

ادارة السلامة والصحة المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي

دراسة استطلاعية على العاملين بمركز طرابلس الطبي

أ.د/ عبد الحميد إبراهيم معتوق⁽¹⁾ أ. فتحية علي محمد درويش⁽²⁾ أ. سالم خليفة قاسم آغا⁽³⁾

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية للعاملين بمركز طرابلس الطبي، والمقاييس التي تضمن سلامتهم، ومستوى الخدمات المقدمة من خلال توفير بيئة عمل آمنة لهم الوسائل المستخدمة لإرشادهم في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من صحيفة الاستبيان وباستخدام الحزمة الإحصائية (spss) توصلت هذه الدراسة إلى أهم النتائج التالية: هناك صعوبات ومشاكل حالت دون تطبيق التشريعات المتعلقة بالأمن والسلامة والصحة المهنية مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي للفنيين ومن ثم على مستوى كفاءتهم وأداءهم الوظيفي نقص الإلمام والدراسية الكافية بالتشريعات والقوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية أقل الاهتمام بتحديد دقيق وواضح للمخاطر المهنية التي قد يتعرض لها الفنيون، بالإضافة إلى النقص في وجود الدراسات والتقارير الإحصائية وقلة الاهتمام بتسجيلها والتحقيق في أسباب حدوثها، وذلك للحد منها وتغيير نظم واجراءات العمل غير السليمة من خلال وضع الاحتياجات اللازمة لحماية الفنيين أقل الاهتمام بتوفير مخصصات سنوية لأموال السلامة والصحة المهنية ضمن ميزانية المركز محل الدراسة وأن سوء الظروف البيئية في مكان العمل الذي يؤدي إلى عدم رضا العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم، بالإضافة إلى أن العاملين الفنيين تقل رغبتهم في الاستمرار في العمل في ظل ظروف عمل غير مناسبة حيث أنها تؤثر على معدل تكرار الحوادث والإصابات.

كلمات افتتاحية: ادارة السلامة والصحة المهنية، الرضا الوظيفي

(1) أستاذ المحاسبة والمراجعة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس

(2) محاضر بقسم الادارة بكلية العلوم والتقنيات الطبية طرابلس.

(3) محاضر بقسم الادارة بكلية العلوم والتقنيات الطبية طرابلس.

Abstract

This study aims to identify the conditions of occupational security, safety and health for workers at the Tripoli Medical Center, the standards that guarantee their safety, the level of services provided by providing them with a safe work environment, and the means used to guide them in the field of occupational security, safety and health. This study relied on the descriptive and analytical approach through data and information obtained from the questionnaire sheet and using the statistical package(spss).

This study reached the following most important results: There are difficulties and problems that prevented the implementation of legislation related to security, safety and occupational health, which negatively reflects on the job satisfaction of technicians and then on the level of their competence and job performance, lack of sufficient knowledge and study of the legislation, laws and regulations in force with regard to occupational safety and health. Lack of interest in accurately and clearly identifying the occupational risks to which technicians may be exposed, In addition to the lack of statistical studies and reports and the lack of interest in recording them and investigating the causes of their occurrence, in order to reduce them and change improper work systems and procedures by setting the necessary precautions to protect technicians, lack of interest in providing annual allocations for occupational safety and health matters within the budget of the center under study, and that poor Environmental conditions in the workplace that lead to workers' dissatisfaction while performing their work, in addition to technical workers' desire to continue working under unsuitable working conditions, as it affects the frequency of accidents and injuries.

Key Words: Occupational Safety and Health Administration, job satisfaction.

مقدمة :-

بما أن السلامة والصحة المهنية هي عنصر أساسي وهام يتحقق من خلاله الرضا الوظيفي للعاملين بما يضمن الحماية ال وقائية لهم والحفاظ على مستويات قدرتهم ضماناً لتقديم خدمات ذات جودة عالية ، وهذه السلامة المنشودة لن تتحقق إلا إذا تم تطبيق شروطها من خلال العمل على ترسيخ النظم الكفيلة والخاصة بها لتحقيق الأمان ولتفادي الأخطاء والأخطار التي قد يتعرض لها العاملون وتدريبهم لحماية أنفسهم من المخاطر والإصابات التي قد يتعرضون إليها نتيجة لقلة المعرفة التامة بالأساليب العلمية المتعلقة بكيفية تفادي إصابات العمل وأم ارض المهنة .

فالمنظمة التي تسودها حالة من الاستقرار والأمان الوظيفي وتتمتع بظروف بيئية وصحية جيدة وتحافظ على صحة وسلامة العاملين من المخاطر والإصابات والأمراض والحوادث المهنية المختلفة هي الأساس في خلق الشعور بالمسؤولية تجاه برامج الأمن والسلامة والصحة المهنية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من أجل تحقيق أهدافها بأقل تكلفة وجهد ممكنين.

مشكلة الدراسة :

تمثلت مشكلة الدراسة في القصور في اتباع الأسس العلمية لنظم الأمن والسلامة والصحة المهنية بمركز طرابلس الطبي (محل الدراسة) مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للعاملين بها ، بالإضافة إلى قلة الكوادر الفنية المتخصصة للإشراف على تنظيم السلامة والصحة المهنية بداخل المركز (محل الدراسة) وعدم وجود أنظمة عمل خاصة بها و الافتقار لبيئة عمل حالية من المخاطر وانخفاض مستوى الرقابة البيئية والصحية لظروف العمل وغيرها من الأضرار التي تلحق بالعاملين ، وهذا بدوره ينعكس سلباً على أداء المركز ، وبالتالي يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي للعاملين مما يسبب في تدني مستوى الخدمات المقدمة من قبلها للمستفيدين في حالة انخفاض مستوى الاهتمام بالقوانين واللوائح والقرارات المعمول بها بالخصوص وعدم التقيد بتطبيقها وتنفيذها من قبل الإدارة والعاملين وقلة المتابعة والمراقبة والاشراف من قبل أجهزة الرقابة المختصة، حيث تعتبر مسؤولية الإدارة هي القمة في أي منظمة واهتمامها هو الأساس في خلق الشعور بالمسؤولية تجاه ب ارمج الأمن والسلامة والصحة المهنية وتعميم ذلك على جميع الفئات العاملة بالمنظمة ومن اهتمام الإدارة ينبثق التخطيط الفني ويتحقق تنفيذه ، وهذا يعتمد بالدرجة الأولى على وعي الإدارة وقناعاتها ببرامج الأمن والسلامة والصحة المهنية.

فرضية الدراسة :

توجد كفاءات متخصصة بالمركز الطبي تساهم في تطبيق القوانين واللوائح والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبالتالي الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين به.

أهداف الدراسة :

تمثل أهداف هذه الدراسة في التعرف على الآتي :-

1. شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، والمقاييس التي تضمن سلامة العاملين.
2. مستوى الخدمات المقدمة من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين .
3. الوسائل المستخدمة لإرشاد العاملين في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية.

أهمية الدراسة :-

1. تشكل هذه الدراسة حافزا لكونها تتناول موضوعاً من أكثر المواضيع أهمية بالنسبة للعاملين للبحث عن كل وسيلة تكفل بصحة العامل وسلامته المهنية والوسائل اللازمة لتحقيق ذلك علمياً وعملياً .
2. مساعدة المركز (محل الدراسة) بتوضيح أهمية هذا الموضوع بما يمثله من أبعاد ودلالات تشير إلى أثر الأمن والسلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين ، باعتبارهم ذات قيمة انسانية هامة يمكن من خلالها أن تدعم برامج التنمية والتطور مع معطيات العصر وذلك عن طريق التعرف على طرق إنجاز العمل وأساليب الأداء بالكيفية المضمونة الآمنة .
3. بما أن العاملين يمثلون الركن الهام داخل المجتمع فإن هؤلاء يحتاجون إلى عناية واسعة للمحافظة على صحتهم البدنية والنفسية لتنمية مهاراتهم ومعلوماتهم وزيادة كفاءتهم الوظيفية لضمان تحقيق مستويات عالية من الأداء في مجال الخدمات لجميع شرائح المجتمع .

حدود الدراسة :-

أولاً/ الحدود المكانية :- مركز طرابلس الطبي / بمدينة طرابلس .

ثانياً/ الحدود الزمنية :- 2017 - 2018 .

مجتمع وعينة الدراسة :-

يتمثل مجتمع الدراسة بمركز طرابلس الطبي فيما تتمثل عينة الدراسة في مجموع العاملين بالمركز.

المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في الدراسة :-

الخدمات :- هي "عبارة عن أشياء مدركة بالحواس وقابلة للتبادل تقدمها المؤسسات (المستشفيات) إلى زبائنهم" (المرضى) (سترانكس، 2000 : 215).

الأمن والسلامة المهنية :- هو " ذلك النشاط المخطط والمنظم الذي يهدف إلى ضمان وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث واصابات العمل ومعالجتها، عن طريق القيام بتخطيط ب ارمج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها" (غنية، 2000 : 123).

الصحة المهنية : تعرف بأنها " خلو العاملين من أم ارض بدنية ونفسية ذات صلة بالعمل " (الفارسي ملدعوني 2000 : 467).

- الأمراض المهنية :- هي " مجموعة من الأمراض والحالات المرضية التي تظهر نتيجة العمل بوظائف معينة " (برنوطي 2000 : 467).

السلامة والصحة المهنية

- مفهوم وأهداف ومقومات السلامة والصحة المهنية .

لإعطاء صورة كاملة عن مفهوم السلامة والصحة المهنية وبيان مضمونه التفصيلي ، فإنه ينبغي توضيح مفهوم المهنة قبل التحدث عن المفهوم العام للسلامة والصحة المهنية .

حيث عرفت المهنة بتعاريف عدة منها ما يلي :-

عرف دائن واركيل المهنة على " أنها مجموعة أعمال موجودة في منظمات متشابهة " (135 ، Dynn : 1971).

ويعرفها فليبو على أنها " مجموعة أعمال متشابهة من حيث نوع العمل ، وموجودة في عدة صناعات أو على صعيد الدولة " (110 flippo : 1976).

كما عرفت المهنة على أنها " مصطلح عريض يتعلق بمجموعة من الأعمال المترابطة أو أي نوع متميز من العمل اليدوي أو غير اليدوي الذي يوفر متطلبات العيش سواء لقاء العمل بأجر أم لقاء التشغيل الذاتي " (حسن : 2000 ، 31) .

كما أنه تتضمن كل مهنة مجموعات كبيرة من الواجبات والمهارات التي تؤدي من قبل أشخاص متفاوتين في القدرات الأدائية ودرجات المسؤولية الوظيفية " (المصري : 1992 ، 11) .

إذاً عرفت السلامة والصحة المهنية بتعاريف عديدة منها ما يلي :-

هي " العلم الذي يهدف إلى حماية عناصر الإنتاج الثلاثة وهي القوى العاملة والآلات (الماكينات والعدد) والمواد الأولية والمصنعة وكذلك البيئة " (جابر : 2000 ، 317) .

فهو أيضاً " تعني جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية الأفراد العاملين والأجهزة والمكانات والمعدات والمهمات من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل " (جميل : 1982 ، 10) .

كما " أنها ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات أثناء العمل وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية ، ويوجد اختلاف بين الصحة المهنية والسلامة المهنية وإن كانتا تعنيان بالحماية من المخاطر وأن أهدافهما وأسااليهما مت اربطة ، فالصحة المهنية تعني بردود أفعال الأف ارد اتجاه بيئة العمل الخاصة بهم في حين تعني السلامة المهنية بنظم العمل أكثر مما تعني بيئة العمل " (أبو شيخة : 2000 ، 328) .

وعرف (أمسترونج) ارمج الصحة والسلامة المهنية بمواقع العمل على أنها :-

" ذلك الجانب من جوانب الخدمات التي إدارة الموارد البشرية ، وذلك لمساعدة المنظمة لاستيفاء مسؤوليتها القانونية و الاجتماعية في ضمان مطابقة موقع العمل لشروط ومواصفات الصحة والسلامة القياسية ، وكذلك العمل على مساعدة العمال على تجاوز مشاكلهم الخاصة ، وإعادة تأهيل المتقاعدين وكبار السن من أف ارد التنظيم وقد يمتد نشاطها في بعض الأحيان إلى توفير وسائل الرفاه والانسجام لإفراد التنظيم " (Armstrong: 1991 . 750) .

وقد كانت السلامة والصحة المهنية سابقاً " تعني الوقاية التقنية والحماية الصحية ، ولكن مع تطور المجتمعات ووسائل الإنتاج أصبحت السلامة والصحة المهنية أكثر شمولية في مفهومها حيث تعدت مفهومها السابق ليشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية التي تهدف

إلى حماية بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة الأفراد في العمل" (حسان زيدان ، ص ص 10 ، 11).

أهداف السلامة والصحة المهنية :-

تتلخص أهداف الأمن والسلامة والصحة المهنية بتوفير عمل صحية وآمنة تحقق من خلالها حماية الأفراد العاملين من مخاطر المهن التي يزاولونها ، وكذلك تسعى للحفاظ على سلامة الآلات والمعدات وكافة المواد الأولية التي يتعاملون معها أولئك العاملون من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات والتحوطات الوقائية واتخاذ الحلول المناسبة بهدف تأمين بيئة عمل خالية من المخاطر والأمراض المهنية .

وتهدف السلامة والصحة المهنية عند تطبيق أي برنامج من برامجها إلى أهداف أربع وهي:-

1 المحافظة على سلامة وصحة القوى العاملة: ويعتبر الإنسان من أهم عناصر الثروة القومية في بلدنا بشكل خاص ، فإتباع السبل الصحيحة والكفيلة بحمايته تكون قد عملنا على ضمان أهم عناصر الإنتاج ، ويتم ذلك باختيار الإنسان المناسب للعمل المناسب في المكان المناسب قبل كل شيء ، فاختياره سليماً معافى من أي مرض ووفق أسس علمية هادفة واختيار العمل أو المهنة المناسبة له والتي تتلاءم وطبيعة تكوينه الفسيولوجي والنفسي والاجتماعي كي يستطيع أن يزيد من إنتاجه ويحمي نفسه من أخطار المهنة وأمراضها ، وبذلك يكون لبننة من لبنات المجتمع الجيدة ، لا أن يكون عالة عليه يعيق تقدم المجتمع ، وبعد الاختيار المناسب لا بد أن ندرّب هذا الإنسان على القيام بعمله بطريقة سليمة خالية من المخاطر .

2 المحافظة على المواد الأولية :- تختلف المواد الأولية من مصنع إلى آخر باختلاف المواد المراد تصنيعها في ذلك المصنع ، وكلما كثرت هذه المواد تتطلب معرفة أكبر في كيفية تداولها ونقلها وتخزينها ، فبعضها بحاجة إلى مخازن مغلقة والبعض الآخر إلى مخازن مكشوفة وبعضها يخزن تحت سطح الأرض وأخرى فوق سطح الأرض.

3 المحافظة على الآلات : تعتبر الآلات من المسببات الرئيسية لإصابات العمل وخصوصاً الإصابات الخطرة منها ويعود ذلك إلى اتصال العامل اتصالاً مباشراً ومستمراً بأجزاءها المتحركة ، وتعتبر مخاطر الآلات من المخاطر التي يمكن منعها أو الوقاية منها إما بجعل الآلة مغلقة أو تسويرها أو حجزها بحواجز تعزل ألياً أو نصف ألي ، وكذلك باختيار الطرق الصناعية السليمة

وتخطيط المصنع حسب مواصفات جيدة تتناسب مع الصناعة وحجم الماكينات ، وتتم المحافظة على الآلات والماكينات ضمن ب ارمج السلامة والصحة المهنية بالصيانة الوقائية الدورية ، وكذلك بإيصال التيار الكهربائي إليها حسب المواصفات العالمية على أن يتم توصيلها بالأرض للحد من آثار الصدمة الكهربائية ويحافظ على الماكينات والآلات بأن يتم تدريب العاملين عليها تدريباً جيداً عند شرائها وتركيبها ، فيجب على العاملين معرفة كيفية تشغيلها وإيقافها وجدول صيانتها والأماكن الخطرة منها .

أيضاً المحافظة عليها عن طريق تركيبها في المصنع على مسافات متباعدة كافية لحركة العمال في عملهم ونقلهم للمواد ، وعن طريق المحافظة على نظافتها ونظافة المكان من حولها وتوفير أدوات العمل المناسبة لعملها .

4 تحسين بيئة العمل : تعرف بيئة العمل على أنها كل ما هو موجود بوجود العامل أثناء القيام بأعماله بما فيها البناء والماء والهواء والمواد والأجهزة ، لذا فإنه يفترض في أي برنامج من برامج السلامة والصحة المهنية الاهتمام بدراسة كل مؤثر على بيئة العمل دراسة تفصيلية لمعرفة مخاطره وسبل الوقاية منه بالطرق الهندسية وغيرها .

ومن التعريف السابق لبيئة العمل يمكن القول أن العوامل المؤثرة في هذه البيئة متعددة ولكن يمكن جمعها في أربع مجموعات رئيسية هي :-

1 العوامل الفيزيائية وتشمل الضوضاء، الحرارة، الضوء، الإشعاعات، الاهتزازات، الضغط الجوي والكهرباء.

2 العوامل الكيميائية وهي عبارة عن المواد العضوية وغير العضوية وأبخرة الغازات الكيميائية المركبة والغبار بأنواعه.

3 العوامل الحيوية ومنها البكتيريا والفطريات والطفيليات.

4 العوامل الاجتماعية والنفسية وتشمل هذه العوامل ما هو مرتبط بالعمل وما هو مرتبط بالمحيط الخارجي ، فالعلاقات الاجتماعية الجيدة التي تربط العاملين معا ، تساعد في التقليل من الإصابات في مكان عملهم ، وكذلك الحال انتظام فترات العمل وفترات الاستراحة والإجازات الدورية ، بينما يؤدي الإشراف القائم على الترهيب والتخويف وتصيد الأخطاء والعلاقات المتوترة المبينة على الصراع والمنافسة على المكاسب الفردية إلى زيادة نسبة وقوع الحوادث .

مقومات السلامة والصحة المهنية :- (القاسمي : (1997 ، 11) من أهم مقومات السلامة والصحة المهنية ما يلي :-

1 - تدريب العاملين : إن الشخص المتدرب بصورة كاملة يكون أكثر حذراً من غيره لذا ممارسته الأعمال وعلى هذا الأساس نسبة تعرضه للمخاطر أقل مقارنة بالأشخاص غير المتدربين جيداً ولكي تساهم المنظمة في رفع الروح المعنوية للعاملين لديها تقوم بإعطاء الاهتمام اللازم لتدريب العاملين قبل مباشرتهم للعمل وذلك عن طريق وضع البرامج التدريبية وتنفيذها ضمن سقف زمنية مناسبة مع وضع البرامج التدريبية وتنفيذها ضمن سقف زمنية مناسبة مع ضرورة اجتيازهم الاختبارات قبل تسليمهم مسؤولية العمل .

2 - التنظيم الجيد :- إن التنظيم يعد من الأمور المهمة التي تقلل من الحوادث ونسبة الخطأ من خلال الأعمال المترتبة والمنسقة بصورة صحيحة في جميع النواحي تبعد العاملين عن الخطأ ونتيجة ذلك تكون نسبة الحوادث خلالها قليلة ولزيادة طمأنينة العاملين ورغبتها في المحافظة على روحهم المعنوية تقوم المنظمة بإعداد مخطط لممراتها وممرات المعامل أي أن تكون مناسبة وبعيدة عن المعدات وخصوصاً المتحركة والدوارة منها تلافياً لحدوث الحوادث لاسيما أثناء الطوارئ مع وجود الإنارة الجيدة وأسهم الدلالة والتهوية الكافية.

3- نشر الوعي بين العاملين :- إن الوعي بين العاملين حول التقيد بتعليمات السلامة وتحوطات الأمان ضروري مع الاستناد لرأيهم في هذا المجال بغية تشويقهم بشأن الالتزام بتطبيق تلك التعليمات حفاظاً على سلامتهم وسلامة المعدات التي يشرفون عليها والتي تعد في عهدهم .

4 - تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم: إنها تعد ركناً مهماً من أركان السلامة لأن ذلك يجعلهم يشتغلون بإتقان وبهمة عالية وبعيداً عن الإرباك، وبذلك تنخفض نسبة تعرضهم لحوادث العمل .

5- العوامل البيئية : ينبغي العمل على إبعاد العاملين عن العوامل البيئية السلبية مثل قسوة العمل وشدته، فالمجهود الكبير يعرض الفرد للحوادث، وكذلك العمل في محيط غير ملائم لأن ذلك يخفض من الروح المعنوية للعاملين

6- التعب (الإجهاد) : يعرف على أنه النقص في النشاط وعدم القدرة على القيام بالعمل نتيجة لقيام الفرد بنشاط سابق بذل فيه جهداً كبيراً وهذا فإن التعب يتضمن جانبين العقلي والجسدي وهما بدوره يؤثر على أداء العاملين وعلى روحهم المعنوية .

7 - التدريب الكامل على المعدات : أي إهمال في استخدام أجهزة السلامة بصورة صحيحة يعرض العاملين لمخاطر العمل وكذلك المعدات والآلات .

مظاهر السلامة والصحة المهنية :-

تتعدد مظاهر السلامة والصحة المهنية ، فمن مظاهرها ما يلي :- (زيدان : 1995 ، 10-15)
1 المظهر الفني :- تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج ، وتشكل كل منها مصدرا متمايزا للمخاطر لذا يبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر ، وذلك للأخذ باحتياجات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها ، وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها فإنه من الصعوبة تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها ، ولكن مع هذا فإن المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية التالية :-

الماكينات والآلات - وسائل النقل الداخلية والخارجية - التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية . - - - المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها - مخاطر الحريق والانفجار - تلوث جو العمل - الأجهزة والتمديدات الكهربائية - مصادر الطاقة المختلفة - الأمور المتعلقة في المبنى ذاته - المضار الفيزيائية (ضجيج واهتزازات... الخ)

2 المظهر الطبي :- ضمن الإطار الطبي برز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل .

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية ، الفيزياء ، علم الوظائف (الفسيولوجية) ، علم التقنية ، علم السموم ، علم النفس ، الاجتماع ، الإحصاء ، الطب النفسي إلخ .

هذا وتطور طب العمل حيث أعطت اللجنة المختلطة بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في عام 1956 م المفهوم التالي :-

أ- يهدف طب العمل إلى التحسين الفعلي للرفاه الجسمي والذهني والاجتماعي للمنتجين في مهمتهم . ب- وقايتهم من كل الأضرار التي تصيبهم من جراء عملهم ومن كل الأخطار التي تنجم عن العمل .

ج- وضع المنتجين وتشغيلهم في أماكن تتلاءم وقابليتهم للعمل الجسمية والنفسية ، وبمعنى آخر تكيف المنتجين مع الأعمال التي ينتجون بها حسب امكانياتهم الجسدية والفكرية والمهنية .

ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأم ارض المهنية .

حيث تتلخص مهام طب العمل وأخصائي الإصاحاح المهني بمائلي :-

- التعرف على العوامل والمؤثرات الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض .

- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات .

- اقت ارح طرق الإزالة أو السيطرة والتحكم بهذه العوامل المؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا ، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها .

3 المظهر النفسي :- للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين ، وهو اجراء وقائي أولي ، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة ، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب حتى لا يتكرر وقوع الحوادث والإصابات والأم ارض المهنية .

حيث أن علم النفس الحديث يولي مزيداً من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سبباً في وقوع حوادث العمل ، فمن ضمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث ما يلي:

(أ) نقص الكفاءة ، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل .

(ب) الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي .

(ج) عدم ملائمة الحالة النفسية العامة .

إن البحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها ، حيث أن عدداً كبير من إصابات العمل يكون الإنسان هو المسبب لها ، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة .

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90٪ . وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بمكان تحديد حجم

المشاركة لكل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع العامل الشخصي دائماً ما يكون الأكثر وضوحاً في وقوع الحادث.

(4) **المظهر الاجتماعي :-** المظهر الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها ، بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود

الفرد اثناء العمل بما توجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة تؤدي إلى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم ، بين العامل ومسئوله المباشر، بين العامل وصاحب العمل ... إلخ) أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل ، العلاقات الأسرية ، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) .

(5) **المظهر القانوني:** في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد حماية الصبية - تلاميذ التدريب الصناعي - حيث حدد هذا القانون ساعات عمل الأطفال 12 ساعة يومياً ، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعية أخلاقياً وصحياً .

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج ، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع الحوادث واصابات العمل ، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات

المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، من خلال إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1717 وكانت لها الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية (زيدان : 1995 ، 15) .

(6) المظهر الاقتصادي :- بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع حوادث واصابات العمل في عام 1930 تقريباً حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري وسيمنز ، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية ، ونظريات كل من كومبس وهارتينج من ألمانيا .

فمثلاً كانت نظرية الألماني كومبس حول معدل تكاليف حوادث واصابات العمل التي قام بها في مصنع فورد للسيارات لنيل درجة الدكتوراه ، نظراً لكبر المصنع وعدد العاملين فيه وبالتالي زيادة احتمال وقوع الحوادث واصابات العمل ، فصنف الحوادث إلى عشرة مجموعات ، بالاعتماد على شدة الإصابة ، وقد ركز في دارسته على الحوادث التي ينجم عنها إصابات للألف ارد فقط ، حيث أن النفقات المترتبة على هذه الحوادث تم تقسيمها إلى مجموعتين : نفقات مشتركة ، ونفقات متفرقة .

وضح أن النفقات المشتركة هي التي تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المنظمة الصناعية إلى جهات التأمين ، أما النفقات المتفرقة فهي النفقات التي تظهر عند وقوع الحادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة فهي مختلفة لكل مجموعة من مجموعات الحوادث العشرة السابقة الذكر من حيث طريقة حسابها والمعدل ، وتشمل النفقات المتفرقة ما يلي :-

(أ) الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه .

(ب) تكاليف علاج العمال المصابين .

(ج) تكاليف البحث عن مصدر ومسببات الحادث .

(د) الغرامات وغيرها من النفقات التي تترتب على وقوع الحادث .

الرضا الوظيفي

- مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه .

مفهوم الرضا الوظيفي :-

لما للرضا الوظيفي من أهمية قصوى في شتى ميادين الأعمال فقد عرفه الكثير من الباحثين والدارسين والمهتمين بتعاريف عديدة منها ما يلي :-

عرف الرضا الوظيفي على أنه ((يمثل الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل ، على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر ، وسياسات المنظمة والرؤساء والزملاء ، والمرؤوسين ، وفرص الترقية ، وفرص تحقيق الذات ، وغيرها من العناصر) . (ماهر : 2000 ، 43) .

كما عرف على أنه "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ، أو أنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة (أو العمل) لهم، وكما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم (أعمالهم) ، وعليه فإنه كلما قلت الفجوة بين الإداريين كلما ازداد رضا العاملين ، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالمنظمة " (هنطش : 1989 ، 11) .

وقد عرف أيضاً على أنه "التطابق بين الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها من وظيفته وبين الإشباع الفعلي لهذه الحاجات ، أي أن الرضا أو عدم الرضا هو رد فعل تقويمي أو انفعالي يقيس مدى حب أو كراهية الفرد لوظيفته " (سيزلاقي : 1991 ، 87) .

كما أنه يعبر عن "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها في وظيفته من خلال قيامه بإداء أعمال هذه الوظيفة " (بدر : 1983 ، 87) .

كما يقصد بالرضا عن العمل على أنه "تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه ، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ، ومكانته الاجتماعية والاقتصادية ، وما يغشاه من علاقة إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، هذا فضلاً عن ساعات العمل ، والأجر وتمشي العمل مع ميوله وقد ارته أو يقصد به تقبل العامل لعمله من ناحية أو نواحي أخرى خاصة به " (عوض : 1988 ، 122) .

عرف على أنه " مفهوم كامل القياس الكمي وأن هذا القياس يحدد قدرة المنظمة وكفاءتها في صيانة الموارد البشرية بها من خلال استخدامها للعوامل الأربع المؤثرة على الرضا الوظيفي وهي (العوامل الاقتصادية - الاجتماعية - النفسية - التدريب) واشباع العاملين " (عبد اللطيف : 191 ، 125) .

وقد عرف أيضاً " بأنه حالة السعادة التي تتحقق عن طريق العمل ، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف ارضياً عن عمله " (عبد الوهاب و خطاب : 1999 ، 68) .

وقد قدم لوك تعريفاً إدارياً على أنه " حصيلة للاستجابات السلوكية التي يشعر بها العامل تجاه العمل ومتطلبات الوظيفة التي يقوم بها " (النجار : 1993 ، 48).

كما عرف على أنه " الحالة النفسية والسلوكية التي يعبر عنها العاملون نتيجة إدراكهم للمستوى الذي يحققه لهم العمل من إشباع فكري ووظيفي " (العيسوي : 2003 ، 77) .

ومن خلال هذه التعاريف يتضح أن درجة الرضا الوظيفي تختلف من فرد لآخر ، وذلك حسب إدراكه لمستوى الإشباع المقدم له ، فالأفرد الذين يتمتعون بمستوى عالي من الرضا الوظيفي عادة ما يكونوا أكثر ارتباطاً بالعمل ، وأكثر حرصاً على التواجد به ، وهذا ناتج عن مستوى الإشباع العالي الذي يتصوره من أن العمل سيوفره لهم ، فهو أمر مهم وغاية تهدف للوصول لها كافة المنظمات لنجاحها ولتفادي المشاكل التي قد تنجم عن عدم الرضا الوظيفي ، ولاستمرار وبقاء الأفراد العاملين وقبولهم واستحسانهم للعمل الذي يمارسونه ، حيث أن رغبة وقبول الأفرد العاملين في مزاولة أعمالهم والمهام المنوطة بهم يولد لديهم الشعور بالرضا الوظيفي الذي يؤثر على الكثير من الظواهر داخل المنظمات ومن بينها معدلات الدوران ومعدلات الغياب والشكاوي ومعدلات الحوادث واصابات العمل ومعدلات الأداء .

العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي :-

يمكن تقسيم هذه العوامل إلى مجموعتين هما :-

1. عوامل شخصية مثل السن، مستوى التعليم، أهمية العمل بالنسبة للعامل والمستوى الإداري للوظيفة.

2. عوامل متعلقة بظروف العمل مثل نوع العمل ، الأمن ، التقدم في العمل ، المنظمة نفسها، الأجر أو ال مرتبة ، العمل / المدير ، منافع يحصل عليها العامل ، ساعات العمل ، وظروف العمل . فالرضا عن العمل ليس مطلقاً ، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له ، إنما الرضا عن العمل عن العمل ، وعدم الرضا عنه مسألة نسبية ، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في وقت معين . (شاويش : 2000 ، 113) .

أما فيما يتعلق بالعناصر المتعلقة بالعمل في أي منظمة والتي يعتبر رضا العاملين فيها محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف هذه العناصر ، فيمكن إجمالها فيما يلي :-

1- سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة .

- 2- نوعية الإشراف والعلاقات مع الرؤساء المباشرين .
- 3- العلاقة بين العاملين .
- 4- الراتب أو الأجر .
- 5- فرص الترقية والتقدم في العمل .
- 6- مزايا العمل في المنظمة .
- 7- الأمان والسلامة والاستقرار .
- 8- مسؤوليات العمل وانجازه .
- 9- المكانة الوظيفية للفرد والاعتراف به وتقديره .
- 10- ساعات العمل .
- 11- جماعة العمل .

وفيما يلي توضيح مختصر لتأثير هذه العناصر على رضا العاملين في المنظمات المختلفة :-

1- تأثير العوامل الشخصية على الرضا عن العمل :-

يمكن توضيح تأثير هذه العوامل من خلال التوضيح المدون أدناه :-

أ. لقد اظهرت بعض الدراسات أنه توجد علاقة ارتباط ايجابية بين السن ودرجة الرضا عن العمل

إذ كلما ازدت سن (عمر) العامل كلما ازدت رضائه عن العمل ، وكلما تمسك به واستقر به ، وقد يكون السبب في ذلك أن طموحات العامل في بداية عمره الوظيفي أو العملي تكون مرتفعة وبالتالي لا تقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل ، إذ أن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية ، وتترتب على ذلك قلة رضائه ، بينما كبر السن أو التقدم فيها يصبح الفرد أكثر واقعية ، وتنخفض طموحاته ، ويترتب على ذلك زيادة رضا العامل .

(ب) أما بالنسبة لتأثير درجة التعلم على الرضا عن العمل ، فقد تبين من بعض الأبحاث أن العامل

الأكثر تعلمًا يكون أقل رضا عن العمل من العامل الأقل تعلمًا ، ربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعلمًا تكون مرتفعة ، والأف ارد الذين يقارن نفسه بهم محتلون وظائف مختلفة وهي عادة مرتفعة إداريًا ، وهذا قد لا يجده في عمله وبالتالي تقل درجة رضائه مقارنة بالعامل الأقل تعلمًا والذي يكون عادة قانعًا بعمله ، ارضيًا عنه ، خاصة وأنه في مستوى أعمال العاملين الذين هم في مستواه من حيث التعليم .

(ج) وبشكل عام عندما تتساوى العوامل الأخرى ، فقد وجد أن العاملين الذين يحتلون مناصب إدارية مرتفعة يكون رضاهم عن العمل أعلى من هؤلاء الذين هم أقل منهم في المستوى الإداري .

(د) كذلك وجد أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العامل أي أنه مهم جداً بالنسبة له من أجل معيشته ومعيشة أسرته ، كلما كانت درجة رضا العامل عن العمل أكثر من درجة رضا العامل الذي يعتبر مركز حياته في أشياء خارج العمل ، أي أن هذا العمل لا يعتبر مهماً بالنسبة إليه ، إذ أن هناك مصادر دخل أخرى كثيرة ينفق منها على نفسه وعلى أفراد أسرته (شاويش : 2000 ، 113-114) .

ويلاحظ أنه يصعب على الإدارة التحكم في العوامل الشخصية حتى يمكن تعديل مستوى الرضا بدرجة كبيرة ، ولكن يمكن أن يستفاد منها عند الاختيار والتعيين ، فعلى سبيل المثال إذا كانت الوظيفة أو العمل المطلوب له وظيفة روتينية بسيطة ففي هذه الحالة يفضل تعيين أف ارد كبار السن أقل تعليمًا ويعتبرون الوظيفة أو العمل اهتمامهم الأول ، وبالتالي لا تعمل الإدارة إلى تقليل درجة الرضا عن العمل (بدر : 1982 ، 163-164) .

3- تأثير ظروف العمل على الرضا عن العمل :-

بما أن هذه العوامل تشمل نوع العمل ، الأمن والسلامة والصحة المهنية ، التقدم في العمل ، المنظمة نفسها ، الأجر أو ال ارتب ، زملاء العمل ، المدير أو الرئيس ، منافع للعامل ، ساعات العمل ، حيث أن معظمها يمكن للإدارة التحكم فيها أو تغييرها ، ويمكن لإدارة المنظمة التحكم إلى حد بعيد بدرجة الأمن ، طبيعة العمل أو نوعه ، درجة التقدم في العمل (الترقية) ، الأجر ، نوع الإشراف أو أسلوبه .

كما أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط فيتمثوره بالعمل الذي يؤديه ، وكلما حصل على هذا الإشباع كلما ازد رضاه العامل عن عمله والمتمثلة في التهوية والإضاءة والرطوبة والحرارة والضوضاء والنظافة والتي بدورها تؤثر على

درجة تقبل الفرد لبيئة العمل ورضائه عنه، وتؤثر هذه الظروف على بعض الظواهر السلوكية والأمراض، فكلما كانت ظروف العمل المادية جيدة كلما ازد رضاء الأف ارد عن العمل (السلمي : 254).

تأثير الحوادث والإصابات المهنية على الرضا الوظيفي :-

إن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله ، وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته، وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل ، وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله، نجده أقرب للإصابة ، إذ أن ذلك هو سبيله إلى الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه ، ولكن هذا التفسير غير مقبول من بعض الكتاب لذا نجد فروم يرجح الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس ، وأياً كان التفسير فإن البحوث تدل على وجود تلك العلاقة السلبية بين نسبة الحوادث والإصابات وبين درجة الشعور بالرضا عن العمل (عباس ، 179) .

قياس الأداء والدافعية والرضا الوظيفي في مجال السلامة والصحة المهنية :-

تسعى المنظمات المختلفة جاهدة لتعظيم مستوى الأداء لديها وتقديم خدمات أفضل ، وذلك من خلال أساليب وطرق إدارية معينة ، ومعظم هذه الأساليب تسعى إلى تعديل وتشكيل السلوك الإنساني بإعتبار أن الإنسان هو العنصر الهام والحيوي لتحقيق أهداف المنظمة من خلال قياس مدى رضى العاملين الوظيفي في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال قياس أداءهم ومدى تقديمهم لخدمات أفضل وعليه فإن في هذا المبحث سيتم التطرق إلى :-

(أ) المقاييس المستخدمة لقياس أداء العاملين .

(ب) دافعية العاملين لتحقيق السلامة والصحة المهنية .

تحليل المقاييس المستخدمة في مجال السلامة والصحة المهنية :- (مذكور، 201_202)

توجد الكثير من المقاييس المستخدمة في قياس الأداء ، ومن المقاييس الأكثر شيوعاً واستخداماً هي :-

1- المقاييس العامة أو المؤثرة على الأداء الكلي :-

من أكثر الطرق التي تسعى إلى بيان كمية أداء السلامة هي النسب للأحداث غير المرغوبة ومن أمثلتها ما يلي :-

(أ) أنواع الإصابات المختلفة وعلاقتها بالضيق إلى الأوقات وأيام العمل والتكاليف .

(ب) درجات التعرض للملاحظة وعلاقتها بالإصابات والأوقات الضائعة .

(ج) معدل تكرار الحوادث .

(د) معدل الخطورة .

ومعدل تكرار الحوادث ومعدل الخطورة يعبر عن مدى حدوث الإصابات الأساسية ودرجة خطورة الإصابات الرئيسية وعلاقتها بساعات عمل العاملين .

(هـ) معدل تكرارية الإصابة الإجمالية (أي كل أنواع الإصابات كالفوات / العجز الدائم الكلي ،العجز الدائم الجزئي ، العجز الكلي المؤقت) والتي توضح مدى مسئولية نظام منع الحوادث ومدى مسئولية المشرفين عن تحقيق السلامة .

(و) قياس اتجاهات العاملين نحو العلاج الصحي المقدم في مجال الصحة المهنية .

(ز) تحليل تكاليف الحوادث وذلك للمساعدة في رسم سياسة السلامة والصحة المهنية ، وأيضاً إمكانية استخدامها في تقييم كفاءة الأقسام في تحقيق السلامة ومدى جودة أدائها في ذلك .

(ح) تقييم مناخ العمل لتحقيق السلامة ، لأن تحسين مناخ العمل سوف يمكن من تقليل معدلات الحوادث والإصابات المختلفة .

(ط) يمكن استخدام المدخل القياسي والمتعلقة بدراسة طرق التعليم والتدريب في علاقتها بمنح الحادث وهل نجحت هذه الطرق التعليمية والتدريبية في تحسين أداء واتجاهات العاملين بما أدى إلى منع أو تقليل الحوادث بصفة عامة أو الحوادث الحرجة بصفة خاصة .

(ي) يمكن دراسة جدوى طريقة معينة تم استخدامها في تقييم أداء السلامة والصحة المهنية ، وهل من المجدي الاستمرار فيها أم عدم الاستمرار والبحث عن غيرها .

2- المقاييس الأساسية أو العضوية :-

إذا كان من المرغوب فيه تقييم أداء التأثير الكلي لنظام السلامة فإنه من المفيد أيضاً تقييم أجزائه ، ويجب البحث عن اجابات لمجموعة من الأسئلة التالية :-

أ- هل نجح برنامج السلامة في تعديل سلوكيات العاملين غير المراعية للسلامة؟

ب- هل تم تحسين اتجاهات العاملين غير المراعية للسلامة ؟

ج- هل تم تقليل الإصابات الناتجة عن ظروف العمل المادية الرديئة ؟

د- هل تم مقابلة المعايير والاشتراطات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مجال العمل ؟

هذه بعض الأسئلة التي تبحث المقاييس الأساسية في الإجابة عليها ويطلق على هذا الأسلوب أسلوب فحص السلامة أو التفتيش على السلامة .

ويلاحظ أنه يختلف في المضمون والنطاق من منظمة لأخرى ، ولكن الجوهر ما ازل قائماً والإجراءات والأهداف واحدة .

وقد يتعلق التقييم بوضع مجموعة من المعايير والاشتراطات الفنية والتحقق من وجودها في المنظمة التي يتم فحص انشطتها، على أن يتم الفحص من قبل فريق عمل يقوم بكتابة تقريره التفصيلي .

والطريقة الأخرى التي يمكن الاعتماد عليها هي المراجعة وهي شبيهة بالطريقة السابقة ولكنها تختلف في التحليل المتعمق لكل شيء ، التسهيلات ، الإدارة ، العاملين واتجاهاتهم نحو السلامة ، فعالية الإدارة ونجاحها في المحافظة على السلامة وجودة تخطيط أعمال السلامة وأيضاً مدى التطابق القائم مع المعايير والاشتراطات الفنية الموضوعة في مجال العمل الذي يتم فحصه .

أما الوسيلة الثالثة لتقييم جهود السلامة التي تحققها المنظمة هو أسلوب المقارنات والهدف منه إجاء المقارنات بين المنظمات المختلفة العاملة في نفس الصناعة أو الخدمة بغيرها من المنظمات، وذلك لنقل الخبرات وسد الثغرات القائمة في مجال السلامة والصحة المهنية .

الدراسة الميدانية

جمع وتحليل البيانات ويشمل ما يلي :- أ - مجتمع الدراسة وعينتها :-

يتكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية من مجموع العاملين بمركز طرابلس الطبي تتمثل في الفنيين التابعين لمعامل المختبرات الطبية، وكان عددهم (40) وقد تم توزيعها باستخدام صحيفة الاستبيان باعتبارها من الأدوات الفعالة في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد تم تصميم استمارة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة من خلال مشكلة الدراسة والفرضيات المعدة لذلك.

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة

البيان	التكرار	النسبة
الموزع	50	100 %
المسترجع	10	% 20
الفاقد	40	% 80

يوضح جدول (1) عدد الاجمالي لاستمارات الاستبيان الموزعة 50 استمارة المسلمة منها 40 استمارة بنسبة 80 % بينما كان الفاقد 10 استمارات بنسبة 20 % غير قابلة للتحليل.

ب - خصائص عينة الدراسة :-

جدول رقم (2) توزيع العينة من حيث الجنس

البيان	التكرار	النسبة
ذكور	14	% 35
اناث	26	% 65
المجموع	40	% 100

يوضح جدول (2) أن نسبة المشاركين كان 35 % ونسبة 65 % اناث أي أن مشاركة المرأة في العمل أصبحت فعالة مما يستوجب حمايتهم من مخاطر اصابات وحوادث العمل كما حددها القانون.

تحليل ردود المشتركين وآرائهم في محور الدراسة

لأغراض التحليل وجب ترميز إجابات المشتركين بطريقة رقمية لاستنتاج التكرارات والنسب المئوية التي ستستخدم في التحليل وفق الميزان التقديري للمقياس الثلاثي بالجدول أدناه:

الجدول رقم (3) الميزان التقديري للمقياس الثلاثي

الإجابة	المتوسط المرجح	الاتجاه العام	المستوي
لا أو أفـق	1.79 – 1.00	عدم الموافقة	منخفض
محايد	2.19 – 1.80	الحيد	متوسط
أوافق	3.00 – 2.20	الموافقة	مرتفع

تم استخلاص المعلومات الخاصة بكل محور وإدراجها في جدول يظهر التوزيع التكراري لردود المشتركين والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب ودرجة كل فقرات من فقرات ذلك المحور. قام الباحثون أيضاً بإجراء اختبار T للعينات الواحدة عند مستوى أهمية 5٪ لجميع محاور الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين متوسط استجابة أفراد العينة والمتوسط الفرضي ومدى الدلالة الإحصائية للفروق بينها. فيما يلي تحليل ردود المشتركين وآرائهم في محور الدراسة:

جدول (4) توجد كفاءات متخصصة بالمركز الطبي تساهم في تطبيق القوانين واللوائح والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبالتالي الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين به.

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرأي السائد	الترتيب
1	هل توجد مشاكل وصعوبات تعترض تطبيق التشريعات والقوانين المتعلقة ببرامج الأمن والسلامة والصحة المهنية من خلال قلة الاهتمام والمتابعة من قبل أجهزة الرقابة بهذه البرامج ؟	2.65	0.70	غير موافق	1
2	هل الإدارة على علم بكل تشريعات الصحة المطبقة في مكان العمل الذي تديره وهذه التشريعات متاحة لدى الإدارة والعاملين ؟	1.38	0.59	موافق	3
3	هل يتم تحديد وتسجيل المخاطر ووضع الاحتياطات اللازمة لحماية الفنيين وغيرهم من العاملين من قبل الإدارة ؟	1.23	0.53	غير موافق	5
4	هل توجد مخصصات للصحة والسلامة المهنية ضمن ميزانية المركز (محل الدراسة) ؟	1.15	0.48	غير موافق	6

5	هل توجد طرق وقائية متطورة من أجل حماية ووقاية العاملين من أخطار المهن؟	1.08	0.34	غير موافق	9
6	هل يتم تنفيذ وتطبيق نظام للصيانة المخططة للعدد والأدوات وأجهزة العمل؟	1.13	0.46	غير موافق	7
7	هل يتم تنفيذ عمليات الرقابة البيئية الخاصة بالعوامل الفيزيائية بصفة دورية؟	1.10	0.44	غير موافق	8
8	هل يتم تنفيذ الإشراف الصحي على العاملين المعرضين للمخاطر بصفة دورية؟	1.23	0.53	غير موافق	5
9	هل لديك رغبة في الاستمرار في العمل بالمركز محل الدراسة حسب الظروف الحالية؟	1.58	0.90	غير موافق	2
10	أنتي راضي عن الأساليب التي يتبعها المركز فيما يتعلق بجعل وظيفتي سهلة وميسرة	1.30	0.69	غير موافق	4
المتوسط الحسابي		1.38			
الانحراف المعياري		0.57			

في المجمل كان المتوسط الحسابي المرجح بالكامل 1.38 وبانحراف معياري عام 0.57، ما يشير إلى أن الاتجاه العام لردود المشتركين هو عدم الموافقة، حيث يقل المتوسط المرجح عن المتوسط الفرضي (2) مما يدعو إلى رفض الفرضية. عيله نستنتج أن هناك قلة في الكفاءات المتخصصة بالمركز الطبي تؤدي إلى القصور في تطبيق القوانين واللوائح والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبالتالي تؤدي إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي للعاملين به.

النتائج والتوصيات:

أولاً النتائج:

حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها في الآتي :-

1. أوضحت الدراسة أن هناك صعوبات ومشاكل حالت دون تطبيق التشريعات المتعلقة بالأمن والسلامة والصحة المهنية، مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي للفنيين ومن ثم على مستوى كفاءتهم وأداءهم الوظيفي.
2. نقص الإلمام والدراسية الكافية بالقوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

3. قلة الاهتمام بتحديد دقيق وواضح للمخاطر المهنية التي قد يتعرض لها الفنيون، وإلى النقص في وجود الدراسات والتقارير الإحصائية وقلة الاهتمام بتسجيلها والتحقيق في أسباب حدوثها، وذلك للحد منها وتغيير نظم واجراءات العمل غير السليمة من خلال وضع الاحتياطات اللازمة لحماية الفنيين.

4. قلة الاهتمام بتوفير مخصصات سنوية لأموال السلامة والصحة المهنية ضمن ميزانية المركز.

5. ضعف الأنظمة والطرق الوقائية المتطورة بالمركز الهادفة من خلالها لمواكبة التطور التكنولوجي وذلك لحماية الأف ارد العاملين بالمركز من مخاطر المهن التي يزاولونها طبقاً لما.

6. انخفاض مستوى الاهتمام بالإشراف الصحي والمتمثل بالفحص الدوري لصحة الفنيين المعرضين للأشكال المختلفة من المخاطر المهنية للعدد والأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل.

7. انخفاض مستوى الرقابة البيئية والصحية في أماكن العمل، الأمر الذي يؤثر على الروح المعنوية للفنيين ومن ثم عن أعمالهم، وبالتالي انخفاض مستوى الأداء الذي يقدمونه.

8. هناك نقص في بعض أدوات الحماية الشخصية للعاملين خاصة الفنيين منهم.

9. هناك نقص في بعض أدوات الحماية الشخصية للعاملين وخاصة الفنيين منهم، بالإضافة إلى النقص المتمثل في المعايير الجيدة من الوسائل اللازمة للعاملين متمثلة في الترتيبات الخاصة بالصحة العامة من المرافق الصحية والتسهيلات الخاصة بالوسائل الصحية تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى سوء الظروف البيئية في مكان العمل الذي يؤدي إلى عدم رضا العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم، بالإضافة إلى أن العاملين الفنيين تقل رغبتهم في الاستمرار في العمل في ظل ظروف عمل غير مناسبة، حيث أنها تؤثر على معدل تكرار الحوادث والإصابات المهنية.

ثانياً / التوصيات :-

1. العمل على تطبيق التشريعات القانونية واللوائح والقرارات الخاصة بالأمن والصحة والسلامة المهنية والتي تهدف جميعها لحماية ووقاية الفنيين من أخطار المهن التي يزاولونها مع

التأكد على نشر الوعي الصحي المهني بين العاملين من خلال إبراز لوائح وقواعد واجراءات السلامة والصحة المهنية بشكل واضح من شأنه أن يمكن العاملين من الاطلاع عليها واستيعابها .

2. العمل على وضع برنامج تدريبي متكامل وشامل لجميع مستويات الفنيين بما يؤدي رفع كفاءتهم ولضمان الكشف الدوري على الآلات والأجهزة المختلفة من خلال الاهتمام بالصيانة الوقائية.

3. العمل على اعداد جهاز تفتيش خاص بمجال السلامة والصحة المهنية تتوافر في أفرادها المؤهلات العلمية العالية والخبرات الفنية اللازمة لها والعمل اللازم من خلال تحديد المبني والتجهيزات وظروف العمل وأساليبه غير الآمنة واعداد التقارير اللازمة بالخصوص واصدار التوصيات والحلول لعلاج نواحي الخلل التي يتم ملاحظتها .

4. العمل على تحسين ظروف العمل وجعلها أكثر أمانا وملائمة تساعد العاملين على العمل دون اجهاد أو ملل ، وذلك من خلال توفير الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية من أجل صحة وسلامة العاملين في مكان العمل بما في ذلك التهوية الجيدة والإضاءة الكافية والحرارة المناسبة ومنع الضغوط البيئية المختلفة بحيث تؤدي إلى تحقيق درجة معينة من رضا العاملين عن عملهم وزيادة تكييفهم وبالتالي رفع معنوياتهم وضمان تحقيق الكفاءة الجيدة في الأداء .

5. على أجهزة مراقبة بيئة العمل القيام بزيارات لمواقع العمل بالمركز على فترات مناسبة لدراسة عوامل بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر على صحة الفنيين والملائمة الصحية والوقاية من الحوادث.

المراجع :-

1. ابراهيم محمد عبد اللطيف.(1991) "الرضا الوظيفي في الإدارة العامة بمصر" . - مجلة الإدارة ، ع 1، مج 27، يوليو.

2. أحمد محمد أبو هنطش (2003). الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية : دراسة ميدانية تحليلية ، الجامعة الأردنية ، (رسالة ماجستير غير منشورة)

3. أحمد مصطفى حسن (2000). "سلسلة تراجم واصدارات المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين - طرابلس" منشورات المركز العالي للتدريب المهني واعداد المدربين.
4. أحمد ماهر (2000). "السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات" . - ط7. - الدار الجامعية الإسكندرية
5. اندرو دي سيزلاقي ، مارك جي والاس (1999). "السلوك التنظيمي والأداء" منشورات معهد الإدارة العامة للبحوث - الرياض.
6. جيرمي سترانكس ؛ ترجمة بهاء شاهين. (2000) "دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل" دار النشر مجموعة النيل العربية - القاهرة.
7. حامد أحمد بدر (1995). "السلوك التنظيمي" دار القلم - الكويت.
8. حسان زيدان . (1999) "الأمن الصناعي السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية" مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر. - بيروت
9. حكمت جميل (1982). "السلامة في العمل" أدار الحرية للطباعة .
10. حنا نصر الله . (2002) "ادارة الموارد البشرية" أدار زهران للنشر - عمان .
11. سعاد نائف برنوطي (2001). "ادارة الموارد البشرية" أدار وائل للطباعة والنشر - عمان.
12. سميح أحمد جابر (2000) "تدريب واعداد مدربي التدريب المهني" . منشورات المركز العالي للتدريب المهني واعداد المدربين - طرابلس.
13. ضياء القاسمي (1997). "الأمن الصناعي والسلامة" . دار الأنيس للطبع والنشر - مصراتة.
14. طلعت ابراهيم لطفي (1993). "علم اجتماع التنظيم" دار غريب للطباعة والنشر - القاهرة .
15. عباس محمود عوض (1988). "دراسات في علم النفس الصناعي والمهني" أدار المعرفة الجامعية - الإسكندرية.

16. علي محمد عبد الوهاب ،عايدة سيد خطاب (1999). "إدارة الموارد البشرية". دار وائل للنشر – عمان.
 17. علي السلمي . "السلوك الإنساني في الإدارة". دار غريب للنشر والتوزيع – القاهرة (د: ت).
 18. المهدي الطاهر غنية (2000). "التسويق ، المفاهيم والأسس والمبادئ" منشورات الجامعة المفتوحة – طرابلس.
 19. ليلى علي العيساوي (2003). "اثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين"، أكاديمية الدراسات العليا (طرابلس). (رسالة ماجستير غير منشورة)
 20. منذر واصف المصري (1993). "التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي". شركة المطابع النموذجية – الأردن.
 21. نادر أحمد أبو شيخة (2000). "إدارة الموارد البشرية". دار الصفاء للنشر والتوزيع – الأردن.
 22. نبيل الحسني النجار (1993) "الإدارة ، أصولها واتجاهاتها المعاصرة". الشركة العربية للنشر والتوزيع – القاهرة.
- تانياً / المراجع الإنجليزية :-

1. Dynn,J,D & R Achel, F.M . Wage and Salary Administration total compensation system -. New York :Mograw-Hill Book Co ., 1971
2. Flippo . E . B . Principles of Personnel management -. Futth edition -. New York :Mograw-Hill Book Co ., 1976 .
3. Armstrong, M, .Human Resource management practice -. (kogan page , USA Limited . Dover 1999)