

دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين بالتطبيق علي شركة بتروترانس المحدودة – الخرطوم

الحاج ابراهيم عبدالله يونس

أحمد عبدالله ابراهيم احمد

جامعة النيلين

مجلة كلية الدراسات العليا

الرقم الدولي الموحد: 1858-6228

المجلد: 15 ، 2020م

العدد: 10



كلية الدراسات العليا
جامعة النيلين

دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين

بالتطبيق علي شركة بتروترانس المحدودة – الخرطوم

الحاج ابراهيم عبدالله يونس، أحمد عبدالله ابراهيم احمد
قسم الاقتصاد - كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - جامعة النيلين - السودان.

elhaj300@gmail.com

المستخلص

تناولت هذه الدراسة دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين بشركة بتروترانس المحدودة. وقد استندت الدراسة الى عدة فروض منها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة المهنية ورفع كفاءة العاملين، استخدم الباحث المنهج الوصفي ومنهج التحليل الاحصائي لتوضيح العلاقة بين الصحة والسلامة ورفع كفاءة العاملين، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة في الفترة الاخيرة نسبة للتطور الصناعي الكبير. ظروف العمل السيئة تعتبر من أهم اسباب وقوع الحوادث بالعمل. معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل. العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية. ثم من بعد ذلك أوصى الباحث بعدة توصيات منها: العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة. تطبيق برامج لتعديل السلوك يشارك العمال في صياغتها وتصميمها برعاية الإدارة مباشرة. دمج مسألة السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة واستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال. ووضع برامج السلامة وتدريب العاملين.

الكلمات المفتاحية: الصحة، السلامة المهنية، كفاءة العاملين

مقدمة:

الصحة والسلامة المهنية مسئولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع الأشخاص الأدوات، المواد أو طرق تشغيلها، والسلامة هي مجموعة من الإجراءات الهادفة لمنع وقوع الحوادث أو إصابات العمل، وهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، إذاً فالهدف من السلامة هو إنتاج من دون حوادث وإصابات، وتهدف خدمات الصحة والسلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل المختلفة، والأمراض التي لها صلة بالمهنة، والسعي لتوفير علاقة ايجابية بين الفرد العامل وبيئة العمل المحيطة به، ويعتبر التعرف على الحوادث المهنية الخطوة الأولى ونقطة الانطلاق لفهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث وأثارها على الصحة العامة كجزء من ثقافة السلامة المهنية، الأمر الذي ينعكس ايجاباً على سلوك العاملين بتجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق العلمية الفردية والجماعية، (الهندسية والطبية) للوقاية.

الدراسات السابقة:

- بختة (2010م)، تناولت دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة.
- استخدمت: المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية في المحافظة على العاملين وتوفر بيئة مناسبة للعمل. تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في بعض المؤسسات ولكن يوجد إهمال من جانب العاملين. ومن أهم التوصيات: ضرورة تبني المؤسسات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 18000)، يجب على مؤسسة ليند غاز وحدة ورقلة الحصول على شهادة OHSAS 18001، ويرى الباحث بأن الدراسة أهملت جانب عدم التزام العمال وأصحاب العمل بتطبيق شروط السلامة بارتداء (PPE) وهي من ضمن شروط نظام إدارة الصحة والسلامة.
- مشعلي (2010م)، تناولت دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة (SATPAP ALIF)، استخدمت: المنهج الوصفي التحليلي في

ب- الأهمية العملية: المؤسسة المحوثة هي التي تستفيد من البحث ويمكن ان يعمم على المنظمات الأخرى لاحقاً.

نوع مصادر البيانات

- مصادر أولية تتمثل في البيانات التي يتم جمعها بواسطة الظاهرة (الاستبانة).

منهجية البحث:

معالجة البيانات عن طريق المربعات الصغرى (OLS).

سوف نتطرق إلى دور الصحة والسلامة المهنية، أهدافها، وبرامجها، تم اختيار الموضوع لأهميته العلمية التي تعالج القصور في الدراسات السابقة أو (الفجوة البحثية) نتيجة لعدم تطبيقها بالمنظمات المختلفة لضعف الكادر المؤهل لإدارة برامج الصحة والسلامة.

المبحث الأول:

مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

سلامة الأفراد وحمايتهم من أهم الموضوعات التي تواجه أهل الاختصاص وأرباب العمل وهي بلا شك من أبرز التحديات، لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد القومي والمجتمع، ومع انتشار الصناعة وتقدمها وما صاحبها من مخاطر تستوجب القيام والعمل علي حفظ الممتلكات من التلف، ومن هذا المنطق يجب حماية العاملين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم في المؤسسات عن طريق نشر الوعي الوقائي بينهم وتبصيرهم بالأخطاء المتوقعة في أماكن العمل وتدريبهم على استخدام أجهزة الوقاية الشخصية والعامة من خطر الإصابات وتعريفهم بطرق العمل الصحيحة لتقليل الإصابات والمحافظة علي العاملين والمعدات.

تعريف الصحة والسلامة المهنية:

سوف نتعرض إلى بعض هذه التعريفات منها:

تعريف زكريا طاحون:

" تعني الأداء الآمن في البيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (زكريا، 2006، ص18).

ويعرفها يوسف الطائي:

الجانب النظري، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، ظروف العمل السيئة تعتبرهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث، ومن أهم التوصيات: العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية، أدخل برامج السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة، ويرى الباحث ان الدراسة قد اغفلت جانب ضرورة تبنى المؤسسات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهو من ركائز الإدارة الحديثة.

مشكلة البحث:

تعتبر الصحة والسلامة المهنية من أهم مقومات زيادة الانتاج والإنتاجية بالمحافظة والاهتمام بالموارد البشرية، وشهد الوضع في السودان العديد من المتغيرات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، التي تتطلب توفير بيئة عمل سليمة وأمنة بتوفير أليات صحية متطورة لحماية هذا المورد الحيوي وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفاعلية بالمنظمة.

وأن عدم الاهتمام بمفاهيم ومعايير الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى أفتقار المؤسسات الخدمية لأبسط مقومات الأمان والطمأنينة، ويعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي اصبحت ذات ضرورة قصوى، لذا يجب تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات المختلفة للمحافظة علي الموارد (مادية، بشرية).

وتأتي أشكالية البحث الأساسية والتي يمكن أن نعبر عنها في شكل سؤال:

ما هو دور الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين.

1- فروض البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة المهنية ورفع كفاءة العاملين.

أهداف البحث:

- 1- التعرف علي مفاهيم الصحة والسلامة المهنية المختلفة.
- 2- توضيح مسئولية الصحة والسلامة المهنية.
- 3- التعرف علي العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية.
- 4- معرفة برامج الصحة والسلامة المهنية.

أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية: هدف الباحث من خلال الدراسة الي معرفة القصور في برامج الصحة والسلامة المهنية في البحوث الأخرى والبحث الحالي أو (الفجوة البحثية).

توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة.

تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل. تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل.

بذل الجهود لتحقيق الرفاهية للعاملين وتقليل حوادث العمل.

تفعيل بعض الجوانب كرفع الروح المعنوية للعاملين والعلاقات الإنسانية. ولتحقيق هذه الأهداف يجب عمل ما يلي: (Dolan.,1995,p554)

تخفيض معدل دوران العمل.

تخفيض معدل الغياب.

تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.

وبضيف يوسف الطيب على هذه الأهداف ما يلي: (الطيب،2009، ص 05).

تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه.

كيفية أداء العمل أو الأعمال بطريقة سلمية وأمنه.

توضيح تأثير الحوادث والإصابات.

عدم الإهمال في أداء العمل.

العمل على حل المشاكل الشخصية والاجتماعية للأفراد في العمل.

مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية:

تُولى إدارة الموارد البشرية اهتماماً كبيراً لأدائه الصحة والسلامة بالحفاظ

علي القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية الناجمة عن(الحوادث

والإصابات في العمل)، سواء كانت تتعلق بالسلامة المهنية (Occupational

Safety) والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من

حوادث العمل وكذلك الصحة المهنية (Occupational Health) والتي تعني

الحفاظ علي العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل،

أذاً فان مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني يتطلب اتخاذ جميع الإجراءات

من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة لحماية جميع عناصر العملية

الإنتاجية ، والعنصر البشري بشكل الأهمية الكبرى لإدارة الموارد البشرية،

وأيضاً الأهتمام الكبير بالحوادث (Accidents) التي تمثل الخسارة التي تلحق

بالعنصر البشري أثناء العمل، نتيجة لتصرفه الخاطى ، أو لظروف خارجية

تقود إلى حادث خلال العمل.

أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في الاتي:

تقليل حوادث العمل:

هي توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى الخطر وأسبابه التي تعرض الأفراد العاملين بالمنظمات الي الأمراض المهنية. (الطائي وآخرون، 2006، ص454)

اما العقابلة:

فيعرفها بأنها " المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة". (العقابلة: 2002، ص124).

تعريف لوفية أحمد الهنداوي:

"توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة علي المقومات الأساسية للإنتاج (الإنسان، المادة)،" من خلال بث السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ علي عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها ورفع من كفاءتها الإنتاجية. (وفية: 1994، ص 53).

من خلال هذه التعاريف التي تعرضنا لها نلاحظ اختلافات واضحة، لأن كل واحد له وجهته وسياسته وتخصصه، وبشكل عام يمكن بلورة تعريف للصحة والسلامة المهنية كما يلي:

"هي مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث أثناء العمل، وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل "بإنتاجية عالية".

أهداف الصحة والسلامة المهنية:

تهدف الصحة والسلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل

بسبب استخدامه للعديد من الآلات والمعدات، الاهتمام بصحته والوقاية

من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية المختلفة، ثم وضع

السلامة في بيئة العمل كمحور ارتكاز وملاحظة ما يصاحبها من أخطار مهنية،

كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم الصحة والسلامة

المهنية التي يجب أن تحقق ما يلي:

حماية العنصر البشري.

رفع المستوى الفني للعاملين بالتدريب المستمر.

تحديد طرق الأداء وتنفيذها بأقل مجهود وأقل المخاطر.

المشاركة في تنمية الاقتصاد. (زكريا، 2006، ص 20).

تثقيف العاملين وتوعيتهم الالتزام بتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية.

مسئولية الصحة والسلامة المهنية:

إن مسؤولية السلامة لا تقع علي فرد أو مجموعة أو إدارة معينة ولكنها تعتبر مسؤولية الجميع علي كافة المستويات الإدارية أو غير الإدارية سواء كانت علي مستوي الدولة أو المؤسسة أو الشركة حتى تصل إلى المستوي الإشرافي والمنتج البسيط، حسب طبيعة عمله ومدى صلاحياته، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي: (الحمداني، 2009، ص 24)

مسئولية الدولة:

الدولة هي المسؤولة عن إصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنطقية لبرامج الصحة والسلامة المهنية في جميع الأنشطة التي يمارسها الافراد.

مسئولية الإدارة العليا:

وهي المسؤولة عن إصدار اللوائح والقواعد وتنظم إجراءات الصحة والسلامة حسب التخصص، ليطبق في الشركات والمنشآت الصناعية التابعة لها.

العمال:

هم الشريحة الأولى المعنية بالصحة والسلامة المهنية لأنها تخص حياتهم ومسئولياتهم في هذا المجال تحدد عن طريق واجباتهم وحقوقهم كما يلي:
(Philippe,1997, p 207).

واجباتهم:

أحترام وتطبيق التعليمات (القواعد والقوانين) المنصوص عليها في المؤسسة. اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحمايتهم وسلامتهم. عدم تعريض صحة وسلامة العمال الآخرين للخطر وإجراء الفحوص الطبية اللازمة.

الإبلاغ عن المخاطر فوراً مهما كان نوعها.

معرفة برامج الوقاية وطرق تطبيقها.

التنسيق مع مشرف الصحة والسلامة المهنية، ومفتش العمل أيضاً.

حقوقهم:

وتتجلي حقوقهم فيما يلي:

توفير ظروف عمل صحية وأمنة تضمن صحة وسلامة العمال.

الحق في تقاضي الأجر الخاص بفترة الغياب عند الإصابة (أصابه العمل).

أمكانية رفض العمل إذا كان هذا العمل يعرض صحته وسلامته وسلامة الآخرين للخطر.

الحق في العودة للعمل وإعادة تأهيله بعد تعرضه للإصابات التي لحقت به.

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في حوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر:

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

توفير نظام العمل المناسب:

من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول الإصابات أو الحوادث وأنواع الأمراض المختلفة.

التقليل من الآثار النفسية الناتجة عن الحوادث والأمراض الصناعية: أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين معها.

دعم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين:

توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الادارة، يشعرهم بأهميتهم ويبي جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم. (جميل، 1989، ص.ص 20-21).

الاجراءات المتبعة لتحقيق الصحة والسلامة المهنية السابقة:

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالآتي:
(عبدالغفار، 1993، ص 571).

مرحلة التشريع:

تهتم بتحديد الشروط الواجب توفرها في المباني وبيئة العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتلها متابعة الإجراءات التالية:

البحوث الفنية:

البحوث المتصلة بالمواد الضارة بالصحة وكيفية الوقاية منها (طرق ووسائل الوقاية) من الأخطار.

التفتيش:

وهي الوسيلة التي بواسطتها يمكن التأكد من تنفيذ البرامج والقوانين والتشريعات والاتفاقيات.

البحوث السيكولوجية:

هي البحوث المتخصصة بتحديد الخصائص والسمات للفرد المستهدف.

البحوث والدراسات الإحصائية:

تجمع بيانات الحوادث ونعد الإحصائيات ونصنفها حسب الأسباب بتحديد نوع الإصابات، نوع الفرد والجنس.

التنسيق مع مختلف أقسام الإدارة (لجان السلامة المهنية وطب العمل، النقابات) وكذلك ممثلي العمال والجهات المعنية بهذا المجال كالضمان الاجتماعي. (jecker, 1979, p 49).

وظائف لجان السلامة المهنية:

تتكون لجان السلامة المهنية من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف السيكولوجي والطبيب المهني والأخصائي الاجتماعي ويجب أن تضم العمال أيضاً، ومن وظائفها الأساسية: (عبد الغني، 2001، ص 266).

تقليل أسباب الحوادث وظروفها بوصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها.

الفحص الدوري والروتيني للألات والمعدات والأجهزة للتأكد من سلامتها. نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والأحاديث وغيرها لتبصير العمال بمخاطر العمل وتتبع مدى تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالسلامة المهنية.

العناية بالاختبار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة وقد تكلف هذه اللجان للقيام بالخدمات الطبية والصحية، علي أن ترفع كل ما تراه من اقتراحات وتوصيات لمنع الحوادث إلى الإدارة العليا.

المبحث الثاني:

تقييم الوظائف ووسائله: Job Evaluation

تعريف: مصطلح (Job Evaluation):

هو تحديد قيمة مالية لكل وظيفة أو عمل داخل مؤسسة العمل علي أساس من العدالة والموضوعية، بغض النظر عن الشخص الذي يشغل الوظيفة.

فالأجر الذي يتقاضاه العامل عن عمله يعتبر ذا قيمة كبرى وتحديد مستوي معيشتة، وأشباع حاجاته وحاجات أسرته، ولابد من ان يكون الأجر عادلاً وموضوعياً، بحيث يتناسب مع قيمة العمل الذي يؤديه العامل دون تحيز له على حساب عمله أو زملائه أو أجحاف بحقه ظلماً له وعدواناً عليه.

كما ان الأجر لابد ان يتناسب مع مقتضيات البيئة التي يعيش فيها العامل، ومستوي الأسعار التي يشتري بها ما يحتاجه من سلع أو خدمات، وذلك حتى نحفظ له كرامته كإنسان، ويحق لنا أن نطالبه بأنتاج عالٍ، وأن نحاسبه عند التقصير أو التهاون.

الطرق الأساسية لتقييم الوظائف هي:

برامج السلامة المهنية:

ويذكر بديع محمد هذه البرامج في النقاط التالية: (القاسم: 2009، ص 59) القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.

إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين علي حل مشاكلهم أولاً، ونشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها.

القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعافات الأولية والإنقاذ.

متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها لاحقاً.

تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة أماكن العمل والتعقيم باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.

تشجيع العاملين علي تطبيق السلامة المهنية وخاصة التي تتصل باستخدام الملابس الواقية، النظارات، الخوذة، الأتعة وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.

إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها لمنع الحوادث، مع نشر تعليمات الوقاية ونشر المقترحات الخاصة بها.

الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية:

مرحلة البحوث الفنية:

تعد أهم وظيفة لجمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الإحصاءات الخاصة بها وكذلك إعداد البرامج الصحية ويكون هذا في وثائق تقنية وتنظيمية.

مرحلة عملية:

يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة المباني، تنظيم وتنشيط حملات الوعي الوقائي لدي العمال والعناية بالاختبار المهني للعمال والمشرفين.

مرحلة الوظيفية:

حيث يعمل القسم علي تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية.

مرحلة تنسيقية:

أن معظم مؤسسات العمل خاصة التي تكون ذات هيكل تنظيمي مكتمل، فإنها تقوم بشكل منتظم ودوري بعمل تقييم عن أداء كل فرد من العاملين بها لتحقيق اهدافه ذات التقييم المختلفة. وغالباً ما يوضع هذا التقييم بناء علي نموذج مُعد لذلك يأخذ في حسابه معدلات الاداء المثالية وظروف عمل الافراد، والعناصر المفروضة في التقييم، وتحقيق أكبر قدر من الموضوعية، مع البعد عن الذاتية في التقييم (فرج: 2009، ص ص376-377).

إنتاجية العامل:

للجو الاداري أثر بالغ علي الانتاج من جانب، والاعضاء العاملين في الانتاج من جانب اخر، أن الدراسات وتجارب ليفين هوايت (Lewin, Lippit & White) عن الاجواء الديمقراطية والدكتاتورية من أشهر الدراسات في هذا المجال وهي سلسلة نشرت في أواخر الثلاثينيات من القرن الماضي، وهي برهنت علي الأثر الحاسم للجو الاداري علي كل من الانتاج والعاملين في المجتمع (فرج: 2009، ص ص316).

صفات المدير الناجح:

كثيراً ما يثار الجدل حول حقيقة وجود صفات محددة وثابتة تميز المدراء أو القادة الناجحين، لكن واقع الامر ينفي ذلك، أن ادارة مصنع سيارات تختلف عن إدارة غرفة العمليات الحربية وهكذا، أن الذي يحدد الصفات اللازمة للمدير أو الرئيس أو المشرف الناجح هي خصائص أعضاء الجماعة التي يقع عليه أدارتها.

تدريب المسؤولين علي الادارة:

نظراً للأهمية القصوى ولكفاءة الادارة ونوعيتها بالنسبة لنجاح مؤسسة العمل فانه لابد من الاهتمام الشديد بطريقة اختيار المدراء أو الرؤساء وغيرهما في مواقع العمل المختلفة، وتعتمد الاهمية علي الالاسس التي تستند علي العلمية والموضوعية في الاختيار، وان التدريب هو المكمل للحلقة حيث ان وحدة التدريب بالمؤسسة تنمي المهارات اللازمة لأداء الواجب بالكفاءة المطلوبة.

التنظيم الرسمي والغير رسمي في العمل:

لمؤسسة العمل تنظيمان هما:

التنظيم الرسمي (Formal Organization):

هناك أربع طرق¹ عامة أو أساسية، يمكن أن تشمل أو تمثل الطرق المختلفة والمعروفة في تقييم الوظائف وهي:

طريقه الترتيب	Ranking Method
طريقة الفئات (الدرجات)	Grades Method
طريقة مقارنة العوامل	Factor Comparison Method
طريقة النقط	Point Method

والافضل دائماً أن تقوم دائماً لجنة بالتقييم تضم أكثر من مسئول حتي نضمن درجة أعلى من الموضوعية والصواب في التقييم، حيث يقول سيمث وبنسون وهور نسبي "أن التقييم هو في الأساس عملية حكم ذاتية، وأن كثيراً من الباحثين أثبتت هذه الاحكام وتعتبر بذلك مصدراً كامناً لتحيز التقييم (Smith, Ben-son & Hornsby:199,301)، كما يفضل أن تضم هذه اللجنة ممثلاً عن العاملين وأخر عن الإدارة، بالإضافة الي الاختصاصيين الفنيين في عملية التقييم.

وفي كافة الاحوال ينبغي ان يكون واضحاً اننا نقيم الوظيفة أو العمل (The job)، وليس الموظف أو العامل (The Employee)، أي اننا نقيم العمل في حد ذاته بعيداً عن تقييمنا لمدي كفاءة العامل الذي يشغله حالياً، ومدي جدارته للقيام بهذا العمل، أو ما يحمله من مؤهل يعلي أو يقل عما يتطلبه العمل (فرج: 2009، ص ص383-385).

كيفية إدارة وتقييم أداء الفرد:

يُمثل العمل والانتاج قيمة بالغة للإنسان، فصاحب العمل أو رئيس الفرد في العمل لا بد أن يقدر مجهود العامل في طريقة أدائه لعمله علي أكمل وجه، ومن هنا يكتسب موضوع تقييم الاداء (Performance appraisal) الخاص بالعامل قيمة واهمية كبري من وجهة نظر المؤسسة التي يعمل بها، من ناحية نفسه في ذات الوقت، فالمؤسسة تبقية في العمل أو تفصله منه أو ترقيته، كل ذلك يعتمد علي أدائه أو كفاءته في العمل نفسه، كما أن العامل يجب ان يكون محل تقدير ادارة المؤسسة أو رؤسائه.

نماذج تقييم الاداء:

¹ (*) يستحسن الرجوع بهذا الخصوص الي:

فرج عبدالقادر طه، علم النفس الصناعي والإداري، الطبعة الاولى، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، 2009 م.

الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية تعد مؤشراً للربحية وكفاءة الأداء فيها وتكون وسيلة لتحقيق أهداف أخرى، كزيادة الأرباح الحقيقية والنمو والبقاء والاستمرار، وكذلك المساهمة في زيادة الدخل الاقتصادي الوطني ورفاهية العمال والمجتمع، لذا من المهم قياس الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة مهم، ويعتبر مؤشري (الإنتاجية والتكاليف) من أهم مؤشرات قياسها. إن القطاعات الاقتصادية اليوم تواجه مجموعة من المعطيات التي تسهم في تمكينها من أداء المهمات بكفاءة وفاعلية، ويأتي في مقدمتها تحديد الأهداف وصياغة الخطط ورفع مستوى الانجاز للمنظمات (الشركات) ويتم من خلال النشاط الإنتاجي والذي يعرف بأنه (النشاط المنظم والموجه لاستخدام الموارد المتاحة وتوجيهها لإنتاج منتجات وخدمات جديدة تشبع حاجات الإنسان (كاسر:2000، ص 26).

العوامل المؤثرة على الإنتاجية بصورة مباشرة وتتضمن:

عوامل اقتصادية :

وتتضمن نظام إدارة الاقتصاد الوطني وكذلك الحوافز المادية المقدمة للأفراد العاملين (تعتبر الأجور حافزاً لزيادة الإنتاج والإنتاجية في أي مجتمع)، كذلك درجة المهارة التي يمتلكها الأفراد العاملين ونوع التنظيم المتبع في الإنتاج (عبد الحميد:1975، ص.421).

عوامل تقنية :

وتتضمن الماكينات الموجودة في المنظمة والتحديثات التي تجرى على عمليات الإنتاج.

عوامل طبيعية:

والتي تشمل وفرة المواد الأولية وجودتها وكذلك ظروف الجو وخصوبة الأرض والسلامة والأمن الصناعي.

العوامل المؤثرة على الإنتاجية بصورة غير مباشرة وتتضمن:

عوامل سياسية واجتماعية :

من حيث مستوى الثقافة لدى العاملين والحوافز المعنوية المقدمة لهم ومستوى معيشة الأفراد العاملين ومدى إشباع حاجاتهم الاجتماعية والمعنوية وكذلك سياسة الدولة وتوجهاتها.

عوامل بيئية:

ويتضمن تسوية الإنتاج في المنظمة الصناعية وكذلك التغير في الإنتاج على المستوى الوطني وذلك عندما يتم تغيير الإنتاج أو الوصول إلى تسوية معينة في الإنتاج ليتلاءم مع البيئة المحيطة.

عوامل نفسية :

ويمثل التنظيم الهرمي (Hierarchy) لمؤسسة العمل وما تشتمل عليه من تنظيمات فرعية او جماعات رسمية (Formal Organization)، تحدد الشكل الرسمي لتنظيم جماعات العمل كما تريده الادارة.

التنظيم الغير رسمي (Informal Organization):

ويمثل الجماعات غير الرسمية (Informal Group) وهي تنشأ الي جوار الجماعة أو (الجماعات) الرسمية من انضمام أعضاء من جماعة أو جماعات رسمية مختلفة داخل التنظيم الرسمي معاً. (فرج: 2009، ص.330-331)

يعني ذلك أن معظم العاملين منخرطين في نوعين من الجماعات داخل العمل (جماعة رسمية، واخري غير رسمية).

تحليل الفرد:

إذا كان الأساس العلمي الأول لعمليات وضع الفرد المناسب في المكان المناسب سواء كان عن طريق الاختيار المهني، او التوجيه، أو التصنيف، أو النقل، او التأهيل يعتمد على تحليل الفرد.

المقصود بتحليل الفرد في علم النفس الصناعي والاداري (تلك الدراسة العلمية التي يجريها المتخصصون على الفرد بهدف قياس وتقدير مختلف خصائصه الجسمية، العقلية، المعرفية، الانفعالية أو الشخصية التي تبين مدى صلاحية الفرد وملائمته لعمل معين اختير له).

وسائل تحليل الفرد:

أن عملية تحليل الفرد تحتاج الي الاجابة علي السؤال الذي يتبادر دوماً في الاذهان، كيف نصل الي هذا التحليل للفرد؟.

هناك عدة وسائل نستعين بها في تقدير خصائص الفرد وتحليله ومن أهمها:

ممارسة العمل تحت الاختبار.

البيانات المسجلة مسبقاً بالملفات عن الفرد.

المقابلة الشخصية.

الاختبارات النفسية (فرج، 2009، ص.ص 186-187).

الكفاءة الانتاجية:

مفهوم الكفاءة الانتاجية:

مستوي الفرد أو علي مستوى المؤسسة أو القطاع أو مستوى الاقتصاد الوطني (وجيه:1982، ص.103).

وقبل التطرق لهذه العوامل نشير الي انها كثيرة ومتشعبة، الامر الذي دفع اليوغسلافي (باجت-A.Bajt) الي القول بأنه تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة عموماً لا تؤثر علي أنتاجية المؤسسة وخاصة أنتاجية العمل ولكل عامل من العوامل المؤثرة علي الكفاءة الانتاجية عموماً ما يميزه عن غيره من العوامل، هناك عوامل ذات خصائص اجتماعية، اقتصادية، واخري ذات خصائص اقتصادية ، سياسية واخري ذات خصائص فنية ، تكنولوجية، واخري خصائص بشرية ، اداريه، إضافة الي كونها تتميز بارتباطات فيما بينها وعلاقات تبادلية وتأثير تفاعلي وهي متغيرة وفقاً للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المختلفة (وجيه:1982، ص.104).

أذاً يمكن القول بأنه لا يوجد تصنيف موحد للعوامل المؤثرة في الكفاءة الانتاجية، فقد تباين الباحثون، المفكرون، الاقتصاديون، والاداريون في طريقة أو أسلوب تصنيفها، وفيما يلي نذكر ثلاث تصنيفات، أسهم في أعدادها خبراء أخصائيين جامعيين بارزين في هذه التصنيفات هي: (وجيه:1982، ص.104).

أسلوب مكتب العمل الدولي (ILO).

أسلوب الخبير الاداري (جودسون A. Judson).

أسلوب البروفيسور (سوتير ميستر R. Suter meister).

خلاصة:

لقد أصبحت حوادث العمل تمس استقرار المؤسسات وتماسكها لاسيما في الدول النامية لأنها تمثل مشكلة كبرى (إنسانية، اجتماعية واقتصادية). لذلك يجب الوقوف على أسباب الحوادث حتي يتم وضع الوسائل الضرورية لمنع حدوثها، ولن يتحقق هذا إلا من خلال تأمين المنظمة لبيئة عمل مناسبة وتخصيص جزء من الأموال للأعمال الخاصة بالوقاية، ولا بد للمنظمات الالتزام بقواعد وقوانين الصحة والسلامة المهنية لأنها تعطي الاستقرار والرضا بالعمل لزيادة الفعالية والانتاجية معاً، أذاً يجب على كل عامل حماية نفسه وزملائه من الحوادث والحفاظ على المعدات واتباع التعليمات الخاصة بها، ويجب علي كل العاملين استعمال أدوات الوقاية الفردية (PPE) والمحافظة عليها وتعتبر الوقاية من أهم اسباب النجاح .

درجة الرضا لدى العاملين في المنظمة (ظروف وعلاقات الإنتاج داخل المنظمة) حيث إن انخفاض الحافز في العمل يؤدي إلى انخفاض إنتاجية الفرد، وتكون النتيجة ضعف القوة الشرائية نتيجة لانخفاض مستوى الدخل الفردي الناتج عن انخفاض إنتاجيته والتي تسبب إلى انخفاض التكوين الرأسمالي أو الاستثمار، وبذلك يكون انخفاض الدخل سبباً في استمرار انخفاض الدخل (عبدالغني:1983، ص.27).

تنقسم المؤشرات الإنتاجية، إلى نوعين رئيسيين هما :

مؤشرات الإنتاجية الكلية.

مؤشرات الإنتاجية الجزئية.

مؤشرات الإنتاجية الكلية:

وهي التي تقيس العلاقة بين الناتج النهائي من جهة، وبين عناصر الإنتاج مجتمعة، والتي استخدمت في العملية الإنتاجية (مدحت:2001، ص.23). ويعاني مؤشر الإنتاجية الكلية من صعوبات، تتعلق بتوحيد وحدات القياس المختلفة لعوامل الإنتاج، وعوامل الانتاج عندما يكون هناك منتجات عديدة ومختلفة في وحدات القياس، ولهذا السبب فإن الكثير من الباحثين يفضلون مقياس الإنتاجية الجزئية لبساطتها وسهولة حساسها. (عمر:1997، ص.29).

مؤشرات الإنتاجية الجزئية:

وهي مؤشرات جزئية تقيس العلاقة بين المنتج النهائي من ناحية وعنصر واحد من عناصر الإنتاج المستخدمة، وهذا نحصل على إنتاجية العمل، أو إنتاجية رأس المال، أو إنتاجية الآلات وتقاس الكفاءة الإنتاجية الجزئية بطريقتين: الطريقة المادية والطريقة النقدية (مدحت:2001، ص.124).

وتعد الطريقة المادية من أفضل الطرق لقياس الإنتاجية؛ لأنها تعطي مؤشرات دقيقة ومحددة لمستوى إنتاجية كل عنصر من عناصر الإنتاج، لكنها تواجه الكثير من المشاكل العملية في التطبيق لاختلاف وحدات قياس المنتجات المتعددة لدى المؤسسات الصناعية، الأمر الذي يجعل من الصعوبة توحيدها بوحدة قياس واحدة.

العوامل المؤثرة في الكفاءة الانتاجية:

لقد أدى الاعتراف المتزايد بأهمية الدور الذي تلعبه الكفاءة الانتاجية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الي قيام العديد من الأكاديميين والممارسين العمليين بدراسة وتحليل محددات الكفاءة الانتاجية، وبتعبير آخر دراسة وتحليل العوامل التي تعيق نمو الانتاجية سواء كانت علي

الجدول (1)

الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية:

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتنوال	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات	ت
1	عالية جداً	%94	5	4.73	,467	تعتمد إدارة الصحة والسلامة في المؤسسة التخطيط في تحديد مصادر أخطار العمل وتقييمه والتحكم فيه.	1
11	متوسطة	% 63	4	3.18	1.471	هناك سياسة ملائمة الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعروفة لدي كل العاملين في المؤسسة.	2
3	عالية جداً	%87	4	4.36	,505	تعتمد التعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الصحة والسلامة المهنية في العمل.	3
11	متوسطة	%63	2	3.18	1.168	تحرص المؤسسة علي تطوير وتحسين بيئة العمال بما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة في العمل.	4
4	عالية جداً	%83	5	4.18	.876	تقوم الإدارة العليا في المؤسسة بالزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.	5
6	عالية	%71	5	3.55	1.508	هناك وحدة متخصصة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل المختلفة.	6
11	متوسطة	%63	2	3.18	1.401	تطبيق برامج التدريب للعاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مكان عملهم بشكل مستمر.	7
2	عالية جداً	%89	5	4,45	688,	تعتمد اللوحات الإرشادية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لنشر الوعي ولتنقيف العاملين وتشجيعهم علي الالتزام بسلوكيات العمل الصحية الآمنة.	8
2	عالية جداً	%89	5	4,45	820,	هل تجري التحقيقات في الحوادث	9
6	عالية	%76	5	3.82	1.328	تقوم وحدة الصحة والسلامة المهنية بأجراء دراسات ميدانية لأسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها.	10
7	عالية	%72	3	3.64	674.	تقوم وحدة الصحة والسلامة المهنية بمتابعة التقارير والابحاث العلمية المتخصصة بالصحة والسلامة المهنية.	11
5	عالية	%78	5	3.91	1.578	تقدم إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الاسعافات الأولية اللازمة للعاملين بعد تعرضهم للحوادث واصابات العمل	12
8	عالية	%71	5	3.55	1,572	تجري الوحدة الطبية في المؤسسة فحوصات دورية واختبارات مسحية مستمرة من اجل تحسين الوضع الصحي للعاملين.	13
10	متوسطة	%65	4	3.27	1,555	يقوم مشرف الصحة والسلامة بمتابعة العمل والعاملين داخل المؤسسة.	14
7	عالية	%72	4	3.64	1.286	تهتم المؤسسة بتقديم الحوافز المادية للعاملين بشكل مستمر لزيادة إنتاجيتهم.	15

4	عالية	%72	4	3.64	1.221	يمتلك العاملون المهارات والمعارف المتنوعة التي تساعدهم على أداء وظائفهم بصورة جيدة.	16
9	متوسطة	%67	3	3.36	1.206	تقوم المؤسسة بالدراسات والبحوث المستمرة بهدف تطوير ورفع كفاءة العمل.	17
8	عالية	%71	3	3.55	820,	تقوم المؤسسة بأجراء دورات تدريبية مستمرة للعاملين لديها.	18
11	متوسطة	%63	4	3.18	603,	تحفز المؤسسة العاملين لديها على العمل كفريق عمل متكامل بهدف التعاون والتنسيق بينهم وزيادة إنتاجيتهم.	19
9	متوسطة	%67	3	3.36	1.362	تتم المؤسسة بتحديث وتطوير الموارد البشرية لزيادة انتاجية العاملين بشكل مستمر.	20

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2020م

من خلال الجدول (1) نلاحظ أن الإحصاءات الوصفية لعبارات الفرضية التي تنص على (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين) فإن الأوساط الحسابية له تقع في المدى ما بين (3.18 – 4.45) والنموال (2 - 5) والانحراف المعياري يقع في المدى ما بين (603. – 1.578) لجميع العبارات علي حسب المقياس الخماسي (ليكرت) فإن إجابات المبحوثين هي المحايدة، الموافقة، والموافقة بشدة

الجدول (2)

اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية:

م	العبرة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
1	تعتمد إدارة الصحة والسلامة في المؤسسة التخطيط في تحديد مصادر اخطار العمل وتقييمه والتحكم فيه.	22.10	1	0.000	قبول
2	هناك سياسة ملائمة للصحة والسلامة المهنية موثقة ومعروفة لدي كل العاملين في المؤسسة.	19.24	2	0.000	قبول
3	تعتمد التعليمات الفنية والارشادات بشأن تنفيذ سياسة الصحة والسلامة المهنية في العمل.	18.13	1	0.000	قبول
4	تحرص المؤسسة علي تطوير وتحسين بيئة العمال بما يتوافق مع التطورات التقنية ذات الصلة في العمل.	20.26	1	0.000	قبول
5	تقوم الادارة العليا في المؤسسة بإلزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.	18.15	2	0.000	قبول
6	هناك وحدة متخصصة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة تقوم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل المختلفة.	20.24	2	0.000	قبول
7	تطبيق برامج التدريب للعاملين الجدد والحاليين لتعريفهم بأساسيات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مكان عملهم بشكل مستمر.	19.02	1	0.000	قبول

قبول	0.000	1	22.05	تعتمد اللوحات الإرشادية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لنشر الوعي ولتثقيف العاملين وتشجيعهم علي الالتزام بسلوكيات العمل الصحية الآمنة.	8
قبول	0.000	1	18.13	هل تجري التحقيقات في الحوادث	9
قبول	0.000	2	20.13	تقوم وحدة الصحة والسلامة المهنية بأجراء دراسات ميدانية لأسباب حوادث العمل ووضع التوصيات اللازمة للحد منها.	10
قبول	0.000	1	18.05	تقوم وحدة الصحة والسلامة المهنية بمتابعة التقارير والابحاث العلمية المتخصصة بالصحة والسلامة المهنية.	11
قبول	0.000	1	20.11	تقدم إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الاسعافات الأولية اللازمة للعاملين بعد تعرضهم للحوادث واصابات العمل	12
قبول	0.000	1	18.10	تجري الوحدة الطبية في المؤسسة فحوصات دورية واختبارات مسحية مستمرة من اجل تحسين الوضع الصحي للعاملين.	13
قبول	0.000	2	19.10	يقوم مشرف الصحة والسلامة بمتابعة العمل والعاملين داخل المؤسسة.	14
قبول	0.000	1	18.13	تهتم المؤسسة بتقديم الحوافز المادية للعاملين بشكل مستمر لزيادة إنتاجيتهم.	15
قبول	0.000	2	19.14	يملك العاملون المهارات والمعارف المتنوعة التي تساعدهم علي اداء وظائفهم بصورة جيدة.	16
قبول	0.000	1	20.12	تقوم المؤسسة بالدراسات والبحوث المستمرة بهدف تطوير ورفع كفاءة العمل.	17
قبول	0.000	1	18.08	تقوم المؤسسة بأجراء دورات تدريبية مستمرة للعاملين لديها.	18
قبول	0.000	1	19.11	تحفز المؤسسة العاملين لديها على العمل كفريق عمل متكامل بهدف التعاون والتنسيق بينهم وزيادة أنتاجيتهم.	19
قبول	0.000	1	20.11	تهتم المؤسسة بتحديث وتطوير الموارد البشرية لزيادة انتاجية العاملين بشكل مستمر.	20

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2020م

(0.00) وعند مقارنة مستوى الدلالة sig بمستوى المعنوية المسموح به (0.05) نجد أن مستوى الدلالة sig تقل عن مستوى المعنوية مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعبارة لفرضية.

يتضح من الجدول (2) لاختبار صحة الفرضية التي تنص على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة والسلامة المهنية في رفع كفاءة العاملين"، تم استخدام اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية وجاءت قيم مربع كاي المحسوبة (10-22.10-19.24-18.13-20.26-18.15-20.24-19.02-22.05-18.12-20.12-19.14-18.13-19.10-18.10-20.11-18.05-20.13-18.13-20.11-19.11) وبدرجات حرية (2-1) وبمستوى دلالة Sig لجميع العبارات

الاستنتاجات:

وتشجيع العمال على إبداء الرأي وطرح اقتراحاتهم في كل ما يتعلق بوظائفهم.

الاستفادة من العمال ذوي الخبرة والدرجات المتقدمة في المؤسسة للقضاء على الروتين والملل في مكان العمل عن طريق تدوير المناصب.

العمل على تحييد التصرفات الحرجة من خلال تكليف المشرفين على العمال بمسئولية الرقابة الدائمة في مكان العمل وتصحيح الأخطاء المرتكبة والحرص على عدم تكرارها.

الاهتمام أكثر بالعمال وانشغالاتهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصل.

تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين الملتزمين بتطبيق كافة أنظمة ولوائح السلامة المهنية، وتوقيع الجزاءات على غيرهم.

أما على المستوى القومي فيجب العمل على دعم المراكز المتخصصة للبحوث والدراسات الخاصة بالسلامة المهنية، والتوسع في تدريس السلامة المهنية في المعاهد التقنية والجامعات، كما ينبغي تطوير البرامج التدريبية الخاصة بذلك.

المصادر والمراجع:

1- المراجع العربية:

الحمداني معن يحي (2009) "الأمن والسلامة الصناعية" الطبعة الأولى دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطيب يوسف (2009) "إدارة السلامة المهنية" الطبعة الأولى وكالة المختبرات للدعاية والاعلام.

الطائي وآخرون. (2006) "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي" الطبعة الأولى. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العقابلة محمد ذياب (2002) "الإدارة الحديثة للسلامة المهنية" الطبعة الأولى دار صفاء، عمان الأردن.

تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة في الآونة الأخيرة نسبة للتطور الصناعي ودخول الآلة.

ظروف العمل السيئة تعتبر من أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

العمال لا يحرصون دائماً على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجبرون الإدارة على توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية.

التأثير الكبير والسلبى للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين، هذا ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة.

عدم الاتصال والحوار بين الإدارة والعمال، مما يعطيم الانطباع بعدم أهميتهم داخل المؤسسة.

تدني مستويات الرضا الوظيفي للعمال مما يشكل انعكاساً سلبياً على أدائهم وإنتاجيتهم.

وضع برامج سلامة مهنية وتطبيقها سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.

أهم التوصيات:

العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة.

تطبيق برامج لتعديل السلوك يشارك العمال في صياغتها وتصميمها برعاية الإدارة مباشرة.

دمج مسألة السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة واستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال، ووضع برامج السلامة وتدريب العاملين.

التكثيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال بالمخاطر المهنية وتلك التي تحسن من تعزيز وتدعيم الاتصال داخل المؤسسة

بلال مشعلي (2011)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مؤسسة (STAPA ALIF) لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

1- المجالات العلمية:

احمد علي حسين (2009م)، جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد/ مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (5)، العدد (16). إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، (مصطفى بيجي، محافظة صلاح الدين).
وفية أحمد الهنداوي (1994)، "سياسة الأمن والسلامة المهنية: واقع ومقترحات التطوير" مجلة الادارة العامة: العدد 82.

2- المراجع الأجنبية:

Dolan, S. (1995). "La gestion des ressources Humaines. Tendances, en jeux et pratiques, actuelles, 3eme édition, éd. renouveaux pédagogique, paris.
Jecker, boise lier. (1979)., prévention et gestion des risques Industrielles, dans l'entreprise. Les Edition organisation, paris Philippe, gerard, rehayem. (1997).
"super is ion des ressources Humaines, 2eme ed Gaétan, Morin, paris.

القاسم بديع محمود (2009) "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق" الطبعة الأولى مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

جميل حكمت (1989) "الصحة المهنية لطلبة معاهد الصحة العالمية" الطبعة الأولى مديرية مطابع التعليم العالي، العراق.
زكريا طاحون. (2006) "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل" الطبعة الأولى شركة ناس.

عبدالغفار حنفي (1993) "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد" الطبعة الأولى المكتب العربي، بيروت، لبنان.

عبدالغني أشرف محمد (1983) "علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته" الطبعة الأولى المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر.

فرج عبدالقارطه، علم النفس الصناعي والإداري، الطبعة الأولى، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية، 2009.

2- الدراسات السابقة:

بختة همدار (2012م)، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغير والمتوسطة، دراسة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.