أداء العاملين لديها .

ومن بين العناصر الإنتاجية التي ارتبطت بأداء العاملين هي السلامة المهنية ،فحسن تطبيق إجراءاتها داخل المؤسسة يؤدي بالمؤسسة الناجحة إلى الرفع من أداء العاملين ،و تحقيق أكثر إنتاج بأقل التكاليف.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية و إجراءاتها

1-التعريف بالمؤسسة:

1.1لمحة تاريخية عن مؤسسة نפטال :

1.1.1 مفهوم مؤسسة نפטال:

مؤسسة نפטال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سونطراك ، و هي مؤسسة تجارية ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 40.000.000.000.00 دج تابعة لمجمع سونطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر

أنشأت بموجب المرسوم رقم 87 - 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه انحلت المؤسسة إلى المؤسسة الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC

و:NAFTAL المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية .

و كلمة نפטال هي تسمية مكونة من جزأين هما :

– نפט: لفظ عالمي للتعبير عن البترول « NAFT »

– ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر « AL-Algérie »

و بالتالي، فإن كلمة نפטال تعني " نפט الجزائر "

إن مؤسسة نפטال تعتبر من أعمدة الاقتصاد الوطني باعتبار الدور الإستراتيجي الذي تلعبه، فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، و هذا ما جعلها القلب النابض للاقتصاد الوطني.

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نפטال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" و الذي يتمثل في 12 إدارة مركزية و التي تنقسم كما يلي:

* إحدى عشر (11) إدارة توظيف توجد كلها بالمركز الرئيسي بالشراكة الجزائر العاصمة و هي مكلفة بمراقبة و تنظيم نشاط الوحدات التي هي تحت سلطتها المباشرة.

* العمليات و المتمثلة في إدارة الطيران و البحرية الموجودة في الدار البيضاء الجزائر العاصمة. الى جانب المركز الرئيسي للمؤسسة (57) وحدة تقسم حسب مهامها إلى :

* وحدات التوزيع و عددها (48) وحدة عبر كامل التراب الوطني.

* وحدات الموانئ و عددها (04) وحدات متمركزة في كل من " سكيكدة، بجاية، وهران و الجزائر العاصمة "

* وحدات الصيانة و عددها (04) وحدات و هي :

1) وحدة الغرب (وهران).

2) وحدة الشرق (قسنطينة).

3) وحدة الوسط (الجزائر).

4) وحدة الجنوب (حاسي مسعود).

* وحدة نفضال للإعلام الآلي (الجزائر العاصمة)

2.1.1 تطور نظام المؤسسة و هيكلها التاريخي:

1983 : إدخال مشاريع (GPL) الكربونات من سونطراك و تحويلها إلى نفضال

: 1984

– إنشاء (48) وحدة لنفضال و هذا لتوزيع مختلف المنتوجات (UND)

– مراكز الوقود: 21 مقاطعة

– مراكز الغاز: 19 مقاطعة

– إعادة تحديد مهام وحدات الصيانة UNM

– إعادة تجميع و تنظيم مهام العبور الدولي (TRNASIT) إلى أربع 04 وحدات UNP

1987 : فصل نشاط التصفية، توزيع المواد البترولية على فرعين (02) :

* نافتاك: مكلفة بتصفية البترول و تكريره

* نفضال: مهمتها توزيع و تسويق المواد البترولية.

1989 : لا مركزية " النشاطات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة " .

1992 : توحيد بعض وحدات نفضال إتباعا لدراسة شبكة المواد و وحدات متصلة.

1996 : لا مركزية نشاط " التكلفة و السعر "

– فصل مديرية الخارجية

– لا مركزية إعلام نشاط " المحركات، المبيعات و الزبائن "

1997 : إنشاء مديرية حماية العمال(DPP)

– إنشاء مخطط الحماية الداخلية على مستوى الوحدات.

– فصل وحدات نفضال المكلفة بالمهام الجمركية (UND)

1998 : إنشاء خلية للحماية الصناعية و إعادة تنظيم المديرية المركزية للمالية (DCF)

– فصل المديریات (AVM, GPL, CLPB)

1999 : إنشاء مكاتب متصلة بالمديريات " مكلفة بالإتصال " .

– إنشاء و تنظيم هيكل الأرشيف المركزي.

– تحويل نشاطات (LOG/END) إلى قسمين (GPL – CLPBGPL)

– ارتباط وحدتي (UND) بومرداس و وحدة القاعدة (UND) الجزائر.

– ارتباط وحدتي (UNM) الشرق و وحدة (GPL) .

– ارتباط وحدتي (UNM) الجنوب و وحدة القاعدة (UND) ورقلة.

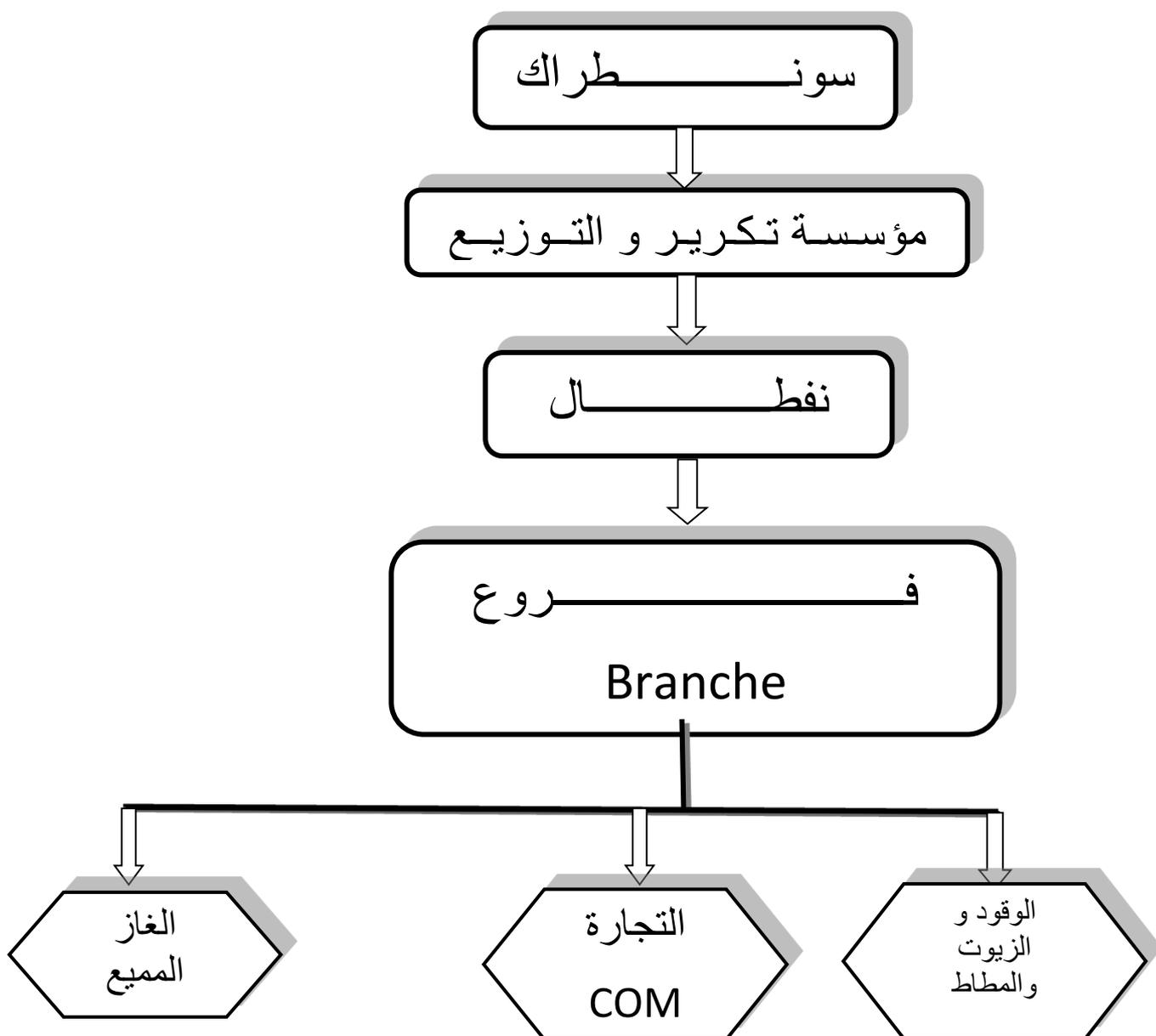
2000 : حل مركز الإعلام الآلي و خلق مركز لمعالجة الإعلام الآلي.

– تخطيط هيكل عام لقسم (CLP) لمناطق (CLP) .

- إعادة تنظيم المديرية الشؤون الاجتماعية و الثقافية (DAISC).
- إنشاء قسم الزيت.
- 2001 : خلق منصب عمل مكلف بالاتصال .
- التنظيم المفصل لقسم (CLP).
- التغيير في مقر قسم (CLP).
- التنظيم المفصل لقسم (GPL).
- التغيير في مقر قسم (GPL).
- التنظيم المفصل لقسم الزيت.
- التنظيم المفصل لمناطق (GPL) قرار رقم : 5-623 à 5-607 .
- ترتيب مناطق (GPL) في نوعين B و A .
- ترتيب مناطق (CLP) في نوعين B و A .
- إنشاء قسم (CLP) في كل من " برج بوعريريج، البويرة، بسكرة، و المدينة "
- إعادة تنظيم مفصل لمديرية (ADM) .
- إنشاء تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزيت.
- 2002 :إعادة تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزيت.
- إعادة تنظيم مديرية المقر لقسم (GPL).

الهيكل التاريخي

هيكل نפטال تاريخيا



المصدر: وثائق المؤسسة، دائرة المالية و المحاسبة
نفطال، الشارقة، الجزائر العاصمة

3.1.1 دور و مهام مؤسسة نفضال :

دور مؤسسة نفضال:

- تنظيم و تطوير النشاط التجاري و توزيع المواد البترولية و مشتقاتها.
- تخزين و نقل المنتجات البترولية لتسويقها على مستوى التراب الوطني.
- السهر على تطبيق و احترام المقاييس المرتبطة بحماية الصناعة.
- السهر على تنفيذ و احترام قوانين الحماية الداخلية للمؤسسة.
- القيام بكل دراسات السوق بما فيها الإستعمال و الإستهلاك للمواد البترولية.
- تأمين صيانة مؤسسة نفضال مكلفة داخل إطار الإقليم الوطني للتطور الإقتصادي و الإجتماعي بتوزيع و تسويق المنتجات البترولية بما في ذلك العتاد و التجهيزات.
- الحرص على تحسين و مراقبة الكميات و المواد المتعلقة بها.
- و لقد وضعت شركة مجموعة من الوسائل و الإمكانيات تحت تصرف عمالها لتسهيل انجاز مهامها و هي كالتالي:

67 مركز و مستودع لتوزيع و تخزين الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.

44 مصنع لتعبئة غاز البترول.

16 وحدة لصنع الزيت.

55 مستودع لتموين المراكز البحرية.

59 مستودع متصلة بمصلحة تخزين الغاز و البترول المميع.

1576 محطة للخدمات منها: 901 محطة خاصة.

3250 سيارة نقل و توزيع و 1750 وسيلة للصيانة.

14550 محطة بيع للغاز و البترول المميع.

380 كلم طول أنابيب للمواد النصف مصنعة و غاز البترول المميع.

مهام الهيئات لشركة نפטال:

اللجنة التنفيذية :

مكلفة بتحديد المحاور الإستراتيجية الكبرى الخاصة بتطور الشركة، خاصة في الميدان التسيير "

الشراكة، الإستثمار، الأمن "

اللجنة المدبرة :

مكلفة بمساعدة المدير العام في تسيير و مراقبة أنشطة الشراكة.

المستشارون و المساعدون :

مكلفون بمساعدة رئيس المدير العام في الوظائف التي فيها اتخذ القرار الإستراتيجي فيما يخص

الأنشطة الدولية و العلاقات مع الصحافة و الإعلام.

المديريات التنفيذية :

المديريات التنفيذية الإستراتيجية (DESPE) .

التخطيط و وضع تنظيم خاص بالشركة.

القيام بدراسات اقتصادية.

مراقبة إستراتيجية.

تسيير و متابعة تطورات المشاريع.

المديرية التنفيذية المالية :

تأمين السير لمحاسبة الشركة عن طريق التأكد من تسوية كل الحسابات و هذا بمراجعة نتائج الدورة و إعداد الميزانية.

تأمين و متابعة الحالة المالية للشركة (الخزينة، المحاسبة العامة، الضرائب و التأمين).

تأمين تحقيق برنامج الإستغلال و الإستثمار.

محاولة تطبيق السياسات المالية و المحاسبة.

المديرية التنفيذية للموارد البشرية (DERH):

وضع سياسات التسيير للموارد البشرية (برامج التكوين، قانون العمل.... الخ)

تنفيذ احتياجات الشركة للموارد البشرية بشكل عام.

وضع أنظمة للتحفيز كترقية العامل و تقديم مكافآت.

ربط و إحصاء برامج لتكوين الإطارات لمختلف المديریات حسب احتياجات الشركة.

إجراء اختيار العمال للتشغيل أو تكوين إطارات الشركة أو القيام بالترقية و تكون مضبوطة بقوانين.

المديریات المركزية :

المديرية المركزية للبحث و التطوير (DCES):

القيام بعمليات البحث و التطوير في المجال التكنولوجي.

القيام بدراسات أولية لمر دو دية مشاريع الشركة في ميادين " النقل، الصيانة، التوزيع... الخ "

المديرية المركزية لمراقبة و مراجعة الحسابات (DCASC)

تنفيذ مهام المراقبة و مراجعة الحسابات من خلال مجمل هياكل الشركة و المساهمة في تحسين و تطوير أنظمة الإجراءات و النماذج.

المديرية المركزية للأمن الصناعي و المحيط (DCHSEQ):

وضع قوانين و تعليمات خاصة بالأمن الصناعي خصوصا في مجال التخزين و توزيع المنتجات البترولية، بالإضافة إلى تحديد النماذج و الإجراءات المتعلقة بحماية المحط.

المديرية المركزية للشؤون الإجتماعية و الثقافية (DACASC)

المشاركة في وضع سياسات الشركة في المجال الشؤون الإجتماعية و الثقافة.

التطوير المستمر لوظائف الصحة، الرياضة، و الثقافة في الشركة بوضع برامج و استراتيجيات.

تنمية السياسات الإجتماعية لتحسين الوضعية الإجتماعية للعمال.

الحرص بصفة دائمة على الصورة الجيدة للشركة.

مديرية الدعم :

مديرية الإعلام و العلاقات العمومية (DCRP)

القيام بدراسة السوق و تحديد جملة الأعمال المرتبطة بتطوير مبيعات المنتجات السوقية من طرف الشركة.

مديرية الإعلام و العلاقات العمومية:

و تقوم بتسيير و مراقبة جميع الممتلكات التي بحوزة الشركة من مباني، المنشآت، سائل النقل و السهر على الحفاظ عليها و صيانتها.

مديرية الإدارة العامة :

مهمتها تسيير الجيد لليد العاملة و وضع الوسائل و الإمكانيات الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة. توفير الوسائل الضرورية للسير الحسن للأنشطة و تنميتها.

حظيرة السيارات.

الفروع :

فروع الوقود (CRB):

يضم الموانئ و المطارات (AVM) و الزيت (BITUMES)

ضمان تموين و تسويق عبر كافة التراب الوطني.

تغطية الإحتياجات الوطنية بتموين و توزيع الوقود في أحسن الظروف.

ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التموين في كل أنحاء الوطن.

الفروع التجارية :

ضمان تسويق المنتجات عبر كافة التراب الوطني.

ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التموين في كل أنحاء الوطن.

و هو الفرع الذي استقبلي من اجل القيم بالتربص التطبيقي و الذي خصصت له دراسة تقديمية خاصة به في المبحث القادم.

فروع غاز البترول المميع :

تقوم بتحليل و وضع سياسات و استراتيجيات خاصة بوظائف التموين، التخزين، التوزيع و بيع منتجات غاز البترول المميع.

فروع النشاط الدولة :

يضمن حسن عملات التسوق مع الدول الأجنبية.

تكون المحروقات الثروة الرئيسية الطبيعية للجزائر بفضل بترولها و غازها فلقد استطاع وطننا أن ينمو بفضل البترول و الغاز.

لذلك يجب أن ننتهز الفرصة التي أتاحت لنا بفضل هذه الثروات و نمي كل الطاقات اللازمة للتسيير الصحيح لهذا القطاع.

و في الإطار تحديدا، صار اختياريا متجها تلقائيا نحو مؤسسة نפטال.

و سنحاول من خلال هذه الدراسة أن نسقط الجانب النظري على الأرض الواقع من خلال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع الموارد البترولية (نפטال)

2-مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع الدراسة قيد الدراسة تمثل في مجموعة عمال الميدان بمركز الوقود غارداية البالغ عددهم 40 عامل تم اختيار 30 عامل، حيث تم توزيع الاستبيان عليهم مباشرة يدا بيد، بحيث بلغت نسبة عينة الدراسة 75 % من المجتمع المستهدف و قد تم استرجاع 30 استبيان، في حين لم تكن هناك استمارات غير مسترجعة .

تم اختيار العينة المقصودة لإثراء موضوع الدراسة بكم هائل من المعرفة و المصادقية.

1.2 أدوات الدراسة:

أداة الدراسة تمثلت في جمع المعلومات عن طريق استمارة الاستبيان، كأداة لاستقصاء و جمع آراء و إجابات أفراد العينة حيث أتاحت لنا إبراز وجهات نظرهم و كذا إبراز الإطار العام الذي يحكم مجمل العوامل المرتبطة بالسلامة المهنية و أثرها على تحسين أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

2.2 إعداد الاستمارة:

بعد جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث الذي تم تصميمه خصيصا لهذا الغرض و لمعالجة الجوانب التحليلية للموضوع وذلك بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع دراستنا إذ قسم الاستبيان إلى ثلاث محاور كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية

حيث تضمن (العمر، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية و المستوى التعليمي)

المحور الثاني: وتضمن معلومات عن السلامة المهنية وإجراءاتها ب15 سؤال

المحور الثالث: وتضمن معلومات حول تأثير السلامة المهنية على أداء العاملين ب11 سؤال

كانت جميع الأسئلة لها أجوبة محددة ومغلقة من أجل تسهيل المعالجة الإحصائية لها.

3.2 إجراءات الدراسة :

1.3.2 الأساليب المستخدمة في تحليل نتائج الاستمارة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على إشكالاتها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة و ذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الذي يعد ملائما لمثل هذه الدراسة، ومحاولة الحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان وقد استخدمت الطرق الإحصائية التالية:

- التوزيعات التكرارية والنسبية: تم اعتماد هذين المؤشرين في المحور الأول للاستمارة كالعمر و

الخبرة المهنية و المستوى الوظيفي على سبيل المثال لا الحصر .

-الوسط الحسابي: يعتبر من مقاييس النزعة المركزية الأوسع استخداما ويتم استخدامه لإجابات

عينة الدراسة عن المتغير الواحد في الاستبيان لأنه يعبر عن مدى أهمية الفقرة عند أفراد العينة.

-الانحراف المعياري: مقياس من مقاييس التشتت التي تستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات

مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي.

-معامل الارتباط "بيرسون" : لمعرفة نوعية واتجاه العلاقة التي تربط محاور الدراسة.

-اختبار معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات و مصداقية محاور الاستمارة.

-حساب كاي تربيع: لدراسة وتحليل أثر المتغير المستقل على المتغير التابع

2.3.2 درجات الموافقة على الاستمارة : و قد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارت

الثلاثي الذي يحتمل ثلاث إجابات، و هذا من أجل إبراز آراء أفراد العينة في مختلف الأسئلة الموجودة

في الاستمارة من أجل تسهيل ترميز الإجابات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (1):مقياس التحليل الثنائي

التصنيف	نعم	لا
الدرجة	1	2

المصدر : من إعداد الطالب.

3-تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها:

1.3 النتائج المتعلقة بصدق وثبات النموذج الإحصائي: قبل عرض وتوزيع استمارة الاستبيان تم

طرحه على الأستاذ المشرف من أجل التأكد من صحة العبارات و طريقة صياغتها و كذلك منهجية

و شكل الاستمارة، وبعد الأخذ بعين الاعتبار مختلف النصائح و التوصيات قمت بإعداد الشكل

النهائي للاستمارة ومن ثمة توزيعها .

أولاً- قياس الثبات:

قبل البدء في تحليل النتائج وحساب مختلف المقاييس قمت بقياس صدق وثبات الاستبيان و مدى

تجانس نتائج الدراسة، حيث يقصد بثبات أداة الدراسة أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق

الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف، لذلك قمنا باستخدام معامل الثبات الذي يسمى " ألفا كرونباخ " للحكم على ثبات أسئلة الاستبيان والتأكد من مصداقية المستجوبين، وكذلك من أجل قياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض وموثوقية النتائج، وعند تطبيق هذا المعامل يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.60 حتى نستطيع الحكم بموثوقية النتائج، والجدول التالي يبين لنا اختبار ثبات وصدق الاستبيان .

الجدول رقم (2) : يوضح اختبار الثبات لمحاور الإستبيان معامل الفا كرونباخ

المحور	عدد الأسئلة	قيمة معامل الثبات
المعلومات الشخصية	05	
السلامة المهنية	16	
اثر السلامة المهنية على فعالية الأداء	11	0.786
المحور الكلي	32	

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss

2.3 النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة:

كما اسلفنا تمت دراسة خصائص أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية التالية:

(العمر، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية و المستوى التعليمي)

أولا - المتغيرات الشخصية:

1- متغير العمر:

يوضح الجدول التالي نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن :

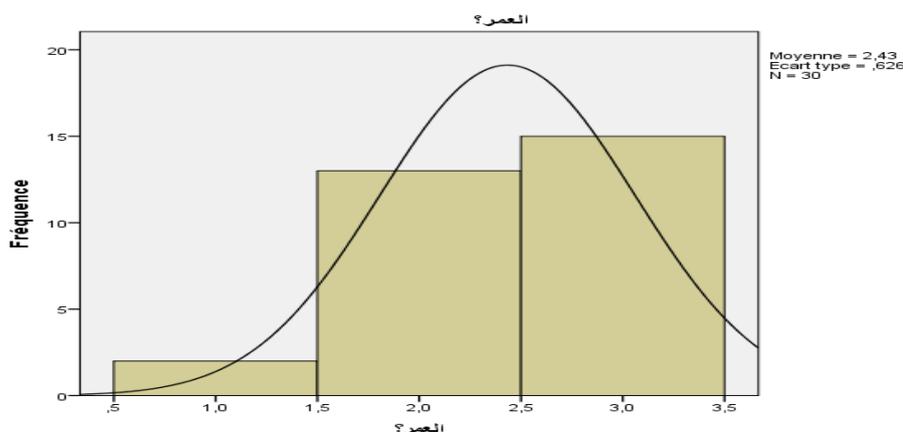
الجدول رقم (3) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الفئة العمرية	التكرار المطلق	التكرار النسبي
اقل من 30 سنة	02	% 6.7
من 30 - 40 سنة	13	%43.3
اكثر من 41 سنة	15	%50

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر ، وهي مقسمة إلى عدة فئات عمرية، حيث نلاحظ أن الفئة العمرية التي شهدت أكثر تكرار هي الفئة الثالثة حيث بلغت نسبة 50 % أي ما يمثل 15 فرد ، أما الفئة التي تليها هي الفئة الثانية التي بلغت نسبة 43.3% وهو ما يمثل 13 فرد ، ثم بعدها الفئة الأخيرة بنسبة 6.7% أي ما يمثل 02 أفراد ، لتكون الفئة الأولى هي الأقل تكرارا ، ومنه يمكن القول بأن نسبة الفئة الشبابية وفئة الاكثر من 41 سنة بالمؤسسة معتبرة ، ونسنتيع القول بانها فئة شبانية ان صح التعبير ، وهذا قد يعود لسياسة التوظيف المنتهجة من طرف المؤسسة أو لعراقة عمر المؤسسة والشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم (4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS.

2- متغير المستوى الوظيفي:

يوضح الجدول التالي نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي :

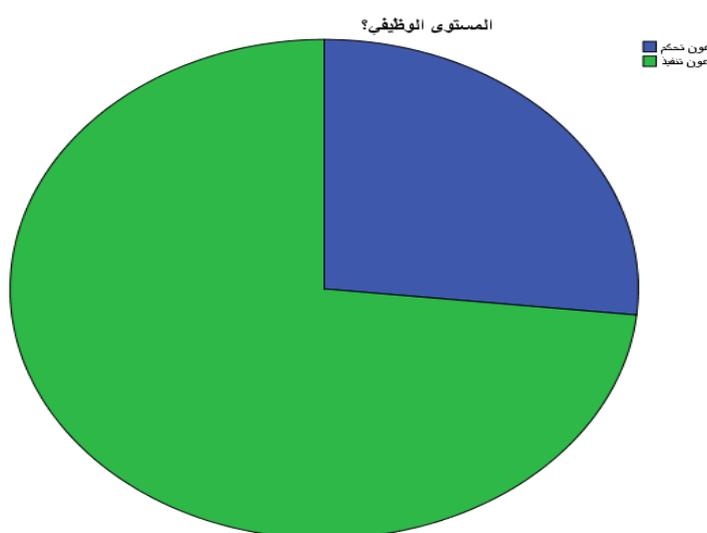
الجدول رقم (4) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
عون تحكم	08	%26.7
عون تنفيذ	22	%73.3
المجموع	30	%100

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

يبين لنا الجدول الموضح أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي، حيث كانت أغلبية العينة من اعوان التنفيذ وذلك بنسبة قدرها 73.3 % أي ما يمثل 22 فرد، ثم تليها نسبة اعوان التحكم بـ 26.7 % ، اي ما يمثل 8 افراد ، وبهذا نستنتج أن أغلب موظفي المؤسسة محل الدراسة من اعوان التنفيذ وهذا ما يمكنهم من تنفيذ إجراءات العمل وما لهم من دور كبير في تنفيذ و تحقيق أهداف المؤسسة محل الدراسة ، و الشكل التالي يوضح لنا ذلك :

الشكل رقم (5) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل الوظيفي



المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

3-متغير الحالة الإجتماعية:

يوضح الجدول التالي نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية :

الجدول رقم (5) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية

الحالة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
أعزب	11	36.7%
متزوج	19	63.3%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح لنا متغير الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة موزعة عبر حالتين (02) حالة، حيث إحتلت حالة الموظفين المتزوجين المرتبة الأعلى تكرار بنسبة 63.3% ما يمثل 19 فرد وتليها حالة الموظفين العزاب بنسبة 36.7 % بما يمثل 11 فرد ، ما يتضح لنا أن أغلب العمال متزوجين وهو ما يدل على مؤشرات عديدة بالمؤسسة تجاه الموظفين مثل سن الموظفين بالإضافة إلى مستوى الأجور والخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة .

الشكل رقم (6) : الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS

4- متغير الخبرة المهنية :

يوضح الجدول التالي نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية :

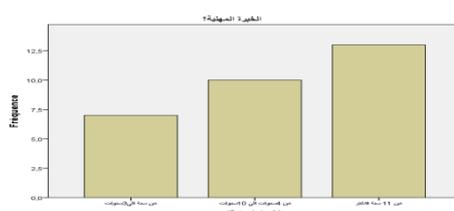
الجدول رقم (6) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الفترة الزمنية	التكرار المطلق	التكرار النسبي
من سنة الى 3سنوات	7	23.3%
من 04- 10 سنوات	10	33.3%
من 11سنة فاكثر	13	43.4%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

الجدول أعلاه يوضح لنا توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية والتي كانت موزعة عبر فئات زمنية ، حيث نلاحظ أن الفئة الثالثة هي التي شهدت أكثر تكرارا بنسبة 43.4 % أي ما يمثل 13 فرد ، ثم تليها الفئة الثانية بنسبة تكرار 33.3 % أي ما يمثل 10 افراد ، لتكون بعدها الفئة الاولى بنسبة 23.3 % بما يقابل 07 افراد ، أي ما يشير أن للمؤسسة محل الدراسة لها موظفين ذوي أقدمية مهنية متوسطة ومقبولة تمكنهم من المعرفة الجيدة بإجراءات وظروف العمل وكذا الحلول لبعض صعوبات ومعوقات العمل بالمؤسسة بالإضافة إلى إمكانية إستغلال المؤسسة للموظفين ذوي الأكثر أقدمية في نقل خبراتهم للموظفين الجدد، وهذا يرجع أيضا إلى أن المؤسسة ليست حديثة التكوين والنشأة ، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (7) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

- متغير المستوى التعليمي:

يوضح الجدول التالي نتائج توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي :

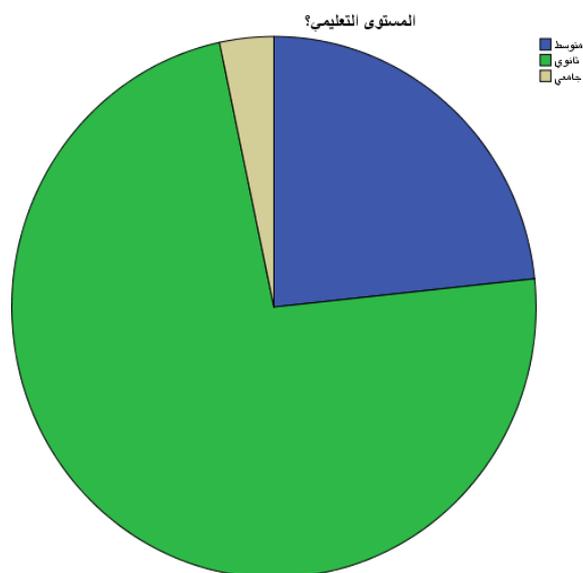
الجدول رقم (7) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار المطلق	التكرار النسبي
متوسط	7	23.4%
ثانوي	22	73.4%
جامعي	1	3.2%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS .

يبين لنا الجدول الموضح أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث كانت أغلبية العينة من الحاصلين على مستوى التعليم الثانوي وذلك بنسبة قدرها 73.4 % أي ما يمثل 22 فرد، ثم تليها نسبة الحاصلين على مستوى التعليم المتوسط بـ 23.4 % ، وبهذا يمكن القول بأن أغلب موظفي المؤسسة محل الدراسة كانوا من الحاصلين على المستوى الثانوي والذين يشتغلون في المستويات التنفيذية وهذا ما يمكننا من الإطمئنان إلى أن عينة الدراسة ستمكن من فهم الأسئلة وبالتالي الحصول على نتائج معبرة أكثر للواقع العملي، بالإضافة إلى أن المؤسسة تعمل على التنوع في التوظيف على حسب طبيعة نشاط المؤسسة نتيجة موظفين يشتغلون في أعمال بسيطة ولا تتطلب مستويات عليا من التأهيل أو التكوين، و الشكل التالي يوضح لنا ذلك :

الشكل رقم (8) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج SPSS.

3.3 دراسة نتائج فرضيات الدراسة:

1.3 تحليل الفرضية الجزئية الأولى :

- التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في تحسين فعالية أداء العاملين.

1- المشاركة في الدورات التكوينية:

الجدول رقم (08) يوضح قيام العامل بالمشاركة في دورات تكوينية

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	21	70%
لا	9	30%
المجموع	30	100%

إعداد الطالب

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان نسبة 70%، وهو ما يمثل 21 شخص من اصل 30 شخص قد شارك في الدورات التكوينية، وان نسبة 30% من مجتمع العينة الممثل ل9 افراد لم يشاركوا في الدورات التكوينية، وعليه نستطيع القول ان الشركة تهتم قليلا بالدورات التكوينية وتشارك عمالها في تلك الدورات لتحسين أدائهم.

2-تضمن الدورات التكوينية على برامج السلامة المهنية:

الجدول رقم (09) يوضح تضمن تلك الدورات على برامج السلامة المهنية

الاجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	19	63.3%
لا	11	36.7%
المجموع	30	100%

إعداد الطالب

الملاحظ في الجدول السابق ان ما نسبته 63.3% أي ما يعادل 19 فرد من العينة أجاب بنعم لتضمن الدورات التكوينية التي شاركوا فيها على برامج للسلامة المهنية، وان نسبة 36.7% ما يعادل 11 فرد من العينة أجابوا بلا أي لم تتضمن تلك الدورات على برامج للسلامة المهنية . ما يجعلنا نرجح النسبة الكبيرة وهي أن الشركة حريصة على إثراء عمالها ببرامج السلامة المهنية للرفع من أدائهم.

3- استفادة العامل من الدورات التكوينية:

جدول رقم(10) يوضح مدى استفادة العامل من المعلومات حول السلامة المهنية

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
جدا	9	30%
أحيانا	12	40%
لا استفيد	9	30%
المجموع	30	100%

اعداد الطالب

من خلال الجدول السابق نستنتج أن ما نسبته 40% وهو ما يمثل 12 فرد من العينة أحيانا ما يستفيدون من كم هائل من المعلومات حول السلامة المهنية عند مشاركتهم في الدورات التكوينية، يليها في الترتيب نسبة 30% أي 9 أفراد من العينة يستفيدون جدا بكم هائل من المعلومات حول السلامة المهنية عند مشاركتهم في الدورات التكوينية، تأتي بعدها في نفس الترتيب نسبة 30% أي 9 أفراد أيضا من العينة لا يستفيدون بتاتا من الدورات التكوينية المتعلقة بالسلامة المهنية.

ولتأكيد الفرضية الأولى التي مفادها أن السلامة المهنية تساهم في تحسين فعالية أداء العاملين، نقوم بوضع جدول مركب يوضح العلاقة بين المشاركة في الدورات التكوينية الخاصة بالسلامة المهنية و مدى استفادة العامل من الدورات.

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين المشاركة في الدورات التكوينية و الاستفادة منها

المجموع		لا		نعم		المشاركة في دورات تكوينية الاستفادة من الدورات التكوينية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	09	%11.1	1	%88.9	08	جدا
%100	12	%8.3	1	%91.7	11	احيانا
%100	09	%77.8	7	%22.2	02	لا استفيد
%100	30	%30	9	%70	21	المجموع

إعداد الطالب

من خلال الجدول تأكدت لنا صحة التوزيعات و التكرارات الخاصة بالاستفادة من الدورات التكوينية بحيث أن نسبة 91.7% أحيانا ما تستفيد من الدورات التكوينية ، تليها نسبة 88.9% يستفيدون جدا من الدورات التكوينية ، أما نسبة 22.2% لا يستفيدون إطلاقا من الدورات التكوينية في مجال السلامة المهنية.

الجدول رقم (12) : يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية و المشاركة في الدورات التكوينية

المجموع		لا		نعم		المشاركة في دورات تكوينية الخبرة المهنية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	7	%42.9	3	%57.1	4	من سنة الى 3 سنوات
%100	10	%20	2	%80	8	من 4 سنوات الى 10 سنوات
%100	13	%30.8	4	%69.2	9	أكثر من 11 سنة
%100	30	%30	9	%70	21	المجموع

إعداد الطالب

من الجدول أعلاه يتبين لنا ان اتجاه 80 % من المبحوثين والذين تراوحت خبرتهم المهنية من 4 سنوات إلى 10 سنوات قد استفادوا من دورات تكوينية وساهمت في إثراء الحس بالسلامة المهنية لديهم، تليها نسبة 69.2% بالنسبة للذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 11 سنة، ثم تأتي في المرتبة الأخيرة و بنسبة 57.1% للذين تراوحت مدة خبرتهم المهنية من سنة إلى 3 سنوات، وعليه نستطيع القول أن المشاركة في الدورات التكوينية الخاصة بالسلامة المهنية تساهم في إثراء العامل لمفهوم السلامة المهنية.

مما سبق نؤكد الفرضية الجزئية الأولى أن التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في رفع أداء العاملين.

2.3 تحليل الفرضية الجزئية الثانية :

- الصرامة في تطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة الرفع من فعالية أداء العاملين.

1-تطلب العامل للوسائل الشخصية للعمل :

الجدول رقم (13) يوضح تطلب العامل للوسائل الشخصية للعمل

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	25	83.3%
لا	05	16.7%
المجموع	30	100%

إعداد الطالب

من خلال الجدول السابق تبين أن نسبة 83.3% أي ما يعادل 25 فرد من العينة اقروا بتطلب العمل لوسائل الوقاية الشخصية للعمل ، في حين أن نسبة 16.7% ما يعادل 05 أفراد من العينة يرون أن عملهم لا يتطلب وسائل شخصية للعمل .

2- حرص المؤسسة على توفير الوسائل الشخصية :

الجدول رقم (14) يوضح حرص المؤسسة على توفير الوسائل الشخصية

الاجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	07	%23.3
احيانا	23	%76.7
لا توفر شيئاً	/	/
المجموع	30	%100

إعداد الطالب

نستنتج من الجدول السابق أن المؤسسة توفر على العموم الوسائل الشخصية للوقاية للعمال بحيث نجد ان نسبة %76.7 أي ما يعادل 23 فرد من أفراد العينة يقرون أن المؤسسة توفر أحياناً وسائل الوقاية الشخصية، في حين أن نسبة %23.3 أي 07 أفراد من العينة يقرون أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية.

3- استخدام وسائل الوقاية الشخصية :

جدول رقم(15) يوضح مدى استخدام العامل لوسائل الوقاية الشخصية

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
نعم	23	%76.7
لا	07	%23.3

المجموع	30	%100
---------	----	------

إعداد الطالب

من خلال الجدول السابق تبين أن مانسبته 76.7% أي ما يعادل 23 فرد من أفراد العينة يستخدمون وسائل الوقاية الشخصية ،وان نسبة 23.3% ما يعادل 07 أفراد من العينة لا يرتدون وسائل الوقاية الشخصية .

نستنتج أن جل أفراد العينة يستخدمون وسائل الوقاية الشخصية أثناء العمل بصفة يومية.

4-الصرامة في تطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة الرفع من فعالية أداء العاملين

الجدول رقم(16) يوضح حزم الشركة في حال عدم ارتداء وسائل الوقاية الشخصية

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
جدا	14	%46.7
أحيانا	15	%50
لا تبالي	01	%3.3
المجموع	30	%100

إعداد الطالب

الملاحظ من الجدول السابق ان المؤسسة على العموم حازمة في حالة عدم ارتداء العامل لوسائل الوقاية الشخصية و هو ما اثبتته نسبة 50% أي 15 فرد من العينة ،تليها نسبة 46.7% أي ما يعادل 14 فرد من العينة يؤكدون أن الشركة حازمة جدا في حال عدم ارتداء وسائل الوقاية الشخصية

، في حين أن نسبة 3.3% صرحوا أن الشركة لا تبالي ،وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة بالنسب السابقة ،و هو ما يؤكد أن المؤسسة حازمة في حال عدم ارتداء العامل لوسائل الوقاية الشخصية.

5-العلاقة بين الإدارة والعمل وأثرها في تحسين الأداء:

الجدول رقم (17) يوضح تأثير العلاقة بين الإدارة و العامل في تحسين الأداء

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
لحد كبير	11	36.7%
لحد ما	15	50%
لا تساعد	04	13.3%
المجموع	30	100%

إعداد الطالب

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% أي تعداد 15 فرد من العينة يصرحون أن العلاقة عندما تكون جيدة مع الإدارة تساهم في تحسين الأداء ،تليها نسبة 36.7% صرحوا أنها تؤثر ايجابيا إلى حد كبير ،أما ما نسبته 13.3% أي تعداد 04 أفراد من العينة يرون أنها لا تؤثر في تحسين الأداء .

نستنتج انه على العموم العلاقة الحسنة مع الإدارة تساهم في تنحسين الأداء.

6-تأثير الحصول على التحفيزات مقابل الاهتمام بالسلامة المهنية وتحسين الأداء:

الجدول رقم(18) يوضح تأثير الحصول على التحفيزات

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
يحسن جدا	22	73.3%

يحسن	08	%26.7
لا يحسن شيئاً	/	/
المجموع	30	%100

إعداد الطالب

نلاحظ من الجدول السابق أن ما نسبته 73.3% بتعداد 22 فرد من العينة يؤثر حصول تحفيزات مقابل الاهتمام بالسلامة المهنية على الرفع من أدائهم، و أن نسبة 26.7% أي 08 أفراد من العينة يرون أن الحصول على تحفيزات لا يحسن كثيراً على أدائهم.

7- العمل في جو امن و بتطبيق السلامة المهنية يساهم في رفع الأداء :

الجدول رقم (19) يوضح تأثير العمل في جو امن وبتطبيق السلامة المهنية في رفع الأداء

الإجابة	التكرار المطلق	التكرار النسبي
يحسن جدا	26	%86.7
يحسن	04	%13.3
لا يحسن شيئاً	/	/
المجموع	30	%100

إعداد الطالب

نلاحظ أن نسبة 86.7% أي 26 فرد من العينة يرون أن العمل في جو امن وبتطبيق السلامة المهنية يساهم في رفع أدائهم، تليها نسبة 13.3% أي 04 أفراد من العينة يرون أنها تحسن نوعاً ما في تحسين أدائهم .

و عليه فانه يمكن القول أن العمل في جو امن و بتطبيق السلامة المهنية يساهم في تحسين اداء العاملين بشكل جيد.

8- الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين مدى تطلب العمل لوسائل العمل الشخصية واستخدامها بصفة يومية

المجموع		لا		نعم		العمل يتطلب وسائل شخصية استخدام وسائل شخصية للعمل
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	23	%4.3	1	%95.7	22	نعم
%100	7	%57.1	4	%42.9	3	لا
%100	30	%16.7	5	%83.3	25	المجموع

إعداد الطالب

من الجدول السابق نستنتج أن 95% من المبحوثين يستعملون الوسائل الشخصية للعمل بصفة يومية و هو ما يؤكد على ان المؤسسة صارمة في عدم ارتداء العامل لوسائل الوقاية الشخصية للعمل، وكذا التعليمات المتعلقة بالسلامة المهنية التي من شأنها المساهمة في رفع أداء العامل .

ومما سبق نؤكد الفرضية الجزئية الثانية أن الصرامة في تطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة الرفع من فعالية أداء العاملين، وهو ما استنتجناه من الجداول السابقة خاصة ما تعلق

باستخدام الوسائل الشخصية للعمل بصفة يومية، وكذلك جدول حزم الشركة في حال عدم ارتداء وسائل العمل الشخصية.

خلاصة الفصل:

خلاصة الفصل الثالث تمثلت في محاولة الوصول إلى إجابات على إشكالية الدراسة، المتعلقة بالسلامة المهنية و أثرها على فعالية الأداء، بحيث كما أسلفنا القول اعتمدنا على الدراسة الميدانية لمركز توزيع الوقود نفضال غارداية، وقد خلصت الدراسة إلى استنتاج النتائج المتمثلة في:

- أن الاهتمام بالعامل و الاستماع لانشغالاته، يحسن من أدائه في العمل.
- أن الاهتمام بتكوين العامل و إشراكه في الدورات التكوينية، يساهم أيضا بالرفع من أدائه في العمل.
- أن غرس ثقافة السلامة المهنية بصفة عامة لدى العامل، بوسائل التوعية المختلفة يساهم و بشكل كبير في رفع أداء العامل و تحسينه.

خاتمة

أصبح موضوع السلامة المهنية وكيفية تطويره و تحديثه بصفة دائمة ،محل اهتمام كل الباحثين في مجال الموارد البشرية ،بل تعداه إلى التنافس بينهم لمن يجد الطرق الحديثة والأكثر أماناً وأماناً للفرد و الآلة على حد سواء ،لان موضوع السلامة المهنية تعلق بجميع عناصر الإنتاج .

وفي دراستنا ركزنا على علاقة السلامة المهنية وأثرها على فعالية الأداء في دراسة موجزة معتمدين على ثلاث فصول:

الفصل الأول تمثل في البناء المنهجي للدراسة

الفصل الثاني تمثل في صلب الموضوع و هو السلامة المهنية وأثرها على

فعالية أداء العاملين

أما الفصل الثالث فتمحور في الجانب الميداني للدراسة الذي كان بمركز توزيع الوقود نفضال غارداية

بحيث اعتمدنا على فرضيتين فرعيتين تمثلتا في :

التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في تحسين فعالية أداء العاملين.

الصرامة في تطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة يضمن نتيجة الرفع من فعالية أداء

ومن خلال البرامج الإحصائية والمتمثل في برنامج الحزم الإحصائية SPSS وبعد تفرغ

الاستمارة وحساب معامل كاي تربيع الذي يوضح صحة الفرضيات ،فقد تبين أن الفرضيات

نسبية .

ومن خلال ماسبق من الدراسة والبيانات الإحصائية خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات وهي:

- أن الاهتمام بالعامل يساهم بشكل كبير في تحسين أدائه و ذلك بالاستماع لمشاغله و توفير احتياجاته.
- أن توفير وسائل الوقاية الشخصية للعامل يساهم و بشكل كبير على أداء العامل.
- أيضا إشراك العامل في دورات تكوينية في مجال السلامة المهنية يرفع من أدائه.
- إبعاد الضغط على العامل و خلق بيئة عمل آمنة يساهم أيضا في رفع أدائه.
- العلاوات و المكافئات للعامل و تشجيعه يساهم أيضا في رفع أدائه.

هذا و الحمد لله رب العالمين

قائمة المراجع

قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية :

- 1- عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999.
- 2- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، الاردن، 2004.
- 3- السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.
- 4- أبو شيخه نادر احمد، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفا للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 5- مشعلي بلال : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة، مؤسسة SATPAPN ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010/2011.
- 6- الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الاردن، 1994.
- 7- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1989.

- 8- مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 9- وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة 08 ماي 1945 (قالمة)، الجزائر، 2004.
- 10- عبد المالك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001.
- 11- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003.
- 12- باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
- 13- حدة متلف، علاوة المردودية كحافز لتحسين أداء الأفراد-دراسة ميدانية بملبنة الأوراس باتنة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة باتنة، الجزائر، (2008/2007).

مراجع من الانترنت:

14-غسان خليل علوة، السلامة والصحة المهنية، مقال منشور في الموقع الإلكتروني

التالي: <http://www.saf-eng.com>.

15-عبد الجليل الشوارمة، إستراتيجية تحسين وتطوير الأداء، مقال منشور في الموقع

الإلكتروني التالي: www.maharty.com.

المراجع باللغات الأجنبية:

16-A.M.Fericelli, Performance et ressources humaines, Economica, Paris, 1996

17-Christian Batal, Lagstion des ressources humaines dans le secteur public, 2^{eme} édition d organisation, Paris.

18-Bernard matord et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines: pilotage social et performance, 6^{eme}, édition, DUNOD ,paris, 2005.

19-Alain Mitrani et Murray M. Dalziel, Des compétences et des hommes (le management des ressources humaines en Europe), Edition d organisation, paris, 1992.

20-Yves Emery et François Gonin, Daynamiser les ressources humaines, presses polytechniques et universitaires romandes, 1^{ere} édetion, France, 1999.

21-Michel Armstrong, performance management :key strategies and practical guidelines, 3rd ed, Thomson- shore inc, United States, 2006.

الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- العمر: أقل من (30 سنة) ، من (30-40 سنة) ، أكثر من (41 سنة) .
- 2- المستوى الوظيفي: عون تحكم ، - عون تنفيذ .
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب ، - متزوج .
- 4- الخبرة المهنية: من سنة إلى 3 سنوات ، - من 4 سنوات إلى 10 سنوات ، - من 11 سنة فأكثر .
- 5- المستوى التعليمي: - متوسط - ثانوي ، - جامعي .

المحور الثاني: معلومات عن السلامة المهنية وإجراءاتها

- 6- هل عملك يتطلب وسائل شخصية خاصة للعمل؟: نعم لا .
- 7- هل المؤسسة حريصة على توفير الوسائل الشخصية للعمل؟: نعم ، أحيانا ، لا توفر شيء .
- 8- هل تستخدم الوسائل الشخصية للعمل أثناء العمل بصفة يومية؟: نعم ، لا .
- 9- هل تعرضت لعقوبة مهنية لعدم ارتدائك لوسائل الحماية الشخصية؟: نعم ، لا .
- 10- هل الشركة حازمة، في حال عدم ارتداء وسائل الوقاية الشخصية؟: جدا ، أحيانا ، لا تبالي .
- 11- هل تقوم الشركة بعمل صيانة دورية لوسائل العمل؟: دوريا ، أحيانا ، لا تبالي .
- 12- هل قمت بالمشاركة في دورات تكوينية؟: نعم ، لا .
- 13- هل تضمنت تلك الدورات على برامج للسلامة المهنية؟: نعم ، لا .
- 14- هل تستفيد بكم هائل من المعلومات حول السلامة المهنية في الدورات التكوينية: جداً ، أحيانا ، لا أستفيد .
- 15- هل تولي اهتماما لبرامج السلامة المهنية في الدورات التكوينية،: جداً ، أحيانا ، لا أبالي .
- 16- في رأيك هل توقيت العمل يساعد في تعزيز السلامة المهنية؟: نعم ، لا .
- 17- هل زملاء العمل يساهمون في إثراء السلامة المهنية؟: نعم ، لا .
- 18- هل ضغط المسؤولين يضعف من التركيز أثناء العمل؟: نعم لا .

- 19- هل توجد خزنة الإسعافات الأولية في مكان العمل؟: نعم ، لا .
- 20- هل تقوم الشركة بتفقد خزنة الإسعافات الأولية في مكان العمل؟: دائماً أحياناً ، لا تفتقد .
- 21- هل توجد تعليمات وملصقات السلامة المهنية في مكان العمل؟: نعم ، لا .
- المحور الثالث: معلومات حول تأثير السلامة المهنية على أداء العاملين.**
- 22- ما مدى العلاقة التي تربطك بمسؤولك في العمل: جيدة ، علاقة عمل نسبية .
- 23- هل تؤثر علاقتك الجيدة مع مسؤولك في تحسين أدائك؟: تؤثر جداً ، أحياناً لا تؤثر .
- 24- ما مدى علاقتك بالإدارة المسؤولة عنك؟: جيدة ، علاقة عمل ، نسبية .
- 25- هل علاقتك الجيدة مع إدارتك تساهم في تحسين أدائك؟: لحد كبير ، لحد ما لا تساعد .
- 26- ما مدى علاقتك بزملاء عملك: جيدة ، علاقة عمل ، نسبية .
- 27- هل العمل مع جماعة متفاهمة و متماسكة يعزز من أدائك؟: يؤثر جداً ، عادي لا يؤثر .
- 28- هل تحسين ظروف العمل يساعد في تحسين أدائك؟: تساعد جداً ، تساعد لا تساعد .
- 29- هل تقوم الشركة بمنح تحفيزات للعمال؟: نعم ، لا .
- 30- هل ترى أن حصولك على تحفيزات مقابل اهتمامك بالسلامة المهنية يحسن من أدائك؟
يحسن جداً ، يحسن ، لا يحسن شيئاً .
- 31- هل ترى أن الاهتمام بالعامل والاستماع لانشغالاته يحسن من أدائك؟ يحسن جداً
يحسن ، لا يحسن شيئاً .
- 32- هل ترى أن العمل في جو آمن وبتطبيق برامج السلامة المهنية يساهم في تحسين أدائك؟ يساهم جداً ، يساهم ، لا يساهم .شكراً على تعاونكم معنا

