



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مصطفى اسطبولي معسكر



الميدان: العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأفراد والمنظمات

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، نظام: ل م د

بعنوان:

تصميم مناصب العمل وأثره على الصحة والسلامة المهنية

تحت إشراف الدكتور:

يعقوب محمد

من إعداد الطالبة:

بن حواء زهور

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: بن عبو جيلالي
مقررا	جامعة معسكر	أستاذ محاضر "أ"	الأستاذ: يعقوب محمد
ممتحنا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: ثابتي الحبيب
ممتحنا	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: صوار يوسف
ممتحنا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: بن سعيد محمد
ممتحنا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر "أ"	الأستاذ: يحيوي سليمان

السنة الجامعية: 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَالسُّبْحَانَكَ اللَّهُمَّ إِنَّا نَعْلَمُ أَنَّكَ
أَنْتَ أَعْلَمُ بِمَا نَحْنُ حِينَ نَقُودُ

صِدْقَ اللَّهِ الْعَظِيمِ

إهدى

أهدي هذا العمل
المتواضع الى ابن اختي
محمد الله تاجر إبراهيم سائلة
المولى عز وجل أن يجعله
مباركا طيبا بارا بوالديه.

كلمة شكر و عرفان

اللهم لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه عدد خلقك ورضى نفسك
وزنة عرشك ومداد كلماتك، اللهم لك الحمد ولك الشكر حتى ترضى
ولك الحمد ولك الشكر عند الرضى ولك الحمد ولك الشكر دائماً
وأبداً على نعمتك.

من أيّ أبواب الثناء سندخل؟ وبأيّ أبيات القصيد نعبّر؟ القلب ينشر
عبير الشكر والعرفان لك امي الغالية ولك يا ابي العزيز على كل ما
بذلتموه طيلة مسيرتي العلمية، حفظكما الرحمن.

جميل من الإنسان أن يكون شمعة ينير درج الحائرين، ويأخذ بأيديهم
ليقودهم إلى بر الأمان متجاوزاً بهم أمواج الفشل والقصور، شكر خاص
لفضيلة الأستاذ الدكتور ثابتي حبيب وفضيلة الدكتور يعقوب محمد
الإشرافهما على هذا البحث ودعمهما العلمي والنفسي وما بذل على
بوقت أو جهد أو نصيحة، جزاكم الله خيراً وبارك فيكما.

لا يفوتني ان اشكر كل من فضيلة الأستاذ بن عبو الجيلالي والأستاذ
حسيني إسحاق على الاستشارات والنصائح.

كما نتوجه بالشكر الخالص إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة على تكريمهم
بقبول مناقشة هذه الرسالة جزاهم الله خيراً.

كذلك أتقدم بالشكر الجزيل لأعوان الشبه طيب بالمستشفيات العمومية
للوطن، على مساعدتهم لي بالدراسة التطبيقية خاصة السيد الدكتور
ق. عبد السلام جزاهم الله خيراً وأسعدهم، وإلى كل من أمدني بيد العون
من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
.II	الإهداء
.III	الشكر
.IV	قائمة المحتويات
.X	قائمة الجداول
.XII	قائمة الأشكال
.XII	قائمة الملاحق
.XV	الملخص باللغة العربية، اللغة الإنجليزية، اللغة الفرنسية
7...2	المقدمة العامة
4	I. إشكالية الدراسة
4	II. نموذج الدراسة
6	III. فرضيات نموذج الدراسة
6	IV. أهداف الدراسة وأهميتها
6	V. حدود الدراسة
7	VI. أدوات الدراسة
7	VII. أداة تحليل المعلومات
7	VIII. هيكل الدراسة
19-09	الفصل الأول: التأطير الإستمولوجي للدراسة
10	I. أسس البحث العلمي المعتمدة بالدراسة
11	II. الطريقة التطورية للإستمولوجيا
11	III. منهج البحث العلمي المستخدم
13	IV. المقاربات النظرية لتصميم مناصب العمل
13	IV. 1) المقاربة الميكانيكية
14	IV. 2) المقاربة التحفيزية
15	IV. 3) مقارنة النظم الاجتماعية التقنية
15	IV. 4) المقاربة الإدراكية الحركية
16	IV. 5) المقاربة البيولوجية
17	IV. 6) المقاربة التكاملية

58-21	الفصل الثاني: الإطار النظري لتصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية وكذا إدارة الصحة والسلامة المهنية
21	I. الإطار النظري لتصميم مناصب العمل
23	I. 1) مفهوم تصميم او هيكله مناصب العمل
24	I. 2) أهمية تصميم مناصب العمل
25	I. 3) العوامل المؤثرة على تصميم مناصب العمل
30	I. 4) نماذج تصميم مناصب العمل
40	I. 5) نماذج تحليل عبء العمل
48	II. الإطار النظري للمخاطر المهنية
48	II. 1) أنواعها
50	II. 2) نتائجها
51	II. 2.1) الأمراض المهنية
52	II. 2.2) الحوادث المهنية
56	III. الإطار النظري لإدارة الصحة والسلامة المهنية
56	III. 1) مفهومها
56	III. 2) أهدافها
81-60	الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية
60	I. الأروغونوميا وتصميم مناصب العمل
60	I. 1) مفهوم الارغونوميا (الهندسة البشرية)
61	I. 2) المراحل التاريخية للبحث في الأروغونوميا
63	I. 3) التدخل الارغونومي في تصميم مناصب العمل
64	II. علاقة تصميم مناصب العمل بالصحة المهنية
65	II. 1) الصحة النفسية
65	II. 2) تأثير تصميم مناصب العمل على الصحة النفسية للعامل
69	II. 3) المعاناة في العمل
70	III. الجهات المعنية بوضع وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية
71	IV. ممارسات الصحة والسلامة المهنية
71	IV. 1) مدخل الموارد البشرية

74	2.IV مدخل الثقافة التنظيمية
75	3.IV مدخل بيئة العمل النفسية والاجتماعية آمنة
75	4.IV التقييم الذاتي لقيادة السياسة الوقائية
79	7.V معيار ISO 45001 و OHSAS 18000
101-83	الفصل الرابع: الدراسات السابقة والتحليل الاحصائي لها
83	I. الدراسات السابقة
83	I. 1) الدراسات الأجنبية
91	I. 2) الدراسات العربية
93	I. 3) الدراسات المحلية
96	II. المعالجة الاحصائية للدراسات السابقة
97	II. 1) مراحل المعالجة الاحصائية للدراسات السابقة
98	II. 2) التوزيع الزمني للدراسات السابقة
98	II. 3) التوجه اللغوي للدراسات السابقة
99	II. 4) الدراسات السابقة التي عاجلت العلاقة بين تصميم مناصب العمل ومتغيرات أخرى
117-103	الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية
103	I. قطاع الدراسة
103	I. 1) التعريف بقطاع الدراسة
103	I. 2) تبرير اختيار قطاع المستشفيات العمومية كقطاع لإجراء الدراسة التطبيقية
104	I. 3) المهام التي يشغلها الممرض بالصحة العمومية
104	I. 4) المهام التي يشغلها مساعد الممرض بالصحة العمومية
104	II. أدوات القياس
105	II. 1) الاستبيان
106	II. 2) المقابلة المهيكلية
107	III. تبرير استعمال المعادلات الهيكلية كاداة لتحليل المعلومات
108	IV. الدراسة التجريبية
108	V. 1) الخصائص السيكمومترية للاستبيان
114	V. 2) الصورة النهائية لأداة الدراسة (الاستبيان)

115	.VI. الإجراءات التنفيذية للدراسة التطبيقية
115	.VII. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
147-119	الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة
119	.I. حساب المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة
121	.II. اختبار نموذج وفرضيات الدراسة
121	.II. 1) المكون القياسي للنموذج
122	.II. 2) المكون البنائي للنموذج
137	.II. 1.2) اختبار مؤشرات المطابقة لنموذج البنائي
139	.II. 2.2) اختبار فرضية العلاقة الوسيطة
143	.II. 3) فحص قيم المساهمة ومستوى التأثير بين متغيرات الدراسة
143	.III. عرض وتحليل احصائيات الإصابات المهنية التي تعرضت لها عينة الدراسة
146	.IV. مناقشة نتائج المقابلات
151-149	الخاتمة العامة
161-153	قائمة المراجع المعتمدة
168-163	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الفصل الثاني: الإطار النظري لتصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية وكذا إدارة الصحة والسلامة المهنية		
01	تصنيف التكاليف Heinrich (1931)	55
02	تصنيف التكاليف La Belle (2000)	55
الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية		
03	مسببات القلق المهني	68
04	حساب نقاط المصفوفة	76
05	يوضح محتوى كل بعد وكيفية تصنيفه على المستويات (A, B, C, D)	76
06	اساسيات معيار ISO 45001	79
الفصل الرابع: الدراسات السابقة والتحليل الاحصائي لها		
07	أهم مواقع البحث المعتمد عليها في جمع الدراسات	97
الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية		
08	الصورة الأولية لعدد الفقرات التي يحتويها كل استبيان	105
09	أسماء الأساتذة المحكمين	108
10	قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس تصميم مناصب العمل	109
11	قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس المخاطر المهنية	110
12	قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس ممارسات الصحة والسلامة المهنية	112
13	قيم معامل الثبات الفا كرومبغ	114
14	المؤسسات الاستشفائية التي تم توزيع الاستبيان بها	116
15	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	116
الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة		
16	قيم المتوسط الحسابي	119
17	المتوسط الحسابي لمتغير تصميم مناصب العمل وأبعاده	119
18	المتوسط الحسابي لمتغير المخاطر المهنية وأبعاده	120
19	المتوسط الحسابي لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية وأبعاده	121
20	تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير تصميم مناصب العمل	124
21	رصد مؤشرات المطابقة لنموذج تصميم مناصب العمل	125
22	تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير المخاطر المهنية	129
23	رصد مؤشرات المطابقة لنموذج المخاطر المهنية	131
24	تشبع الفقرات على ابعادها لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية	134

136	رصد مؤشرات المطابقة لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية	25
139	رصد مؤشرات المطابقة للنموذج البنائي للدارسة	26
140	حدود الثقة بالبوستراب	27
140	فحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة المباشرة	28
143	معاملات الانحدار	29

قائمة الأشكال
وقائمة الملاحق

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
الفصل الثاني: الإطار النظري لتصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية وكذا إدارة الصحة والسلامة المهنية		
02	نموذج خصائص العمل	33
الفصل الرابع: الدراسات السابقة والتحليل الاحصائي لها		
03	التوزيع الزمني للدراسات السابقة	98
04	التمثيل البياني للتوجه اللغوي لموضوع الدراسة	99
05	التمثيل البياني للدراسات التي عالجت تصميم مناصب العمل بمواضيع أخرى	99
الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة		
06	التحليل العملي التوكيدي لنموذج تصميم مناصب العمل رباعي الابعاد	123
07	التحليل العملي التوكيدي لنموذج المخاطر المهنية رباعي الابعاد	128
08	التحليل العملي التوكيدي لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية خماسي الابعاد	133
09	النموذج البنائي للدراسة	138
10	النموذج النهائي للدراسة	142
11	واقع الإصابات المهنية بالنسبة لعينة الدراسة	144

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	الصورة الأولية للاستمارة	163-168
02	رسائل المصادقة على توزيع الاستمارة بالمستشفيات العمومية	

ملخص الدراسة

الملخص

إن التصميم الآمن لمناصب العمل الملائم لقدرات و إمكانيات المورد البشري، يساهم في الحد من المخاطر التي يتعرض لها الافراد أثناء أداء مهامهم ما يضمن لهم الصحة و السلامة المهنية، لهذا قامت هذه الدراسة باختبار نموذج سببي لعلاقة تصميم مناصب العمل مع المخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة و السلامة المهنية كمتغير وسيط يدخل ضمن هذه العلاقة، لتحقيق ذلك شملت الدراسة عينة قدرها 597 عون الشبه طبي بالجزائر، تم معالجة البيانات باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية بمساعدة البرنامج الاحصائي AMOS، أظهرت نتائج الدراسة ان تصميم مناصب العمل له تأثير غير مباشر للحد من المخاطر المهنية وذلك بوجود وساطة تامة لمتغير ممارسات الصحة و السلامة المهنية ، وكذا وجود تأثير قوي للممارسات الصحة و السلامة المهنية للحد من المخاطر المهنية.

الكلمات المفتاحية: تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية، ممارسات الصحة والسلامة المهنية، أعوان الشبه طبي.

Abstract

The safe job design that suits to the capabilities and human possibilities of resource contributes to eliminate the risks to individuals while working to ensure their health and occupational safety, this study tested causal relationship with model of job design in the presence of occupational safety as a variable intermediate in this relationship. To achieve that the study included 597 paramedical assistants in Algeria. The data were processed using structural equations with the help of AMOS. The study results confirmed that the design job has an indirect impact on the professional risk reduction in presence of full mediation to the variable health practices and occupational safety, as well as it influences strongly the health practices and occupational safety to reduce occupational risks.

Keywords: job design, occupational risks, occupational health and safety practices, paramedical assistants.

Résumé :

La conception des postes de travail en toute sécurité est adaptée aux capacités et potentialités du personnel, elle contribue à réduire les risques encourus pendant l'exécution de leurs tâches en permettant de garantir leur sûreté et sécurité professionnelle, pour cela cette étude est menée à tester un modèle causal qui traite la relation entre la conception des postes de travail et les risques professionnels en présence des pratiques de santé et de sécurité professionnelle en tant que variable médiatrice, pour y parvenir, l'étude porte sur un échantillon de 597 assistants paramédicaux en Algérie, dont les données ont étaient traitées par les équations structurelles en utilisant le programme statistique AMOS, les résultats obtenus ont montré que la conception des postes de travail avait un impact indirect sur la réduction des risques professionnels avec une médiation complète de variable des pratiques de santé et de sécurité professionnelle, ainsi un impact fort des pratiques de santé et de sécurité au travail visant à réduire les risques professionnels.

Mots clés : conception des postes de travail, risques professionnels, pratiques de santé et de sécurité professionnelle, assistants paramédicaux.

المقدمة العامة

لقد شهد يومنا هذا الكثير من التطورات الإدارية فمن الإدارة الكلاسيكية إلى الإدارة الحديثة، ومن فكرة ان المورد البشري تكلفة يجب تخفيضها الى التركيز على سبل جعل المورد البشري ميزة تنافسية بما تضمنه المؤسسة ديمومتها، ولعل أهم شيء يؤثر على هذا المورد هو تصميم منصب عمله الذي يعد مصدر القلق لدى الفرد والمؤسسة معا، لما له من تأثير على جودة حياة العمل بصفة عامة وعلى الصحة والسلامة المهنية بشكل خاص.

بعد الاطلاع على الدراسات المتعلقة بتصميم مناصب العمل وجد انها بدأت في وقت مبكر من منظور اقتصادي في الطبيعة البشرية، التي ينظر فيها إلى الأفراد على أنهم يسعون إلى تحقيق مصلحتهم الذاتية وأفضلياتهم، وخلال سعيهم لتحقيق مصلحتهم الذاتية كان جمع الثروة النقدية هو الأكثر أهمية، وبناء على ذلك ركزت البحوث منذ Smith (1776) و Babbage (1835) المتعلقة بتصميم مناصب العمل على هيكله العمل على نحو يحقق المستوى الأمثل لإنتاجيه الموظفين وكفاءتهم، واعتبر تقسيم وتبسيط المهام وتطوير المهارات المتخصصة أفضل وسيلة لتحقيق الهدف النهائي و هذا ما دعمته ثورة الإدارة العلمية (1911) بقيادة فريدريك تايلور في مبادئه المؤثرة " الهدف الرئيسي للموظف هو الوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة وبذلك يحصل على أجر أعلى"، كما اقترح أن يكون منصب العمل مصمم بطريقة مثلى بإزالة أي عمليات خارجية يمكن أن تستهلك وقت او تضعف من كفاءة المنتج.¹

كما برزت وجهة نظر اخرى قائمة على أهمية العلاقات الاجتماعية في العمل التي اعادت توجيه الانتباه بعيدا عن نتيجة تتعلق بالإنتاجية /الكفاءة، ويعتبر البحث الذي أجري بين عامي 1924 و 1933 في شركة هوثورن الغربية ب Cicero، على يد التو مايو و زملائه بمثابة مفتاح لبحوث تصميم مناصب العمل لاكتشافه أن العلاقات الاجتماعية و مشاعر العمال امر هام جدا، ويمكن أن يكون لها تأثير قوي على مواقف العمل والسلوك، وشمل ذلك العلاقات الاجتماعية الناشئة عن مجموعات العمل غير الرسمية فضلا عن العلاقات الإشرافية، وعلى هذا النحو يمثل هذا أول اعتراف بأنه قد تكون هناك قيمة كبيرة في تصميم مناصب العمل في صيغة مجموعات صغيرة أو فرق.²

¹Carolyn Thi Dang, Laboro Ergo Sum (I Work Therefore I Am): The Effects of Occupation Characteristics on Psychological Characteristics and Non-Work Outcomes, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, University of Washington, 2014.

² Frederick P. Morgeson, Stephen E. Humphrey, Job and Team Design: Toward a More Integrative Conceptualization of Work Design, Research in Personnel and Human Resource Management ,2008 (Vol. 27).

بعد اطلاعنا على النظريات التي كانت لها الاسبقية في النشأة و التطور العلمي للتصميم او هيكله مناصب العمل سواء بشكل جزئي يعني التركيز على بعد من ابعاد التصميم او بشكل كلي، قمنا بالاطلاع على الدراسات الحديثة لمعرفة الإضافة التي جاءت بها من بينها دراسة (Sharon K. Parker, et all,2017) بحيث انها اشارت الى تركيبة من العوامل متعدد المستويات (العالمية، الوطنية، و العوامل المهنية) التي قد تؤثر على تصميم مناصب العمل و دراسة (Greg R. Oldham, Yitzhak Fried,2016) التي ناقشت تأثير تصميم مناصب العمل على الهياكل التنظيمية والخصائص الشخصية للموظفين، اما دراسة (Michael Gibbs,2016) سلطت الضوء على تأثير التكنولوجيا على العمل automation of tasks وكذا سوق العمل ، على ضوء هذه النظريات و الدراسات تجلى لنا ان الأساس في عملية تصميم مناصب العمل هو التركيز على المورد البشري لأنه أكثر الموارد تأثرًا بتصميم منصب العمل، فعندما يكون هذا التصميم ملائماً لقدراته وإمكانياته و يحميه من المخاطر المهنية ويضمن الصحة والسلامة البدنية والنفسية له هذا من شأنه أن يسهل الوصول إلى الأهداف المنشودة، بهذا الصدد افادتنا منظمة العمل الدولية (OIT) في تصريح لها بحيث اشارت الى انه كل 15 ثانية، يموت عامل بسبب حادث أو مرض متعلق بالعمل، وكل 15 ثانية يقع 153 عاملاً ضحايا لحادث مرتبط بالعمل بالعالم، يموت 6300 شخص بسبب إصابات أو أمراض مرتبطة بالعمل، أكثر من 2.3 مليون حالة وفاة في السنة، 317 مليون حادث عمل تحدث بالعالم كل عام ينتج عنها غياب طويل عن العمل، إن التكلفة البشرية لهذا التهديد اليومي كبيرة، ويقدر العبء الاقتصادي المترتب على قلة الاهتمام وسوء تطبيق ممارسات الصحة والسلامة المعنية بمناصب العمل بنسبة 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي كل عام، تهدف منظمة العمل الدولية من خلال تقديمها لهذه الاحصائيات إلى زيادة الوعي العالمي بأبعاد وعواقب الحوادث والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل وجعل سلامة وصحة جميع العمال قضية دولية كبيرة وكذا تحفيز ودعم الإجراءات الملموسة على جميع المستويات.³

وقد جاء كذلك في التقرير الذي اعده البنك الوطني لبيانات المستشفيات العمومية بفرنسا سنة 2015 ان غالبية حوادث العمل تحدث في المستشفيات العمومية بما يقارب (63 ٪)، بحيث أحصيت 25495 حالة حادث عمل منها(49.7٪) أدت الى توقف عن العمل بنسبة خسارة قدرت ب: (9.6٪)، أكثر الحوادث تكرارًا هي الحوادث المتعلقة بجهود معالجة المرضى (20٪)، تليها حالات السقوط أو الانزلاق بمكان العمل (16٪)، الاحتكاك المباشر بالمرضى (11٪)، ما أدى الى الإصابات التي قدرت ب(21.1 ٪) بعضو اليد، تليها الأطراف العلوية بنسبة

³ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--fr/index.htm>.

(17.6 %) والظهر (15.8 %). أشار التقرير الى اسباب هذه الحوادث ونبه الى ان الأصل فيها له علاقة بتصميم مناصب العمل خاصة محور محتوى العمل وما يمثله من ابعاد: الارغونوميا، المطالب المادية، ظروف العمل، الأدوات المستعملة، ومحور الخصائص الاجتماعية وما يمثله من ابعاد: الدعم الاجتماعي، ردود الفعل من زملاء العمل.⁴ كل ما قد سلف كان بمثابة اضاءة لدراسة والتوسع أكثر بموضوع تصميم مناصب العمل ومساهمته للحد من المخاطر المهنية وتحقيق الصحة والسلامة المهنية، على ضوء هذا ركزت هذه الدراسة على اشكالية واقع تصميم مناصب العمل وكيف يساهم في التأثير او الحد من المخاطر المهنية عن طريق ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط، تم اختيار قطاع المستشفيات العمومية (أعوان الشبه طبي) بالجزائر نموذجاً للدراسة.

I. إشكالية الدراسة

كيف يساهم تصميم مناصب العمل في التأثير على المخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط؟

لتوضيح مضامين هذه الإشكالية نطرح بعض التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو واقع تصميم مناصب العمل لأعوان الشبه طبي بالمستشفيات العمومية الجزائرية؟
- ما هو واقع المخاطر المهنية وممارسات الصحة والسلامة المهنية بالمستشفيات العمومية الجزائرية؟
- ما الدور الذي تلعبه ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط يدخل ضمن علاقة تأثير تصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية؟
- هل تساهم ممارسات الصحة والسلامة المهنية للحد من المخاطر المهنية؟

II. نموذج الدراسة

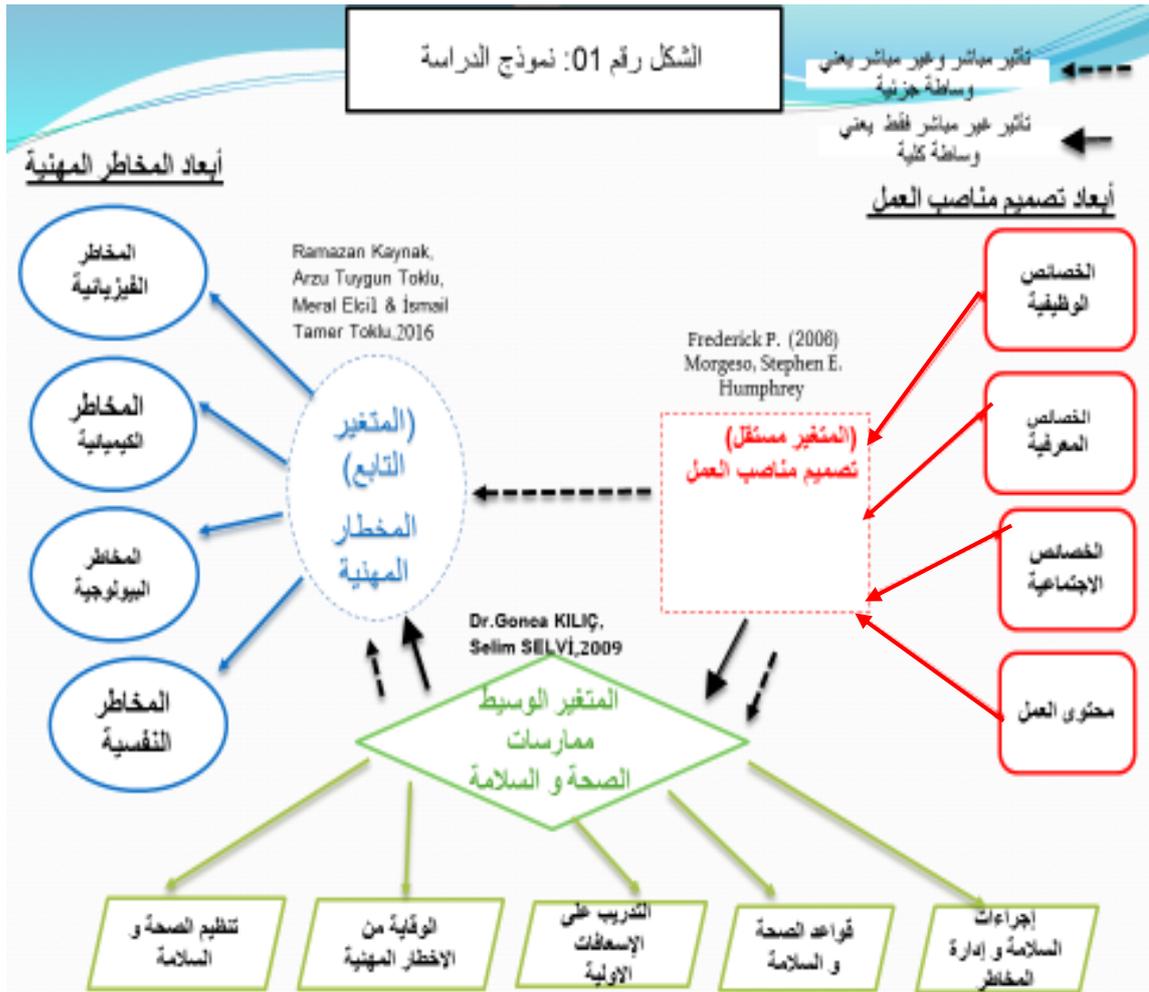
لبناء النموذج العام اشتعنا بالنماذج النظرية من خلال فحص معمق متعلق بموضوع الدراسة، حتى يتسنى لنا تحديد المتغيرات والعلاقات السببية لقياس أهميتها عن طريق التقصي الميداني، تشير أغلب الدراسات والأبحاث السابقة إلى الدور الكبير الذي يلعبه تصميم مناصب العمل في التأثير على الصحة والسلامة المهنية ولو ان اغلبية الدراسات التي اطلعنا عليها وجد انها ركزت على بعد واحد من ابعاد التصميم وهو محتوى العمل، تم تمثيل متغير الصحة والسلامة المهنية بالمتغيرين التابعين المتغير التابع الأصلي ممثل بالمخاطر المهنية و المتغير الوسيط هو ممارسات الصحة

⁴ Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique hospitalière, cnracl ,Caisse des dépôts – Etablissement de Bordeaux – PPGS,2015.

المقدمة العامة

و السلامة المهنية، العلاقة السببية بين المتغير المستقل تصميم مناصب العمل و المتغير التابع المخاطر المهنية و المتغير الوسيط ممارسات الصحة و السلامة المهنية يمكن تجسيدها من خلال ما يسمى بنموذج التحليل والذي تكون فيه العلاقة مدعمة بفرضيات مرتكزة على إطار نظري و ملاحظات ميدانية والتي تنتظر منا التأكد منها، فيما يلي نوضح البنية العاملية التي يتكون منها كل متغير :

- **المتغير المستقل:** والمتمثل في تصميم مناصب العمل والابعاد التي تفسره (الخصائص الوظيفية، الخصائص المعرفية، الخصائص الاجتماعية، محتوى العمل).
- **المتغير التابع:** يتجسد في المخاطر المهنية والابعاد التي تركيبها (المخاطر الفيزيائية، الكيميائية، البيولوجية، البسيكولوجية)
- **المتغير الوسيط:** مثلته ممارسات الصحة والسلامة المهنية وما يركبها من ابعاد (تنظيم الصحة والسلامة، الوقاية من الاخطار المهنية، التدريب على الإسعافات الأولية، قواعد الصحة والسلامة، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر.



III. فرضيات نموذج الدراسة:

ساهم نموذج الدراسة باختبار الفرضيات التالية:

H1: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد تصميم مناصب العمل (الخصائص الوظيفية، الخصائص المعرفية، الخصائص الاجتماعية، محتوى العمل).

H2: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد المخاطر المهنية (المخاطر الفيزيائية، المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسية).

H3: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية معنوية بين ابعاد ممارسات الصحة والسلامة المهنية (تنظيم الصحة والسلامة، الوقاية من الاخطار المهنية، التدريب على الإسعافات الأولية، قواعد الصحة والسلامة، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر).

H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط .

IV. أهداف الدراسة وأهميتها

- معرفة القيمة المضافة التي قدمتها البحوث والدراسات (الأجنبية، العربية، المحلية) بهذا الموضوع.
- تشخيص واقع تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية وممارسات الصحة والسلامة المهنية بالمستشفيات العمومية.
- إبراز الدور الذي تلعبه ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط يدخل ضمن العلاقة بين تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية.

V. حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: دراسة العلاقة بين تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط.
- الحدود الزمنية للدراسة التطبيقية: اجريت الدراسة التطبيقية في الفترة الممتدة من 2018/01/15 إلى غاية 2018/06/30 منها 30 يوم خصصت للدراسة التجريبية.
- الحدود البشرية: تشمل هذه الدراسة الاعوان الشبه طبي بالمستشفيات العمومية.
- الحدود المكانية: تحدد الإطار المكاني لهذه الدراسة بالمستشفيات العمومية للولايات التالية (معسكر، بلعباس، مستغانم، سعيدة، تيارت، وهران، الجلفة، بشار، باتنة، قسنطينة، الجزائر).

VI. أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، قمنا باستخدام أداة الاستبيان لقياس متغيرات الدراسة (تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية، ممارسات الصحة والسلامة المهنية) مراعين في ذلك طبيعة العينة المدروسة والمجتمع الجزائري كما تم الاعتماد على أداة المقابلة المهيكلية والملاحظة.

VII. أداة تحليل المعلومات

إن العلاقة الموجودة بين متغيرات هذه الدراسة هي علاقة سببية كون كل متغير يتسبب في حدوث الآخر وعليه فإن أحسن طريقة لمعالجة هذا النوع من العلاقات هي طريقة المعادلات الهيكلية لقدرتها على اختبار صحة عدد أو شبكة من العلاقات المفترضة بين المتغيرات دفعة واحدة بدون تجزئ، وهذا الاختبار الكلي لصحة العلاقات يأخذ بعين الاعتبار العلاقات الثنائية والمتعددة بين المتغيرات او المفاهيم، وتكاملها، وتفاعلها، وهي المعلومات التي نفتقدها عندما نجزئ العلاقات لدراسة كل واحدة على حدة.

VIII. هيكل الدراسة

احتوت الدراسة على ستة فصول بترتيب محكم، وفيما يأتي عرض موجز للفصول:

الفصل الأول: يعرض التأطير الاستمولوجي للدراسة .

الفصل الثاني: ركز هذا الفصل على الإطار النظري العام بحيث عالج مختلف المفاهيم الأساسية المكونة لدراسة (تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية، إدارة الصحة والسلامة المهنية).

الفصل الثالث: يناقش العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية.

الفصل الرابع: احتوى هذا الفصل على مختلف الدراسات السابقة والتحليل الاحصائي لها.

الفصل الخامس: تم التطرق فيه الى وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية.

الفصل السادس: تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

تمهيد

رأى كارل همبل أحد كبار فلاسفة مناهج البحث العلمي أنه : (يمكن أن تنقسم الفروع المختلفة للبحث العلمي إلى مجموعتين رئيسيتين : العلوم الامبريقية (التطبيقية) ومجموعة العلوم غير الامبريقية، الأولى تسعى نحو الكشف والوصف والتفسير والتنبؤ بالحوادث في العالم الذي نعيش فيه، و لذلك لا بدّ من فحص قضاياها بمقابلتها بوقائع من خبرتنا و تكون مقبولة فقط إذا أيدتها بيعة من البيانات تأييدا صحيحا، ويمكن الحصول على مثل هذه البيانات بطرق مختلفة : بالتجربة ،الملاحظة المنهجية المنظمة، المقابلات أو الفحص الدقيق للوثائق، هذا الاعتماد على البيعة يميّز العلوم الامبريقية من الغير الامبريقية في المنطق والرياضيات البحتة تلك التي تثبت قضاياها دون إشارة ضرورية لنتائج تجريبية، وليس ثمّة اتفاق عام أين يجب أن نرسم بالتحديد الخط الفاصل بينهما، وعادة ما تفهم العلوم الطبيعية على أنّها تشمل الطبيّعات والكيمياء و الأحياء وما يشابهها من مجالات البحث وتؤخذ العلوم الاجتماعية على أنّها تشمل الاجتماع، علم السياسة، الانثروبولوجيا، علم الاقتصاد، علم التاريخ ، علم النفس . ومن هنا يتّضح أنّ المنهج العلمي هو أساس كلّ العلوم ما عدا الفلسفة والرياضيات، غير أنّ العلوم التطبيقية تؤكّد خصوصيتها عن طريق البيعة التي تؤيّد بها فروضها.¹ من خلال ما سلف ذكره تم هيكلة هذا الفصل على النحو التالي:

I. أسس البحث العلمي المعتمدة بالدراسة.

II. الطريقة التطورية للاستمولوجيا.

III. منهج البحث العلمي المستخدم.

IV. المقاربات النظرية لتصميم مناصب العمل.

IV. 1 المقاربة الميكانيكية Mechanistic Job Design Approache .

IV. 2 المقاربة التحفيزية لتصميم العمل Motivational Job Design Approache .

IV. 3 مقاربة النظم الاجتماعية التقنية Sociotechnical systems theory .

IV. 4 المقاربة الادراكية الحركية Perceptual/Motor Job Design Approache .

IV. 5 المقاربة البيولوجية Biological Job Design Approach .

IV. 6 المقاربة التكاملية Intégrative Job Design Approache .

¹ عبد الرحمن أحمد عثمان، مناهج البحث العلمي وطرق كتابة الرسائل الجامعية، دار جامعة افريقيا العالمية لنشر، خرطوم، 1995، ص53-54.

I. أسس البحث العلمي المعتمدة بالدراسة

حتى يتسنى لنا دراسة الموضوع من الناحية العلمية كان علينا اولاً التعرف على مفهوم البحث العلمي الكلاسيكي وشروطه لتحسيدها والعمل وفقها، يمكن تعريف العمل البحثي العلمي الكلاسيكي على أنه: مجهود تحليلي، وتوضيحي دقيق، يكون بشكل تدريجي ومنظم في وضعية معينة، لحقيقة أو مجموعة من الحقائق بمساعدة أدوات وتقنية محددة، هذا الجهد ينطلق من تعريف المشكلة ليصل الى النتيجة في حلول أو احتمالات لتجاوز الموقف المبدئي (معرفة جديدة، تصحيح، تحسين، وصياغة...)، وعليه فإنه يمكن أن يستغرق بضع ساعات إلى عدة سنوات أو حتى عقود لإنجازه، إنه يقوم دائماً على متطلبات واحتياجات متمثلة فيما يلي:²

أ- الشروط الأولية:

✓ الإمام بمجموعة من المعارف المتصلة بمجال معين من العلم.

✓ التحكم في النظريات التفسيرية (حتى المتناقضة منها) أمر هام.

✓ التحكم في مجموعة من الأدوات لجمع البيانات بوجه جاد.

✓ التحكم في وسيلة الفحص وجمع البيانات الغير ملاحظة بطريقة مباشرة.

✓ التحكم في بعض أدوات معالجة وتحليل البيانات النوعية والكمية.

ب- المتطلبات

✓ تماسك الموضوع ووضوحه: الموضوع الذي يخضع للدراسة أو تحليل ينبغي تحديده بشكل واضح.

✓ الصرامة والجدية في العمل: المنهج والتقنيات تكون وفقاً للمعايير العلمية.

✓ المنطق في العمل: في كثير من الاحيان الصرامة ليست كفاية، فإنه يمكن اختصار مراحل وأجزاء مختلفة من

الأبحاث لأنه غالباً ما يعبر إلى بعضها البعض من خلال منطق صريح وبديهي.

✓ تبرير استخدام الأدوات والتقنيات والأجهزة ...

²Omar Aktouf, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations Une introduction à la démarche classique et une critique Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 1987, p 213.

- ✓ تبرير أنواع البيانات التي تم جمعها ومدى ملاءمتها للمشكلة المعالجة.
- ✓ تبرير اختيار الأماكن، والأشخاص الذين جمعنا عنهم تلك البيانات.
- ✓ اثبات النتائج المقدمة، صحتها ودقتها ...
- ✓ تبرير امكانية تعميم النتائج في ظل ظروف مماثلة لتلك البحوث التي أجريت.
- ✓ تفسيرات للنتائج مع مراعاة الدقة في أطر المرجعية العلمية التي أدت إلى هذه التفسيرات.

II. الطريقة التطورية للإستمولوجيا

تشير Léna Soler سنة 2000 إلى أن الإستمولوجيا "تهدف أساسا لوصف العلوم القائمة، للحكم على قيمتها وما إذا كانت أقرب للمعرفة المثالية ولها ما يبررها فهي تسعى لتحقيق هذا الهدف، لوصف الطريقة التي تحدد ما إذا كان السلوك المتبع في إعداد واختبار النظرية علميا، أنها تحدد نمط النظرية وفي الأخير تقدر القيمة المنطقية والمعرفية لهذه النظرية"، تطرح الإستمولوجيا ثلاث أسئلة أساسية للوصول إلى معرفة معينة ومبررة أصليا وهي كالتالي:³

✓ كيف تم تعريف هذا العلم من قبل مختلف الباحثين؟

✓ كيف نحكم على قيمته؟

✓ ماهي العوامل التي أدت إلى تطوره والمتغيرات التي ساهمت في بنائه؟

اعتمدت الدراسة على الطريقة التطورية للإستمولوجيا méthode diachronique لأنها تنص على تحليل النظريات والنماذج التي ذكرها الباحثين بهذا الموضوع من وجهة نظر نشأتها وتطورها التاريخي، من أجل رسم الحقائق الأولية لمعرفة هل هناك تقدم علمي بهذا الموضوع؟ كما اتاحت لنا التمييز بين ما تفرضه الوقائع التجريبية وبين ما اضيف من قبل الباحثين.⁴

اتباع الدراسة لهذه الطريقة أرشدها للبحث عن المقاربات النظرية لموضوع تصميم مناصب العمل واكتشاف الفرق بين هذه المقاربات عبر التطور الزمني.

III. منهج البحث العلمي المستخدم

لجأت الدراسة إلى المزج بين المنهج الوصفي والمنهج العلمي المعاصر من أجل تحقيق أهدافها ومعالجة الإشكالية المطروحة بها، أولا يتم التعريف بالمنهج الوصفي، وبعدها نعرض المنهج العلمي المعاصر.

³ Pierre Sagaut, Introduction à la pensée scientifique moderne, Institut Jean Le Rond d'Alembert Université Pierre et Marie Curie – Paris, 2009,p10-12.

⁴ IBID, p12.

III. 1) المنهج الوصفي

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنها رأت انه ملائم ويمكن من خلاله معالجة الإشكالية المطروحة، يعرف المنهج الوصفي على انه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة او موضوع محدد من خلال فترة او فترات زمنية معلومة، وذلك من اجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، وهو يهدف كخطوة أولى الى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من البيانات، كخطوة ثانية تؤدي الى التعريف بالعوامل المكونة و المؤثرة على الظاهرة، كخطوة ثالثة لتنفيذ هذا المنهج نحتاج الى الاستعانة بمجموعة من الأدوات كالمقابلات الشخصية و الملاحظات المباشرة والاستمارات وتحليل الوثائق والمستندات، اما بالنسبة للعينات التي يمكن استخدامها فيجب ان تكون ممثلة لمجتمع الدراسة سواء كانت هذه العينات عشوائية احتمالية أو غير عشوائية تساعد للوصول الى نتائج لها درجة معقولة من المصدقية.⁵

III. 2) المنهج العلمي المعاصر

برزت الحاجة إلى منهج يعالج قضايا العلم الحديث تجمع بين خصائص المنهجين الاستنباطي و الاستقرائي وتتفادى عيوبهما، فالمنهج الاستنباطي غير مناسب لقضايا العلم التجريبي لبعده عن الواقع واشتغاله بقضايا فلسفية و رياضية تجريدية، أما المنهج الاستقرائي الذي يقوم على فكرة ارتباط السبب بالمسبب عن طريق قوانين الاحتمال لم يعد يناسب معالجة قضايا العلم الحديث لأنّ هذه القضايا نفسها غير قابلة للمشاهدة الحسّية أي أنّنا لا نستطيع إثبات وجودها عن طريق الحواس ، يمكننا ان نتعرف عليها من خلال ما ينتج عنها من سلوك أو من خلال حقائق علمية، يعتمد المنهج العلمي المعاصر على خطوات أساسية نعرضها فيما يلي⁶:

أولاً : افتراض الفروض الصّورية

يقوم الفرض الصوري على تصوّر كيانات واقعية ولكنّها لا تخضع للإدراك الحسّي المباشر، وذلك لأنّ الفرض لا يقوم على أساس الملاحظة والتّجربة المباشرة وإّما يتوصّل إليه الباحث عن طريق استلهام حقائق علمية ونظريات سابقة وهو يتّفق في هذه الخطوة مع المنهج الاستنباطي.

ثانياً: الاستدلال أو البرهنة على نتائج هذه الفروض

⁵ محمد عبيدات، محمد أبو الناصر، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999. ص46-47.

⁶ عبد الرحمن أحمد عثمان، مرجع سابق ذكره، ص، 52-49.

تستخدم اللغة الرياضية للدلالة على مكونات الفرض، فالمنهج العلمي يعتبر أنّ اللغة الرياضية هي أصلح اللغات معه لأنها توفر لنتائجه الاتساق والاختزال كما تزوّده بالقدرة على التعميم وتهب فروضه القدرة على توليد النتائج واستنباط الحقائق والعلاقات بين المتغيرات المدروسة.

ثالثاً: التّحقّق من صحّة النتائج والعلاقات الجديدة

في المنهج الاستقرائي يلجأ الباحث إلى التّحقّق من الفروض بطرق مباشرة وذلك عن طريق التّحقيق التجريبي للنتائج التي تثبت الفروض، بالإضافة لتعميم نتائج الفروض على ظواهر مماثلة للتأكد من مقدرة القانون على تفسير قدر كبير من الظواهر، أمّا وسائل المنهج الاستنباطي في التّحقّق من نتائج فروضه يكون بالاستدلال عن طريق ردّ النتائج للمقدّمات للتأكد من صحّتها، وبما أنّ المنهج العلمي الحديث او المعاصر يجمع بين خصائص المنهجين فانه يقوم باستخدام وسائل المنهج الاستقرائي لا للتأكد من صحّة الفروض ولكن من صحّة نتائجها لأنّ الفروض في حدّ ذاتها غير ملاحظة من خلال الحواس والعوامل المساعدة لها، ولكنها قائمة على فروضٍ نظريّة مبنية على نتائج دراسات أخرى، وهنا تأتي أهمية ودور وسائل المنهج الاستنباطي في التّحقّق من فروضه وذلك عن طريق رد هذه النتائج إلى مقدّماتها عن طريق استخدام نسق المجموعات الرياضية للتأكد ما إذا كانت تنسجم في المجموعة الرياضية ذات صلة أو تحدث بعض التناقضات.

IV. المقاربات النظرية لتصميم مناصب العمل

هناك مقاربات متعددة تمثل اتجاهات فكرية متنوعة تم تطويرها عبر قرن من الزمن، ونجد ان كل واحدة منها عالجت موضوع تصميم مناصب العمل من زاوية معينة نفسية او هندسة أو إدارية، كما لا يخفى علينا الأهداف التي سعت كل مقاربة في التركيز عليها و الإخفاقات التي وقعت فيها وفيما يلي عرض توضحي لهذه المقاربات:

IV. 1) المقاربة الميكانيكية Mechanistic Job Design Approache

أشهر رواد هذه المقاربة (Gilbreth, 1911; Taylor, 1911; Niebel, 1988) ركزت المقاربة الميكانيكية لتصميم مناصب العمل على تحسين الفعالية، يتطلب العمل الذي يتم بناؤه وفقاً للمقاربة الميكانيكية قدراً أقل من التدريب وتكلفة أقل بالنسبة للموظفين، ومن حيث الجوهر او المحتوى يتم تبسيط هذا العمل او هذه الوظيفة وتكون مستويات المسؤولية فيها أقل، وكذلك انخفاض المعارف الذهنية ما قد يساهم في زيادة الإنتاج.⁷

⁷ Achieng OE, Ochieng I, Owuor S, Effect of Job Redesign on Employee Performance in Commercial Banks in Kisumu, Kenya, Greener Journal of Business and Management Studies, Vol 4, N°4, 2014, PP 115-137.

من أجل ذلك تم الاعتماد بشكل رئيسي على الهندسة الصناعية و تطبيق الاسلوب العلمي للبحث عن الاسلوب الافضل لإنجاز العمل من خلال دراسات الوقت والحركة لتحديد أكثر الحركات البدنية كفاءة، و تعتبر دراسات Frederick Taylor للوقت والحركة من أهم الإسهامات التي خلقت هذا الأسلوب في مجال الإدارة العلمية حيث لاحظ تايلور أن كل عمال المصنع يؤديون العمل بطرق مختلفة عن بعضهم البعض و أن كل منهم لا يؤدي عمله كما يجب، لذا فمن الممكن تحديد أفضل طريقة للقيام بالعمل « one best way » من خلال تحديد الحركة و الوقت اللازمين لتأدية كل مهمة، فالدراسة العلمية للحركات و الوقت تمكن من تحديد طريقة أكثر عقلانية Rational ، موضوعية objective ، فعالية efficient للقيام بالعمل.⁸ و عيوب هذه المقارنة أن الموظفين أقل رضا وأقل دوافع، وهذا يترجم في نهاية المطاف إلى التغيب، ودوران العمل، الشكاوى الصحية، الإهمال أو تكرار الأخطاء المؤدية لحوادث العمل.

IV. 2) المقارنة التحفيزية Motivational Job Design Approache

اشهر رواد هذه المقارنة (Hackman and Oldham, 1980; Herzberg, 1966)، أشارت مدرسة العلاقات الإنسانية في عام 1950 إلى تجاهل الاحتياجات الإنسانية في المقارنة الميكانيكية لتصميم مناصب العمل، ودعت إلى الاهتمام بدافعية العمال والسلوك التنظيمي وضرورة اخضاع المسيرين الى التدريب لكسب مهارات سلوكية، من اجل إدارة فرق عملهم بطريقة تحافظ على استمرارية منظماتهم وتزيد من انتاجيتها، كما ترى أن المنظور التحفيزي لتصميم مناصب العمل يأخذ بعين الاعتبار العلاقات الاجتماعية أو التفاعل بين الأفراد و اعترفت بأن الموظفين لديهم مشاعر، دوافع واحتياجات، وان القوة الحقيقية للمنظمة تتمثل بعلاقتها التفاعلية التي تنشأ داخل فرق العمل،⁹ هذا ما اثبتته تجارب هوثورن (1924-1933)، بهذا الصدد نجد بعض النظريات و النماذج التي تؤيد أفكار المقارنة التحفيزية لتصميم مناصب العمل أهمها: نظرية هرزبرغ للدافعية، نموذج خصائص العمل، نموذج سمات المهام المطلوبة، ومن انواع التصميم التي تزيد دافعية العامل:¹⁰

⁸J.Shafritsand p.whiback, classic of organization theory Oak, Illinois, Moore, Publishing Company,INC ,1978,p8 .

استخدمه: عبد الله بن عبد الغني الطحيم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي دار حافظ لنشر والتوزيع، جدة، 2003، ص37.

⁹ احسان دهش جلاب، إدارة السلوك الإنساني في المنظمات، دار صفاء لنشر، الأردن، 2016، ص32.

¹⁰غني دحام تناي الزبيدي، ناظم جواد عبد سلمان الزبيدي، حسين وليد حسين عباس، إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة، دار الحامد لنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2016، ص113-114.

أ. تدوير العمل job rotation : يركز أسلوب التدوير الوظيفي الى تنقل العامل من عمل لآخر، ما يجعله يمارس مهام متنوعة ويتخلص من الروتين والرتابة.

ب. توسيع العمل job enlargement: يشير هذا الأسلوب الى إضافة مهام أخرى متنوعة للعمل المناط بالفرد وبما له علاقة بالعمل الرئيسي، و الهدف من التوسيع التخلص من اللامبالاة الناتجة عن التخصص العالي.

ج. إثراء العمل job enrichment : يتم اثراء العمل من خلال زيادة محتوى العمل وذلك بإضافة مهام متنوعة، و توفير قدر أكبر من حرية التصرف، وإعطاء الفرد مسؤوليات أكبر.

IV. 3) مقارنة النظم الاجتماعية التقنية Sociotechnical systems theory

لقد أشار الباحث Pasmore في دراسته الموسومة بعنوان: Social science transformed: The technical perspective socio-1995، انه واصل علماء العلاقات الإنسانية بمعهد Tavistock في المملكة المتحدة بحوثهم حول التركيز علي مجموعات العمل وعلى كيفية تحقيق المواءمة المثلى بين النظم التقنية والعمال، وللاستفادة المثلى من التكنولوجيا المتاحة اقتنعوا بأنه ينبغي ان تتمتع فرق العمل بالاستقلال الذاتي لتنظيم أنفسهم (دون اشراف مفرط) وإدارة المشاكل التكنولوجية وكذا اقتراح التحسينات، فبدلا من الدعوة إلى التخصص ينبغي ان يعمل الافراد داخل فرق مستقلة و تكون مهامهم ذات مغزى وواسعة نسبيا، كما يسمح لأعضاء الفريق بالتناوب بحيث يكون لديهم بعض التنوع، وسميت هذه الفرق بفرق الإدارة الذاتية self-managing teams، قدمت العديد من الدراسات (Wageman, 1997; Wright & Cordery, 1999) أدلة على التأثيرات الإيجابية لفرق العمل المستقلة على الرضا الوظيفي والأداء، ولكن لم يتم العثور على الآثار الإيجابية دائما فقد جادل البعض قائلا بأن فرق العمل المستقلة تحتاج إلى الاشراف بعناية، وقد تكون أكثر فعالية في سياقات غير مؤكدة حيث يمكن للأفراد إحداث فرق او تحقيق قيمة مضافة.¹¹

IV. 4) المقاربة الادراكية الحركية Perceptual/Motor Job Design Approache

أشهر رواد هذه المقاربة (Salvendy, 1987; Sanders and McCormick, 1987) استلهمت افكارها من عدة تخصصات (الهندسة البشرية، علم النفس الصناعي، علم النفس التجريبي)، الهدف الرئيسي الذي تنادي هذه المقاربة بتحقيقه خلال عملية تصميم مناصب العمل هو العمل الآمن والاستخدام الفعال لأدوات العمل

¹¹ Anja van den broeck , sharon k. parker, job and work design, industrial and organizational psychology, printed from the oxford research encyclopedia, psychology, (c) oxford university press USA,2017, p6.

<https://www.researchgate.net/publication/317560760>

ومراعاة القدرات الإدراكية والإمكانات التي يملكها الافراد، يركز المسيرين الذين يعتمدون على هذه المقاربة على السياقات الفيزيائية و البيئية التي يتم فيها تنفيذ العمل كخصائص العمل التي تؤدي الى اجهاد العمال و كذا ظروف العمل الخطرة، كما انها تشير الى انه ينبغي ان يكون هذا التصميم له القدرة للحد من كميته المعلومات التي يجب على العاملين ان يهتموا بها ويتذكرونها، مستويات الإضاءة مناسبة، ضوابط أداء النشاطات ينبغي ان تكون منطقية وواضحة، أماكن العمل جيدة الوضع وآمنة، من مزايا هذه المقاربة انها تعزز الموثوقية و السلامة و ردود الفعل الإيجابية للعمال كما انها تسعى لتقليل من الأخطاء و حوادث العمل، وتتطلب قدرات عقلية محدودة ما يجعل العامل أقل ارهاقا عقليا، من عيوب هذه المقاربة انخفاض الحافز ما ينجم عنه رضا وظيفي أقل وكذا الملل بسبب عدم كفاية التحفيز العقلي، اهمال الاهتمام بالخصائص الاجتماعية و المعرفية في العمل مما يزيد من تقادم هذه العيوب أن تصاميم مناصب العمل القائمة على مبدأ العامل أقل قدرة يؤثر سلبا (يخفف) من المتطلبات العقلية للوظيفة¹².

IV. 5) المقاربة البيولوجية Biological Job Design Approach

اشهر روادها (Astrand and Rodahl, 1977; Tichauer, 1978; Grandjean, 1980)، تؤيد هذه المقاربة أفكار المقاربة الادراكية الحركية إلا انها تركز أكثر على علم فيسيولوجيا العمل و الميكانيك الحيوية الذي يدرس حركات الجسم وأحجامه، ونجد أن الباحثين الأوروبيين يميلون الى المقاربة الادراكية الحركية لأنها أكثر فيزيولوجيا ويستخدمون مصطلح "الارغونوميا"، أما الباحثين الأمريكيين هم أكثر توجهها نفسيا ويستخدمون مصطلح "مهندس العوامل البشرية" او "الهندسة البشرية"، تسعى هذه المقاربة الى الاهتمام بتصميم معدات العمل مثل الكرسي و أماكن العمل وما تشمله من ظروف فيزيائية مثل الضوضاء، الضوء، التهوية و كذا المهام و الأنشطة التي يقوم بها الافراد بما يلائم قدراتهم لتحقيق الرفاه البدني للعمال، من إيجابيات هذه المقاربة انخفاض معدل حوادث العمل و الامراض المهنية، ما يساهم في انخفاض معدل الغياب و دوران العمل و زيادة مستوى الرضا الوظيفي، وفي نفس الوقت قد يؤدي تطبيق مبادئ هذه المقاربة الى خلق تكاليف تتحملها المؤسسة وذلك من جراء انخفاض أداء العمال الذين يشغلون وظائف ذات مطالب مادية(جهد) أقل ذلك بشعورهم بالحمول، كما تضطر المؤسسة لتوظيف عدة

¹² Frederick P. Morgeson, Michael A. Campion, Patrick F. Bruning, JOB AND TEAM DESIGN, Salvendy c15.tex V1 - 09/22/2011 9:52 P.M. Page 441.

عمال لشغل وظيفة واحدة لتحقيق مستوى عالي من الراحة و الرفاه البدني لأفرادها، من الواضح ان التطرف في النشاط البدني والحمول ينبغي تجنبه كما ينبغي وضع المستوى الأمثل من النشاط البدني المطلوب.¹³

IV. 6) المقاربة التكاملية Intégrative Job Design Approache

بغرض توسيع النظريات المهيمنة على دراسات هيكل العمل المبنية على الدافعية، اقترح R. Griffin و بعض زملائه نظرية تكاملية تربط بين طريقتي خصائص العمل و تمثيل المعلومات الاجتماعية، و قد قام R. Griffin، و T. Bateman، S. Wayne & T. Head¹⁴ في هذا السياق بإجراء تجربة مخبرية لاختبار الآثار الأساسية للخصائص الموضوعية و المعلومات الاجتماعية للمهام، و دراسة التفاعل بين هاتين المجموعتين من العوامل، توصلوا في نهاية المطاف إلى إثبات أن أي تعديل في المعلومات الاجتماعية و خصائص العمل يؤدي إلى إحداث تغييرات في مواقف الأفراد و إدراكهم لخصائص العمل، و تكون هذه التغييرات أكثر أهمية إذا كانت تعديلات العوامل تسير في اتجاه واحد (إيجابية في الحالتين)، أما إذا سارت في اتجاهات عكسية (كأن تكون تعديلات خصائص العمل إيجابية و المعلومات الاجتماعية سلبية) فإن التغييرات تميل إلى الانحسار و تبقى المواقف و الإدراكات بدون تغيير فعلي، على ضوء هذه النتائج، وعلى اعتبار أن التجربة لم تتوصل إلى إثبات أهمية فئة من العوامل على الفئة الأخرى، وإنما تعمل متعاونة على توجيه الإدراكات والمواقف، على ضوء ذلك اقترح R. Griffin وزملاؤه نموذج تفاعلي معقد يأخذ بعين الاعتبار خصائص العمل والمعلومات الاجتماعية معا.¹⁵

ومن خلال تحديد المفاهيم و المتغيرات الأساسية: العمل، الدور، المهمة، الإدراك، الموقف و السلوك؛ حاولت النظرية التكاملية تطوير العوامل المستخدمة في النظريات السابقة، من أجل توضيح و فهم الظواهر المرتبطة بالعمل، و تتمثل هذه العوامل في الخصائص الموضوعية للمهام، المظاهر المادية، مواصفات العمل، الخصائص الفردية و المظاهر الاجتماعية، و قد أوجز R. Griffin هذه العوامل في الصيغ الديناميكية مهمة/عمل/دور، هذه الأخيرة من شأنها أن تخلق ثلاث حالات داخلية ثابتة تشمل الانطباعات المعرفية، حالات الرضا الخصوصية والعامة و التصرفات المهنية، و بدورها تتحكم الحالات الداخلية الثابتة في الحالات الخارجية المعبر عنها وتوجهها، وتتمثل هذه

¹³ Frederick P. Morgeson,, Michael A. Campion.Patrick F. Bruning, IBID, p450-451.

¹⁴ Griffin, R. W., Bateman, T. S., Wayne, S. J., & Head, T. C. Objective and social factors as determinants of task perceptions and responses: An integrated perspective and empirical investigation. Academy of Management Journal, 30, (1987). 501-523.

، بندي عبد الله عبد السلام ، سلسلة إصدارات مخبر البحث حول ادارة الجماعات المحلية و التنمية المحلية، جامعة معسكر، 2012، ص278 .

¹⁵ثايبي حبيب، مرجع سابق ذكره، ص278.

الأخيرة في التعابير الانفعالية حول تقييم المهمة/العمل/الدور و إدراكها، حظي النموذج التركيبي بأهمية كبيرة باعتباره محاولة جادة للتركيب التصوري لمسار هيكلية او تصميم العمل بالرغم مما وجه إليه من انتقادات تتعلق خصوصا بطابعه المعقد الذي يحول دون إخضاعه للاختبار التجريبي بشكل كامل¹⁶.

¹⁶ نفس المرجع والصفحة.

الخاتمة:

لقد حاول هذا الفصل تأطير موضوع الدراسة من الناحية الاستمولوجية، من خلال عرضه لأسس البحث العلمي واهم مقاربات الفكر الإداري التي كانت بمثابة مداخل علمية لدراسة موضوع تصميم مناصب العمل، ليعبر كل منهم عن رؤيته الموضوعية تجاه هذا الموضوع ما اعطى اضاءة للباحثة بفهم موضوع تصميم مناصب العمل من زوايا مختلفة وكذا التعرف على اهم الباحثين الذين كان لهم السبق في التأصيل النظري لهذا الموضوع.

الفصل الثاني

تمهيد:

أصبح موضوع مكان العمل وتأثيراته على الصحة والسلامة المهنية من المواضيع المتداولة عند المهتمين بمجال العمل، كما ان العديد من التشريعات الأوروبية خاصة المرتبطة بتنظيم العمل نصت على ترقية الصحة في مجال العمل واعترفت بمخلفات الضغط المهني والإرهاك النفسي وتداعياته على صحة الفرد، كما كشف التحقيق الذي استهدف ظروف العمل في أوروبا ان 35 % من الموظفين يؤكدون بان العمل يضر بصحتهم وأمنهم من خلال نشاطهم المهني، أشار كذلك هذا التحقيق الذي شمل 30000 موظف بواحد وثلاثين بلدا، ان الانهك النفسي يمثل جزء من هذه الاضرار الصحية حيث يلحق ما بين 5 إلى 10 % من الموظفين، كما انه في سنة 2004 بفرنسا تم الاعتراف بخطورة الاضطرابات السيكولوجية بمكان العمل وفي 08 أكتوبر 2004 تم تبني اتفاق أوروبي حول الضغط في العمل مفاده "كل المستخدمين المضامين على هذا الاتفاق يتوجب عليهم قانونيا حماية امن وصحة العمال" وقد تضمن هذا الاتفاق عدة توصيات و إجراءات من شأنها الوقاية من الإصابات المهنية سواء كانت هذه الإصابات تهدد جسم الموظف او نفسيته.¹

لهذا حاول هذا الفصل إزالة الغموض على المفاهيم التالية: تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية، إدارة الصحة والسلامة المهنية.

I. الإطار النظري لتصميم مناصب العمل

أولا وقبل الشروع في مفاهيم تصميم مناصب العمل وجب علينا توضيح بعض المصطلحات التي لها علاقة بالموضوع والإشارة الى الغموض الكبير الذي يكتنف استعمال مثل هذه المصطلحات بفعل الترجمات غير الوافية للتعابير الأجنبية (الإنجليزية بالخصوص)، وهو ما يتحلى بوضوح من خلال مطالعة الأدبيات المصنفة في هذا الشأن. **العمل**: قد نجد بعض الادبيات الإنجليزية تمت ترجمته ب **work** والأخرى **Job**، رغم اختلاف الترجمات يبقى المقصود من العمل هو: نشاط انساني يتمثل بجهد ذهني وعضلي بأن واحد يسعى إلى تحقيق هدف محدد بشكل مسبق، ينفذ في اوقات محددة نهارا او مساء او ليلا، يؤدي في ظل علاقات اجتماعية مع الاخرين داخل وخارج المنظمة، يتكون من مهمة واحدة او من عدة مهام تنفذ بشكل متكامل بأسلوب او بطريقة معينة لتحقيق هدف

¹ Nathalie Giudicelli, Le Coaching : Pour Prevenir, Diagnostiquer, Et Traiter L'épuisement Emotionnel Au Travail (« Burnout Syndrome »),2007.

[Http://Www.Educh.Ch/Prevention/Coaching-Prevenir-Diagnostiquer-Et-Traiter-Le-Burnout-A1463.Html](http://Www.Educh.Ch/Prevention/Coaching-Prevenir-Diagnostiquer-Et-Traiter-Le-Burnout-A1463.Html).

محدد، يخضع تنفيذه الى انظمة وقواعد وتعليمات محددة مسبقا، يؤديه إما شخص واحد، او عدة اشخاص ، كما انه يستوجب الرقابة والتقييم من قبل الآخرين باستخدام معايير أداء معروفة مسبقا، يتقاضى من ينفذه تعويضا ماليا ومعنويا (على شكل رضى) بأن واحد لقاء الجهد الذهني و العضلي المبذولان في أدائه، فالجهد هو بمثابة مدخلات يقدمها من يؤدي العمل، والتعويض هو مخرجات للمدخلات يحصل عليها من أدى العمل وفق المعايير المطلوبة².
الوظيفة: هي عمل اقتصادي على شكل مهمة أو دور محدد تسعى لتحقيق غاية معينة، يؤديها شخص او أكثر، فيتحمل (يتحملوا) أعباءها ومسئولياتها ويمارس سلطتها، وهي تعبر إما عن مهمة صغيرة يؤديها فرد واحد أو عن مهمة كبيرة مكونة من مهام فرعية يؤديها عدة أفراد، مع ان **مصطلح العمل و الوظيفة مصطلحان مترادفان** يميلان نفس المعنى من الناحية الاقتصادية، و ان كان بعضهم يشير الى ان مصطلح العمل اعم و أشمل من مصطلح الوظيفة وهذا يمكن قبوله عندما نتحدث عن عمل المنظمة ككل وكلاهما العمل والوظيفة يؤديان مهمة إما ان تكون صغيرة او كبيرة³. كذلك بالنسبة لمصطلح منصب العمل نجد يتفق في المعنى مع مفهوم مصطلح العمل والوظيفة ويختلف الباحثين في اختيار المصطلح الأنسب حسب السياق المراد التحدث فيه، ونعرض فيما يلي بعض التعريفات الشائعة لمصطلح المنصب:

المنصب: كلمة ذات أصل عسكري تعني المكان الذي يوضع فيه شخصا ما للقيام بمهام معينة⁴. أو على حد تعريف الاختصاص الفرنسي R.MUCHIELLI هو وظيفة محددة تدرج ضمن مجموعة مهام أو وظائف مترابطة⁵.

وفي تعريف آخر المنصب هو مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة فرد ما ولها صفة التكرار وصفة التماثل وتحتاج الى تجانس في المعارف والمهارات⁶.

وقد عرف M.AUMAGE منصب العمل بقوله: هو موضع يندرج في هيكل مصمم هيا لإنتاج مجموعة محددة من المهام الموكلة الى احد الاعوان⁷.

² عمر وصفي عقيلي، 2009، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل لنشر و التوزيع، عمان، ص140.

³ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق ذكره، ص141.

⁴ Dictionnaire De L'académie Française – 5ème Edition – 1798, P. 2481-2482

⁵ R. Mucchielli, L'étude Des Postes De Travail, Les Editions Esf, P. 3.

⁶ الاتحاد الدولي للاتصالات – المكتب الاقليمي للدول العربية : تصنيف و توصيف الوظائف، إصدار أبريل 088 .

⁷ Maurice Aumage, Optimisez Vos Processus Administratifs, Ed. D'organisation, 2004, P. 50

ونجد في المادة 99 من القانون الأساسي العام للعامل القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 ان منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها.

1. I مفهوم تصميم او هيكله مناصب العمل

تصميم منصب العمل ليس مفهوما جديدا، فقد ظهر في القرن العشرين من طرف فريدريك تايلور رغبة منه في تقسيم وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية، وبدأ الاهتمام أكثر بمناهج تصميم وهيكله مناصب العمل إلى أعمال فريدريك هرزبرغ Frederic Herzberg المتعلقة بالعوامل المؤثرة على الدافعية في العمل، في منتصف الخمسينيات من القرن الماضي، وسيتم فيما يلي عرض لأهم التعاريف الخاصة بهذا السياق:

يشير تصميم مناصب العمل الى الهيكل الفعلي للوظائف الذي يظهر من خلاله أداء الموظفين، وهو يركز بشكل مباشر على العمل نفسه يعني المهام أو الأنشطة التي يؤديها الموظفون كاملة لمؤسستهم يوميا⁸.

اما (Torrington et al (2011) عرفه على انه عملية تجميع لعدد من المهام والواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها الافراد ويتحملونها ويعتبرونها ملكا لهم، والغرض منها ليس فقط رضا الافراد وانجاز العمل، بل من الضروري انجاز هذه المهام بكفاءة، وبأقل تكلفة، وبشكل موثوق وآمن⁹.

كما اشارا الباحثين Knapp and Mujtaba الى أن تصميم مناصب العمل أصبح واحد من أكثر الطرق فعالية لتحسين جودة أداء الموظفين و الرفع من مستوى رضاهم وتعظيم انتاجياتهم¹⁰، عرّفه كذلك Didier Mottay بقوله: " تصميم الوظيفة هو دراسة مجموعة من العوامل المشكّلة للعمل (الطرق المستخدمة، المهام، العلاقات مع الأنشطة الأخرى، العلاقة مع التكنولوجيا)"¹¹ ، ايده احمد ماهر بقوله: التصميم الوظيفي هو تحديد

⁸ Greg R. Oldham, Yitzhak Fried, Job Design Research And Theory: Past, Present And Future, Organizational Behavior And Human Decision Processes 136 (2016) 20–35, Elsevier Inc. All Rights Reserved, P20.

⁹ Truss, Baron, Crawford, Debenham, Emmott, Harding, Longman, Murray & Totterdill, Job Design And Employee Engagement, All Rights Reserved, Engage For Success Peer -Reviewed White Paper Series, 2014, P1.

¹⁰ Knapp, P. R. And Mujtaba, B. G.. Strategies For The Design And Administration Of Assessment Center Technology: A Case Study For The Selection And Development Of Employees, International Journal Of Trade In Services, 2(2), 163–188, 2010

¹¹ Mottay D., La Structuration Du Travail Ou Job Design, Disponible En Ligne : <http://www.univ-nancy2.fr/grefige/colloques/Cahier2001/Mottay%2001-05.pdf>

طريقة أداء العمل، نوع الأنشطة والمهام التي ستؤدي وحجم المسؤوليات والأدوات المستخدمة في الأداء وطبيعة العلاقات الموجودة في الوظيفة وشكل ظروف العمل المحيطة.¹²

عرفه كذلك خضير كاظم حمود على أنه العملية التي يتم بموجبها تجميع الأنشطة والفعاليات التي يتم في إطارها تحديد الأهداف والخصائص والواجبات العامة للوظائف كافة التي يشغلها الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فهو يعطي صورة عامة وإجمالية لجميع ما يرتبط بوظيفة معينة من أهداف وخصائص وواجبات¹³.

I. 2) أهمية تصميم مناصب العمل

يتزايد الاهتمام بتصميم مناصب العمل في الحقبة الراهنة نظرا لتغير طبيعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد حيث أصبح العامل يبحث عن العمل الذي يضمن له الصحة والسلامة المهنية والعيش الكريم معا، وفي هذا الصدد نوضح أهمية تصميم مناصب العمل في النقاط التالية:

• توفير الوقت اللازم والمناسب لأخذ الراحة واستعادة النشاط من قبل العاملين، وذلك بسبب ترتيب الأعمال وجدولتها ضمن فترات زمنية منظمة وعدم ترك العاملين لحالات من الضجر والملل بسبب الفراغ، أو حالات من ضغط العمل المتواصل.

• توفير المزيد من النفقات التي تصرف على الطاقة إضافة إلى التقليل من صرف مستلزمات القوة التشغيلية، وذلك بسبب تصميم منصب العمل بما يتناسب مع الطاقة الملائمة له فالعمل الذي يحتاج إلى الطاقة الآلية سيصمم بالأداء بواسطتها، والعمل الذي يحتاج للأداء العضلي سيصمم بواسطة العاملين وبهذا يتم تنظيم الطاقة المصروفة.

• بما أن أوقات العمل وأداؤه قد تم تصميمها بشكل يوفر المرونة في العمل، هذا سيجعل العاملين في إطار من الحرية، ويساعدهم على توزيع جهودهم بشكل ملائم لإمكانياتهم ويغطي احتياجات منصبهم من جهة أخرى، وبالتالي فإن ذلك سيرفع من مستوى التصرف الحسن ويولد لديهم روح المسؤولية اتجاه أعمالهم.

• بما أن الأعمال ستكون منظمة ضمن تصميم ملائم ومتطابق مع الطاقة المقابلة له والمصروفة من قبل الموظف أو العامل فإن ذلك سيجعل إنجاز العمل واضحا خلال الزمن المؤدى به، مما يشعر العامل أو الموظف بالرضا عن أدائه. إن تصميم العمل قد سمح للعاملين على الحصول على الأعمال التي يرغبون في أدائها، والتي تتوافق مع طموحاتهم ودوافعهم وأمزجتهم، فمن أحب عملا أداه بكفاءة، وهذا يجد ذاته يعتبر بنجاح وتميز يمكن للمؤسسة من خلاله الوصول إلى أهدافها.¹⁴

¹² احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007 .

¹³ خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2009، ص 64.

¹⁴ د.أسامة خيري ، الادارة العامة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013، ص256.

I. 3) العوامل المؤثرة على تصميم مناصب العمل

يتأثر تصميم مناصب العمل بعدة عوامل ذات مستويات مختلفة (تأثيرات دولية، وطنية، تنظيمية، فردية) على أساس هذه العوامل يمكن للمؤسسة تحديد الأسلوب او النموذج الصحيح لتصميم مناصب اعمالها، حتى يتسنى لنا فهم هذه العوامل المؤثرة قمنا بعرضها على النحو التالي:

I. 1.3) التأثيرات الدولية/العالمية International/Global Influences

يتسم السياق الذي تعمل فيه المؤسسات اليوم بالتأثيرات المترابطة للعولمة، ونعني بالعولمة تدفقات السلع والخدمات ورأس المال والمعرفة بدون حواجز، وتعزيز الجهود الرامية الى تحرير الأسواق وخصخصة المؤسسات المملوكة للدولة وإزالة الحواجز التي تعترض سبيل التجارة الدولية، ومن بين وسائل العولمة سلاسل الامداد الدولية international supply chains التي تعتبر أحد المسارات الرئيسية التي تؤثر من خلالها العولمة تأثيرا غير مباشر على أبعاد تصميم مناصب العمل في المؤسسة.

وهذا من خلال مساعدة المؤسسة للوصول أو استقطاب موارد بشرية من بلدان مختلفة ولاسيما البلدان النامية، على سبيل المثال عندما تقوم مؤسسة في بلد متقدم ذو مركز مهيمن في السوق باختيار موارد بشرية من البلدان النامية فإنها تعتمد على استراتيجية تقليل التكاليف ما يؤثر على جودة تصميم مناصب العمل (ارتفاع أعباء العمل، التدريب الأدنى، ضعف تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية).

فمن المهم أن ندرك آثار سلاسل الامداد الدولية التي لا يمكن تحديدها مستقبلا لكن يمكن تخفيضها من خلال القرارات الإدارية فصانعي القرار داخل المنظمات العميلة يمكنهم استخدام موقفهم في السوق لتحسين ممارسات الموردين في مجال الموارد البشرية و ظروف العمل، لأن ذلك سيضمن منتجات ذات جودة أفضل ويحمي صورة المؤسسة العميلة، كما يمكن للمؤسسة العميلة القيام بذلك من خلال إلزام المتعاقدين بالامتثال للقواعد الدنيا للعمل على سبيل المثال (الصحة و السلامة المهنية، وقت العمل، الأجر)، وتبدوا هذه المبادرات أكثر نجاحا في تحقيق قدر أكبر من الامتثال لدى الموردين لأنها مدعومة بقانون العمل، مفتشية العمل، التمثيل النقابي. يمكن للمسيرين داخل المنظمات المورد أن تختلف استجاباتهم الاستراتيجية لمطالب منظمات العملاء مع ما يترتب على ذلك من آثار لتصميم مناصب العمل كأن تقوم المنظمات العميلة بطلب تقليص من فترات العمل، ويستجيب الموردون لهذا الطلب فنجد أحدهما يقترح نظاما قائما على الخلايا يقوم على أساس التناوب الوظيفي والمهام المتعددة والمشاركة في

صنع القرار، في حين يستعين المورد الآخر بنظام التجميع الذي يعمل فيه الموظفون على مهمة واحدة دون المشاركة في صنع القرار.¹⁵

I. 2.3. التأثيرات الوطنية National Influences

تتأثر المؤسسات بالسياق الاقتصادي والثقافي والمؤسسي للبلد الذي تنشط فيه، ويمكن لهذه الجوانب أن تؤثر على تصميم مناصب العمل ومن أهم التأثيرات الرئيسية على الصعيد الوطني: الاقتصاد الوطني، الثقافة الوطنية، المؤسسات الوطنية ويتم توضيح هذه التأثيرات فيما يلي:¹⁶

● الاقتصاد الوطني National Economy

يشار إلى صحة اقتصاد البلد من خلال الناتج المحلي الإجمالي ومستوى البطالة، وفي الاقتصاديات ذات الناتج المحلي الإجمالي المرتفع نسبيا والبطالة المنخفضة، تكون للمنظمات قدرة أكبر على الاستثمار في ممارسات الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، والمزيد من التشجيع لجعل هذه الاستثمارات وسيلة جذب واستبقاء الموظفين. هذا بدوره ما يرفع من كفاءات الموظفين ويعطي فرصة للمسيرين لتوفير وظائف أكثر إثراء مع مستويات أعلى من المسؤولية، وكذلك يساهم انخفاض معدلات البطالة في تعزيز القدرة الفردية والجماعية للموظفين على تأمين ظروف عمل أفضل، وتقليل احتمال موافقة الموظفين على زيادة عبء العمل بسبب الخوف من البطالة، ولكل هذه الأسباب آثار على أبعاد تصميم مناصب العمل (ظروف العمل، الاستقلالية، تنوع المهام، تنوع المهارات). وقد توصل التحليل الذي أجري في خمسة عشر بلدا أوروبيا من عام 1995 إلى عام 2010 إلى نتائج متسقة مع هذا المنطق: فالبلدان ذات الناتج المحلي الإجمالي المرتفع والبطالة المنخفضة لديها مستويات أعلى بكثير من حرية التصرف وطلب المعرفة ومستويات أقل بكثير من عبء العمل. بالإضافة إلى ذلك، وباستخدام البيانات من عام 1995 إلى عام 2010، شهدت البلدان ذات البطالة المرتفعة زيادات أكبر في عبء العمل، وشهدت البلدان ذات الناتج المحلي الإجمالي المنخفض زيادات أكبر في حجم العمل وانخفاض في طلب المعرفة.

¹⁵ David Holman, Anja Van Den Broeck, Sharon K Parker, Work Design Influences: A Synthesis Of Multi Level Factors That Affect The Design Of Work, Article In The Academy Of Management Annals January 2017, P14 <https://www.researchgate.net/publication/307546016>

¹⁶ Ibid, ,P16

ويأتي الدعم الإضافي للربط بين البطالة وتصميم مناصب العمل من خلال دراسات تبين أن انعدام الأمن الوظيفي يزداد مع ارتفاع البطالة، وانعدام الأمن الوظيفي يغير ببساطة تصور الموظفين لخصائص عملهم.

● الثقافة الوطنية National culture

قام Hofstede's بتصنيف ثقافات العمل الوطنية national work cultures بناء على أربعة أبعاد (حجم السلطة power distance، الفردية Individualism، عدم اليقين uncertainty avoidance، الذكورة masculinity) وقد جادل بعض المؤلفون ذلك بقولهم الثقافة الوطنية تشكل التفضيلات الفردية لترتيبات عمل معينة، والتي قد تؤثر على تصميم مناصب العمل من خلال خيارات المديرين والموظفين، فعلى سبيل المثال، إذا كانت ثقافة المديرين والموظفين من الثقافات التي تتجنب قدر كبير من عدم اليقين (أي تفضيل الهيكل والقواعد الرسمية) نجدتها قد تفضل وظائف محددة بوضوح وذات طابع رسمي، في حين أن أولئك الذين يعيشون في ثقافات ذات مسافة عالية من السلطة (أي التسامح مع عدم المساواة في السلطة بين الافراد) ينبغي أن يكونوا أكثر قبولاً للوظائف التي تكون فيها السلطة مركزية. وإجمالاً يوجد اختلاف في نتائج الدراسات العلمية التي بحثت في موضوع العلاقة بين القيم الثقافية وتصميم مناصب العمل ويرجع ذلك إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على هذه العلاقة.

● المؤسسات الوطنية National institutions

تؤكد نظرية الأصول الرأسمالية على دور أرباب العمل في تطوير المؤسسات لتنسيق أعمالهم ومعالجة العلاقات الصناعية والتدريب المهني والتعاون بين الموظفين، في حين تركز نظرية نظام العمالة على كيفية ظهور المؤسسات من السلطة النسبية لأرباب العمل والموظفين ودور الدولة في التوسط في هذه العلاقة.

على الرغم من أن هذه النظريات تؤكد على ترتيبات مؤسسية مختلفة، فإن الأدلة الناشئة من البحوث في كل منها تشير إلى أنه توجد ثلاثة أنواع من المؤسسات الوطنية لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على تصميم مناصب العمل، وهي: النقابات العمالية وسياسات العمالة الوطنية وسياسات نظم التدريب يتم توضيحها فيما يلي:¹⁷

● **النقابات العمالية:** بحيث تشمل الخصائص النقابية الهامة المشاركة في صنع القرارات التنظيمية والحكومية (مثل مجالس الأعمال وهيئات التنسيق الوطنية وترتيبات المفاوضات الجماعية) ومستويات العضوية، وعندما تكون المشاركة واسعة النطاق وعضوية عالية، من المرجح أن يكون للنقابات تأثير أقوى على القرارات التنظيمية وبالتالي أكثر قدرة

¹⁷ Ibid, P17

على تحقيق أهدافها، مثل تحسين المهارات ومقاومة توحيد الوظائف. ونتيجة لذلك، ينبغي لهذه الخصائص النقابية أن تعزز تصميمات عمل أكثر إثراء.

● **سياسات العمالة الوطنية:** ان سياسات العمالة الوطنية، بما في ذلك تشريعات حماية العمالة (مثل قوانين التوظيف)، وتوفير الرعاية (مثل إعانات البطالة والمرضى) والعمالة الكاملة وسياسات سوق العمل النشطة (مثل العمالة المدعومة) تساهم في تصميم مناصب العمل بطرق شتى، على سبيل المثال، الحماية الصارمة للعمالة بحيث أن التشريع الذي يحمي من الفصل الغير العادل، أو توفير الرعاية على نطاق واسع يقلل من المخاطر المتصورة من فقدان الوظيفة، وقد يزيد من فرص الموظفين ودوافعهم لمقاومة الممارسات التي تعتبر ضارة بالرفاه، وعلاوة على ذلك، يمكن لسياسات العمالة الكاملة وسياسات سوق العمل النشطة أن تشدد سوق العمل وتخفز أصحاب العمل على تحسين تصميم مناصب العمل كوسيلة لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم، ويمكن أيضا أن يؤدي سوق العمل الضيق إلى زيادة الاستثمار في التدريب، وبالتالي تحفيز المديرين على وضع تصاميم عمل ملائمة.

● **سياسات نظم التدريب:** تتعلق نظم التدريب الوطنية بالممارسات التي يتم من خلالها تطوير المهارات المهنية، مثل التدريب أثناء العمل، والتدريب الرسمي داخل المؤسسات، ونظم التعليم الرسمي، إذ أن الاستخدام الواسع لممارسات التدريب، ولا سيما تلك التي تطور المهارات الخاصة بالمؤسسات، يعزز رغبة المسيرين في توفير مناصب عمل أكثر إثراء.

نجد في الواقع أن التغييرات في تصميم مناصب العمل تدفع الموظفين للطلب على التدريب لتقليص الفجوة بين متطلبات المنصب على ارض الواقع وما يملكه الفرد، لهذا نجد ان أصحاب العمل والنقابات يستخدمون التدريب كوسيلة لتزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم بفعالية في ظروف العمل الجديدة.

I. 3.3 التأثيرات التنظيمية Organizational Influences

تتمثل التأثيرات التنظيمية في السياق الداخلي الذي يشكل كيان المؤسسة من ثقافة تنظيمية وسلوك القيادة، الهيكل التنظيمي وكذا نوع التكنولوجيا المستخدمة كلها عناصر تؤثر على عملية تصميم مناصب العمل يتم توضيحها فيما يلي:

● **الثقافة التنظيمية:** ركزت اساليب تصميم مناصب العمل التقليدية على العلاقة المباشرة بين منصب العمل والفرد، وكانت تصبوا الى كيفية تصميم هذه العلاقة لزيادة الجدية النفسية للفرد لكن حاليا مع التطورات التي مست جميع الجوانب والمستويات أصبحت بحوث تصميم مناصب العمل تركز على تأثير البيئة الخارجية على السياق التنظيمي وكيف يؤثر هذا على تصميم مناصب العمل.

فنجد ان القيم الثقافية ومسافة السلطة تساعد على ظهور نماذج مختلفة لتصميم مثل الثقافات المعروفة بمستويات عالية من تجنب عدم اليقين تكون أكثر تسامحًا مع القواعد واللوائح الرسمية، وبالتالي التخفيض من مستوى البيروقراطية في المنظمة في مثل هذا السياق الثقافي يفرض على ان يكون تصميم المهام أقل هيكلًا وثباتًا، وأكثر مرونة وانفتاحًا.¹⁸ قد يكون لهذا التصميم تأثيرات مختلفة لأداء المهام وقد يساهم في خلق مناهج جديدة لتصميم على سبيل المثال قد يسهل هذا التصميم المهام التي تحتاج الى الحلول الإبداعية، في حين أن التصميم الضيق قد يعوق الإبداع، مما يجبر صاحب الوظيفة على اتباع القواعد المنصوص عليها دون تفكير، ومع ذلك قد يكون لتصميم الضيق نتائج إيجابية أيضًا عن طريق الحد من الغموض وتسهيل تكوين نظام معني مشترك، وبالتالي يؤثر سياق المستوى الكلي على نموذج تصميم مناصب العمل، والذي قد يؤثر بشكل أكبر على نتائج العمل.¹⁹

تشهد بيئة العمل العالمية الديناميكية اليوم بحوث عديدة منصبة حول ما إذا كان تصميم مناصب العمل يمكن أن يكون بمثابة أداة للتغيير الثقافي وتغيير القيم، مما يمكن من تكييف المنظمات بشكل أفضل مع بيئاتها المتغيرة.

● **سلوك القائد:** يلعب القائد دورا كبيرا في معرفة ما اذى كان منصب العمل يلائم شاغله او يوجد فجوة بين الواقع الفعلي والأهداف التي صمم من اجلها هذا المنصب، سواء من ناحية الكفاءات المحسدة او النشاطات المأداة او خصائص شاغل هذا المنصب، لهذا وجب على القائد ان يكون له القدرة أكثر على التوجيه وإزالة الشكوك والتعامل مع الفروقات وكذا فهمه للنظام بأكمله ومدى استيعابه واستجابته بالتدخلات المناسبة لردود الفعل من قبل فريق عمله.²⁰

● **الهيكل التنظيمي:** تختلف الهياكل التنظيمية من مؤسسة إلى أخرى، فكل شكل من أشكال الهياكل التنظيمية له دور بارز في التأثير على البناء التنظيمي بكل أبعاده بما في ذلك المهام و الأنشطة والعمليات و الإجراءات و أساليب العمل المعمول بها فالهيكل التنظيمي الميكانيكي الذي يتميز بالتخصص الشديد والحمود في تحديد المهام والمسؤوليات يؤدي إلى صعوبة بالغة في عمليات التغيير على الوظائف، الأمر الذي يشكل تحديا في وجه عمليات البناء الوظيفي أو إعادة تصميم العمل، بينما يتوافر في الهياكل التنظيمية العضوية درجة عالية من المرونة مع القدرة

¹⁸ Miriam Erez, Culture And Job Design, Journal Of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 31, 389–400 (2010), P 396. <https://www.researchgate.net/publication/229652523>

¹⁹ Ibid, P 396.

²⁰ Garry Tan, Anne Chapman, Design Leadership And Management A Case Study In Singapore, All Rights Reserved © 2017 Sense Publishers, P13.

على التأقلم مع البيئة المحيطة، الأمر الذي يترتب عليه سهولة القيام بتصميم مناصب العمل و تغيير الإجراءات و أساليب العمل²¹.

• نوع التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج أو الأداء: تؤخذ التكنولوجيا المتاحة بالمؤسسة عند عملية تصميم مناصب العمل بعين الاعتبار وذلك بما يسمح بتعظيم العائد من عنصري التكنولوجيا والموارد البشرية معا وفي الوقت نفسه²².

I. 4.3) التأثيرات الفردية أو السلوكية behavioral flewwents

عند تصميم وإعادة تصميم العمل من الضروري الأخذ بعين الاعتبار حاجة الأفراد العاملين إلى نوعية حياة العمل، فالأفراد الذين لديهم حاجة قوية للأداء لإرضاء الحاجات العليا، يكون أداءهم للعمل أفضل ورضاهم عن العمل أعلى عندما تكون الأعمال التي يؤديونها تتميز بنوعية حياة عالية high quality of life ويؤكد الباحثين في هذا المجال بأنه لا بد أن تتضمن أعمالهم أبعادا مهمة لإثبات الذات نذكر منها:²³

- أن تكون المهام لديهم متنوعة وتتطلب استخدام مهارات وقدرات مختلفة.

- الاستقلالية في العمل أي المسؤولية الكاملة لما يؤديه الفرد، وهذا يكون من خلال إعطاء الصلاحيات للأفراد العاملين فيما يتعلق بأدائهم لعملهم مما يؤدي إلى زيادة مركزهم الاجتماعي وشعورهم بنوع من التمييز.

كل هذه العناصر أو المؤثرات المذكورة مترابطة ومتفاعلة معا بحيث تشكل نوعية حياة العمل quality of work life لدى العاملين، لذلك فإن التصميم السليم للعمل لا بد أن يراعي ضرورة الموازنة بين منصب العمل وحاجات الفرد القائم بمهام هذا المنصب وبيئة العمل التي ينشط فيها، بحيث يراعي التصميم العلاقة التفاعلية بين العناصر التي يتألف منها العمل²⁴.

I. 4) نماذج تصميم مناصب العمل

في منتصف الخمسينيات من القرن الماضي سعى بعض المهتمين بقضايا العمل إلى اقتراح نماذج نظرية لدراسة خصائص العمل المرضي (المحفز) والآمن، والتي قد تساعد المؤسسة على تصميم مناصب عملها، إذ نجد أن اختيار المؤسسة لمعيار معين تعتمد عليه بدرجة كبيرة في تصميم أعمالها تحدده المؤثرات (الدولية، الوطنية، التنظيمية، الفردية)

²¹د.موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل لنشر، عمان، ط2، 2007، ص192.

²² طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري لنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص44.

²³محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار حامد لنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص165.

²⁴طاهر محمود الكلالده، مرجع سابق ذكره، ص44.

التي تم ذكرها سابقا، كما يمكن للمؤسسة الدمج بين هذه النماذج بما يضمن تحقيق أهدافها وأهداف مواردها البشرية من جهة ويلتزم إمكانياتها (البشرية، المالية، المادية) من جهة أخرى، و فيما يلي نعرض بعض المقاربات الأساسية و النماذج المؤيدة لكل من هذه المقاربات:

I. 1.4 نموذج هرزبرغ للدافعية Herzberg's Two-Factor Theory

أشار هذا النموذج سنة 1968 إلى أن الأفراد لديهم مجموعتين من الاحتياجات والمتطلبات: احتياجات التحفيز واحتياجات الوقاية، و انطلقت أفكار هذه النظرية من هرم ماسلو للحاجات (1954) ووضحت كيف أن احتياجات التحفيز ترتبط بهوية المهمة و درجة التحدي التي توفرها للعامل و ذلك عن طريق التميز، الاستقلالية، الشعور بالمسؤولية، والقدرة على النمو والتطور في العمل، والشعور بالإنجاز، بينما تتعلق احتياجات الوقاية الصحية بالسياق البدني والنفسي الذي يتم فيه تنفيذ العمل، وتلبي احتياجات الوقاية من خلال ظروف عمل ممتعة ومرحة، و الأمن الوظيفي، وعلاقات جيدة مع زملاء العمل، والإشراف الفعال.²⁵

فقد كان لنظرية هرزبرغ 1959 ذات العوامل الثنائية زخما حقيقيا في عملية إعادة تصميم مناصب العمل، بحيث أشارت إلى أن تحسين عوامل التحفيز، مثل الإنجاز، الاعتراف، المسؤولية، ومنح فرص التطور، وكذا إثراء المهام يزيد من الرضا الوظيفي، والأداء الأفضل.

I. 2.4 نموذج خصائص العمل Hackman and Oldham's Job Characteristics Model

ركز نموذج Hackman & Oldham، والذي تم تطويره عبر سنوات (1975-1976-1980) على علاقيتين هما: العلاقة بين الخصائص الموضوعية للعمل و الحالات النفسية، والعلاقة بين الحالات النفسية الموضوعية و نتائج العمل. بحيث مثلت الخصائص الموضوعية الخمسة للعمل الأبعاد الأساسية للعمل (تنوع الكفاءات، هوية المهمة، أهمية المهمة، الاستقلالية والتغذية العكسية)، أما الحالات النفسية فتثلت في (معرفة الفرد لنتائج عمله، شعور الفرد بالمسؤولية تجاه عمله، شعور الفرد بأهمية عمله والمغزى منه) وهي المسؤولة على تغير دافعية العامل، رضاه الوظيفي، ومستوى أدائه. كما أشار النموذج إلى أن الحافز المتولد ذاتيا عند العامل يكون أعلى عند وجود

²⁵ Achieng Oe, Ochieng I, Owuor S, 2014. Effect Of Job Redesign On Employee Performance In Commercial Banks In Kisumu, Kenya. Greener Journal Of Business And Management Studies. 4(4):115-137,Http://Dx.Doi.Org/10.15580/Gjbm.2014.4.040714179

جميع الحالات البيولوجية الثلاث لأن الفرد مثلا إذا شعر بالمسؤولية الكاملة اتجاه نتاج عمله وكان يجهد كيف يستفيد من هذه النتائج أو كيف يقيمها فهذا يخفض من دافعيته.²⁶

نلاحظ أنه توجد اختلافات بين تفاعلات الأفراد مع أعمالهم فقد نجد تفاعلات مختلفة لشخصين يؤديان نفس العمل وهذا يرجع إلى تفاعل كل فرد مع الحالات البيولوجية ودرجة رغبته في التطور وتحقيق الذات، فنجد الأفراد الذين لديهم احتياجات نمو (رغبة الفرد في تحقيق الرضا عن النمو) عالية يستجيبون بشكل إيجابي مع مناصب العمل الأكثر تعقيدا وتحديا و يقبلون برامج الإثراء الوظيفي، أما إذا كان للأفراد احتياجات نمو ضعيفة قد يتفاعلون سلبا مع مناصب العمل المعقدة ويعانون نفسيا لعدم تحكّمهم في النتائج التي توفرها لهم أعمالهم.²⁷

يساعد نموذج خصائص العمل في قياس كل من المتغيرات (خصائص العمل الموضوعية، الحالات البيولوجية، قوة الحاجة لنمو الفرد) مباشرة خلال وضعيات العمل الفعلية باستخدام المسح التشخيصي للمهام، ولذلك يمكن استخدام النموذج كأساس مفاهيمي لتشخيص منصب العمل التي يجري النظر فيه لإعادة التصميم (على سبيل المثال، لتحديد الإمكانيات الحالية، لتوليد الدافع الداخلي للعمل، لتحديد تلك الخصائص الوظيفية التي هي في أمس الحاجة إلى التحسين، وتقييم "استعداد" الموظفين للاستجابة بشكل إيجابي للعمل الذي يتميز بالتعقيد).²⁸

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون النموذج بمثابة إطار لتقييم وتفسير القياسات التي تم جمعها والمرتبطة بآثار التغييرات التي تم إجراؤها (على سبيل المثال، لتحديد أبعاد المنصب التي لم تتغير، لتقييم تأثير تغييرات الاستجابات العاطفية والتحفيزية للموظفين، واختبار أي تعديلات محتملة قد تؤثر على حاجة الفرد للنمو). وأبعاد العمل التي يحددها النموذج ترتبط مباشرة بإمكانية زيادة دافعية العامل لأداء مهامه وهو راضي.²⁹

تجدر الإشارة إلى أن نموذج خصائص العمل ركز على الجوانب التحفيزية للعمل وعلى العلاقة بين الأفراد وأعمالهم، لا كنه أهمل العلاقات الشخصية والفنية والظرفية التي قد يكون الاهتمام بها حاسما في التركيبات الناجحة للتغييرات الفعلية في العمل.

²⁶. Richard Hackman, Grec R. Oldham, Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory, Organizational Behavior And Human Performance, University Of Lllinois, 16, 250-279, 1976, P250, 251.

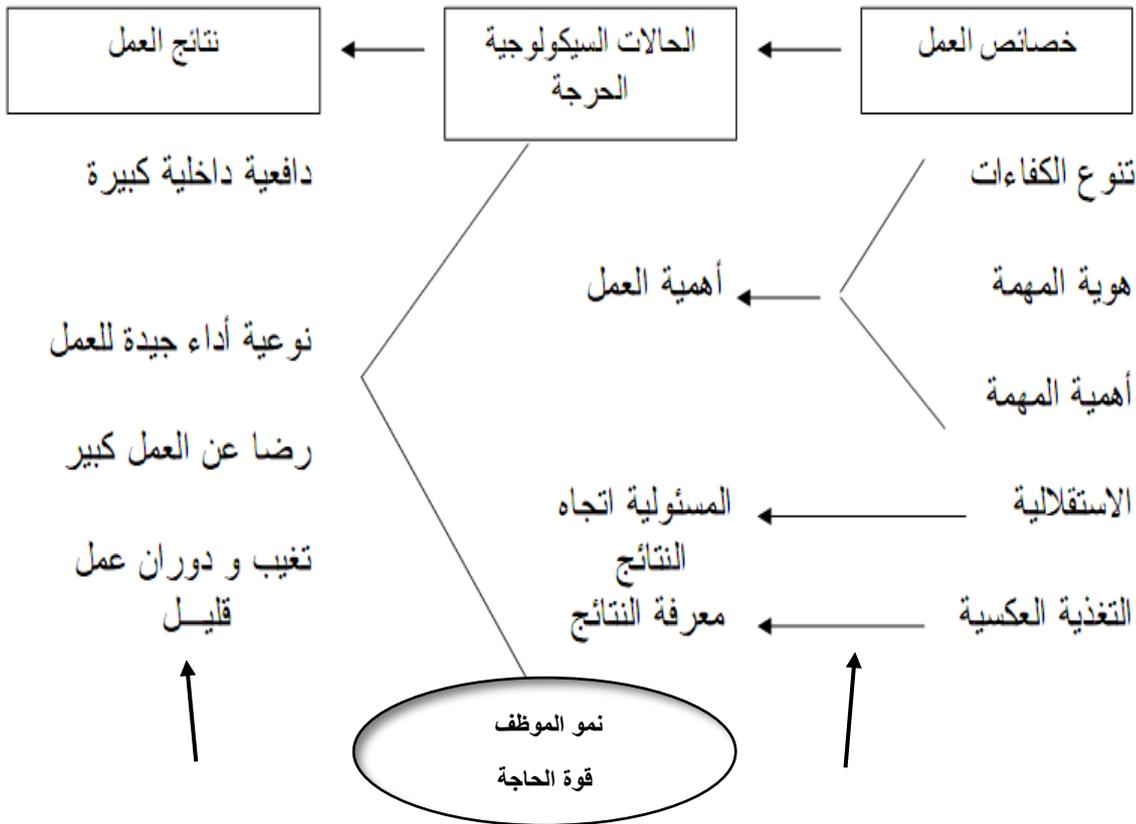
²⁷Ibid ,P251

²⁸ Ibid, P251

²⁹ Ibid, P255.

يمكن تطبيق هذا النموذج على تصميم مناصب العمل التي يتم تنفيذها بشكل فردي ومستقل، ولا يصلح للمناصب التي تحتاج إلى فرق عمل متفاعلة لأنه ببساطة يصعب إسقاط أبعاد العمل الأساسية للفرد على الجماعة مثال: يصعب تصميم مهمة جماعية يرها جميع أفراد الفريق أنها توفر لهم استقلالية عالية وفي نفس الوقت يتحملون مسؤولية شخصية كاملة عن نتائج المجموعة.

شكل (02): نموذج خصائص العمل



Source: Richard Hackman, Greg R. Oldham, Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory, Organizational Behavior And Human Performance 16, 250-279 (1976), P256.

I. 3.4 نموذج سمات المهام المطلوبة (RTA) Requisite Task Attributes

اقترح هذا النموذج ست خصائص للعمل، تتعلق أربعة منها بالمهام: تنوع المهام، المؤهلات، المعارف اللازمة، الاستقلالية و المسؤولية بينما يتعلق الإثنين الآخران بالمظاهر الإنسانية للعمل : التفاعلات العملية (التفاعلات اللازمة لتنفيذ المهام) والتفاعلات الاختيارية (فرص التفاعل الاجتماعي في العمل) ، على اعتبار أن هذه الخصائص هي كفيلة بالتأثير إيجابيا على رضا العمال، وقد أجرى الباحثان تجارهما على مجموعة مكونة من 440 عامل يمارسون 47 وظيفة مختلفة، تبين من خلالهما أن الخصائص الست مرتبطة فيما بينها ارتباطا وثيقا، ومن ثم توصلنا إلى استحداث مؤشر خاص L'Index RTA يتضمن الخصائص الستة، يستخدم هذا المؤشر لإثبات أن العوامل

البيئية (العلاقة مع زملاء العمل أو مع الرؤساء) والعوامل الفردية (السن، المستوى الدراسي، الانتماء الاجتماعي...) تلعب دور المعدل في العلاقة التي تربط بين نوعية الوظيفة، الرضا و التغيب، توصل Turner & Lawrence إلى نتيجة تؤكد أطروحة Herzberg ومفادها أن تتمين العمل يشكل عاملا هاما في تحقيق الرضا في العمل، فالعمال الذين يؤديون وظائف ذات نسبة RTA عالية يشعرون برضا كبير وهم قليلو التغيب، ورغم الانتقادات التي وجهت لهذا النموذج إلا أنه اتجه جديد في الفكر التنظيمي، يهتم بتصميم مناصب العمل ويبرز الدور الفعال للمتغيرات الفردية في التركيبة التنظيمية.³⁰

I. 4.4 نموذج التحكم بمطالب الوظيفة Karasek's Job Demand Control Model

يرى كرازاك (1979) ، أن أبحاث تصميم مناصب العمل المستندة على المقاربة التحفيزية تجاهلت مطالب العمل، لهذا ركز في نمودجه على أثر تصميم مناصب العمل على الصحة الجسدية و العقلية للعامل، و سبقته في ذلك البحوث التي أقيمت في الأربعينات وعالجت إشكالية أثر عبئ العمل على الصحة المهنية، من بينها أبحاث واست 1948 ، فقد ركز هذا النموذج على فكرة التفاعل بين مطالب العمل و السيطرة على محتوى العمل بحيث يمكن للسيطرة على محتوى العمل أن تخفف من الآثار السلبية لمطالب العمل و أن الضغط يكون عالي عندما تكون المطالب مرتفعة و السيطرة منخفضة.³¹

بالإضافة إلى متغير السيطرة اعترف كرازاك 1990 بأثر الدعم الاجتماعي على تلبية أو التحكم في مطالب العمل. كما ظهرت عدة دراسات أثبتت الارتباط الإيجابي بين مطالب العمل و الإجهاد و الإرهاق و بين الإجهاد و الصحة البدنية، لهذا ليس كل الأعمال تصمم على قدم المساواة كما أنه يجب التمييز بين مطالب العوائق (الضغوطات السيئة) ومطالب التحدي (الضغوطات الإيجابية) والأخذ بعين الاعتبار سياسات المؤسسة، غموض الدور، تقييد تحقيق الهدف، التنمية الشخصية، عبئ العمل، وعلى الرغم من أن كل من مطالب العوائق و مطالب التحدي ترتبط ارتباطا إيجابيا بالإرهاق إلا أن مطالب العوائق أقوى كما أن مطالب التحدي ترتبط ارتباطا إيجابيا بمواقف العمل و الأداء، و ترتبط سلبا بمعدل دوران العمل في حين يحصل العكس مع مطالب العوائق، إلا أننا نجد التحدي الذي يواجه الموظف X يمثل عائقا للموظف Y لهذا أشار باركر سنة 2014 على اتباع نموذج يقوم على

³⁰ تجديد مناهج و أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف مدخل الكفاءات ، ثاني حبيب، بندي عبد الله عبد السلام ، سلسلة إصدارات مخبر البحث حول ادارة الجماعات المحلية و التنمية المحلية جامعة معسكر، 2012،ص272.

³¹ Forward, Frederick P. Morgeson, Sharon K. Parker, Gary Johns, One Hundred Years Of Work Design Research: Looking Back And Looking Journal Of Applied , American Psychological Association Vol. 102, No. 3, 403– 420 ,P 408,2017. https://msu.edu/~morgeson/parker_morgeson_johns_2017.pdf

تقييم مطالب العمل حسب خصائص أفراد المؤسسة شريطة أن يتجنب هذا النموذج تصنيفا مسبقا، كما يجب أن يستوعب مطالب أخرى هي سائدة ولكنها لا تؤخذ بالحسبان مثل المسؤولية على التكاليف.³²

I. 5.4 Warr's Vitamin نموذج

أشار Warr's سنة 1987 إلى عدد من الخصائص الوظيفية التي تحددها بيئة العمل ولها تأثير على الصحة النفسية للعمال والتي يجب مراعاتها عند تصميم العمل وأطلق عليها تسمية فيتامينات لأنها تساعد على خلق الرفاهية في العمل بما فيها الرفاهية العاطفية وما اشتملت عليه من محاور متمثلة في (المتعة بدل الاستياء، الراحة النفسية بدل القلق، الحماس بدل الاكتئاب) تمثلت الخصائص بما يلي:

- الأجر اللائق.
- الأمن المادي (ظروف العمل الجيدة ومواد العمل).
- وضوح المهام (وضوح الأدوار والنتائج التي يجب الوصول إليها).
- وضوح قيمة العمل وأهميته في تحقيق الهدف العام.
- العلاقات الاجتماعية في العمل: من خلال إمكانية إنشاء فرق عمل تساعد على إنجاز المهام .
- التنوع في المهام لخلق التجديد والحماس.
- ملائمة حجم العمل وانخفاض مستوى صراع الدور.
- ملائمة كفاءات العامل لمتطلبات العمل وإمكانية التطوير والتطبيق.
- الاستقلال الذاتي في أداء المهام، والمشاركة في اتخاذ القرارات.³³

كذلك أشار Warr's إلى أن هذه العناصر لها تأثيرات مختلفة على رفاهية العامل بحيث أن الخصائص الوظيفية (الأجر، السلامة المهنية، مكانة اجتماعية قيمة) تؤثر بشكل خطي (ثابت) وسماها فيتامين C و E غير أن الخصائص الوظيفية الأخرى هي الفيتامينات A و D تؤثر على رفاه الموظفين بطريقة منحنية: فالمستويات المنخفضة والعالية ضارة، بحيث مع أي إضافة تتجاوز مستوى معين يؤدي ذلك إلى انخفاض في الرفاه.³⁴

³² Ibid,P408-409.

³³ Jan De Jonge1 And Wilmar B. Schaufeli, Job Characteristics And Employee Well-Being: A Test Of Warr's Vitamin Model In Health Care Workers Using Structural Equation Modelling, Journal Of Organizational Behavior, Vol. 19, 387±407, 1998, P189-388.

³⁴ Ibid.

أيد كل من الباحث Hackman و Oldham فكرة Warr's التي وضح من خلالها أنه يوجد بعض الموظفين أكثر عرضة لتأثر بخصائص وظيفة معينة أكثر من غيرها، لأن قيمهم الشخصية أو قدراتهم تتناسب بشكل أفضل مع خصائص وظيفية معينة. على سبيل المثال، يستفيد الموظفون ذو التفضيل المنخفض للاستقلالية من الاستقلالية بدرجة قليلة لأنهم يميلون إلى مستوى منخفض من الاستقلالية، في حين أن الموظفين الذين لديهم درجة عالية من التحمل تجاه الغموض يتأثرون بمستوى منخفض عندما توفر بيئتهم إرشادات أقل وضوحاً.

ساهم نموذج Warr's Vitamin بتوسيع آفاق البحوث المرتبطة بالخصائص الوظيفية التي يمكن أن تؤثر على الموظفين بشكل جيد، إلا أن نتائجه لا يمكن أن تتكرر دائماً.

I. 6.4 نموذج Frederick P. Morgeson, et Stephen E, Humphrey

سنة 2006 قام كل من الباحثين Frederick P. Morgeson, et Stephen E, Humphrey بتصميم مقياس شامل لتصميم العمل (WDQ) Work Design Questionnaire، إذ يعبر هذا المقياس عن البنية و الخصائص الأربعة الأساسية لمنصب العمل (الخصائص الوظيفية، الخصائص المعرفية، الخصائص الاجتماعية، محتوى العمل) حيث تضم هذه الخصائص مجموعة من الأبعاد المعبرة عنها أو التي تفسرها بشكل كبير نوضحها بالتفصيل فيما يلي:

أ. الخصائص الوظيفية:

تفسرها خمسة ابعاد أساسية: الاستقلالية، أهمية الوظيفة، تنوع المهام، هوية الوظيفة، ردود الفعل الناجمة عن أداء العمل يتم توضيح كل على حدى فيما يلي:

● **الاستقلالية autonomy**: أي تحقيق درجة عالية من الحرية والمرونة في أداء المهام، وتحمل المسؤولية وممارسة الصلاحية، واعتماد الفرد على نفسه في تخطيط العمل وتنفيذه فالتصميم السليم يتيح للأفراد ممارسة درجة من الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرار الخاص بإنجاز العمل³⁵.

● **أهمية (المغزى) الوظيفة significance task**: وتشير إلى درجة تأثير الوظيفة ومساهمتها³⁶.

● **تنوع المهام Task variety**: معناه تنوع النشاطات التي تحتويها الوظيفة والتي تتطلب مهارات وكفاءات متنوعة تساهم في الحفاظ على إنتاجية العامل لفترات طويلة من الوقت

³⁵ محمود حسن الهواسي، حيدر شاكر البرزنجي، مبادئ علم الإدارة الحديثة. 2014, Principle Of New Management.

³⁶ Truss, Baron, Crawford, Debenham, Emmott, Harding, Longman, Murray & Totterdill. Job Design And Employee Engagement, All Rights Reserved, Engage For Success Peer -Reviewed White Paper Series, 2014, P1.

وزيادة الرضا الوظيفي العام لديه³⁷.

- **هوية الوظيفة Identif task**: تتضمن هوية الوظيفة الإجابة عن التساؤلات التالية ما هي المهام الرئيسية التي يقوم بها العامل؟ ما مدى تعقيدها؟ كيف ترتبط بالوظائف الأخرى؟ ما هي الأدوات والمعدات المستخدمة؟ ما هي النشاطات التي تنطوي على التعاون الوثيق مع العمال الآخرين؟ وما الهدف من هذه الوظيفة؟³⁸
- **ردود الفعل الناجمة عن أداء العمل Feedback from job**: هي العملية التي من خلالها يتم تعديل، تصحيح، تعزيز النتيجة، فردود الفعل الناجمة عن أداء العمل تعكس مدى توفير الوظيفة لمعلومات مباشرة وواضحة حول فعالية أداء المهام³⁹.

ب. الخصائص المعرفية:

تفسرها خمسة ابعاد أساسية: درجة تعقد العمل، حل المشاكل، معالجة المعلومات، تنوع المهارات، التخصص يتم عرض معنى كل بعد فيما يلي:

- **درجة تعقد العمل Job complexity**: أشار Abernethy and Stoelwinder سنة 1990 إلى أن التحكم في درجة تعقد الوظيفة يستمد من الخبرة و المعرفة التي يمتلكها العامل فزيادة تعقيد الوظيفة تختلف من موظف لآخر، وتعتبر جانب مهم لخلق الإبداع عند الموظفين⁴⁰.
- **حل المشاكل Problem solving**: يعكس ما يطلبه العمل من حلول، أفكار مبتكرة لتشخيص المشكلات والأخطاء ومعالجتها ومنعها مرة أخرى⁴¹.

³⁷ Lookman Folami, Dennis Blin, Relationship Among Job Satisfaction, Task Complexity, And Organizational Context In Public Accounting, University Usa , International Review Of Business Research Papers, Vol. 8. No.4.. Pp. 207 – 224, May 2012.

³⁸ Job And Work Analysis Guidelines On Identifying Jobs For Persons With Disabilities, Robert Heron, International Labour Organization,P22,2005

³⁹Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory. Organizational Behavior And Human Performance, 16, 250–279, 1976

⁴⁰ Philip Weilinghoff, Job Design Practices To Enable Employee Driven Innovation In Healthcare Organizations , 7th Iba Bachelor Thesis Conference, July 1st, Enschede, The Netherlands, University Of Twente, The Faculty Of Behavioural, Management And Social Sciences ,2016.

⁴¹ Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. New Measures Of Job Control, Cognitive Demand, And Production Responsibility. Journal Of Applied Psychology, 78, 753–762 ,1993
Gregersen H., And Stewart , Antecedents To Commitment To A Parent Company And A Foreign Operation ,Academy Of Management Journal, 35(1) 65–90, 1992,

● **معالجة المعلومات Information processing**: يقصد بمحاكية المعلومات المعالجة التي تحتاجها كل وظيفة والتي تعكس درجة فهم وتحليل البيانات من وظيفة لأخرى فبعض الوظائف تتميز بتدفق سريع للمعلومات التي تحتاج للمعالجة باستمرار وتتطلب مزيدا من المراقبة⁴².

● **تنوع المهارات Skill variety**: ويعرف على أنه مدى تطلب الوظيفة الى استخدام مجموعة واسعة من المهارات لإكمال جميع النشاطات او وضعيات العمل المكونة لها.⁴³

● **التخصص Specialization**: يشير التخصص إلى مجموعة محدودة من المهام و التي يؤديها الفرد بشكل أفضل لأنه يمتلك عمق المعرفة و المهارة بتلك المجال.⁴⁴

ت. الخصائص الإجتماعية:

تتألف من اربعة ابعاد أساسية: الدعم الاجتماعي، ردود الفعل الناجمة عن الاخرين، التفاعل خارج المؤسسة، الاعتماد المتبادل، يتم شرح معنى كل واحد منها فيما يلي:

● **الدعم الاجتماعي Social support**: هو مجموعة من التفاعلات والروابط والعلاقات الاجتماعية التي بينها الفرد مع أصدقائه أو المجتمع المحيط به والتي يمكن أن تحسن من صحته ورفاهيته⁴⁵.

● **ردود الفعل الناجمة عن الآخرين Feedback from others**: هو إعطاء التعليقات من طرف الزملاء والمشرفين كلما كان ذلك ممكناً حول أداء الفرد وسلوكياته، خاصة السلوكيات السلبية وذلك من اجل تصحيح الأخطاء والتغلب على المخاوف، وتكون بشكل فعال إذا ما تم التركيز او تسليط الضوء على سلوكيات محددة يمكن تغييرها واقتراح السلوكيات البديلة، كما انها يمكن ان تكون لفظية او غير لفظية.⁴⁶

⁴² Frederick P. Morgeso, Stephen E. Humphrey, The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing And Validating A Comprehensive Measure For Assessing Job Design And The Nature Of Work , Journal Of Applied Psychology, American Psychological Association, Vol. 91, No. 6, 1321–1339, 2006.

⁴³ Sara Zaniboni , Donald M. Truxillo & Franco Fraccaroli, Differential Effects Of Task Variety And Skill Variety On Burnout And Turnover Intentions For Older And Younger Workers,European Journal Of Work And Organizational Psychology, P308, 2013.

⁴⁴ Samuel Olu Adeyoyin, Adeyoyin, Samuel Olu; Agbeze–Unazi, Florence; Oyewunmi, Olatundun Oluwatoyin; Adegun, Adewale Isau; And Ayodele, Rafiu Olabamiji, "Effects Of Job Specialization And Departmentalization On Job Satisfaction Among The Staff Of A Nigerian University Library". Library Philosophy And Practice (E-Journal), 2015,P1.

⁴⁵ Aliyar Ahmadi, , *Social Support And Women's Health*, Health Policy Research Center, Shiraz University Of Medical Sciences , 2016;3(1): E31083,P1

⁴⁶ Judy Mckimm , Giving Effective Feedback ,British Journal Of Hospital Medicine, Vol 70, No 3 159,P159, March 2009.

● **التفاعل خارج المؤسسة** Interaction outside organization: و يعكس ما تطلبه الوظيفة من تفاعل و تواصل مع الأفراد خارج المؤسسة (الموردين والعملاء، أو أي كيان خارجي آخر).

● **الارتباط أو الإعتماد المتبادل** Interdependence: يقصد به ترابط الوظيفة مع الوظائف الأخرى من أجل إتمامها حيث يوجد شكلين للترابط:⁴⁷

- تدفق العمل من وظيفة إلى وظيفة أخرى (Initiated interdependence).

- مدى تأثير الوظيفة بالوظائف الأخرى (Received interdependence).

ث. **محتوى العمل:**

يعبر محور محتوى العمل بعملية تصميم مناصب العمل على اربعة مكونات أساسية: المعدات المستعملة، المطالب المادية، ظروف العمل، الأرغونوميا، تتوضح معانيها فيما يلي:

● **المعدات المستعملة** Equipment use: ويقصد بها مراعاة التكنولوجيا والمعدات التي يتطلبها أداء المهام عند عملية تصميم مناصب العمل، بحيث ان التكنولوجيا اثرت على تصميم مناصب العمل بشكل كبير عن طريق إعادة تركيز الموظف على المهام التي يصعب أتمتها، والقضاء على المهام التي من السهل أتمتها كما أجبرت التكنولوجيا الموظف للخضوع الى دورات تكوينية مختلفة حتى يتسنى له التحكم بها واكتساب مهارات تؤهله لأداء مهامه مستعينا بها.⁴⁸

● **المطالب المادية** Demands Physical: هي المتطلبات الجسدية المطلوبة لأداء وظيفة او دور معين.⁴⁹ يتم وصفها او تحديدها من ارض الواقع وهي مهمة جدا في عملية تصميم مناصب العمل.

● **ظروف العمل** Work conditions: تمثل الظروف المختلفة التي يعيشها الفرد في الوظيفة، سواء كانت مريحة أو صعبة وقد تتأثر بالعوامل التالية:⁵⁰

⁴⁷ Frederick P. Morgeson, Stephen E Humphrey, Op.Cit.P1324.

⁴⁸Michael Gibbs, How Is New Technology Changing Job Design?,Iza World Of Labor, 2017, P 2. <https://wol.iza.org/uploads/articles/344/pdfs/how-is-new-technology-changing-job-design.pdf>

⁴⁹ Occupational Health Clinics For Ontario Workers Inc, Physical Demands Description Handbook,P1. https://www.ohcow.on.ca/edit/files/fact_sheets/ohcow_pdd_handbook_-_high_resolution__1_.pdf

⁵⁰ Danica Bakotić, Tomislav Babić , Relationship Between Working Conditions And Job Satisfaction: The Case Of Croatian Shipbuilding Company, International Journal Of Business And Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013,P207,

العوامل الخارجية التي تشمل المناخ الفيزيائي: درجة الحرارة، الرطوبة، الإضاءة في مكان العمل، الضوضاء، الاكتظاظ، الغازات، الإشعاع، الغبار، الدخان والعوامل الضارة الأخرى.

العوامل الذاتية التي تشمل: الجنس، عمر العامل، التعب، وما إلى ذلك.

العوامل المتصلة بتنظيم الإنتاج: الجدول الزمني للعمل، ساعات العمل، وتيرة العمل، وضغط العمل.

العوامل الفسيولوجية والقدرات نفسية: وتتمثل في قوة التحمل ومرونة الفرد في التعامل مع وضعيات العمل وقدرته على تقبل التغيرات التي تطرأ على بيئة عمله.

● الأرغونوميا: تعرف كذلك بالهندسة البشرية، وسنوضح معناها بالتفصيل في سياق الفصل الثالث.

I. 5) نماذج تحليل عبئ العمل

وفقا لدراسة اجراها كل من Ernst & Young سنة 2016 بسويسرا حيث شملت الدراسة 1000 موظف تم مقابلتهم لمعرفة رأيهم حول عبء العمل فكانت النتائج كالتالي: واحد من كل اثنين ما نسبته (48٪) صرحوا بان المتطلبات قد زادت في مكان العمل في السنوات الأخيرة، وأشار حوالي واحد من كل سبعة موظفين بنسبة (13٪) ان عبئ العمل زاد "بشكل ملحوظ." هذا من جهة ونجد من جهة أخرى أن الاضرار العقلية أو النفسية الناجمة عن عبء العمل الزائد هي جزء من النقاش الاجتماعي حول مخاطر العمل ونجد لهذا المعنى تسميات مختلفة: المخاطر النفسية الاجتماعية (PSR)، الإرهاق المزمن، الاحتراق النفسي، زيادة العبء الذهني، إلخ... والمشكل أن هذه الأمراض لا يتم تضمينها في جدول الأمراض المهنية، مما قد يوحي بأنها غير مستهلكة. ونجد في دراسة نشرت بسنة 2015 قام بها كل من معهد مراقبة الصحة (INVS) Institut de Veille Sanitaire، بالتعاون مع مفتشية العمل الطبية l'Inspection médicale du travail ان المعاناة النفسية المتعلقة بالعمل بين الموظفين النشطين في فرنسا بين عامي 2007 و 2012 وجدت انتشار وقد نتج عنها: اضطرابات نفسية، الاكتئاب الشديد، الانهيار، الاحتراق، بترتيب 1.4٪ لدى الرجال و 3.1٪ عند النساء. هذه الاضطرابات كانت في تزايد خلال الفترة 2007-2012. خلصت الدراسة إلى أنه إذا تم انتشار هذه المعاناة بهذه الوتيرة «... من المعقول تقدير حوالي 480.000 موظف سوف يتأثرون مستقبلا».⁵¹

كانت هذه الاحصائيات بمثابة تنبيه للاهتمام أكثر بتحليل عبئ العمل وقد نجد من بين النماذج التي عاجلت هذا الموضوع ما يلي:

⁵¹ 10 Questions Sur La Charge De Travail, Anact.Fr,P5-7.

I. 1.5) نموذج الدعم الاجتماعي والتحكم في الطلب:

أشار Theorell & Karasek سنة 1996 انه يمكن تحليل عبئ العمل من خلال دراسة وضعية العمل من حيث أعباء العمل النفسية، الفرص المتاحة، هامش حرية اتخاذ القرار و كذا عامل الدعم الاجتماعي، بحيث ان وضعية العمل التي تتسم بارتفاع المجهودات النفسية وانخفاض درجة اتخاذ القرار تؤدي إلى عواقب يتحملها الافراد في شكل إجهاد و مشاكل صحية قد تكون بدنية او نفسية، ويمكن تلخيص الابعاد الثلاثة لهذا النموذج علي النحو التالي:

- العبيء النفسي: يشير إلى كثافة العمل وسرعته وكميته، والقيود الزمنية، والانقطاعات، والمتطلبات المتناقضة.
- اتخاذ القرار: يعتمد علي هامش الاستقلالية في اتخاذ القرارات وكذا الفرص المتاحة لتطوير كفاءات الفرد واكسابه مهارات جديدة.
- الدعم الاجتماعي في العمل: يشير إلى الاعتراف بالمجهود الذي يصرح به المسيرين والقادة لأعوانهم او فرق عملهم، وكذا الدعم الذي يقدمه الزملاء لبعضهم البعض بمكان العمل⁵².

حظي نموذج Theorell & Karasek بقدر كبير من الاهتمام الدولي وكان أكثر التقييمات تواترا، وغالبا ما يكون إيجابيا، ومع ذلك تم تقديم بعض الانتقادات مفادها ان هذا النموذج يقلل من تقدير العوامل الفردية وان مفهوم الفرصة في اتخاذ القرار يخلط بين بعدين متغايرين (القدرة على التعامل مع بيئة العمل والتنمية الشخصية). وعلاوة على ذلك، فمن الصعب تطبيق هذا النموذج لقياس أعباء العمل في سياق تحليل جزئي لحالات العمل.⁵³

I. 2.5) نموذج الجهد والمكافأة

تماشيا مع مفهوم الدعم الاجتماعي، اقترح Siegrist (1996) فكرة أن عدم التوازن بين الجهود والمكافآت يمثل مصدر للتوتر في العمل، قد تكون هذه الجهود متعلقة بالقيود الزمنية والمتطلبات ذات الصلة بالمهام، وعدد المسؤوليات التي يفرضها منصب العمل. وهي تتوافق إلى حد ما مع المطالب النفسية التي اقترحها Theorell & Karasek (1990) كأن يتم بذل جهود جوهريه من طرف العمال للالتزام بأداء مهامهم، أو بالرد على التحدي

⁵² Pierre-Sébastien Fournier, Sylvie Montreuil, Jean-Pierre Brun ,Caroline Bilodeau, Julie Villa Exploratory Study To Identify Workload Factors That Have An Impact On Health And Safety,A Case Study In The Service Sector, Institut De Recherche Robert-Sauvé En Santé Et En Sécurité Du Travail,, 2011,P11.

⁵³ Ibid,P11.

الذي يواجههم، أو بالرغبة في السلطة أو الإحساس بالمسؤولية، وقد تشمل المكافآت، على سبيل المثال، الاعتراف من الإدارة أو زملاء العمل.⁵⁴

وفقا Siegrist (1996) ، قد تظهر ثلاثة اعراض عندما تكون الجهود عالية ولكن المكافآت منخفضة تتمثل هذه الاعراض فيما يلي:

- الإرهاق: يشعر العمال أنهم استنفذوا مواردهم العاطفية.
- الانسحاب من العلاقات: يفصل العمال أنفسهم عن الأشخاص الذين يفترض بهم المساعدة، والإحساس بمشاعر سلبية اتجاههم.
- انخفاض الإحساس بالإنجاز الشخصي في العمل: بحيث يقيم العمال أدائهم بنظرة سلبية لأنه يحسون بالفشل. في ضوء هذه الدراسات والنماذج، يمكننا تحديد عدد من القيود التي يصادفها الفرد أثناء أدائه لمهامه والتي قد تؤثر على عبء العمل:⁵⁵
- متطلبات المهام (المادية والمعرفية)
- التناقضات في مجموعة التوقعات
- الفرصة المتاحة لاستخدام مهارات الشخص (أو تخفيض قيمة الخبرة والاستقلالية) .
- استقلالية اتخاذ القرار
- الحد من الموارد المتاحة لتنفيذ العمل
- ضيق الوقت
- الانقطاعات المتكررة
- عدد المسؤوليات
- الاعتراف والمكافآت
- الدعم الاجتماعي.

⁵⁴ Siegrist, J. , Adverse Health Effects Of High-Effort/Low-Reward Conditions. Journal Of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41, 1996.

⁵⁵ Pierre-Sébastien Fournier, Sylvie Montreuil, Jean-Pierre Brun, Caroline Bilodeau, Julie Villa ,P12.

I. 3.5) نموذج تحليل النشاط

قدم هذا النموذج مفهوم عبء العمل من منظور العمل الفعلي الذي يمثل السياق الذي تتخذ فيه القيود والموارد شكلا ملموسا في حاله معينه، كما يمكن من خلاله فهم القيود المفروضة علي العامل بشكل صحيح، وأشار على انه من الضروري تحليل الأنشطة او وضعيات العمل الممارسة على ارض الواقع خلال العمل اليومي، ويتم تحليل الأنشطة التي يؤديها العامل بصفة تدريجية مستعينا في ذلك بالخبرة التي اكتسبها خلال التفاعل مع الحالات الديناميكية. وخلال عمليه البناء التدريجي هذه، وتبعاً للإجراءات الفردية والجماعية على حد سواء، والحلول التوفيقية الممكنة والحالات التي صودفت، يكون لعملية تحليل الأنشطة تأثيراً على الافراد المشاركين وكذلك على العمل وللمساعدة علي زيادة فهم الواقع المعقد لظاهرة عبء العمل، اقترح الباحث Guérin وآخرون 2006 نموذجاً تجريبياً بورقة بحثية كانت بعنوان

Comprendre le travail pour le transformer : La pratique de l'ergonomie يستند هذا النموذج على مبدأ العمل الفعلي، ويقترّب من مفهوم عبء العمل من حيث ثلاثة عناصر رئيسيه هي: عبء العمل المقرر (القيود)، وعبء العمل الفعلي، وحجم العمل المتصور، ويوفر هذا النموذج اطارا للتفكير واطارا مرجعيا لفهم مفهوم عبء العمل على نحو أفضل، بحيث يصف عبئ العمل على انه نتيجة لمجموعه من العوامل المتفاعلة مع بعضها البعض في حالة أداء العمل والتي تولد بدورها عواقب نفسيه وفسولوجية بالنسبة للفرد.⁵⁶

يرتبط عبئ العمل بالأدوات التي سيتم استخدامها لتنفيذ العمل وردود الافعال (مثل الانهيار، التآكل والتلف) والأداء المطلوب والإجراءات المقررة، كلها تعتبر بمثابة قيد وتتوافق مع مطالب المنظمة، كما نجد ان هذه القيود المحددة تشمل متطلبات أداء المهام (المتطلبات المادية و الإدراكية) ، التناقضات ، الفرص المتاحة لاستخدام المهارات، الاستقلالية في اتخاذ القرارات، الموارد المادية، التوجيه المتاح لأداء العمل، والقيود الزمنية، والانقطاعات المتكررة، والمسؤوليات، والدعم الاجتماعي، والاعتراف والمكافئات، الأهداف التي ينبغي الوصول إليها كميًا (على سبيل المثال الكمية، الزمن) ونوعًا (على سبيل المثال ، الجودة، التأخر، الرضا) ، ومن ثم فإن عبء العمل المحدد لا يمكن معرفته بشكل جيد من خلال الوصف الوظيفي بل يتم تحديده بمرور الوقت و من خلال ديناميكيات العمل اليومية.

⁵⁶ Ibid,P13-14.

ويشمل عبء العمل المحدد أيضا الموارد المتاحة للعمال لأداء وظائفهم والوصول إلى الأهداف المحددة، تعني هذه الموارد (الموارد المالية والبشرية، الخبرة، الوقت) وأدوات العمل (مثل البرامج، المعدات، الآلات) وأدوات الإدارة (مثل التوجيهات والمعايير) و خصائص العامل (الأداء الإدراكي والفسولوجي والاجتماعي، الجانب النفساني للفرد) والمعرفة التجريبية (اي الخبرة والتدريب والسن) والحالة العفوية (اي الإرهاق والإيقاع البيولوجي) ويشير هذا العنصر إلى قدره الفرد البدنية والنفسانية علي تحمل او استيعاب عبئ العمل المحدد في سياق معين متوفر فعليًا داخل المؤسسة ومن ثم إذا لم تكن الموارد الضرورية في متناول العمال ، فسيكون من الصعب إن لم يكن من المستحيل تحقيق النتائج المتوقعة.⁵⁷

لذلك فإن الوسائل المقدمة لها تأثير على حجم العمل، اما عن عبئ العمل الفعلي فإنه يعتبر ضبطا للنفس وهو محدد بالإشارة إلى نشاط العمل، يتم تحديده بواسطة درجه مشاركته الفرد (البدنية والإدراكية والنفسانية) وهي تشير بالتالي إلى الجهود التي يبذلها الافراد لتحقيق الأهداف المحددة بقدر الإمكان.⁵⁸

لو انه نقارن بين عبء العمل المحدد و عبئ العمل الفعلي نجد ان عبئ العمل المحدد، يأخذ في الاعتبار الظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل، أي الموارد الخاصة بالعمال، وخصائص المنظمة والوسائل الحقيقية المقدمة لهم لتحقيق الأهداف، اما عبئ العمل الفعلي فإنه يتضمن إجراءات العمل والاستراتيجيات المستخدمة للتغلب على القيود المتعلقة بالعمل والتنظيمية، وكذلك العمل الذي لم يتم القيام به أو معلق أو متأخر أو أن العمال لا يستطيعون الأداء بكامل طاقتهم بسبب الضوابط الموجودة، كما انه يأخذ في الاعتبار الأحداث المختلفة التي تؤثر على العمل والأحكام الصادرة عن العمال في ضوء القيود والتناقضات في التوجيهات المعطاة.

عبء العمل الفعلي هو كل شيء يفعله الأفراد ومجموعات العمال لتحقيق أهداف العمل الخاصة بهم، اما عبئ العمل المتصور هو ما يشعر به الأفراد بشأن عبء العمل الخاص بهم فيما يتعلق بعبء العمل المحدد ومواردهم الشخصية والموارد التي تقدمها المؤسسة، وإذا ما كانت بيئة العمل تقدم اعترافاً ودعماً لهم او لا ويمكن للأفراد المعنيين تفسير هذه الحالة بأنها صحية أو غير صحية.

⁵⁷ Falzon, P., & Sauvagnac, C., Charge De Travail Et Stress. Paris, Presses Universitaires De France (Pp. 175-190)., 2004 استعمله

Pierre-Sébastien Fournier, Sylvie Montreuil, Jean-Pierre Brun, Caroline Bilodeau, Julie Villa, P-13.

⁵⁸ Ibid, P13.

I. 6) قياس عبء العمل الذهني:

لقياس العبء الذهني الذي يتحمله الفرد أثناء عمله يمكننا الاستعانة بالمقاييس الذاتية، مقاييس الأداء، المقاييس البسيكوفيسيولوجية يتم توضيح هذه المقاييس في مايلي:

I. 6.1) المقاييس الذاتية

من اهم هذه المقاييس مؤشر عبء المهام للمركز الوطني لطيران وإدارة الفضاء (NASA-Task Load Index) (NASA-TLX) الذي كان محل دراسة مجموعة من الباحثين اهمهم الباحثين Hart et Staveland سنة 1988، اذ يمثل مجموعة من العوامل التي يمكن أخذها في الاعتبار من قبل الأفراد لتحديد العبء الذهني الذاتي، هذه العوامل سمحت لهم ببناء أداة قياس تتكون من عشرة مقاييس متنوعة، ثم أجروا حوالي عشرين دراسة مختلفة مع أكثر من مائتي مشارك. ونتيجة لهذه الدراسات، احتفظوا بستة أبعاد رئيسية تمثل المقاييس الأكثر صلة بالكشف عن العبء الذهني، منها ثلاثة أبعاد مرتبطة بالمهمة (المتطلبات العقلية، المتطلبات الفيزيائية، ضغط الوقت) ، بعدين مرتبطين بالاستراتيجيات (الأداء ، الجهد) والبعد الخاص بالمشاركين (الإحباط). النسخة الحالية ل NASA-TLX هي في شكل ستة مقاييس حيث يجب على المشارك تعيين درجة بين صفر ومائة لكل منهم، وتدل على مستوى متزايد من الشدة. وبما أن كل مهمة قد تطلب أبعادًا معينة بقوة أكبر من غيرها، فإن المؤلفين اقترحوا أيضًا إجراء مقارنة الأبعاد كخطوة ثانية وذلك على شكل ازواج (على سبيل المثال المتطلبات العقلية مقابل المطالب الفيزيائية) وبعدها يتم تحديد الأبعاد التي ساهمت أكثر من غيرها في العبء بشكل عام. يتم تكرار هذه العملية حتى تتم مقارنة جميع الأبعاد.⁵⁹

لا يفوتنا ان نذكر تقنية أخرى مشهورة لتقييم عبء العمل الذاتي تقنية SWAT التي من خلالها يمكن معرفة ثلاث ابعاد أساسية لعبء العمل الفعلي: عبء الوقت، عبء الجهد الذهني، عبء الضغط النفسي، يحتوي كل بعد على ثلاثة مستويات منفصلة: منخفضة، متوسطة، عالية، يتم إعطاء المشاركين مجموعة من 27 بطاقة، تحتوي كل منها على مقارنة مزدوجة بين المقاييس الثلاثة على المستويات الثلاثة. يعكس الترتيب الذي تم الحصول عليه تقييم المشارك لعبء العمل الذهني الخاص به. بعد التعامل مع هذا الإجراء، يقوم المشارك بعد ذلك بمقارنة المقاييس الثلاثة بعد تعرضه لمجموعة مواقف في عمله، وقد أشار العديد من المؤلفين إلى أن هذا الإجراء يحتاج الى وقت طويل

⁵⁹ Julien Cegarra, Nicolas Morgado, Étude Des Propriétés De La Version Francophone Du Nasa-Tlx,P3 , <https://www.researchgate.net/publication/281036900>

جدًا على الرغم من استخدام SWAT على نطاق واسع، إلا أنه لا يمكن به التمييز بين الفروق الدقيقة عند أدنى مستويات متطلبات المهام (المهام البسيطة)⁶⁰.

I. 2.6 مقاييس الأداء

وفي إطار هذه المجموعة من المقاييس، يستنتج عبء العمل الذهني للمشاركين من خلال سلوكهم أو أدائهم العيني، وذلك بالتركيز على دقة الاستجابة وزمن الاستجابة، أظهرت Chi and Lin سنة 1997 المقايضة بين معيار الدقة ومعيار الاستجابة، حيث زاد الوقت اللازم لإنجاز المهمة عندما زادت متطلبات الدقة، بينما حدث انخفاض في الدقة عندما زادت متطلبات سرعه المهام، وبما أن مقاييس الأداء قد لا تعكس تغييرات خفيه في عبء العمل الذهني، وانها ليست مناسبة إلا إذا كانت المهمة تسفر عن معدل كاف من السلوك المكشوف.⁶¹

اقترح Paas and van Merriënboer سنة 1993 الجمع بين مقاييس الأداء والمقاييس الذاتية لتحديد الكفاءة العقلية ويكون ذلك بواسطة (E) بواسطة الصيغة $E = (P - R) / 2$ ، حيث يتوافق P مع الأداء و R للجهد الذهني.⁶²

لهذا نجد سلوك الأشخاص أكثر كفاءه إذا كان أداءهم أفضل مما كان متوقعا على أساس الجهد الذهني الذي يستثمرونه أو إذا كانت الجهود التي يستثمرونها اقل مما يمكن توقعه علي أساس أدائهم. وبناء على ذلك، فإن الأداء العالي والجهد الذهني المنخفض سيكون المزيج الأكفأ، وعلى العكس من ذلك، الأداء المنخفض والجهد الذهني العالي يشكل التركيبة الأقل كفاءه. وثمة طريقه بديله للتغلب على هذه الصعوبات المنهجية تتمثل في وضع مؤشر للأداء يأخذ في الاعتبار كلا من دقة الاستجابة وزمن الاستجابة.⁶³

⁶⁰Julien Cegarra, Aline Chevalier, The Use Of Tholos Software For Combining Measures Of Mental Workload: Toward Theoretical, And Methodological Improvements, Behavior Research Methods 40 (4), 988-1000,2008, P989.

⁶¹ Chi, C. F, Lin, F.T, A New Method For Describing Search Patterns And Quantifying Visual Load Using Eye Movement Data. International Journal Of Industrial Ergonomics 19 (3), 249-257, 1997.

⁶² Paas, F.G.W.C., Van Merriënboer, J.J.G., The Efficiency Of Instructional Conditions: An Approach To Combine Mental-Effort And Performance Measures. Human Factors 35, 737-743, 1993.

⁶³ Edith Galy, Magali Cariou, Claudine Mélan , What Is The Relationship Between Mental Workload Factors And Cognitive Load Types?, Elsevier B.V., Elsevier International Journal Of Psychophysiology 83, P269-270, 2012.

كما أظهرت نتائج دراسة (Fournier et al. 1999) ان الأداء العالمي انخفض مع زيادة عبء العمل ولا سيما في ظروف العمل الصعبة.⁶⁴

I. 3.6 المقاييس البسيكوفيزيولوجية Psychophysiological

تتمثل احدى المزايا الرئيسية لهذه المقاييس في توفيرها المستمر للبيانات الجسدية، مما يسمح بقياس العبء الذهني او المعرفي للعمل الذي يتحملة الفرد، حتى في الحالات التي يكون فيها السلوك المكشوف نادرا نسبيا وذلك باستعانتها بقياس نشاط القلب لمعرفة تقلب معدل ضربات القلب، إيقاع الدماغ الفا الكهربائية، معدلات التنفس، كلها أدوات يمكن استعمالها عند أداء المهام لمعرفة متطلبات الوظيفة من جهد ذهني.⁶⁵

أوضحت نظرية العبء المعرفي او الذهني ل Sweller سنة 1988 أن عبء العمل الذهني (المعرفي) المرتفع يتطلب من الفرد تخصيص موارد إضافية لإدخال المعلومات ، وأن الطلب على موارد إضافية قد يقلل من معالجة هذه المعلومات⁶⁶، كما انه ميز بين ثلاث فئات من العبء المعرفي في المجال التعليمي، اولا "العبء المعرفي الجوهرية" يشير إلى الحمل الناجم عن الطبيعة الجوهرية للبيانات التي تتم معالجتها مثل صعوبة المهمة، ثانيا العبء المعرفي الخارجي "الناجم عن عوامل خارجية مثل تنظيم العمل، ضغط الوقت، الضوضاء، والتي قد تختلف وفقاً لمتطلبات الإجراءات التعليمية وبالمثل، ثالثا "العبء المعرفي الوثيق"، وهو العبء المفروض تحمله والذي تم تحديده من طرف عامل الذاكرة working memory أثناء صنع مخطط التكوين والأتمة.⁶⁷

أشار كذلك كل من Paas, F.G.W.C., Van Merriënboer سنة 1994 الى العبء المعرفي على أنه "... بنية متعددة الأبعاد تمثل الحمل الذي تفرضه مهمة معينة في نظام معرفي على متعلم معين". وفقاً لذلك يكون العبء المعرفي نتيجة للتفاعل بين متطلبات المهام والخصائص الفردية.⁶⁸

⁶⁴ Fournier, L.R., Wilson, G.F., Swain, C.R., Electrophysiological, Behavioral, And Subjective Indexes Of Workload When Performing Multiple Tasks: Manipulations Of Task Difficulty And Training. International Journal Of Psychophysiology 31, 129–145,1999.

⁶⁵ Edith Galy, Magali Cariou, Claudine Mélan , Op. cit, P269-270.

⁶⁶ Sweller, J., Cognitive Load During Problem Solving: Effects On Learning. Cognitive Science 12, 257–285, 1988.

⁶⁷ Edith Galy, Magali Cariou, Claudine Mélan , Op. cit, P269-270

⁶⁸ Paas, F.G.W.C., Van Merriënboer, J.J.G., Variability Of Worked Examples And Transfer Of Geometrical Problem Solving Skills: A Cognitive Load Approach, Journal Of Educational Psychology 86, 122–133,1994b.

II. الإطار النظري للمخاطر المهنية:

لقد راج موضوع المخاطر المهنية في السنوات الأخيرة رواجاً كبيراً، نتيجة عوامل ومتغيرات كثيرة، جعلت الباحثين والمسيرين يسلطون الضوء عليه، ويدرسونه من منظورات وزوايا عديدة، محاولين في ذلك إحصاء ومعرفة أنواع هذه المخاطر المهنية ونتائجها وكذا الوقاية منها، من اجل التحكم بها والتقليل لأقصى قدر ممكن من تكاليف هذا التهديد اليومي الذي يواجه افراد المؤسسة.

يعرف الخطر المهني على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة)، يمكن ان تتسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني.⁶⁹

II. 1) أنواع المخاطر المهنية:

يتعرض الافراد اثناء أدائهم لمهامهم لأنواع مختلفة من المخاطر المهنية يتم تصنيفها كالاتي:

II. 1.1) مخاطر العنصر البشري

ليس مصادفة بان نبدأ بالعنصر البشري كأحد مسببات الحوادث فوقها لمعظم إحصاءات الحوادث يعتبر هو الاساس ويشكل ما نسبته 80% من أسباب وقوع الحوادث (تقريباً)، وهو في الوقت نفسه العامل الاساس الذي نهدف للمحافظة عليه، وتقع حوادث وإصابات العمل نتيجة العامل أو العنصر البشري غالباً لأسباب تتعلق بما يلي: ⁷⁰

II. 1.1.1) أسباب شخصية:

● السن:

يعتبر عامل السن من العوامل الاساسية الاخرى حيث أن العمل الخطر يجب ان يعتمد على عمال بأعمار متوسطة، فنجد ان العامل صغير السن لا يدرك طبيعة المخاطر وقد يلهو بتجربة شيء ما يؤدي لحدوث كارثة، كما نجد ان العامل المسن تصبح ردود فعله بطيئة لتجنب الخطر.

● الحالة الصحية للعامل:

تؤثر الحالة الصحية السيئة للعامل على أدائه وكفاءته في تنفيذ العمل مما قد يعرضه للمخاطر، فالعامل الذي يشكو من ضعف البصر لا يقوى على تمييز أجزاء العمل أو الأجزاء المتحركة من الآلات وقد يتعرض للإصابة، كما

⁶⁹ Nichan Margossian, Risques Professionnels, Caractéristiques, Reglementation, Prévention, 3eme Edition, L'usine Nouvelle, Dunod, Paris, 2011.

⁷⁰ حسان زيدان عمارة، أنظمة الايزو في السلامة و البيئية، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، 2015، ص 39-41.

أن ضعيف السمع لا يستفيد من الإنذارات الأولية للآلة قبل وقوع الحادث أو التحذيرات من زملائه أو المسؤولين وبالتالي هو أقرب للتسبب بالحوادث والإصابة، ضعف حاسة الشم يعرض العامل لعدم الشعور بتسرب الغازات وأبخرة المواد الكيماوية.....الخ.

● الحالة النفسية للعامل:

تلعب الحالة النفسية السيئة للعامل على تشتت الذهن وعدم التركيز وبالتالي قد يفقد السيطرة على أدوات الانتاج مما يعرضه للمخاطر، الحالة النفسية السيئة يمكن أن تكون قبل قدوم العامل للعمل (متاعب اجتماعية عائلية) أو من خلال عدم راحة العامل بعمله أو نتيجة لتعرضه لضغوط نفسية من صاحب العمل أو التسلط من المسؤول المباشر.....الخ.

II. 1.1. ب) أسباب مهنية:

● الإهمال واللامبالاة

العامل المهمل واللامبالي يركز اهتمامه على أشياء أخرى غير العمل مما يعرضه للخطر، وقد يعرض زملائه للخطر بشكل أكبر كون معظم الأعمال مرتبطة ببعضها البعض، فمزاح أحد العمال مع زميله يعرضهما للخطر كالدفع بجانب حافة أو آلة.

● نقص الخبرة لأداء العمل

تعتبر الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان العمل والقيام به بالصورة الصحيحة وبالتالي فهي الصورة الآمنة، ويمكن ان تكتسب الخبرة من خلال ندوات توعية وحلقات تدريب على العمل تجرى للعمال قبل تسلمهم العمل، ودعم احتكاك العمال القدامى بالجدد لنقل المعارف إليهم.

II. 2.1 المخطرات الميكانيكية

يعتبر من المخطرات الميكانيكية كل ما يتعرض له العنصر البشري في مكان العمل من الاصطدام او الاتصال بين جسمه وبين جسم صلب ويكون ذلك أثناء حركة أحدهما، يمكن أن تؤدي المخطرات الميكانيكية إلى⁷¹:

- تدهور السيطرة على الحركات.

⁷¹ Virginie Aderic, Intervention Ergonomique Au Poste De Montage Et De Démontage Du Core Engine Du Moteur Ge90 De L'avion Boeing 777, Ergonomie Et Santé Au Travail Sous La Direction De Joël Maline Et Michel Pottier Société D'ergonomie De Langue Française, 41^e Congrès Self 2006, Page 183-184.

- انخفاض في تركيز المشغلين يزيد من نسبة الاخطاء ما يؤثر على جودة العمل والمنتوج.
- انخفاض الإنتاجية وزيادة وقت المعالجة.
- الأمراض المهنية طويلة الأجل.

II. 3.1 المخاطر الفيزيائية

جميع العوامل الفيزيائية التي تتواجد في بيئة العمل يمكن أن تؤثر سلبا على صحة وحيياة العاملين في حال تجاوزها الحدود المسموح بها، ويبدأ تأثير هذه العوامل على كفاءة الأفراد والذي ينعكس على انتاجيتهم ومن ثم الاصابة بالأمراض المهنية، وتعتمد شدة هذه الامراض على عوامل عدة منها درجة تركيز او تواجد هذه العوامل في مكان العمل، مدة تعرض العاملين لها وتكرار التعرض لهذه المؤثرات.

II. 4.1 المخاطر البيولوجية

وهي تتوافق مع المخاطر الناجمة عن التعرض للعوامل البيولوجية كالكائنات المجهرية، والطفيليات التي قد تسبب العدوى أو الحساسية، التسمم او التعرض العرضي للدم أو سوائل الجسم عن طريق ملامسة الدم أو السوائل لجسم ملوث.⁷²

II. 5.1 المخاطر الكيميائية

هذا النوع مرتبط بتعرض الفرد في مكان عمله للمواد الكيميائية التي تم التمييز بينها من متفجرات، مواد مؤكسدة، المواد القابلة للاشتعال، المواد السامة، المواد الآكلة، المواد المهيجة، المواد المسرطنة.⁷³

II. 6.1 جرائم العنف والاعتداء في موقع العمل:

تعد جرائم العنف والاعتداء في مواقع العمل من الظواهر الحياتية التي تحصل نتيجة الصراعات والنزاعات الفردية والجماعية للعاملين، سيما وان المنظمة تنطوي على مجموعة من الافراد ويعملون سوية وغالبا ما تحصل النزاعات والاختلافات بالآراء والمعتقدات وغيرها من الاسباب التي تؤدي إلى قدر معين من الحوادث أثناء العمل.⁷⁴

II. 2 نتائج المخاطر المهنية

لعل أخطر نتائج المخاطر المهنية الامراض المهنية وحوادث العمل لما ينجم عنهما من تكاليف بشرية ومادية يتكبدها الفرد المصاب والمؤسسة معا، فيما يلي عرض لهذه النتائج.

⁷² [Http://Www.Ast74.Fr/Fr/Informations-Sante-Travail/Dossier-Thematiques](http://Www.Ast74.Fr/Fr/Informations-Sante-Travail/Dossier-Thematiques)

⁷³ Ibid.

⁷⁴ خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط5، دار المسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص227،

II. 1.2) الأمراض المهنية

تلقى كل من رجال القانون والمسيرين وحتى الأطباء صعوبة كبيرة لتمييز بشكل قاطع بين الامراض المهنية والامراض الأخرى وأكبر دليل هو عدم وجود تعريف جامع مانع للأمراض المهنية.

II. 1.2.أ) تعريف الامراض المهنية

لا يوجد تعريف تنظيمي للأمراض المهنية ومع ذلك، يمكن تعريف المرض بأنه "مهني" إذا كان نتيجة مباشرة لتعرض عامل لفترة طويلة أو أكثر لخطر مادي أو كيميائي أو بيولوجي، أو نتيجة للظروف التي يعمل فيها في فترة العمل.⁷⁵

وعرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 83-13 "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".⁷⁶

ولإزالة الغموض عن قائمة الامراض المهنية المعترف بها حدد المشرع الجزائري قائمة الامراض التي يحتل ان يكون مصدرها مهنيًا بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق ل 5 مايو 1996 المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 16 بتاريخ 15 ذو القعدة عام 1417.

II. 1.2.ب) قياس الأمراض المهنية

لقياس الأمراض المهنية، تستعمل نفس مؤشرات قياس حوادث العمل، والمتمثلة فيما يلي:⁷⁷

● معدل الأمراض المهنية : ويشير إلى نسبة الإصابات بالمرض المهني في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، وفقا للعلاقة التالية:

$$\text{معدل الأمراض المهنية} = \frac{\text{عدد الأمراض المهنية خلال فترة زمنية}}{\text{مجموع عدد العمال خلال الفترة الزمنية ذاتها}} \times 1000^*$$

● معدل تكرار الأمراض المهنية : ويشير إلى تكرار الإصابات بالأمراض المهنية مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية المشتغلة، خلال فترة زمنية معينة، وفقا للعلاقة التالية:

⁷⁵Http://Www.Inrs.Fr/Actualites/Base-Tableaux-Maladies-Professionnelles.Html

⁷⁶ قانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المادة 63، ص 1861 ج ر

⁷⁷ وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 606.

معدل التكرار = عدد الأمراض المهنية خلال فترة زمنية / إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة * 10^6
ويمثل عدد الأمراض المهنية لكل 1 000000 ساعة عمل.

● معدل خطورة شدة الأمراض المهنية: ويستخدم للإشارة إلى عدد الأيام الضائعة بسبب الأمراض المهنية، إلى إجمالي وقت العمل الفعلي، حسب العلاقة التالية:

معدل الخطورة = عدد أيام العمل الضائعة بسبب الأمراض المهنية خلال فترة زمنية / إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة * 10^6 ويعبر عن وقت العمل الضائع بسبب الأمراض المهنية في كل 1000 000 ساعة عمل.

II. 2.2 الحوادث المهنية

تكتسي مسألة تحديد النظام القانوني للحوادث المهنية أهمية بالغة إذ أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض، خاصة أن قوانين التأمينات الإجتماعية لاسيما تلك المتعلقة بالحوادث المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية توسعت كذلك في تحديد الشروط والموصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي عند وقوع حادث عمل.⁷⁸

II. 2.2 أ) تعريف الحوادث المهنية

هي تلك الحوادث التي تطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهمما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق اضرار جسدية بجسم العامل، يحدث فجأة.⁷⁹ وعرفه المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 1983/17/02 حادث العمل: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي وطراً في إطار علاقة عمل".

من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري نستنتج انه يجب توفر مجموعة من الشروط لإثبات انه حادث عمل هي كما يلي:

● شرط فجائية الحادث

يقصد بهذا الشرط ان يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا أو مباغتاً أي ان تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تسم بصفة المفاجئة، ذلك انه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على

⁷⁸ تماقي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص1

⁷⁹ Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, 9ème edition paris, 2006, p254.

الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك انه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.⁸⁰ ويترتب عن خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء من المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية وما أكدته المادة 10 من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها انه "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحوادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراف بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه.⁸¹

• شرط خارجية الحادث

بمعنى ان يكون سبب الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للعامل المصاب، اي معزولاً عن جسم العامل وعليه إذا كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو من اعضاء الانسان فلا يعتبر حادث عمل⁸²

• شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

الضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي او العضوي للإنسان خارجياً او داخلياً، عميقاً او سطحيًا نفساً او عضويًا، كالأضطرابات النفسية والعصبية، اما الضرر اللاحق بالضحية في ماله كالملابس والسيارة والاجهزة والمعدات والضرر المعنوي، فلا يعطي صفة الطابع المهني للحادث وان كان بالإمكان التعويض عن هذه الاضرار، لكن وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية⁸³.

يمكن تمثيل حادث العمل ب(الزهرة) يكون نتيجة لأسباب ضمنية غير مباشرة والمتمثلة في الجذور وأسباب مباشرة (الساق) فإذا ما المؤسسة حاولت أن تعالج الأسباب المباشرة للحادث ولم تتوصل لمعرفة الأسباب الضمنية فان الجذور - الأسباب الضمنية - قادرة على إنتاج حادث آخر⁸⁴ لهذا تحتاج المؤسسة إلى كفاءات يقظة قادرة على معرفة الأسباب الضمنية للحادث ومن أهم الأسئلة التي يطرحها التحقيق في حادث العمل هي:⁸⁵

أين وقع الحادث؟

⁸⁰ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1، 1967، ص12 استعمله سماتي الطيب، حوادث العمل والامراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر، 2013، ص14.

⁸¹ المادة 10 من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

⁸² سماتي الطيب، مرجع سابق ذكره، ص18.

⁸³ سماتي الطيب، مرجع سابق ذكره ص20.

⁸⁴ Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide For Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization 2015, Isbn: 978-92-2-129419-1 (Print),P2-3

⁸⁵ Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide For Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization 2015, Isbn: 978-92-2-129419-1 (Print),P2

متى وقع الحادث؟

كيف وقع الحادث؟

لماذا وقع الحادث؟

ما الذي وقع وقت الحادث؟

II. 2.2. ب) تصنيف التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحوادث المهنية

فالتكاليف المباشرة لحوادث العمل، تمثل عموما المصاريف المسجلة في النظام المحاسبي للمؤسسة، أما التكاليف الغير مباشرة، هي ما تفقده المؤسسة بسبب حوادث العمل، لكنها لا تظهر في النظام المحاسبي للمؤسسة بمعنى أنها تكاليف خفية⁸⁶ (coûts caché) .

تم تصنيف التكاليف المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة، التكاليف المباشرة عموما تمثل التكاليف التي يتم تسجيلها في النظام المحاسبي للمؤسسة، أي الخسائر المالية التي تتحملها المؤسسة فور وقوع الحادث. التكاليف غير المباشرة تصف الخسائر التي تكبدتها المؤسسة نتيجة لحادث وقع أثناء العمل، وعموما تكون غير واضحة.

هنريك (1931)، كان من الأوائل الذين سلطوا الضوء على وجود تكاليف خفية للحوادث المهنية يتحملها صاحب العمل، وأشار إلى ان النتائج او الاثار الناجمة عن الحادث وانعكاساتها الاقتصادية هي من تسمح بتحديد ومقارنة التكاليف المباشرة وغير المباشرة، كما انه أتى باستنتاج مفاده أن التكاليف الغير مباشرة الناتجة عن حوادث العمل أعلى أربع مرات من التكاليف المباشرة،⁸⁷ وفرق بين هذين النوعين من التكاليف في الجدول التالي:

⁸⁶ Maurice Gosselin, Analyse Des Avantages Et Des Coûts De La Santé Et De La Sécurité Au Travail En Entreprise, Etude Et Recherche, Montréal, 2004, P: 1. Sur Le Site : [Www.Irsst.Qc.ca/Files/Documens/Pubirsst/R-375.Pdf](http://www.Irsst.Qc.ca/Files/Documens/Pubirsst/R-375.Pdf), 10/5/2006.

⁸⁷ Maurice Gosselin, Analyse Des Avantages Et Des Coûts De La Santé Et De La Sécurité Au Travail En Entreprise Développement De L'outil D'analyse, Institut De Recherche Robert-Sauvé En Santé Et En Sécurité Du Travail, Juin 2004,P1.

الجدول رقم 01: تصنيف التكاليف لهينريك Heinrich (1931)

تكاليف مباشرة	تكاليف غير مباشرة
<ul style="list-style-type: none"> • تعويضات استشفائية و الرعاية الطبية للضحية. 	<ul style="list-style-type: none"> • الوقت الضائع لأصحاب المصلحة في هذا الحادث. • الأضرار الناجمة عن انقطاع الإنتاج • استحقاقات الموظف تدفع دون إنتاج • تأثير الأرباح • الأجور التي تدفع للشخص المتضرر مع انخفاض الإنتاج • فقدان الروح المعنوية والدوافع

Source : Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise Développement de l'outil d'analyse, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, juin 2004,p2.

عرف La Belle (2000) التكاليف المباشرة للحوادث المهنية على أنها الموارد النقدية الحالية التي تتحملها المؤسسة عند وقوع الحادث، بينما التكاليف الغير مباشرة هي تكلفة الوقت والموارد الغير نقدية ووضح هذا التصنيف بالجدول التالي:

الجدول رقم 02: تصنيف التكاليف لالابال La Belle (2000)

تكاليف مباشرة	تكاليف غير مباشرة
<ul style="list-style-type: none"> • تعويض العمال • العلاجات الطبية • شراء معدات جديدة • العتاد للرعاية الطبية بمكان العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • الرعاية الصحية المهنية • إصابة العمال • متابعة المتضررين • فقدان الإنتاجية • معنويات الموارد البشرية • تكلفة التوظيف • متابعة الإدارة للإجراءات القانونية للحادث • تأخر الإنتاج • الأمن • تكلفة تكوين الموظفين الجدد

Source : Ibid.

III. الإطار النظري لإدارة الصحة والسلامة المهنية

تعتبر الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة سواء على مستوى الفرد الذي هو العامل أو المؤسسة أو الدولة، وهي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يتحملها كل حسب المجال الذي ينشط فيه.

III. 1) مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية

تم تعريف إدارة الصحة و السلامة المهنية على انها : حماية العامل من المخاطر والإصابات والحوادث التي قد يتعرض لها عند أداء عمله وأثناء تواجده في العمل، سواء كان ذلك بفعل أي نوع من المعدات أو الآلات مباشرة أو بسبب استمرار التعرض لذلك الخطر المحتمل، تصرف خطأ من آخرين، تقصير أو إهمال من إدارة المؤسسة أو المشرفين على العمل، عدم تطبيق القوانين و اللوائح، نتيجة خطأ بشري من قبل نفسه أو من الآخرين، او هي ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك، بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية بمعنى هي توفير الحماية والتثقيف الصحي للعاملين، وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث و الأمراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل.⁸⁸

عرفها كذلك المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية: على انها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه، من خلال معالجة العوامل التقنية أو شخصية المؤدية إلى هذه المخاطر، وتحسين بيئة العمل بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة، ومن منظور شمولي عرفت الصحة المهنية: على انها حالة من الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي يوفرها العمل للفرد، وما يجب أن ندركه هو انه يوجد جهات كثيرة مختلفة المجالات متفاعلة فيما بينها تؤثر على الصحة المهنية للعامل.⁸⁹

III. 2) أهداف الصحة والسلامة المهنية

تلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في حماية القوى البشرية والمادية المتمثلة في المنتجين والمهندسين والمكينات والآلات من أي ضرر أو تلف يلحق بهم، أو التخفيض في مستوى جودة الإنتاج من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل، إزالة مسببات الخطر، وصولاً الى بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية.⁹⁰

⁸⁸ بشار الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الراية لنشر و التوزيع، عمان، 2014، ص133-134.

⁸⁹ Introduction A L'hygiène Du Travail : Un Support De Formation, Claude-Alain Bernhard, Série Protection De La Santé Des Travailleurs, N° 6, Ist Institut Universitaire Romand De Santé Au Travail 2007,P10.

⁹⁰ أحمد زكي حلمي، عبد المنعم محمد العفشوك، السلامة والصحة المهنية، دار الكتب لنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص16.

وبهذا الصدد عرف زاهر عبد الرحيم سنة 2011 بيئة العمل الآمنة فقال: هي البيئة التي تتمتع بالشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة للعاملين، أي أنها بيئة عمل تحمي العاملين من احتمالات التعرض للحوادث والإصابة بالأمراض، كما ان مضمون هذه المسؤولية تغير ومر بثلاثة مراحل هي:⁹¹

● **مرحلة الامن الصناعي:** حيث تشير المرحلة الاولى إلى الاهتمام بالأمن الصناعي، لان الذين كانوا يحتاجون الاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين فيها للحوادث والأمراض.

● **مرحلة السلامة المهنية:** بعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والدوائر وغيرها فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل انواع المنظمات.

● **مرحلة توفير بيئة آمنة:** تتمثل هذه المرحلة الحالية التي تهتم بتوفير بيئة آمنة عموما، وبالسلامة والصحة المهنية عموما، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الامراض والحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها، فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث مخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه فمثلا قد يصاب بمرض اعتيادي، أو مشكلة إدمان ما (كالكحول، والمخدرات) وهذه تنعكس على عمله وأدائه في المنظمة.... الخ.

⁹¹ زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية، دار الراية لنشر، الاردن، عمان، 2011، ص222-223.

خاتمة

يعتبر العمل نشاطا جسديا وعقليا عن طريقه يسعى الانسان لسد حاجاته وتحقيق رغباته، ولا يمكن لهذه السيرورة ان تتم بشكل صحيح إلا إذا كان هذا العمل يحافظ على صحة وسلامة جسم الانسان، ويحميه من المخاطر المهنية التي يصادفها اثناء مزاولته لمهامه، ومن هنا وجب على المؤسسة ان تكون يقظة في تصميم مناصب أعمالها وجعلها توائم الخصائص الجسمية والذهنية لشاغليها، مستعينة في ذلك بممارسات الصحة والسلامة المهنية للحد من المخاطر المهنية وما ينتج عنها من أمراض مهنية وحوادث العمل، وهذا ما سيتم توضيحه أكثر بالفصل الثالث.

الفصل الثالث

تمهيد

ان زيادة الاهتمام بموضوع المخاطر المهنية خلال الثلاثين سنة الفارطة يعد تنبيه للمؤسسات، من اجل اقتناعها بعواقبه على صحة الفرد النفسية والجسمية هذا من جهة، والبحث عن الأسباب الجذرية التي شكلت هذه المخاطر وطورتها لتصبح حوادث او امراض مهنية.

ولعل اهم هذه الأسباب هو التصميم السيئ او الغير الآمن لمناصب العمل وهذا ما أكده Mausner و Dorsch.H And Eaton سنة 1770 بحيث يرى بان هناك علاقة قوية جدا بين ظهور الاكتئاب والمتطلبات المهنية المرتفعة التي تتميز بارتفاع المراقبة وعدم المرونة ونقص فرص اخذ القرارات عند العمال.¹

I. الأرغونوميا وتصميم مناصب العمل:

يعد ظهور المخاطر الاجتماعية والنفسية في العمل اليوم بمثابة إنذار لأرغونوميا العمل من أجل تطوير ممارساتها لمواجهة ما يسمى بالاضطرابات الجديدة للعمل "les nouveaux troubles du travail"، الناتجة عن التغيرات العميقة التي أثرت على تنظيم العمل المتمثلة عموما في المتطلبات والممارسات الإدارية الجديدة، نماذج الإدارة وكذلك لتقليص الفجوة بين ما هو مطلوب وفعلي للوصول إلى تكيف العامل مع عمله "adapter le travail"²، من خلال مراجعة الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع نعرض فيما يلي أبرز التعاريف التي توضح مفهوم الأرغونوميا.

I. 1) مفهوم الارغونوميا (الهندسة البشرية):

إن مصطلح الارغونوميا او ما يسمى كذلك بالهندسة البشرية هو ترجمة لكلمة ergonomics، وأصل هذه الكلمة مشتقة من كلمتين باللغة اليونانية وهما ergon وتعني العمل و nomos وتعني القوانين، واعتمادا على ذلك فإن الهندسة البشرية هي الحق الذي يهتم بدراسة العلاقة بين الفرد وبيئة عمله بغية الوصول إلى الطرق والأساليب التي يمكن للفرد بموجبها أداء العمل بكفاءة عالية، فضلا عن إيجاد الوسائل التي تؤدي إلى تقليل حالات التعب والاجهاد التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله. فالبينة التي يعمل فيها الفرد ليست المحيط أو الحيز الذي يوجد فيه

¹ Mausner Dorsch.H And Eaton ,Psychosocial Work Environment And Depression :Epidemiologic Assessment Of The Demand Control Model,American Journal Of Public Health,90.1765-1770.

² Sandro De Gasparo & Laurent Van Belleghem , L'ergonomie Face Aux Nouveaux Troubles Du Travail :Le Retour Du Sujet Dans L'intervention, Toulouse, Ed. Octarès, Séminaire Du Dpt D'ergonomie Et D'ecologie Humaine, Paris, 2012,P1.

فحسب، بل تشمل جميع المكائن والآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه مع الأفراد الآخرين، ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته وقابليته.³

الارغونوميا: هي نشاط متعدد التخصصات يهتم بالتفاعل بين العامل وبيئة العمل، بالإضافة إلى الضغوط المتصلة بالعناصر البيئية من الغلاف الجوي، درجة الحرارة، الضوء، الصوت وكذلك جميع الأدوات والمعدات في مكان العمل.⁴

وعرفت كذلك على أنها فرع من التكنولوجيا الحديثة التي تتعامل مع طرائق تصميم الآلات والعمليات ومحيط العمل لكي تتناسب مع قدرات الانسان وحدوده⁵، والمجال العلمي المهتم بفهم التفاعل بين البشر وعناصر النظام الأخرى.⁶

تسعى الارغونوميا كهدف رئيسي الى تحسين رفاه العامل وعموما الأداء الإجمالي للنظام، كما أنها تساهم في تصميم وتقييم المهام والوظائف والمنتجات والبيئات والنظم من أجل جعلها متوافقة مع احتياجات وقدرات وحدود العامل.⁷

I. 2) المراحل التاريخية للبحث في الأرغونوميا(الهندسة البشرية):

منذ ترسيمه كاختصاص مستقل في نهاية الحرب العالمية الثانية، تطور نشاط البحث الأرغونومي عبر ثلاث مراحل هامة يمكننا اقتفاء أثرها من خلال ما نشر من أعمال، ومن خلال ما ركز عليه الباحثين على مدار النصف الأخير من القرن العشرين يتم توضيحها فيما يلي:⁸

³ جلال محمد النعيمي، 2009، دراسة العمل في إطار ادارة الانتاج والعمليات، اثرء لنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص276.

⁴ Hazards, Frank R. Spellman, Industrial Hygiene Simplified: A Guide To Anticipation, Recognition, Evaluation, And Control Of Workplace, Government Institutes An Imprint Of The Scarecrow Press, Manufactured In The United States Of America, 2006, P36.

⁵ Chaplains A.R., Research Techniques In Human Engineering Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1959.

⁶John R. Wilson, Fundamentals Of Ergonomics In Theory And Practice, Applied Ergonomics 31 (2000) 557-567, Elsevier Science Ltd. All Rights Reserved P1.

⁷ Martin Helander, Nanyang, A Guide To Human Factors And Ergonomics, Technological University Singapore Taylor & Francis Group, Second Edition This Edition Published In The Taylor & Francis E-Library, 2006. Isbn 0-203-64285-6 Master E-Book Isbn,2006,P6.

⁸ بوحفص مباركي، العمل البشري دار الغرب لنشر و التوزيع، جامعة وهران، الجزائر، 2004، ص15

1.2.1 أ) الأرغونوميا الكلاسيكية:

يمكن تسمية النظرة الكلاسيكية للأرغونوميا بالنظرة العلائقية، التي تهتم بالعلاقة بين الإنسان والآلة حيث ركزت بالدرجة الأولى على وسائل العرض وأدوات المراقبة وأجهزة القياس وأزرار المراقبة وترتيب ألواح العرض، وقد تعدى اهتمام النظرة الكلاسيكية فيما بعد من مجرد وظائف المدخلات والمخرجات إلى التصميم الشامل لمجال العمل، آخذة في الحسبان ترتيب الأجهزة وتصميم المقاعد والطاولات والمناضد والآلات وإلى حد ما خصوصية المحيط الفيزيقي المناسب.

1.2.1 ب) أرغونوميا الأنساق:

وهي النظرة التي ترى أن الأفراد والآلات التي يسيرونها يشكلان في حقيقة الأمر نسقا واحدا، من هذا المنطلق فإن أرغونوميا الأنساق تهتم بالنسق من المراحل الأولى للتصميم، مروراً بتحديد المهام والأهداف التي بدورها تحقق الغايات الأساسية لأي نسق، ثم توزيع مهام هذا النسق بين الأفراد من جهة (أي الجانب البشري للنسق) والآلات من جهة أخرى (أي الجانب الميكانيكي للنسق) على أساس قدرة وكفاءة كل منهما وثباته في تحقيق الأهداف.

I. 2. ج) أرغونوميا الخطأ:

يسود الاعتقاد لدى أنصار هذه النظرة أن فشل النسق في أداء مهامه يرجع أساساً إلى الخطأ البشري، تعتبر هذه النظرة كنظرة بديلة لأرغونوميا الأنساق تتبنى دراسة وتفسير الخطأ البشري في نسق الإنسان والآلة، هناك نظرتين متكاملتين لأرغونوميا الخطأ Error Ergonomics :

- تدعى الأولى بنظرة انعدام الخلل Zero Defects Approach : حيث تفترض أن الخطأ البشري ينتج أساساً عن نقص في التحفيز، وبالتالي يكمن الحل فيما يسمى ببرنامج الخلل الصفري الذي يتمثل في حملات تحفيزية أو دعائية للأمن والوقاية، موجهة للعاملين قصد الرفع من مستويات الأداء.
- النظرة الثانية التي يطلق عليها "بنك معطيات الخطأ Error Data Store" كتكملة لمتطلبات النظرة الأولى، حيث تفترض بأن الخطأ البشري لا يمكن تفاديه، و بالتالي فإن حل المشاكل المترتبة عن هذا الخطأ البشري يكمن

في تحسين طرق وأشكال تصميم الأنساق إلى أقصى درجة ممكنة من الأمن والسلامة والفعالية، مما يقلل من وقوع الخلل أو الخطأ وكذا من آثاره إن حدث إلى أدنى درجة.⁹

I. 3) التدخل الارغونومي في تصميم مناصب العمل:

يسعى التدخل الأرغونومي في تصميم مناصب العمل إلى خلق المواءمة بين وضعيات العمل والعامل، وذلك بدراسة جميع الجوانب المتعلقة بالعمل وبالعامل في نفس الوقت من خلال:¹⁰

- توجيه تطبيقات التكنولوجيا بما ينفع الموارد البشرية.
- دراسة وتصميم أدوات عمل وأنشطة ونظم أكثر أمانا وفعالية وراحة.
- تصميم بيئة عمل تعزز الفعالية والكفاءة وتخفيض نسبة الأخطاء في العمل ومنع تكرار الإصابات من جهة، وتعزيز بعض القيم الإنسانية التي تساهم في تحسين نوعية الحياة في العمل من جهة أخرى، كتقليل التعب والإجهاد والرفع من مستوى قبول العامل لعمله وبيئته للحد من التكاليف الفسيولوجية والحصول على أقصى قدر ممكن من الرضا الوظيفي، مما يعزز الإنتاجية في المؤسسة.

كما نضيف في هذا الصدد أن الهندسة البشرية تتكون أساسا من: الفيزيولوجيا وتركيب الجسم و الطب كفرع أول، ومن علم النفس الفيزيولوجي والتجريبي كفرع ثاني و من الفيزياء والهندسة كفرع ثالث، حيث تزودنا العلوم البيولوجية بمعلومات عن تركيب الجسم الإنساني و عن إمكانياته و محدوديته الفيزيائية، أبعاد جسمه، ما هو مقدار الوزن الذي يستطيع حمله أو نقله من مكان لآخر، الضغوط الفيزيائية التي يستطيع أن يتحملها، أما علم النفس الفيزيولوجي فيتناول وظيفة الدماغ و الجهاز العصبي و دورهما في تحديد السلوك، في حين يحاول علم النفس التجريبي فهم الطرق الأساسية التي يستعملها جسم الإنسان ليسلك سلوكا ما، أو يدرك، أو يتعلم أو يتذكر أو يراقب، وأخيرا الفيزياء والهندسة تزودنا بمعلومات مماثلة حول الآلة والمحيط الذي يجب أن يعمل فيه الإنسان، بالإضافة إلى بعض التفسيرات الفيزيائية كطريقة التبادل الحراري بين الجسم الإنساني والمحيط أو بعض الخصائص الهندسية لبعض المواد كتلك العازلة للحرارة أو الممتصة للضوضاء... الخ ويأخذ المختص في الهندسة البشرية معلومات من مختلف

⁹بوفص مبارك، مرجع سابق ذكره، ص15.

¹⁰ Mohammad Iqbal, Salma A. Iqbal, A.N. Mustafizur Rahman And A.H.M. Samsuzzoha, Ergonomics And Design, Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management Kuala Lumpur, Malaysia, January 22 – 24, 2011, P845–851, P846.

المجالات ويشتمل منها بيانات للرفع من مستوى أمن العامل وكفاءته في أداء عمله، من أجل جعل مهنته سهلة التعلم ولرفع مستوى إحساسه بالاطمئنان و الارتياح.¹¹

كما نجد ان للأرغونوميا طريقة شائعة تستخدمها في حل مشكلات العمل، تتكون هذه الطريقة من ستة مراحل أساسية هي¹²:

- **مرحلة التعرف على المشكلة:** يتم فيها طرح المشكلة؟ ما هو حجمها وما هي أهميتها؟ بعد ذلك يتم تحديد أسباب المشكلة بالاستعانة بتقنية الاستقصاء العميق.
- **مرحلة تحديد المشكلة:** أولا يتم تحديد معايير التقويم، ثانيا تقويم التصميم الحالي في ضوء المعايير التي تم تحديدها.
- **مرحلة البحث عن الحلول الممكنة:** وفيها يتم اقتراح الحلول المثلى للمشكلة بحيث تكون الحلول المقترحة قصيرة المدى أو طويلة المدى، على ضوء المعوقات التي تحول دون التطبيق الكامل للحلول المقترحة، أو محفزات تشجع على التطبيق الكامل لها.
- **مرحلة تقويم البدائل:** يتم تقويم الحلول الممكنة على ضوء ما قد تم تحديده من معايير، حيث يتم اقتراح ثلاثة حلول مرتبة ترتيبا أوليا حيث يتم اختيار واحد منها.
- **مرحلة تنفيذ الحل والقيام بالمتابعة:** وفيها ينفذ الحل المقترح وينظر في النتائج التي تتحقق ومتابعتها لفترة حتى يتم التأكد من ثباتها.

II. علاقة تصميم مناصب العمل بالصحة المهنية

إنه لمن الصعب جدا ان نفصل بين العمل وصحة الفرد وكيف لا وقد يشتغل هذا الفرد بالعمل وقتا أكثر مما يستغرقه خارج إطار عمله، يشكل هذا الارتباط بين العمل والصحة عدة قضايا أساسية أضحت اليوم موضع اهتمام كبير للمسيرين ومراكز البحوث والجامعات على اختلاف التخصصات وكذا الأطباء وعند التدقيق بهذه البحوث والدراسات نجد الهدف المرجو تحقيقه واحد ألا وهو عمل يحقق الأمن والصحة والسلامة لشاغله.

¹¹أ.د. بوظيفة حمو، الأرغونوميا، مدخل إلى ص 3،4 [Http://Www.Prevention-Ergonomics.Com/Ar/Intrergo10.Pdf](http://Www.Prevention-Ergonomics.Com/Ar/Intrergo10.Pdf)
¹²مقداد، محمد إبراهيم حسين، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتى الأرغونوميا والأمن الصناعي. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ع. 3 (2011)، ص.ص. 15-16، <https://Search.Emarefa.Net/Detail/Bim-284589>

1) الصحة النفسية

فقد تحدث بعض علماء النفس عن الصحة النفسية السليمة على أساس الخلو أو البرء من الأعراض المرضية، وبالتالي فإن قصر تعريف الصحة النفسية السليمة على هذا الجانب دون سواه ينطوي على نظرة ضيقة لهذه الظاهرة النفسية الهامة وهذا ما دعا وليم وول William Well 1952 إلى القول بأن الصحة النفسية لا تتمثل فقط في "تحرر المرء من المخاوف وحالات القلق التي لا مبرر لهما، بل تتضمن شعوره بالأمن الذي ينشأ عن معرفته لما ينبغي أن يفعله كي يدرأ عن نفسه خطراً حقيقياً.

وتتفق منظمة الصحة العالمية Organisation world Health مع تعريف "وليم وول" حيث ترى هذه المنظمة أن الصحة النفسية السليمة لا يمكن أن تحدد فقط على أساس انتفاء الأعراض المرضية، أو عدم شعور الفرد بالعجز، بل هي تحدد هذا المفهوم على أساس: مدى تكامل طاقات الجسم والعقل وشعور الفرد بالسعادة الاجتماعية وبالتالي فهي لا تقتصر على مجرد غياب المرض أو العجز بل لا بد من تكامل طاقات الجسم والعقل بما يحقق إحساس الفرد بالسعادة مع أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه.¹³

II. 2) تأثير تصميم مناصب العمل على الصحة النفسية للعامل

يؤثر تصميم منصب العمل بشكل كبير على الصحة النفسية للعامل، بحيث ان التصميم الغير آمن او الغير ملائم لإمكانيات وطموحات شاغله يتسبب في تعرض الصحة النفسية للعامل الى المعاناة وظهور حالات انفعالية شديدة قد لا يقوى العامل على تحملها، مما يؤثر سلباً على وظائفه النفسية والجسمية نذكر أهمها فيما يلي:

II. 2. أ) الإجهاد النفسي

يشير إلى ذلك الموقف الذي تكون فيه متطلبات منصب عمله، أو ما يطلب من الفرد القيام به على درجة أكبر من الإمكانيات الذاتية، بحيث لا يستطيع أداء المهام المطلوب منه إنجازها على الوجه الأكمل بسبب الإجهاد الذي يعيше الناتج أساساً عن الخلل الموجود بين مطالب الحياة المهنية والاجتماعية وخصائصه النفسية، العقلية، الجسدية والاجتماعية مما يتيح فرصة ظهور التوتر والألم بصورة طاغية على حياته النفسية، والتي بدورها تؤدي إلى

¹³ نبيه إبراهيم إسماعيل، عوامل الصحة النفسية السليمة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 22-23.

إفرازات فيزيولوجية أهم معالمها كل من التعب والإرهاك، ومن هنا فإن مفهوم الإجهاد النفسي غالبا ما يؤخذ به كمفهوم الضغط النفسي.¹⁴

II. 2. (ب) الاحتراق النفسي

إن الاحتراق النفسي يشير إلى حالة من الإرهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية منها الإرهاق، عدم الاهتمام بالعمل، عدم الاهتمام بالآخرين، الكآبة، الشعور بالعجز والسلبية في تقدير الذات.¹⁵

II. 2. (ج) التعب و الملل :

يعرف drever التعب Fatigue هو انخفاض الانتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بذل الطاقة أكبر من المتحمل في انجاز العمل، هذا من جهة العمل، أما من ناحية الفرد فهو الاحساس والمشاعر المعقدة والصعوبة المتزايدة التي يشعر بها الفرد بعد استمراره في العمل لفترة طويلة، وان التعب يمكن ان يكون عقليا او عضليا او حسيا او عصبيا.¹⁶

أما الملل boredom فيعرفه english et english بأنه حالة نفسية تنتج من اي نشاط ينقصه الدافع، أو الاستمرار في موقف لا يميل اليه الفرد، وتتميز هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف.¹⁷

II. 2. (د) القلق المهني:

ارتفاع مستوى القلق عند الموظفين تزامن مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية في العمل بحيث هذه التحولات تضع الصحة العقلية للعمال تحت الضغط الشديد، تشير الدراسات الاستقصائية المستعرضة باوروبا إلى أنه في عام 1991، صرح 35٪ من الموظفون أنهم يعملون بسرعة، و38٪ شعروا بأن لديهم جدول زمني ضيق،

¹⁴ Bonnet (M. H): Dealing With Shift Work, Work An Stress, 4, 1990, P: 271.

¹⁵Foret (J): Sommeil Et Horaires De Travail Irréguliers, Thèse, Lille, Cite Par Rutenfranz Et Al, 1977, P: 58

¹⁶ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء لنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة، 2003، ص268.

¹⁷ , فرج عبد القادر طه، مرجع سابق ذكره ، ص269.

بينما قال 48% أنهم اضطروا في كثير من الأحيان للتخلي عن مهمة للقيام بمهمة أخرى. وفي عام، ارتفعت هذه الأرقام إلى 43% و45% و56% على التوالي.¹⁸

بينما صرح الموظفون ببريطانيا سنة 2001 ان مستوى القلق المهني لديهم قد ازداد خلال العقدين الماضيين ويعتقد 79% من الموظفين باليابان سنة 2004 أن عبء العمل هو المصدر الأساسي للقلق وذلك بسبب عدد ساعات العمل والعمل لمدة أطول ما أدى الى ارتفاع معدل الإصابة بمرض القلب ومشاكل بالأوعية الدموية، لهذا نجد الكثير من الأبحاث تعالج هذين الاشكاليين مع بعض كأنهما يد بيد.¹⁹

بعد مراجعة عدة ادبيات لاحظنا ان مصطلح القلق يشير إلى ثلاثة نقاط أساسية تبلوره نوضحها في مايلي:

- الضغوط التي يواجهها الفرد: متمثلة في القيود المهنية، والمخاوف اليومية، والصراعات الدورية.
- ردود الفعل: تعبر عنها جميع الاستجابات الجسدية أو النفسية الناتجة عن الضغوطات.
- آثار عوامل القلق او عواقبها على صحة الافراد وعلى أداء العمل.²⁰

نجد ان الاستخدام الشائع لمصطلح القلق المهني يشير إلى الأسباب وردود الفعل والعواقب، وغالباً ما يكون له دلالة سلبية، في حين أن القلق هو رد فعل طبيعي للتكيف مع الوضع الحقيقي وقد يكون إيجابي وحيوي في حالات معينة، وبالعودة إلى عام 1956، ذكر الباحث Seyle أن القلق هو 'استجابة الجسم للاضطرابات او للحالات مزعجة أو أحداث أو أفكار'.²¹

اما Leymann سنة 1990 اشار في كتاباته الى ظاهرة التسلط بالعمل وذكر انها سبب من أسباب القلق ووضح تأثيراتها في أربعة نقاط اساسية:

- الاثار الاجتماعية - الاجتماعية: وما ينجم عنها من البطالة الطوعية وكذا سوء التوافق او التكيف الاجتماعي.
- الاثار الاجتماعية - النفسية: تتمثل بفقدان القوة للمواجهة وهذا ما يسمى باختيار نظام الأعصاب العقلية.
- الاثار العقلية: تتمثل باليأس والغضب الشديد سببه الإحساس بعدم وجود وسائل الانصاف القانونية بيئة العمل.

¹⁸ Sandrine Cazabat, Béatrice Barthe Et Nadine Cascino, Charge De Travail Et Stress Professionnel : Deux Facettes D'une Même Réalité ? Étude Exploratoire Dans Un Service De Gérontologie, Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail Et La Santé, 10-1 , Communauté, 2008, P02.

¹⁹ Ibid

²⁰ Élisabeth Grebot, Stress Et Burnout Au Travail : Identifier, Prévenir, Guérir, Groupe Eyrolles, Paris, 2008, P 5.6.

²¹ Ibid.

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

● الآثار النفسية -العقلية: الاكتئاب، افراط في النشاط، الإكراه، الأمراض النفسية والتي قد تصل خطورتها لدرجة الانتحار.²²

في عام 1993 واصل Leymann أبحاثه في السويد مستهدفا الأشخاص الذين يبحثون عن علاج للأمراض المكتسبة في مكان العمل ذات الطبيعة النفسية والجسدية، استند إلى أكثر من 500 حالة، عند دراسة Leymann التاريخ الطبي للضحايا وجد أنه في بداية الامر كانت لديهم الأعراض التالية: التوتر مثل النوم المضطرب ، الاكتئاب الخفيف وبعد مرور فترة قدرها عام تم تشخيص الضحايا فوجد ان الاعراض تضاعفت لتصبح مرض اضطراب القلق العام (GAD) ؛ وبعد سنتين إلى أربع سنوات تطورت الحالة لتصبح مرض نفسي، في وقت لاحق، قام Rayner سنة 1997 بتطوير إحصائيات Leymann فوجد أن واحدة من كل سبعة حالات انتحار بين البالغين في السويد هي نتيجة التسلط في مكان العمل.²³

ميزت منظمة الصحة العالمية بين تسع عوامل لها علاقة بتصميم مناصب العمل اعتبرتها مسببات للقلق المهني ونظمتها على أساس درجات يتم توضيحها بالجدول التالي:

الجدول رقم 03: مسببات القلق المهني

محتوى العمل	
1. طبيعة المهام	مهام رتيبة، غير محفزة جدا، بلا معنى، غير سارة، مثيرة للاشمئزاز
2. عبء العمل والسرعة	أنشطة كثيرة او قليلة جدا، قيود زمنية قوية
3. ساعات العمل	الأوقات ثابتة غير قابلة للتغيير، طويلة جدا، وتتعارض مع الحياة الاجتماعية
4. المشاركة والتحكم	عدم المشاركة في صنع القرار أو مراقبة أساليب العمل
السياق المهني	
5. التقدم الوظيفي	العمالة غير مستقرة، عدم وجود فرص للترقية والاعتراف

²² Pauline Rennie Peyton , Dignity At Work Eliminate Bullying And Create A Positive Working Environment ,Hove And New York, This Edition Published In The Taylor & Francis E-Library, 2005.P8.9.

²³ Ibid.

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

نظم تقييم الأداء واضحة و غير عادلة قلة الوظائف التي تتطلب الكفاءات	
أدوار غير واضحة عدة أدوار غير متوافقة المسؤولية يتحملها العديد من الأشخاص	6. الدور داخل المؤسسة
عدم مراعاة مجهودات المديرين التنفيذيين سوء العلاقات بين الزملاء التسلط والمضايقة والعنف والعزلة	7. العلاقات الشخصية
سوء التواصل بين مستويات الإدارة عدم وجود شفافية لأهداف المؤسسة	8. ثقافة المؤسسة
تناقض بين متطلبات الحياة المهنية والخاصة عدم وجود دعم في المنزل لمشاكل في العمل عدم الاعتراف بالمشاكل الشخصية في العمل	9. العلاقة بين الحياة المهنية و الحياة الشخصية

Source : Élisabeth Grebot, Stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guérir, Groupe Eyrolles, paris, 2008, p32-33

II. 3 المعاناة في العمل:

يحدد (2001) Dejours ثلاثة أشكال من المعاناة التي يسببها التصميم الغير سليم لمناصب العمل والتي من شأنه ان يسبب الامراض المهنية وهي كالتالي:²⁴

● المعاناة الذهنية souffrance mentale: تنتج لعدة أسباب أهمها فقدان المتعة و الإحساس بأهمية العمل وذلك بسبب عدم وجود التحفيز المعنوي و الاعتراف بأداء الفرد، عدم وجود مساحة لتكليف كفاءات الفرد مع الكفاءات المطلوب منه فعلا ما يحدث فرق بين ما هو مطلوب travail prescrit و ما هو منجز على ارض الواقع travail réel وهذا يولد الاغتراب في العمل.

● المعاناة الثقافية souffrance culturelle: تنشأ بسبب الصراع بين ثقافة المؤسسة culture d'organisation وثقافة المنصب او الوظيفة culture de métier خاصة اذا كان الفرد ليس لديه التعبئة الذاتية في العمل، وهي

²⁴ Dejours Christophe, Travail: Usure Mentale, Essai De Psychopathologie Au Travail, Paris : Bayard, 2001.

تجمع بين المتعة و المعاناة في نفس الوقت لوجود مكافأة على ما يقدمه الفرد لأداء مهامه وفي نفس الوقت يعاني من غموض او عدم فهمه بشكل واضح لاحتياجات ميدان العمل *besoins de terrain*.

● المعاناة الاجتماعية: *souffrance sociale* تحدث عندما يكون من المستحيل تنفيذ العمليات المشتركة بين مناصب العمل بحيث يجد الفرد نفسه وحيدا في وجه العمل ولا يمكن لكفاءاته الفردية تحقيق النتائج المرغوب فيها، ويكون من الصعب عليه إيجاد حل تلبية مطالب العمل التي تحتاج الى كفاءات جماعية.

III. الجهات المعنية بوضع وتنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية

تولي الدول جل اهتماماتها ورعايتها لثروتها البشرية من أبنائها العمال باعتبارهم العنصر الفاعل في مثلث الإنتاج (العمل، رأس المال، الخامات) ولذلك تشارك الأطراف الثلاثة (الحكومات، أصحاب الأعمال، العمال) في وضع وتنفيذ خطط وسياسات وبرامج الصحة والسلامة المهنية بجهود مركزة ومشاركة، وتعتمد هذه الجهود على الآليات التالية لتنفيذ سياسات السلامة والصحة المهنية: ²⁵

● التشريع

يحظى التشريع دائما بأولويات الاهتمام، فهو يحدد شروط الحماية ويقننها، وتشرف الدولة على تنفيذ التشريعات، وتحدد بدقة واجبات وحقوق كل من العاملين وأصحاب الأعمال.

● التنظيم

يراعى عند الإنشاء او التصميم سلامة أماكن العمل وتسلسل العمليات والسيرورات التي ستمر بها الانشطة لصالح الإنتاج سواء كان هذا الإنتاج سلع او خدمات، وكذا ضمان حماية العاملين بوضع قوانين ولوائح تحميهم من المخاطر المهنية هذا من جهة ودعم ثقافة الصحة والسلامة المهنية من جهة أخرى.

● التفتيش

يعمل التفتيش على دفع مبادئ السلامة والصحة المهنية بالتوجيه أحيانا وبالعقاب أحيانا أخرى، وذلك لتحقيق سلامة بيئة العمل وحماية العاملين بها.

²⁵ زكريا طاحون، السلامة والصحة وبيئة العمل، سلسلة صوت البيئة، شركة ناس-بعايدين للنشر والطباعة، مصر، 2006، ص 63، 65، 62.

ونظراً لقلّة المفتشين، فتلجأ الدول إلى تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية بالمنشآت الكبيرة و المتوسطة ، بحيث يتعاون فيها أصحاب العمل والعمال لتنفيذ مبادئ السلامة والصحة لخدمة الإنتاج ولحماية العاملين .وتضع الدول القوانين واللوائح والتشريعات المنظمة لعمل هذه اللجان تساعد مفتشي الحكومة في تحقيق الحماية العمالية.

• مراكز البحوث

تقوم مراكز البحث العلمي بالمعاونة في تحسين ظروف العمل، والنصح باستخدام التقنيات الحديثة لزيادة الإنتاج وحماية العمال. كما تقوم هذه المراكز بتقييم بيئة العمل وتأثيرها على البيئات المحاورة.

• وسائل الإعلام

يكلف صاحب العمل بتوعية العاملين بمخاطر مهنتهم، بالإضافة إلى إتباع طرق العمل السليمة، وتحتاج الآلات التي تتحكم فيها الحاسبات الاليكترونية إلى وعي مشغليها بأساليب العمل عليها، لأنها رغم ما تقلله من تعرضهم للأخطار المهنية، إلا أن حوادثها قد تقع بسبب أخطاء بشرية.

IV. ممارسات الصحة والسلامة المهنية

ينبغي أن تركز الممارسات التي تهدف إلى منع الامراض والحوادث أولاً بتقليل الخطر الموضوعي في مكان العمل "استراتيجيات المكان الآمن"، ثانياً بزيادة وعي الافراد بالمخاطر الكامنة في العمل " استراتيجيات الشخص الآمن" ومن ثم ينبغي التركيز على المبدأين المتلازمين وهما سلامة المكان وسلامة الشخص في أي برنامج لمنع الامراض والحوادث في أي مؤسسة.²⁶

ولكن كيف يتم ذلك؟ يمكن ذلك من خلال التركيز على الدمج بين مجموعة من المداخل:

1.IV مدخل الموارد البشرية

يتضمن هذا المدخل التركيز على المورد البشري من البداية بحيث يركز على اختبار الموارد البشرية، كون الاختبارات المختلفة تساعد بتحديد مدى قدرة الفرد على خفض الأعمال غير الآمنة (الاستقرار النفسي، المهارات البصرية، نسبة الوعي والأداء الآمن) وما مدى قدرة الفرد على احترام معدات الوقاية الشخصية والسلامة المهنية والالتزام بارتدائها وقت العمل.²⁷ تتمثل الواقيات الشخصية والسلامة المهنية عموماً فيما يلي:²⁸

²⁶ جريسي ستراوكس، دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة بما شارين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003، ص115

²⁷ كامل برير، ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص246.

²⁸ زيد منير، الامن والسلامة في المنشآت السياحية و الفندقية، الراية لنشر و التوزيع، 2012، عمان، ص44-45-46.

● واقيات الرأس:

لمنع اصطدام رأس العامل بالأجسام الصلبة نتيجة سقوط الجسم الصلب أو أثناء حركته، تصنع الواقيات عادة من المواد البلاستيكية ، و يشترط أن تكون سهلة الاستخدام والتنظيف و الصيانة و تبطن من الداخل بمواد تمتص السوائل كالعرق، او من القماش بقصد منع الشعر من الانسكاب بالقرب من الأجزاء الدوارة .

● واقيات الأذن:

أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام، وقد انعكست آثارها سلبيا على الحالة النفسية للعامل من جهة، و على قدرته على السمع من جهة اخرى ، لقد ثبت من خلال التجارب و الابحاث المخبرية أن للضوضاء أثر كبير على مقدرة العامل على السمع ، وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة إلى فقدان العامل للسمع أحيانا، و لهذا ازداد الاهتمام باستخدام واقيات الأذن سواء كانت عن طريق سد قناة الاذن باستخدام مواد مختلفة كالقطن، او استخدام الواقيات التي تربط على الاذن بشكل جيد، بحيث تؤدي الى التقليل من مخاطر الضوضاء إلى ادنى حد ممكن.

● واقيات الوجه والعينين:

تستخدم النظارات المصنوعة من الزجاج أو البلاستيك لوقاية العينين والوجه من المخاطر المختلفة والناجمة عن تطاير بعض الأجزاء الصغيرة. وعادة يتم تصنيع هذه النظارات وتصميمها بشكل يؤمن سهولة استخدامها وصيانتها، وتتناسب مع الغرض الذي تستخدم له.

● واقيات التنفس:

تستخدم لوقاية العامل من المخاطر المختلفة الناتجة عن نقص في الأوكسجين في المناطق التي يعمل فيها أو الناتجة عن وجود غازات وأبخرة سامة، وتكون مزودة بمخروط لسحب الهواء وتكون هذه الواقيات مثبتة بإحكام على الوجه بأكمله او جزء منه، ان استخدام هذه الواقيات يعتمد على نوع الخطر وشدته ونوع التلوث والمدة التي يعمل فيها جهاز الوقاية والجهد المطلوب للقيام بعملية الاستنشاق، واجهزة وقاية التنفس متنوعة فبعضها مزود بقنينة للاوكسجين، والبعض الاخر مزود بمرشحات لإزالة المواد الغير مرغوب فيها والعالقة في الهواء الذي يستنشقه العامل، والبعض الاخر يزود العامل مباشرة بالهواء النقي من الجو.

● حبل الأمان:

يستخدم لحماية العامل من خطر السقوط من الاماكن المرتفعة، بحيث تعمل هذه الاحزمة على ايقاف سقوط الجسم بعد انزلاقه وتصنع عادة من الجلد أو من بعض الالياف النباتية التي تتصف بقوة مقاومتها للتغيرات المختلفة ولفترة طويلة نسبيا.

• واقيات القدم والساق

تستخدم لهذا الغرض أحذية خاصة بعضها مصمم لوقاية القدمين من الاخطار نتيجة لسقوط أجسام ثقيلة عليها او التعرض للمواد الكيميائية وتصنع مقدمتها عادة من مواد صلبة تتلاءم مع طبيعة الثقل المتوقع، وهنالك انواع اخرى من الاحذية تستخدم لوقاية العامل من الخطر بسبب السير في اماكن مبتلة بمواد تسهل الانزلاق أو لوقايتها من أخطار الكهرباء عند المرور فوق سلك مكشوف.

• واقيات مكافحة الحريق:

تستخدم لوقاية جسم العامل من مخاطر الحريق أو ارتفاع درجات الحرارة في الافران، وهي ملابس مصنوعة من مواد خاصة لها القابلية على مقاومة الحرارة لحد درجة 2000 درجة مئوية ويزود بمثل هذه الملابس عادة عمال الإطفاء، وتكون مهمتها تغطية جسم العامل بالكامل ضد خطر الحريق.

إضافة الى هذه الواقيات من الضروري اخضاع الفرد للمتابعة الطبية خاصة بعد عملية توظيفه مباشرة والتي بواسطتها يمكن الاشراف الحقيقي على تشخيص الامراض المحتملة أو المشاكل الجسدية التي يعاني منها هذا الفرد، لهذا من الضروري على كل موظف الاستفادة من طلبه لإجراء فحص طبي، هذا الفحص الطبي يكون بشكل دوري مرة واحدة على الأقل كل أربعة وعشرين شهراً من خلاله يضمن الطبيب المهني ما إذا كان الموظف لا يعاني من مشكلة صحية خطيرة و يؤكد من أنه مناسباً صحياً لشغل منصب العمل التي تنوي المؤسسة تعيينه فيه . كما يتيح الفحص إمكانية اقتراح تعديلات محتملة على منصب العمل بما يلائم القدرات الصحية للفرد وكذا متابعة او مراقبة تطور الظروف التي من المحتمل ان تسبب مشاكل خطيرة لصحة الموظف و النظر في الاحتمالات و التغيرات التي ممكن ان تكون، ويكون هذا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية لتنفيذ تعليمات الصحة و السلامة المهنية بشكل سليم، كما يعد الفحص الطبي إلزامي بالحالات التالية: إجازة الأمومة، غياب ثمانية أيام على الأقل عن حادث في العمل، غياب أكثر من ثلاثة أسابيع لمرض أو حادث عمل.²⁹

²⁹ Christophe Parmentier, Encadrer Et Sécuriser Les Parcours Professionnels Des Outils Pour Accompagner Les Salariés, Dunod, Paris, 2011,P93.

كما يركز هذا المدخل كذلك على التدريب **training** أي: التخطيط لتعلم الكفاءات و المعارف والمهارات والسلوكيات المتخصصة اللازمة لنجاح في بيئة العمل، ويتم التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية بمعرفة المخاطر التي من المحتمل ان تواجه العامل عند ممارسته لوظيفته والممارسات الآمنة التي يجب عليه تجسيدها في ميدان العمل، وكذا معرفة الاستخدام السليم لمعدات الحماية الشخصية و إجراءات الطوارئ والإجراءات الوقائية، كما يشمل التدريب كذلك توجيه العمال حول كيفية العثور على معلومات إضافية حول الأخطار المحتملة.³⁰

IV. 2) مدخل الثقافة التنظيمية

يلعب المشرفين وأرباب العمل دورا كبيرا في خلق ثقافة السلامة المهنية، وذلك باتخاذهم لهذا الموضوع على محمل الجد كأن يستعين المشرف بأسلوب التحفيز و المكافأة عندما يحترم العمال قواعد السلامة المهنية في أدائهم لعملهم وتنظيمه لاجتماعات يناقش من خلالها مسائل السلامة المهنية، فالتزام المشرفين وسهرهم على تطبيق قواعد السلامة المهنية يؤثر على سلوكيات العمال، كما يشير خبراء السلامة في مكان العمل أهمية القيم الثقافية الموجهة نحو الصحة و السلامة المهنية و التي على المؤسسة تبنيها تتمثل هذه القيم الثقافية فيما يلي:³¹

- العمل الجماعي من خلال الإدارة بالمشاركة يعني مشاركة العمال والإدارة على حد سواء في تحقيق السلامة المهنية.
- وضوح الرؤية والاتصال التفاعلي والتعاون في المسائل المتعلقة بالسلامة المهنية.
- رؤية مشتركة لتمييز في السلامة المهنية (تحديد والهيمنة على مواقف العمل التي تقع فيها الحوادث والإصابات للوقاية منها).
- تعيين الوظائف الحرجة يعني المعرضة للمخاطر بشكل كبير لأفراد ذوي خبرة وكفاءة أو فرق متخصصة.
- الجهد المتواصل نحو تحديد وتصحيح وإيجاد حلول فورية للمشاكل والحوادث التي تقع في مكان العمل.

³⁰ Lynda Robson, Carol Stephenson, Paul Schulte, Ben Amick, Stella Chan, Amber Bielecky, Anna Wang, Terri Heidotting, Emma Irvin, Don Eggerth, Robert Peters, Judy Clarke, Kimberley Cullen, Lani Boldt, Cathy Rotunda, Paula Grubb, A Systematic Review Of The Effectiveness Of Training & Éducation For The Protection Of Workers , Institute For Work & Health; National Institute For Occupational Safety And Health, 2010 ,P4

³¹ Quoted From Sandy Smith, “Breakthrough Safety Management,” Occupational Hazards, June 2004, P. 43.

IV. 3) مدخل بيئة العمل النفسية والاجتماعية آمنة

يقصد بيئة العمل النفسية و الاجتماعية نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد الذي في ظلها يمارس الافراد اعمالهم، و قد ثبت من خلال التجربة و الممارسة أن ظروف البيئة النفسية و الاجتماعية السيئة تسبب ضغوطا على الافراد يفوق خطرها عدم الرضا، و الفتور ، والخمول ، واللامبالاة ، وعد الثقة ، والاكتئاب النفسي و الشرود الذهني وهذه جميعها وبلا شك تهيئ الفرصة لوقوع اصابات وحوادث وامراض مهنية وقد تكون نتائجها خطيرة ، وبوجه عام يمكن القول أن أهم عناصر بيئة العمل النفسية والاجتماعية و التي تحتاج الى الاهتمام هي ما يلي :

- مدى الاحساس بالأهمية والمكان والدور الذي يقوم به الافراد.
- مدى توفر عنصر التحدي في العمل الذي يثير اهتمام ودافعية الافراد للعمل.
- مدى شعور الافراد بالعدالة والانصاف في المعاملة.
- مدى المشاركة في اتخاذ القرارات.
- السياسات التنظيمية وإجراءات العمل التي تنظم سيره وممارسته.
- مدى الشعور بالحرية في العمل.
- مدى توفر عنصر الطمأنينة في العمل وعدم الخوف من الفصل أو التسريح.
- طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- مدى توفر الحوافز بأنواعها.³²

IV. 4) التقييم الذاتي لقيادة السياسة الوقائية

تسمح هذه الأداة للمؤسسة بوضع سياسة وقائية فعالة وذلك بتسليط الضوء على الجوانب المتعلقة بنهج الصحة والسلامة المهنية، وجمع المعلومات اللازمة عن فرص التحسين في هذا المجال، واهم الأبعاد التي تركز عليها هذه الأداة ما يلي :³³

- سياسة الوقاية

³² انس عبد الباسط عباس، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011ص206-207.

³³ Christa Sedlatschek, Philippe De Buck, 2012, Lieux De Travail Sains Ensemble Pour La Prévention Des Risques Rôle Dirigeant De L'encadrement Dans La Sécurité Et La Santé Au Travail , Guide Pratique , Agence Européenne Pour La Sécurité Et La Santé Au Travail Business Europe , Traduction Fournie Par Le Centre De Traduction (Cdt, Luxembourg), Sur La Base D'un Original Anglais. P16-17.

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

- القيادة
- أدوات الوقاية
- عرض تعليمات العمل
- التدريب والاستشارات

أولاً: حساب النقاط.

يتم تقدير مستوى الإنجاز أو مدى تجسيد هذه الأبعاد في ميدان العمل و إعطائها الوضع المناسب لها (A)، (B، C، D) ثم حساب النتيجة النهائية باستخدام المصفوفة ، ويتم تطبيق هذه الأداة بتعاون كل من الإدارة العليا والمسيرين والعمال

الجدول رقم 04: حساب نقاط المصفوفة

النتيجة	المعامل	العدد	
عدد A	1*	العدد	
عدد B	3*	العدد	
عدد C	5*	العدد	
عدد D	7*	العدد	
			مجموع النقاط

¹ Christa Sedlatschek, Philippe de Buck, Op.Cit, 2012,. P16.

ثانياً: تفسير نتائج

- 61 نقطة و ما فوق : سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمؤسسة في أعلى مستوى ، عليها الاستمرار في هذا المجال.
 - من 37 إلى 60 نقطة: المؤسسة تحاول تطبيق السياسة الوقائية ولكن لا يزال من الممكن تحسين عدة جوانب.
 - من 12 إلى 36 نقطة: على المؤسسة إعداد فورا للتدابير الوقائية والشروع في تجسيدها .
- بعد توضيح كيفية حساب النقاط لمستوى الإنجاز نمر لعرض محتوى كل بعد وكيفية تصنيفه على المستويات (A) (B,C,D) و الجدول رقم 05 يعطي إضاءة لهذا.

الجدول رقم 05 : يوضح محتوى كل بعد وكيفية تصنيفه على المستويات (A ,B,C,D)

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

سياسة الوقاية				
D	C	B	A	الدرجات
يتم قياس مؤشرات محددة لصحة والسلامة المهنية ويتم تعديل السياسات وفقا لذلك لضمان التحسين المستمر في هذا المجال.	يتم تعريف أهداف الصحة والسلامة المهنية وتقييمها في بعض الأحيان.	يتم تعيين الأهداف العامة لصحة والسلامة المهنية.	لا يوجد هدف محدد لصحة والسلامة المهنية	أهداف سياسة الوقاية
يتم ابلاغ العاملين ببيان الصحة والسلامة المهنية	تمت صياغة بيان واضح يبين التزام المؤسسة في هذا المجال.	هناك بيان بخصوص السلامة والصحة.	ليس هناك بيان عن السياسة العامة لصحة والسلامة المهنية	اعلان السياسة العامة
تقوم خطة عمل للسلامة والصحة (ذكر المسؤوليات والموارد) على أساس تقييم مفصل للخطر، وتكييفها بشكل منتظم.	يتم تعريف خطة العمل للسلامة والصحة (مما يدل على التوقيت، والمسؤوليات والموارد) على أساس تقييم المخاطر.	يتم القيام ببعض الإجراءات في مجال الصحة والسلامة على أساس إجراء تقييم شامل لأنشطة الشركة.	تتخذ تدابير في بعض الأحيان في مجال الصحة والسلامة (بعد الحوادث، بزيارة تفقدية، وما إلى ذلك.	مخطط العمل
الإدارة				
D	C	B	A	الدرجات
القادة قدوة في تطبيق سياسة الوقاية.	توفر المؤسسة بيان واضح للعمال التنفيذيين لتطبيق مبادئ القيادة في الوقاية.	يقدم مسؤول القيادة في الوقاية مثالا جيدا عن كيفية تجسيد سياسة الصحة والسلامة المهنية.	لا أحد مسؤول عن إدارة الوقاية نظرا لأنه يعتبر أن جميع الموظفين يدركون أهميته.	الإدارة
الجهة الفني هو المسؤول عن وضع موضع التنفيذ سياسة السلامة والصحة.	إدارة المؤسسة هي المسؤولة عن سياسة الصحة والسلامة المهنية.	المسؤولية عن الصحة والسلامة هي مسؤولية مندوب الصحة والسلامة المهنية.	لا أحد في الشركة لديه مسؤوليات واضحة في مجال	المسؤولية

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

			الصحة والسلامة المهنية.		
التسيير	وتكاد لا تناقش قضايا السلامة والصحة في اجتماعات الإدارة وليست معيارا لتقييم أداء الإدارة.	وتعالج قضايا الصحة والسلامة في اجتماعات إدارة أو المجلس الذي يلي الحوادث الخطيرة وهي، في هذه الحالة، معيارا لتقييم أداء الإدارة.	وتعالج قضايا الصحة والسلامة في اجتماعات الإدارة أو المجلس الذي يلي الحوادث الخطيرة وهي، في هذه الحالة، معيارا لتقييم أداء الإدارة.	تعالج قضايا الصحة والسلامة في اجتماعات الإدارة أو المجلس الذي يلي الحوادث الخطيرة وهي، في هذه الحالة، معيارا لتقييم أداء الإدارة.	قضايا السلامة والصحة، بما في ذلك الإبلاغ ، تظهر بانتظام على جدول أعمال اجتماعات الإدارة ، هذه النقاط هي جزء من المعايير الرئيسية لتقييم أداء الإدارة.
أدوات الوقاية					
الدرجات	A	B	C	D	
تقييم الاخطار	فإنه يأخذ حادث خطير لبدء تقييم المخاطر المرتبطة بأنشطة الأعمال.	رئيس مصلحة الصحة والسلامة المهنية لديه فكرة واضحة عن المخاطر في المؤسسة.	المسيرين كلهم لديهم فكرة واضحة عن المخاطر في المؤسسة .	ويتم تقييم كل المخاطر على الصحة والسلامة وتوثيقها وتحليلها بشكل منتظم .وأبلغ جميع الموظفين وتدريبهم وفقا لذلك.	
تفتيش مناصب العمل	لا يتم إجراء أي تفتيش في أماكن العمل لأن هناك ما يكفي من تعليمات وإجراءات لضمان الصحة والسلامة.	رئيس مصلحة الصحة والسلامة المهنية عمل لتقييم الظروف الصحية والسلامة على الأرض	رئيس مصلحة الصحة والسلامة المهنية يجري عمليات تفتيش منتظمة لكل مناصب العمل مع رؤساء المصالح.	تجري إدارة الشركة بانتظام عمليات تفتيش لاماكن العمل واتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على جميع عدم الامتثال.	

source :Christa Sedlatschek, Philippe de Buck, op. cit 2012, . P16-17.

V. معيار ISO 45001 و OHSAS 18000

وفقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO)، كل عام يتم تسجيل 374 مليون إصابة وأمراض غير مميتة، وموت أكثر من 2.78 مليون شخص نتيجة لحادث في العمل أو مرض مهني لهذا تم تصميم المعيار الدولي ISO 45001 الذي يوفر بشأن الصحة والسلامة المهنية إطاراً لتعزيز السلامة، الحد من المخاطر بأماكن العمل، انخفاض في الغياب ودوران العمل، مما يسمح لمزيد من الإنتاجية، انخفاض في تكلفة أقساط التأمين، رفع معنويات الموظفين، دعم القيم الثقافية التي تساهم بتحقيق الأمن ببيئة العمل، توفير الرفاهية.³⁴

يتمثل معيار ISO 45001 بمعايير انظمة التسيير ISO الأخرى، مثل ISO 9001: 2015 (الجودة) أو ISO 14001: 2015 (البيئة)، إلا انه يتميز بتركيزه على مجموعة من البنود المحققة للصحة والسلامة المهنية من جهة والمساعدة على خلق بيئة عمل مرضية لأفرادها من جهة اخرى والجدول الاتي يوضح هذه البنود:

الجدول رقم 06: اساسيات معيار ISO45001

المحتوى	البنود
من خلال فهم الاحتياجات وتوقع العمال والأطراف المرتبطة بالمؤسسة.	دراسة سياق المؤسسة
تحديد نطاق تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية	
نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية	
القيادة والالتزام	القيادة ومشاركة العمال
متابعة تنفيذ سياسة إدارة الصحة والسلامة المهنية	
تحديد الأدوار والمسؤوليات والسلطات داخل المنظمة	
دعم تشاور والمشاركة بين العمال	
الإجراءات التي تقع في مواجهة المخاطر والفرص	التخطيط
أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتحقيقها	
موارد	الدعم
المهارات	
الوعي	
الاتصالات	

³⁴ Iso 45001, Santé Et Sécurité Au Travail, © Iso, 2018,P1,2 Wwww.Iso.Org

الفصل الثالث: العلاقة بين تصميم مناصب العمل والصحة والسلامة المهنية

معلومات موثقة	
التخطيط التشغيلي والتحكم في التغيرات	تحقيق الإجراءات التشغيلية
التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها	
رصد وقياس وتحليل وتقييم الأداء	تقييم الأداء
التدقيق الداخلي	
المراقبة	
التحليل الشامل	تحسين
الإجراءات التصحيحية	
التحسين المستمر	

source : Association Suisse pour Systèmes de Qualité et de Management (SQS), Avril 2018 / Version 1.3,p3,4.

اما عن سلسلة المواصفات الدولية OHSAS 18000 هي معيار عالمي تم تطويره من قبل منظمة التفتيش البريطانية في عام 2007، وتنص هذه المواصفة على حماية المنظمة وافرادها من المخاطر المهنية التي تواجههم عند أداء مهامهم، وكذا حماية الآلات والمواد المستخدمة ومنع تعرضها للتلف أو الحريق كما تهدف الى خلق ثقافة التميز لدى الافراد.³⁵

³⁵الغزاوي نجم، الأيزو المدخل الإداري والمعلوماتي ومتطلبات وتطبيقات، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2015.

خاتمة:

في يومنا هذا تغيرت نظرة المؤسسة الى المورد البشري بعد ادراكها انه ليس تكلفة يجب تخفيضها بل هو ميزة تنافسية يجب الحفاظ عليها، ولعل أهم شيء يجعلها تحافظ عليه هو تصميم منصب عمل يتلائم مع الصحة النفسية والعقلية والجسمية لهذا المورد، لذا من الضروري على المؤسسة الاخذ بعين الاعتبار مبادئ الارغونوميا وكذا مراعاة ممارسات الصحة والسلامة المهنية عند عملية تصميم مناصب اعمالها وهذا من اجل تحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر المهنية لمواردها البشرية.

الفصل الرابع

تمهيد:

ان نقطة الانطلاق لأي بحث علمي تبدأ بالاطلاع على الدراسات السابقة من اجل تكوين رصيد خاص بالإطار النظري العام، والتعرف على القيمة المضافة التي انتجها الباحثين بذلك الموضوع عبر التقدم الزمني، لهذا قسمنا هذا الفصل الى محورين محور الدراسات السابقة التي كان لها علاقة بموضوع دراستنا وما يضمنه من دراسات اجنبية، عربية، محلية والمحور الثاني فقد تم فيه اجراء التحليل الاحصائي لمجموع الدراسات السابقة التي تمكنا من الاطلاع عليها، وكان الهدف من اجراء هذا التحليل الاحصائي لمعرفة مختلف الخصائص البنائية للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة.

I. الدراسات السابقة

نلخص أهم الدراسات السابقة التي تطرقنا اليها والتي عاجلت نفس اشكالتنا سواء بشكل كلي او جزئي، او التي كان لها علاقة بموضوع دراستنا، بلغ مجملها 21 دراسة توزعت كما يلي:

I. 1) الدراسات الأجنبية: 11 دراسة.

I. 2) الدراسات: العربية 06 دراسة.

I. 3) الدراسات المحلية: 04 دراسة.

I. 1) الدراسات الأجنبية

● دراسة سنة 2017 للباحثين: Robert Kaba Alhassan, Kwabena Adu Poku

بعنوان: Experiences of frontline nursing staff on workplace safety and occupational health hazards in two psychiatric hospitals in Ghana

ملخص عن الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن خبرات موظفي التمريض في الخطوط الأمامية بشأن ظروف الصحة والسلامة المهنية بمستشفيات للأمراض النفسية في غانا، واستخدمت العينة العشوائية الطبقية التناسبية والبالغ عددها 296 ممرض ومساعد ممرض: 164 ب مستشفى Accra و 132 ب مستشفى Pantang، وتوصلت الدراسة إلى أن

ظروف الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات سيئة بشكل عام، على الرغم من أن غالبية الموظفين كانوا على علم بالصحة والسلامة المهنية، الى ان نصفهم تقريبا تعرض للمخاطر في مكان العمل.¹

● دراسة سنة 2017 للباحثين: Sharon K Parker، Anja Van den Broeck

الدراسة بعنوان: Job and Work Design

ملخص عن الدراسة

ركزت هذه الدراسة على ذكر النماذج النظرية التي اهتمت بقضية تصميم مناصب العمل وهي كالتالي: نموذج العاملين ل Herzberg's، نموذج خصائص العمل ل Hackman and Oldham's، نموذج مراقبة طلب العمل ل Karasek، نموذج Warr's vitamin، نموذج Bakker and Demerouti، كما انها اشارت الى انه يوجد مجموعة متنوعة من العوامل هي التي تشكل نوعية تصميم مناصب العمل وهذا الأخير بدور يشكل عنصرا حاسما في مجموعة من النتائج: صحة الموظف ورفاهيته، المواقف مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، إدراك الموظفين والتعلم، السلوكيات مثل الإنتاجية، الغياب، المبادرة، والابتكار. تلعب الخصائص الشخصية للموظف دورا مهما في تصميم الوظائف بحيث انها تؤثر على كيفية تصور الموظفين للمهام التي يقومون بها، وقدرتهم على المساهمة في إعادة تصميم اعمالهم لمواكبة التغيرات التي تواجههم.²

● دراسة سنة 2017 للباحثين: David Holman، Anja Van den Broeck، Sharon K Parker

الدراسة بعنوان: Work Design Influences: A Synthesis of Multi Level Factors that Affect the Design of Work

ملخص عن الدراسة

حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على العوامل المتعددة المستويات التي تؤثر على تصميم مناصب العمل سواء على السياق الخارجي ذي المستوى الأعلى (العوامل العالمية / الدولية والوطنية والمهنية)، والسياق التنظيمي، والعوامل الفردية، كما اشارت الى ان هذه العوامل لها تأثيرات رئيسية غير مباشرة على تصميم مناصب العمل: أولاً، تؤثر هذه العوامل على صنع القرارات الرسمية من خلال التأثير على الدافع والمعرفة والمهارات والقدرات المتعلقة

¹ Robert Kaba Alhassan, Kwabena Adu Poku, Experiences Of Frontline Nursing Staff On Workplace Safety And Occupational Health Hazards In Two Psychiatric Hospitals In Ghana, BMC Public Health, Vol 18, N° 1, 2018, P 701.

² Anja Van Den Broeck، Sharon K Parker، Job And Work Design, Industrial And Organizational Psychology, 2017 <https://www.researchgate.net/publication/317560760>.

بتصميم العمل لدى المسيرين ، ثانياً ، حتى يتسنى للمؤسسة اختيار الأسلوب الصحيح لتصميم أعمالها او وظائفها عليها مراعاة السياق الخارجي و التنظيمي و العوامل الفردية³

• دراسة سنة 2017 للباحثين: Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome, Ben Q. Honyenuga,

الدراسة بعنوان: The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital

ملخص عن الدراسة

تناولت الدراسة تأثير تدابير الصحة والسلامة المهنية على أداء الموظفين في مستشفى منطقة جنوب تونغو (South Tongu)، وهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى وعي الموظفين بسياسة الصحة والسلامة المهنية التي ينتهجها قطاع الصحة في غانا، وتحديد ما إذا كانت سياسة الصحة والسلامة المهنية قد تم تنفيذها في الإعداد التنظيمي، وتحديد أنواع المخاطر التي يواجهها الموظفون بسبب طبيعة عملهم، والتحديات التي تواجهها في تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية من قبل الإدارة. استخدمت الدراسة كلا من طريقة العينة العشوائية الطبقية والبسيطة والمقدرة بـ 116 موظف في المستشفى وخمسة (5) أعضاء من الإدارة. أما أداة الدراسة كانت الاستبيان حيث تم استرجاع وتحليل 88 استبياناً فقط باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى وعي الموظفين بسياسة الصحة والسلامة المهنية بلغ 79.5 بالمائة. وقد لوحظ أن التدابير قد نفذت بشكل كاف، ومن حيث المخاطر واجه العمال العديد منها خاصة المخاطر الميكانيكية، البيولوجية، وكذا المخاطر النفسية. إضافة إلى ذلك اشارت الدراسة الى ان الميزانية المالية تعرقل المؤسسة في تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية بشكل تام ومستمر.⁴

• دراسة سنة 2016 للباحثين: Greg R. Oldham, Yitzhak Fried

الدراسة بعنوان: Job design research and theory: Past, present and future

³ David Holman, Anja Van Den Broeck, Sharon K Parker, Work Design Influences: A Synthesis Of Multi Level Factors That Affect The Design Of Work, Article In The Academy Of Management Annals January 2017, <https://www.researchgate.net/publication/307546016>

⁴ Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome, Ben Q. Honyenuga, The Impact Of Occupational Health And Safety Measures On Employee Performance At The South Tongu District Hospital, Global Journal Of Medical Research: K Interdisciplinary, Vol 17, Issue 5, Version 1, 2017, Pp 12-19.

ملخص عن الدراسة

اشارت هذه الدراسة الى الأهمية التي حضي بها موضوع تصميم مناصب العمل من قبل الكثير من الباحثين والممارسين، كما انها استعرضت البحوث النظرية المبكرة حول هذا الموضوع مثل نموذج Herzberg, 1966، نموذج خصائص العمل ل Hackman & Oldham, 1976، نموذج Campion, 1988 ثم انتقلت الى مناقشة عدة تيارات للبحوث المعاصرة التي وسعت نطاق او عمق فهم تصميم مناصب العمل، وفي الختام اشارت الى الاختلافات الثقافية وتأثيرها على تصميم مناصب العمل وكذا علاقة هذا الاخير بالهيكل التنظيمي و الخصائص الشخصية للموظفين.⁵

• دراسة سنة 2016 للباحثين: Brendan Coffey, Renee MacPhee, Doug Socha

Steven L. Fischer

بعنوان: A physical demands description of paramedic work in Canada

ملخص عن الدراسة

الغرض من هذه الدراسة هو توصيف المتطلبات الفيزيائية للموظفين الشبه طبيين من مختلف مستشفيات كندا، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على الطريقة التشاركية، وذلك بتدريب المراقبين الطبيين من طرف خبراء بيئة العمل على كيفية القيام بوصف المتطلبات الجسدية التي تحتاجها الأنشطة المؤدات من طرف شبه الطبيين، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ✓ الشبه طبيين الذين يعملون بمستشفيات متواجدة بمناطق بها كثافة سكانية عالية يحتاجون الى مطالب فيزيائية أكثر من الشبه طبيين الذين يعملون بمستشفيات متواجدة بمناطق بها كثافة سكانية منخفضة.
- ✓ المهام التي تتطلب جهد بدني كبير هي: رفع المريض يدويًا عموديًا، أفقيًا، حمل أكياس الادوية، ودفع وافراغ النقالة التي يحمل بها المريض، سحب المعدات الطبية وهذا يكون بشكل متكرر.
- ✓ تستعمل البيانات المستوحاة من وصف المطالب المادية في عملية التوظيف، بحيث يخضع المرشح لاختبار القدرات البدنية لمعرفة إذا ما هو قادر على أداء هذه المهام او لا، وتستعمل كذلك هذه البيانات عند اعداد برنامج التكوين لتحسين اللياقة والقدرات البدنية، كل هذا من شأنه ان يقلل من الإجازات المرضية والحوادث المهنية ويحسن أداء الموظف.

⁵ Greg R. Oldham, Yitzhak Fried, Job Design Research And Theory: Past, Present And Future, Organizational Behavior And Human Decision Processes, 136 (2016) 20–35, Elsevier Inc

✓ لتقليل من المطالب الفيزيائية لوظيفة الشبه الطبي يجب إعادة النظر بمعايير المعدات الطبية المستعملة من طرف الشبه الطبيين وتطويرها حتى يتسنى لها مساعدتهم لأداء مهامهم بمجهودات بدنية أقل خاصة والمهام التي يؤديونها وروتينية.⁶

• دراسة سنة 2014 للباحثين: Nisbat Ali & Muhammad Zia-ur-Rehman:

بعنوان: Job Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of: Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan

ملخص عن الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر تصميم مناصب العمل على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي الذي اعتبره متغير وسيط، وتم الاعتماد على نموذج (أولدمان وهاكمان، 1976) الذي يضم خمسة أبعاد للوظيفة (تنوع المهارات، هوية العمل، أهمية العمل، الاستقلالية، التغذية الراجعة) لقد أجريت هذه الدراسة لمعظم المؤسسات التي تعمل في صناعة المواد الاستهلاكية المتعددة الجنسيات التي تعمل في باكستان. النتائج التي توصل إليها البحث هي وجود علاقة إيجابية بين تصميم مناصب العمل وأداء الموظفين، ووجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على أداء الموظف، وفسروا هذه النتائج بأن المؤسسات تسعى لإيجاد طرق فريدة لتعزيز أداء الموظفين.⁷

• دراسة سنة 2013 للباحثين: Sara Zaniboni a , Donald M. Truxillo b & Franco:

Fraccaroli

بعنوان: Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers

ملخص عن الدراسة

كان الغرض من هذه الدراسة هو مقارنة آثار خاصيتين من الخصائص الوظيفية للعمل المتمثلة في تنوع المهام وتنوع المهارات على مستوى الإرهاق ودوران العمل بالنسبة لكبار السن والعمال الأصغر سناً، تمثلت العينة في 407 من العمال الإيطاليين من مختلف المؤسسات الموجودة في شمال وجنوب شرق إيطاليا، افترضت الدراسة ان مجموعه

⁶ Brendan Coffey, Renee Macphee, Doug Socha, Steven L. Fischer, A Physical Demands Description Of Paramedic Work In Canada, International Journal Of Industrial Ergonomics 53 (2016) 355e362,

⁷ Nisbat Ali& Muhammad Zia-Ur-Rehman, Impact Of Job Design On Employee Performance, Mediating Role Of Job Satisfaction: A Study Of Fmcg's Sector In Pakistan, International Journal Of Business And Management; Vol. 9, No. 2; 2014

متنوعة من المهام من شأنها ان تؤدي إلى نتائج أكثر ايجابية للعمال الأصغر سنا، في حين ان تنوع المهارات سيؤدي إلى نتائج أكثر ايجابية للعمال كبار السن، وكذا زيادة تنوع المهام يخفض من مستوى الإرهاق ودوران العمل بالنسبة للعمال الأصغر سنا مقارنة مع العمال الأكبر سنا. ومن ناحية أخرى، أدت زيادة تنوع المهارات إلى انخفاض مستوى الإرهاق بالنسبة للعمال الأكبر سنا مقارنة بالعمال الأصغر سنا هذا ما اثبت انه يوجد تفاعل بين السن والخصائص الوظيفية للعمل وهذا بدوره يؤثر على رفاه العامل وسلوكه، أعطت هذه الدراسة اضاءة حول قضية الاهتمام بسن الفرد عند عملية تصميم مناصب العمل.⁸

• دراسة سنة 2012 للباحث: Mensa- Bonsu Nana, Akua Achiaa

بعنوان: The Effect Of Job Design On Employee Motivation And Job Performance

ملخص عن الدراسة

إن تحسين الأداء في المؤسسات الخدمية يعتبر كوسيلة لتعزيز النمو التنظيمي لهذا نجده مصدر قلق رئيسي للمديرين ولعل من أهم الاقتراحات التي يرون أنها تعزز مكاسب تحسين الأداء هو وجود سياسة جيدة لتصميم مناصب العمل ، قامت هذه الدراسة بالبحث عن آثار تصميم مناصب العمل على تحفيز الموظفين و الأداء الوظيفي في المصرف المركزي الخليجي و GTBANK اللذان كانا مقصودان و ملائمين للاختيار، تم اختيار حجم العينة (60) من مائة وعشرين (120) فرد في كل من GCB و GTBANK المستجيبين للمشاركة في الدراسة؛ وأكدت نتائج الدراسة أن تصميم مناصب العمل له اثر كبير على التحفيز والأداء الوظيفي. وكشفت أيضا أن أداء العمال لا يتوقف على سلوك غيرهم من العاملين في الشركة ولكن على سياسات التحفيز المتاحة في الشركة.⁹

• دراسة سنة 2010 للباحث : Hamilton, New Zealand

بعنوان: Impact Of Work Design On Psychological Work Reactions And Job

Performance Among Technical Workers: A Longitudinal Study In Malaysia

⁸ Sara Zaniboni, Donald M. Truxillo, And Franco Fraccaroli ,Differential Effects Of Task Variety And Skill Variety On Burnout And Turnover Intentions For Older And Younger Workers, , European Journal Of Work And Organizational Psychology, 2013, Vol. 22, No. 3, 306–317

⁹ Mensa- Bonsu Nana Akua Achiaa, The Effect Of Job Design On Employee Motivation And Job Performance. (A Case Study Of Gtbank And Gcb), A Thesis Submitted To The Institute Of Distance Learning, Kwame Nkrumah University Of Science And Technology In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Commonwealth Executive Masters Of Business Administration, 2012

ملخص عن الدراسة

سعت هذه الدراسة الى فحص العلاقة بين تصميم مناصب العمل والإجهاد النفسي وأثر السيطرة على الوظيفة، والدعم الاجتماعي، والكفاءة الذاتية على العلاقات بين متطلبات العمل والإجهاد النفسي. وأخيراً، تناولت هذه الدراسة تأثير الوساطة النفسية على العلاقات بين متغيرات تصميم العمل و مواقف العمل (الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي، دوران العمل) لقياس متغيرات الدراسة و فحص العلاقة بينهم تم الاعتماد على أداة الاستبيان بحيث وزع على عينتين مختلفتين في وقتين مختلفين 429 عامل في الوقت أ (ديسمبر 2006) و 245 في الوقت ب (جولية 2007) في شركة اتصالات كبيرة في ماليزيا تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لتقييم فرضيات تأثيرات الوساطة. وأكدت النتائج وجود آثار مباشرة لمتغير السيطرة على العمل، والدعم الاجتماعي، والكفاءة الذاتية على الإجهاد النفسي. كما قدمت النتائج دليلاً على وجود تأثير معتدل لدعم المشرف، بين مطالب العمل و الاجهاد النفسي وفسرت هذه النتيجة بقدرة المشرفون على مساعدة أعوانهم الذين يواجهون متطلبات عمل عالية من خلال الدعم العاطفي والمشورة وتقديم المساعدة العملية في العمل.¹⁰

• دراسة سنة 2010 للباحثة: Daniel Côté

بعنوان:

Suicide de quatre infirmières – Est-il normal que le monde du travail soit malmené à ce point ?

ملخص عن الدراسة

بشكل غير مباشر قامت هذه الدراسة بالتركيز على ابعاد تصميم العمل وعلاقتها بالصحة والسلامة المهنية وكان ذلك من خلال تحليل حادثة انتحار أربعة مرضيات في مدة أقل من عامين بالمستشفى الجامعي (CHUQ) ما بين 2009-2010 وظاهرة انتحار 35 موظف بمؤسسة فرانس تليكوم ما بين عامين 2008-2009 بحيث توصلت الدراسة الى ان المطالب النفسية، وعبء العمل والدعم الاجتماعي والعاطفي من الزملاء أو الرؤساء، العدالة التنظيمية، والاعتراف من قبل الزملاء والرؤساء، التوازن بين العمل والأسرة، والاستقلالية في العمل، والعلاقات الشخصية وإدارة التغيير، كلها عوامل أساسية تؤثر على الصحة النفسية في العمل، كما صرحت ان وظيفة التمريض

¹⁰ Hamilton, New Zealand, Impact Of Work Design On Psychological Work Reactions And Job Performance Among Technical Workers: A Longitudinal Study In Malaysia Doctor Of Philosophy At The University Of Waikato,2010.

تعرض شاغليها للمخاطر النفسية المتمثلة في الإرهاق الذي يؤدي بيهم الى التغيب عن العمل لفترات طويلة ، كما انهم يتعرضون لأضرار جسمية مثل آلام الظهر وهذا ما وافقت عليه منظمة الصحة العالمية في تقريرها عام 2006، الى جانب ذلك، يتعرض شاغلي وظيفة التمريض الى مشاكل غير مرئية غالبا ما تكون موضوع المنازعات القضائية، وهذه الخلافات هي في حد ذاتها مصدر خيبة أمل و المعاناة في العمل¹¹ .

• دراسة سنة 2009 للباحثين: Nicolai J. Foss, Dana B. Minbaeva ,Torben Pedersen, And Mia Reinholt

بعنوان: Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters

ملخص عن الدراسة:

يعتبر تصميم مناصب العمل من الممارسات المهمة لإدارة الموارد البشرية والتي لها تأثير على دوافع العمال نحو تبادل المعارف، خاصة في حالة تخطيط العمال لترك المؤسسة مستقبلا او ارتفاع تكاليف الإبقاء على الكفاءات، الهدف من هذا البحث هو فهم مختلف جوانب تصميم مناصب العمل التي تحفز وتؤثر على تقاسم المعرفة بين العاملين في ميدان العمل، تم الاعتماد على أداة الاستبيان ومعالجة البيانات بنموذج اختبار العلاقات الهيكلية LISREL، كما تم اختيار مؤسسة MAN Diesel التي تنشط في مجال الاليكترونيات وتكنولوجيا المعلومات لإجراء الدراسة الميدانية. توصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستقلالية في أداء العمل يزيد من حافز العمال تجاه تبادل المعرفة، كما تبين كذلك أن هوية العمل لها أثر ايجابي على حافز العمال تجاه تبادل المعرفة وكذلك التغذية المرتدة عن العمل (دافع خارجي) لها أثر ايجابي على العاملين للدخول في تقاسم المعرفة¹² .

¹¹ Daniel Côté, Anthropologue Spécialisé En Santé Et Sécurité Du Travail, 18 Août 2010.

<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/294496/suicide-de-quatre-infirmieres-est-il-normal-que-le-monde-du-travail-soit-malmene-a-ce-point>

¹² Foss, Dana B. Minbaeva ,Torben Pedersen, And Mia Reinholt ,Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters Nicolai J. Human Resource Management, November–December 2009, Vol. 48, No. 6, Pp. 871– 893 © 2009 Wiley Periodicals, Inc. Published Online In Wiley Interscience (Www.Interscience.Wiley.Com). Doi: 10.1002/Hrm.20320

I. 2) الدراسات العربية

• دراسة سنة 2013 للباحث: عصام احمد الخطيب

بعنوان: تأثير ممارسات التعامل مع النفايات الطبية على السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات مدينة جنين فلسطين

ملخص عن الدراسة

يهدف هذا البحث الى تقديم لمحة عامة عن اهم القضايا المتعلقة بالسلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات مدينة جنين في الضفة الغربية فلسطين. تبين من النتائج انخفاض مستوى السلامة المهنية لعمال النظافة لعدة اسباب منها عدم وجود تدريب كاف لعمال النظافة حول كيفية التعامل مع النفايات الطبية وتجنب مخاطرها إذ افاد 25% من العمال انهم ليسوا على دراية بالأمراض التي يمكن ان تنتقل عن طريق التعرض للنفايات الطبية و 45% يلبسون أحذية غير مقاومة لوخز الإبر أو الأدوات الحادة الاخرى و 16% من عمال النظافة بأنهم غير راضين عن عملهم وأفاد 32% انهم قد تعرضوا لجروح من الأدوات الحادة الموجودة في النفايات. تضمنت هذه الدراسة مجموعة توصيات أهمها ضرورة وجود تشريع قوي وواضح وخطط تنفيذية وتعليمات تحمي عمال النظافة من المخاطر المهنية، ومراعاة الجوانب النفسية لهم.¹³

• دراسة سنة 2012 للباحث: خالد محمود رشيد

بعنوان: أثر تصميم العمل في دافعية العاملين، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف الخاصة في سورية.

ملخص عن الدراسة:

تبحث هذه الدراسة عن تأثير تصميم العمل في دافعية العاملين وذلك في المصارف الخاصة في الجمهورية العربية السورية وقد هدفت هذه الدراسة الى:

- التعرف على أثر خصائص محتوى العمل في المصارف الخاصة في دافعية العاملين
- التعرف على أثر الخصائص المعرفية للعمل في المصارف الخاصة في دافعية العاملين
- التعرف على أثر الخصائص الاجتماعية للعمل في المصارف الخاصة في دافعية العاملين
- التعرف على أثر الخصائص البيئية للعمل في المصارف الخاصة في دافعية العاملين

¹³عصام احمد الخطيب، تأثير ممارسات التعامل مع النفايات الطبية على السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات مدينة جنين فلسطين، دراسات العلوم الهندسية، معهد الدراسات البيئية و المائية جامعة بيرزيت، فلسطين، المجلد 39، العدد 1، 2013.

● التعرف على أثر الخصائص الشخصية للعمل (الجنس، العمر، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في المصارف الخاصة في دافعية العاملين.

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإنشاء استبانة تتضمن فقرات ذات علاقة بتصميم العمل ودافعية العاملين، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها وتوزيع الاستبانة بطريقة عشوائية على عينة من أفراد مجتمع الدراسة شملت 175 موظف وموظفة من كافة المستويات الإدارية وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر تصميم العمل ودافعية العاملين توجد اختلافات جوهرية بين العاملين تبعاً ل(الجنس، التخصص، المؤهل الأكاديمي) بينما لا توجد اختلافات بينهم تبعاً ل(العمر، سنوات الخبرة).¹⁴

● دراسة سنة 2009 للباحث: قيس إبراهيم حسين

بعنوان: أثر تصميم العمل في الاجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة محافظة السلبيمانية

ملخص عن الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تصميم العمل و الإجهاد الوظيفي للعاملين في المستشفيات الخاصة العاملة في محافظة السلبيمانية، توصلت الدراسة إلى إن الأعمال في المستشفيات الخاصة مصممة بشكل جيد و أنها تتضمن اغلب خصائص العمل من تنوع للمهارات و أهمية العمل والتحقق من هوية العمل والاستقلالية والتغذية العكسية ، كما أشارت نتائج الدراسة بأن العاملين يشعرون بدرجة مقبولة من الإجهاد الوظيفي ، كما تبين بأن هناك علاقة عكسية معنوية بين تنوع المهارات، وأهمية العمل ، و الاستقلالية والتغذية العكسية من جهة و الإجهاد الوظيفي من جهة أخرى ، كما تضمنت الدراسة بعض التوصيات ومن أهمها ، ضرورة زيادة اهتمام الإدارات في المستشفيات الخاصة بتنوع المهارات والاستقلالية والتحقق من هوية العمل للأعمال التي يكلف بها العامل.¹⁵

¹⁴ خالد محمود رشيد أثر تصميم العمل في دافعية العاملين دراسة تطبيقية على قطاع المصارف الخاصة في سوريا جامعة دمشق دراسة ماجستير، اشراف تيسير زاهر، 2013.

¹⁵ قيس إبراهيم حسين، أثر تصميم العمل في الإجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في - المستشفيات الخاصة محافظة السلبيمانية، العدد الرابع والعشرون للمجلة العراقية للعلوم الإدارية، 2009.

• دراسة سنة 2009 للباحثة: سهيلة محمد

بعنوان: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"
ملخص عن الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقاً لبعض المتغيرات، وهي: الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث تكونت عينة البحث من 200 عامل، منهم 120 عاملاً تعرضوا لإصابات العمل، و 80 عاملاً لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين.
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم، أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين¹⁶.

I. 3) الدراسات المحلية:

• دراسة سنة 2017 للباحثين: يعقوب محمد، بن حواء زهور

بعنوان: أثر تصميم العمل على الصحة والسلامة المهنية دراسة تطبيقية بمؤسسة سونلغاز لولاية معسكر.
ملخص عن الدراسة:

¹⁶ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، إشراف الأستاذة الدكتورة أمينة رزق، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 26 العدد الرابع 2010 -

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين تصميم العمل والصحة والسلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية من خلال دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بمعسكر، وذلك بالاعتماد على نموذج تصميم العمل (WDQ) للباحثين (Stephen E. Humphrey Frederick P. Morgeson, 2006) و نموذج (Jeremy Stranks, 2001) للصحة والسلامة المهنية، و في الختام أشارت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط قوية وموجبة و تأثير بين كل من بعد الدعم الاجتماعي ($B=35\%$)، الارغونوميا ($B=44\%$) وظروف العمل ($B=47\%$) ومتغير الصحة والسلامة المهنية .¹⁷

• دراسة سنة 2017 للباحثين: يعقوب محمد، بن حواء زهور

بعنوان: دراسة العلاقة بين تصميم الوظائف والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية بمؤسسة ENAP بمعسكر
ملخص عن الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تصميم العمل وأبعاده على الالتزام التنظيمي للموارد البشرية " بالمؤسسة الوطنية لصنع الدهن فرع سيق ولاية معسكر".
العينة والطريقة: يوجد 172 موظفاً دائماً بالمؤسسة، تم اختيار الموظفين من خلال عينة عشوائية طبقية بلغت 63 موظفاً. جمعت البيانات باستخدام أداة الاستبيان و المقابلة وفق نموذج "تصميم العمل (WDQ) Stephen , (Frederick P. Morgeson E, Humphrey 2006) و"نموذج" الالتزام التنظيمي (OCQ) Meyer (and Allen, 1997)". وقد تم تحليل بيانات الدراسة وفق تحليل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد وفق طريقة .Entrée

توصلت الدراسة الى النتائج التالية: يوجد علاقة ارتباط قوية ($\text{pearson}=0,639^{**} / \text{sig}=0.000$) بين تصميم العمل والالتزام التنظيمي، في حين يوجد تأثير معنوي لمحتوى العمل $\beta=0,333$ على الالتزام التنظيمي.¹⁸

• دراسة سنة 2016 للباحثين: ثابتي حبيب، بن حواء زهور

بعنوان: التكوين المتواصل وأثره في الحد من الحوادث في مكان العمل دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز لولاية معسكر

¹⁷ يعقوب محمد، بن حواء زهور، أثر تصميم العمل على الصحة والسلامة المهنية، دراسة تطبيقية بمؤسسة سونلغاز لولاية معسكر مجلة المعارف الدولية، العدد 23 السنة 2017، جامعة البويرة.

¹⁸ يعقوب محمد، بن حواء زهور، دراسة العلاقة بين تصميم الوظائف والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية بمؤسسة Enap بمعسكر مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات المجلد 07 العدد 06 السنة 2017، جامعة ميله.

ملخص عن الدراسة:

من خلال هذه الدراسة تم التركيز على واقع التكوين المتواصل بمؤسسة سونلغاز لولاية معسكر، تحديد أبعاد التكوين التي لها اثر على الحد من الحوادث في مكان العمل ، وكذا تحديد اتجاه العلاقة بين تلك الأبعاد والحد من هذه الحوادث، و لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على نموذج (Atiqur Rahman Sarker, G M, 2015) Najmuz Saadat, حيث قمنا بتوزيع استبانته على عينة مكونة من 100 عامل من مجتمع مكون من 483 عامل (مؤسسة سونلغاز بولاية معسكر)، كما تم إجراء مقابلة مهيكلة مع رئيس مصلحة التكوين، وتحليل أداة تقييم العامل بسونلغاز لأنها الأساس الذي يعد به البرنامج التكويني . أشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد التكوين التالية (الفعالية الذاتية، القلق، موقف المكون، ميزانية التكوين، الدافعية) لها تأثير في الحد من الحوادث في مكان العمل، وهذا يفسر أن العوامل الفردية لها دور كبير في تحقيق السلامة المهنية في مؤسسة سونلغاز أما الأبعاد الأخرى (دعم المشرف، دعم الزملاء، تكرار التكوين، قيمة الإدارة، كفاءة المكون، التكنولوجيا المتاحة، الممارسة، سياسة المؤسسة) لم يكن لها تأثير في الحد من الحوادث في مكان العمل.¹⁹

•دراسة سنة 2014 للباحثين: صحراوي عبد الله و لونيس علي

بعنوان: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية دراسة حالة بشركة الاسمنت بعين الكبيرة ولاية سطيف

ملخص عن الدراسة:

تعتبر حوادث العمل في البيئة المهنية من القضايا الهامة و الأساسية و التي تأخذ حيزا كبيرا من تفكير و اهتمام الأخصائي في علم النفس العمل و التنظيم و مسؤولي المنظمات و الوحدات الإنتاجية و الخدمائية . ومن هذا المنطلق تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي و المتمثل في: هل هناك علاقة بين العوامل الفيزيائية و حوادث العمل في البيئة المهنية؟ و اختبار الفرضية العامة : للظروف الفيزيائية علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية بناء على هذا ومن خلال البحث العلمي توصلت الدراسة إلى أن للظروف الفيزيائية في ميدان العمل أهمية كبيرة جدا، ولا يجب إهمال هذا المتغير من طرف المسؤولين وأرباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم،مصانعهم و وحدات الإنتاج لديهم لان هذه الظروف بقدر ما تعتبر لدى الجميع على أنها عنصرا أساسيا من عناصر نجاح

¹⁹ثابتي حبيب، بن حواء زهور، التكوين المتواصل وأثره في الحد من الحوادث في مكان العمل مجلة التنظيم والعمل جامعة معسكر، العدد 09، جوان 2016.

العملية الإنتاجية و تحقيق الأهداف المسطرة بقدر ما هي كذلك متغير ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في حوادث عمل في البيئة المهنية، لهذا فان الفرضية العامة لهذه الدراسة قد تحققت.

● دراسة سنة 2012 للباحث: هيشور محمد ملين

بعنوان: النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية بسطيف

ملخص عن الدراسة:

إن التطور التقني الذي شهده العالم وما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحذر والحيطه من وقوع في مسبباتها، فأماكن العمل من ورش ومصانع ومختبرات تعتبر بيئات عمل ذات مخاطر عديدة نظرا لوجود بيئة فيزيقية شديدة الحساسية (ضجيج، مواد سامة، غازات، سوائل.....) ويتأثر تصميم العمل كلية بالبيئة، ونظرا لذلك لا يمكننا القيام بمثل هذا الإجراء إلا بعد أخذنا بعين الاعتبار الظروف السيكولوجية والثقافية والاجتماعية التي تتواجد فيها المنظمة والعمل، حيث يجب ان تأخذ اجراءات تصميم العمل بعين الاعتبار القرارات الادارية والافعال المؤدية الى تحديد مواصفات والعمل وخصوصياته وعلاقتها المتبادلة، وهذا لغرض اشباع وتحقيق المتطلبات التنظيمية وكذا المتطلبات الشخصية والاجتماعية للأفراد العاملين. هذا وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعدية مع من حوله من الأشخاص والآلات والادوات والمواد وطرق التشغيل، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين تجاوزها.²⁰

II. المعالجة الاحصائية للدراسات السابقة

عرف موضوع تصميم مناصب العمل اهتماما كبيرا منذ القدم من قبل الباحثين والممارسين، هذا ما مكنتنا من جمع مجموعة من الدراسات المتعلقة بالموضوع التي نشرت على مختلف مواقع البحث (196 دراسة)، وإجراء التحليل الاحصائي لها، لمعرفة أهم التوجهات والخصائص العامة التي تميز البحث في هذا الموضوع، وفي الجدول الموالي أهم هذه المواقع المعتمد عليها في جمع هذه الأبحاث والدراسات.

²⁰ هيشور محمد ملين، النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية-سطيف-،مداخلة نشرت في مجلة الوقاية و الارغونوميا عدد خاص بفعاليات الملتقى الدولي حول: الارغونوميا ودورها في الوقاية والتنمية بالدول السائرة في طريق النمو، مخبر الارغونوميا، جامعة الجزائر، العدد5 الجزء الثاني، 2012.

الجدول 07 رقم: أهم مواقع البحث المعتمد عليها في جمع الدراسات

رابط الموقع
http://www.cairn.info/
http://www.jstor.org/
http://www.inrs.fr
http://www.sciencedirect.com/
https://www.ilo.org
https://www.researchgate.net
www.elsevier.com/locate/obhdp

المصدر : من إعداد الطالبة

II. 1) مراحل المعالجة الإحصائية للدراسات السابقة

حتى يتسنى لنا معالجة الدراسات السابقة التي كانت بين أيدينا وجب علينا المرور بمجموعة من المراحل المتسلسلة كما يلي:

II. 1.1) جمع الدراسات

كخطوة أولى تم تحديد كلمات البحث ذات الدلالة، بحيث ركزنا في البحث على الدراسات التي عاجلت موضوع تصميم مناصب العمل سواء بشكل شامل أو بعد من أبعاده (الخصائص الوظيفية، المعرفية، الاجتماعية، محتوى العمل) سواء باللغة العربية أو اللغات الأجنبية عبر مواقع مختلفة للبحث.

II. 1.2) المعالجة الإحصائية

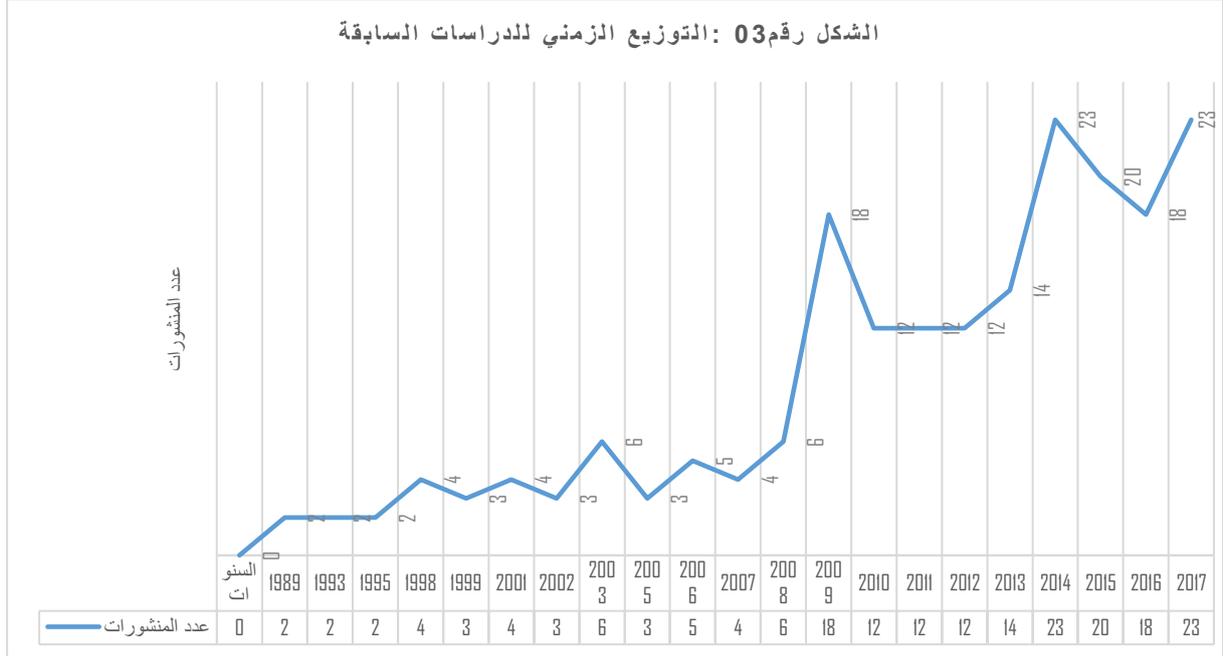
بعد تحميل الدراسات المستهدفة قمنا بتشكيل قاعدة بيانات على مستوى برنامج الإكسال تضمنت هذه القاعدة: عنوان الدراسة، سنة النشر، موقع النشر، الكاتب، الاهتمام الرئيسي للدراسة.

II. 1.3) التحليل والتفسير

تحليل البيانات الكمية وتفسيرها بحيث تم دراسة التوزيع اللغوي للدراسات السابقة لمعرفة التوجه اللغوي الذي حرر به موضوع دراستنا، دراسة إنتاجية الدراسات السابقة حسب السنوات لمعرفة وتيرة البحث العلمي بموضوع الدراسة يعني هل قل أم زاد، دراسة التوزيع الموضوعي للبحث بمعنى ما هو الموضوع الذي كان له علاقة بموضوع تصميم مناصب العمل وحظي بأكبر نشر، وكذلك دراسة التأليف الفردي أو التأليف المشترك لمعرفة ما إذا كان الباحثون يميلون إلى التأليف الفردي أو الجماعي.

II. 2) التوزيع الزمني للدراسات السابقة

بعد فرز الدراسات المجمعة حسب سنة النشر تحصلنا على النتائج التالية:



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج الأكسال

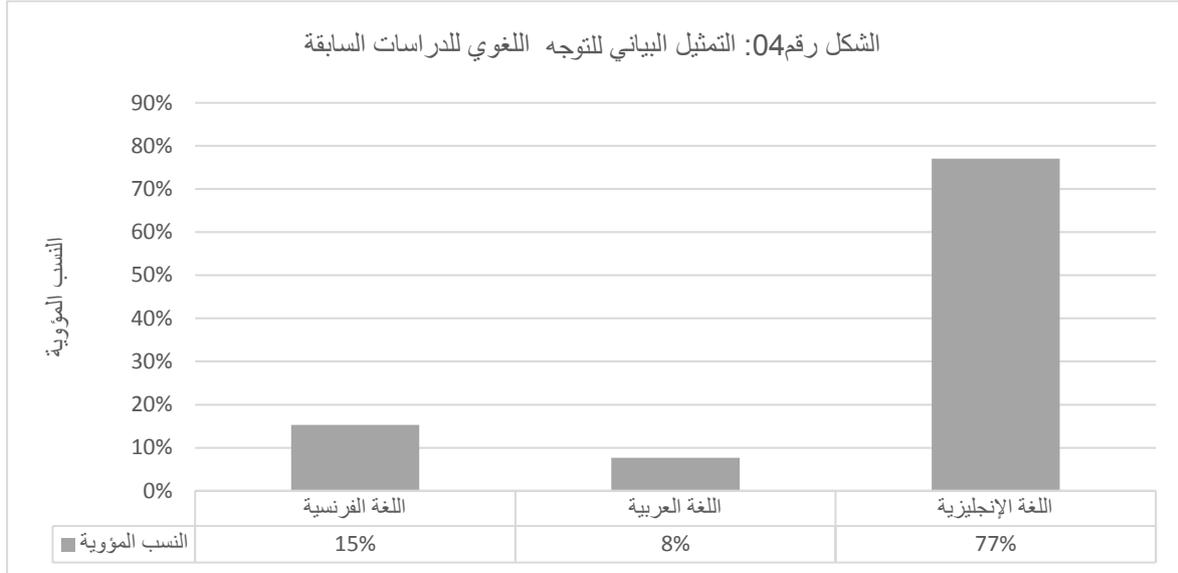
تفسير الشكل رقم 03:

ان التمعن في منحى تطور الدراسات السابقة يعطي عدة دلالات أهمها درجة وتطور اهتمام الباحثين بموضوع تصميم مناصب العمل كما أن المجال الزمني (1989-2017) لا ينفى وجود اهتمامات بالموضوع قبل هذه الفترة، نلاحظ انه يوجد نقلة نوعية سنة 2009 وتزايدت المنشورات بشكل متذبذب حتى بلغت ذروتها سنة 2014 و2017 يمكن تفسير هذا التزايد باهتمام الباحثين أكثر بموضوع تصميم العمل ودراسة تأثيراته على عدة مواضيع أخرى مثل الرضا الوظيفي، القلق المهني، الالتزام التنظيمي.

II. 3) التوجه اللغوي للدراسات السابقة

اشتملت الدراسات التي كانت بحوزتنا على ثلاث لغات: الإنجليزية، الفرنسية، العربية و الشكل الموالي يوضح نسبة

كل لغة :



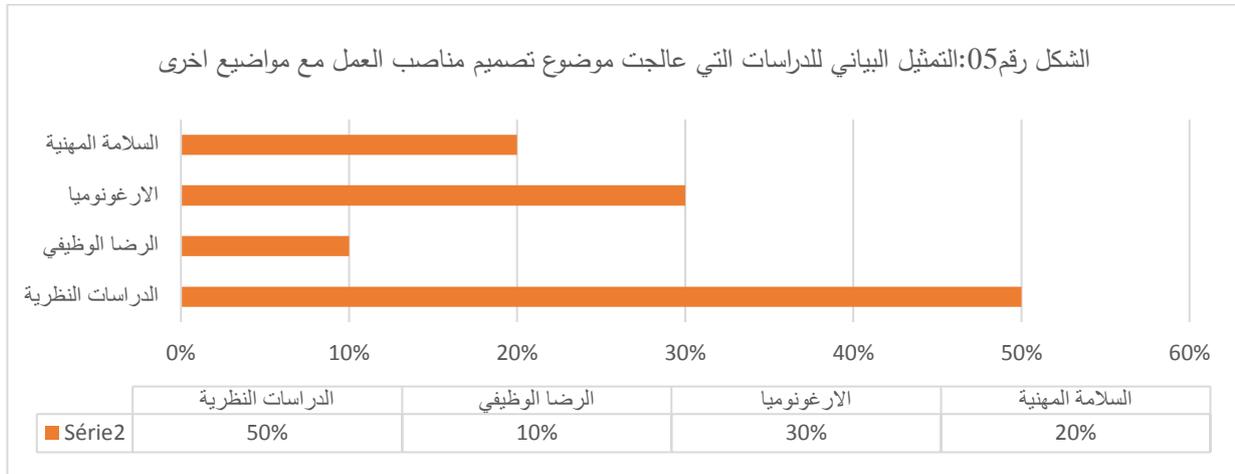
المصدر: من إعداد الطالبة باستعمال برنامج اكسال

تفسير الشكل رقم 04

وجدنا ان أغلب الدراسات انجليزية بنسبة بلغت 77 %، أما الدراسات الفرنسية بلغت 15 %، أما العربية بلغت 8 % وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة مع الدراسات المنشورة باللغات الأجنبية وهذا راجع لعدة اعتبارات أهمها ان الإنتاج الفكري بمجال إدارة الموارد البشرية اغلبته منتج من طرف الباحثين الأمريكيين والأوروبيين، كما اننا وجدنا ان اغلبية الدراسات الجديدة بخصوص تصميم مناصب العمل كانت من صنع الباحثين الأمريكيين.

II. 4) الدراسات السابقة التي عالجت العلاقة بين تصميم مناصب العمل ومتغيرات أخرى.

خلال مسارنا في البحث عن الدراسات والبحوث التي عالجت تصميم مناصب العمل وجدنا ان هذا الموضوع كان لديه علاقات مع متغيرات عدة منها الارغونوميا، الرضا الوظيفي، السلامة المهنية والشكل الموالي يوضح ذلك:



المصدر: من إعداد الطالبة باستعمال برنامج اكسال

تفسير الشكل رقم 05

من خلال التمهيد في مختلف الدراسات السابقة وجد أن نصفها كان عبارة عن دراسات نظرية وهذا من اجل التعمق أكثر بموضوع تصميم مناصب العمل واثراء هذا المجال ومن بين النقاط التي وجدنا انها تكررت بالدراسات وكل اعطى وجهة نظره حولها هي ابعاد تصميم مناصب العمل و نماذجه ، كما نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان للتصميم علاقة وطيدة بالارغونوميا حيث كانت نسبة البحوث بهذه العلاقة 30 % وتليها البحوث التي درست العلاقة بين التصميم و الرضا الوظيفي، اما عن نسبة البحوث التي درست العلاقة بين التصميم و الصحة والسلامة المهنية بلغت 20 % ونفسر هذه النسبة بصعوبة دراسة موضوع الصحة و السلامة المهنية على ارض الواقع لأنه يحتاج الى احصائيات واقعية عن حوادث العمل و الامراض المهنية وهي نقاط حساسة عادة ما يفسح عنها من قبل المؤسسات.

خاتمة:

ارتأينا ان تكون خلاصة هذا الفصل المقارنة بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة التي اطلعنا عليها:

أوجه الشبه

اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري.
- ساعدتنا الدراسات السابقة التي اختبرت العلاقة بين تصميم مناصب العمل وبين متغيرات أخرى في بناء نموذج الدراسة.

- اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة رئيسية للدراسة.
- توافقت الدراسة مع الدراسات السابقة في دراسة قطاع المستشفيات كونه ارض خصبة لموضوع الدراسة.

أوجه الاختلاف

تميزت دراستنا عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

- ان الدراسة الحالية تعد من أوائل الدراسات العربية التي استعملت النموذج الجديد لتصميم مناصب العمل الذي اعده الباحثين Frederick P. Morgeson, et Stephen Humphrey سنة 2006 وهو نموذج شامل لأبعاد تصميم مناصب العمل مقارنة بالنماذج الأخرى التي اعتمدها الدراسات السابقة.
- تميزت الدراسة باختبار العلاقة الوسطية بين تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية باستعمال المعادلات الهيكلية، وهذه العلاقة لم تختبرها الدراسات السابقة التي تمكنا من الاطلاع عليها.

الفصل الخامس

تمهيد

حتى يتسنى لنا تحقيق اهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية على ارض الواقع، وجب علينا اتباع منهجية مبنية على مجموعة من الخطوات المتسلسلة والأساليب الإحصائية، اهتم هذا الفصل بعرضها انطلاقا من: التعريف بقطاع الدراسة وسبب اختياره، أدوات القياس المعتمدة، تبرير استعمال المعادلات الهيكلية كأداة لتحليل المعلومات، الدراسة التجريبية، الإجراءات التنفيذية للدراسة التطبيقية، الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

I. قطاع الدراسة:

I. 1) التعريف بقطاع الدراسة

المستشفيات العمومية: وهي المستشفيات التي تعتمد ميزانيتها على ميزانية الدولة في تمويل مشاريعها وتتبع جهات حكومية وغيرها من الجهات الرسمية.

خدمات الصحة العامة: هي الخدمات الصحية التي تستهدف حماية صحة المواطنين والارتقاء بها وتتولى الدولة عادة مسؤولية تقديم الخدمات وتشمل هذه الخدمات في المقام الأول على الأنشطة الآتية:

- مكافحة الأمراض المعدية خاصة المتوطن منها.
- مراقبة الجوانب المهمة في صحة البيئة كسلامة الهواء والغذاء والماء ومكافحة الحشرات والقوارض الضارة والتخلص من النفايات ومعالجة مياه الصرف الصحي.
- الإشراف المباشر على رعاية الأمومة والطفولة مع التركيز بصفة خاصة على برامج التحصين.
- القيام بالفحوص المخبرية ذات الصلة بميدان الصحة العامة.
- توعية المواطنين وتبصيرهم بالمشكلات الصحية السائدة وبأوجه الاستفادة المثلى من الخدمات الصحية المتاحة.
- وضع التشريعات واللوائح التنظيمية والضوابط وسياسات واستراتيجيات والخطط التي تكفل الحفاظ على صحة المواطنين ورفاهيتهم.

I. 2) تبرير اختيار قطاع المستشفيات العمومية كقطاع لإجراء الدراسة التطبيقية

من خلال فحصنا لبعض الاحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية تبين لنا ان قطاع المستشفيات العمومية يصنف من بين القطاعات التي تتواجد بها المخاطر المهنية بشكل كبير، من بين هذه الاحصائيات ما ذكره البنك الوطني لبيانات المستشفيات العمومية بفرنسا سنة 2015 بحيث افاد ان غالبية حوادث العمل تحدث في المستشفيات العمومية بما يقارب (63 %)، اتفقت معنا الدراسات السابقة التالية:

دراسة (Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome, Ben Q. Honyenuga,2017) و دراسة (Robert Kaba Alhassan, Kwabena Adu Poku,2017) و دراسة (Daniel Côté,2010)

I. 3) المهام التي يشغلها الممرض بالصحة العمومية

يكلف الممرضون لصحة العمومية لا سيما بما يأتي:¹

- المساهمة في حماية الصحة الجسمية والعقلية للأشخاص واسترجاعها وترقيتها.
- إنجاز علاجات التمريض المرتبطة بمهامهم على أساس وصفة طبية او بحضور طبيب وبناء على بروتوكولات استعجالية مكتوبة في الحالات الاستعجالية القصوى
- مراقبة تطور الحالة الصحية للمرضى وتقييمها ومتابعتها
- القيام بمشروع العلاج وتخطيط النشاطات المرتبطة به ومسك وتحيين الملف العلاجي للمريض.
- استقبال الطلبة والمتربصين ومتابعتهم ييداغوجيا.

I. 4) المهام التي يشغلها مساعداو التمريض بالصحة العمومية

- النظافة الجسمية للمرضى ومحيطهم.
- تقديم علاجات التمريض الأساسية.
- القيام بالمهام المرتبطة بالفندقة وحفظ الصحة الاستشفائيين.
- المشاركة في صيانة التجهيزات والعتاد.²

II. أدوات القياس:

من اجل اجراء أي دراسة ميدانية يحتاج الباحث الى استخدام مجموعة من الأدوات لقياس الظاهرة المدروسة او متغيرات الدراسة على ارض الواقع، ولهذا تم الاستعانة بالاستبيان والمقابلة المهيكلة كأدوات قياس مكنتنا من قياس متغيرات الدراسة على ارض الواقع.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1432 الموافق ل30 مارس سنة 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية المادة 41.
² المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1432 الموافق ل30 مارس سنة 2011، المادة 22، مرجع سابق ذكره .

1.II) الاستبيان:

على ضوء المعلومات المستوحاة من البحوث والدراسات السابقة التي اهتمت بتشخيص واقع تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية، والى أي مدى يتم تطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية، وعلاقة هذه المتغيرات بمتغيرات أخرى، تم انتقاء الاستبيانات التالية لقياس متغيرات الدراسة على أرض الواقع نوضح كل منها فيما يلي:

الجدول رقم 08 : الصورة الأولية لعدد الفقرات التي يحتويها كل استبيان

عدد الفقرات	محاور الاستبيان		الاستبيان
03	الاستقلالية في جدول العمل	الخصائص	تصميم مناصب العمل يحتوي على 77 فقرة (Frederick P. Morgeso, Stephen E. Humphrey,2006)
03	الاستقلالية في اتخاذ القرارات	الوظيفية	
03	الاستقلالية في طرق العمل		
03	تنوع المهمة		
04	أهمية المهمة		
04	هوية المهمة		
03	التغذية العكسية من العمل		
04	تعقد العمل	الخصائص	
04	معالجة المعلومات	المعرفية	
04	حل المشاكل		
04	تنوع المهارات		
04	التخصص		
06	الدعم الاجتماعي	الخصائص	نشر من طرف Journal of Applied Psychology, American Psychological Association
03	الترايط المستهل	الاجتماعية	
03	الترايط المستلم		
03	التفاعل خارج المؤسسة		
03	التغذية العكسية من الاخرين		
03	الارغونوميا	محتوى	العمل
03	المتطلبات الجسدية		
05	شروط العمل		

03	المعدات المستعملة	
07	المخاطر الفيزيائية	مخاطر الصحة والسلامة المهنية يحتوي على 25 فقرة (Dr.Gonca KILIÇ, Selim SELVİ,2009) نشر من طرف Ege Akademik Bakış
06	المخاطر الكيميائية	
07	المخاطر البيولوجية	
05	المخاطر البيولوجية	
06	إجراءات السلامة وإدارة المخاطر	
07	قواعد الصحة والسلامة	ممارسات الصحة والسلامة المهنية يحتوي على 28 فقرة (Ramazan Kaynak, Arzu Tuygun Toklu, Meral Elci1 & İsmail Tamer Toklu,2016) نشر من طرف: International Journal of Business and Management, Published by Canadian Center of Science and Education
04	التدريب على الإسعافات الأولية	
06	الوقاية من المخاطر المهنية	
05	تنظيم الصحة و السلامة	

المرجع: من تصميم الباحثة

عند ترجمة وصياغة عبارات هذه الاستبيانات تم مراعاة ما يلي:

ان تكون العبارات واضحة ومفهومة/ ان لا تشمل العبارة أكثر من معنى/ ان تكون الفقرات مرتبة/ مدى كفاية الابعاد.

II. 2) المقابلة المهيكلة:

لجأت الباحثة الى إجراء مقابلة مع عدد من مسيري ادارة الموارد البشرية بالمستشفيات العمومية وبعض المسؤولين بمؤسسة الضمان الاجتماعي الموظفين بمصالح لها علاقة بمعالجة قضايا حوادث العمل والامراض المهنية والمرضى الذي هم ضمن عينة الدراسة التي فاقت خبرتهم 10 سنوات كونهم الفاعل الخبير بأرض الواقع وذلك للتمكن من الاجابة على بعض الاستفسارات التي لها علاقة بموضوع الدراسة يتم توضيحها لاحقا عند تحليل المقابلات بالفصل الموالي.

III. تبرير استعمال المعادلات الهيكلية كأداة لتحليل المعلومات

إن العلاقة الموجودة بين متغيرات هذه الدراسة، تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية وممارسات الصحة و السلامة هي علاقة سببية كون كل متغير يتسبب في حدوث الآخر وعليه فإن أحسن طريقة لمعالجة هذا النوع من العلاقات هي طريقة المعادلات الهيكلية، الغاية من اختيار طريقة المعادلات الهيكلية : *La méthode des équations structurelles* هو قدرتها على اختبار صحة عدد أو شبكة من العلاقات المفترضة بين المتغيرات دفعة واحدة بدون تجزئ. وهذا الاختبار الكلي لصحة العلاقات يأخذ بعين الاعتبار العلاقات الثنائية والمتعددة بين المتغيرات او المفاهيم، وتكاملها، وتفاعلها. وهي المعلومات التي نفتقدها عندما نجزئ العلاقات لدراسة كل واحدة على حدة. وتقدم النمذجة ثلاث أدلة او براهين لاختبار جودة مطابقة النموذج للبيانات يتم شرحها فيما يلي:

المجموعة الأولى: مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit indices

سميت مطلقة لأنها لا تقوم على مقارنة مطابقة النموذج المفترض بنماذج أخرى مقيدة.

المجموعة الثانية: مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Comparative Fit Indices / incremental Fit Indices

وهي المؤشرات التي تقدر مقدار التحسن النسبي في المطابقة التي يتمتع بها النموذج المفترض (نموذج الباحث) مقارنة بنموذج قاعدي Baseline model، ويتمثل النموذج القاعدي في الغالب في النموذج ذي المتغيرات المستقلة، ويدعى اختصاراً بالنموذج المستقل Independent Model أو نموذج العدم Null model الذي يقوم على افتراض أن تبايرات المتغيرات الملاحظة على مستوى المجتمع تساوي صفراً أو منعدمة ولا تبقى إلا قيم تباين هذه المتغيرات.

المجموعة الثالثة: مؤشرات تصحيح الافتقار للاقتصاد Parsimony Correction Indices أو المؤشرات الاقتصادية

تختلف هذه المؤشرات عن مؤشر مربع كاي ومؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) وغيرها بانطوائها على دالة عقابية Penalty Function عند تحرير أو إضافة بارامترات حرة للنموذج بدون جدوى، أي بدون أن يرافق ذلك تحسن في مطابقة النموذج المفترض. وهو الوضع الذي يسمى بالافتقار للاقتصاد في المتغيرات أو البارامترات الحرة غير المقيدة التي تحتاج إلى تقدير poor parsimony.

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ البيانات في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v 20 و برنامج amos v22 وهذا من اجل اختبار نموذج وفرضيات الدراسة.

IV. الدراسة التجريبية

قامت الباحثة بالدراسة التجريبية لغرض:

- معرفة خصائص ومميزات المجتمع المقصود.
- اختبار أداة القياس (الاستبيان)، وذلك من خلال التعرض للجوانب التالية: وضوح الفقرات وملائمتها لعينة الدراسة، بحيث اعتمدت الباحثة على عينة أولية قدرها 79 فرد من المجتمع المقصود (شبه طبي بالمستشفيات العمومية)، وكذلك من اجل معرفة الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان (الصدق والثبات).
- الوقوف على المشاكل والصعوبات لأخذها بعين الاعتبار اثناء اجراء الدراسة التطبيقية.

IV. 1) الخصائص السيكومترية للاستبيان

لدراسة الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان توجب علينا أولاً التأكد من صدق الأداة وذلك من خلال صدق المحكمين لتقدير صدق المحتوى ودراسة صدق الاتساق الداخلي، ثانياً تم قياس الثبات من خلال قيم الفا كرومباخ للأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة.

IV. 1.1) صدق الأداة

V. 1.1.1) صدق المحكمين لتقدير صدق المحتوى: حيث عرضت الصورة الأولية على عدد من الأساتذة تتوضح أسمائهم في الجدول التالي:

الجدول رقم 09: أسماء الأساتذة المحكمين

أسماء الأساتذة المحكمين	تخصصاتهم	الجامعة
البروفيسور ثابتي الحبيب	علوم تسيير	معسكر
البروفيسور بن عبو الجيلاي	علوم تسيير	معسكر
البروفيسور مختاري فيصل	علوم اقتصادية	معسكر
الدكتور يعقوب محمد	علوم اقتصادية	معسكر
الدكتور زيغودي أحمد	علوم اقتصادية	تلمسان

المصدر: من اعداد الباحثة.

تم الاستعانة بهم لإبداء الرأي في محاور الاستبيان، ومدى صلاحية ومناسبة العبارات الموضوعية لقياس المتغيرات لدى العينة المستهدفة، وكذا إضافة بعض العبارات على شكل أسئلة مفتوحة والتي من شأنها إثراء الاستبيان وتعديل بعض

العبارات، وقد اسفرت العملية على جملة من الملاحظات القيمة أخذت بعين الاعتبار. حيث تم إجراء بعض التعديلات المناسبة والمتمثلة في: تصحيح الترجمة، تعديل صياغة الفقرة لتكون واضحة، مراعاة اتجاه الأسئلة بما يلائم سلم ليكارت.

IV.1.1.ب) صدق الاتساق الداخلي internal consistency

من اجل معرفة مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد والمحور الذي تنتمي اليه، تم التعرف على صدق المحتوى من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات ابعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه، وعليه تم الاحتفاظ بالعبارات التي تميزت بارتباط موجب يفوق (0.40) بغض النظر عن الدلالة الإحصائية، لان الدلالة الإحصائية تتأثر بحجم العينة، كما تم الاستعانة كذلك بقيم الفاكر ونبغ. كملاحظة بالنسبة لمقياس تصميم مناصب العمل والذي تكون من أربع مستويات تم معرفة أولا الارتباط بين الفقرة والبعد وبعدها تم الاحتفاظ بالفقرات الأكبر ارتباطا ومعامل ثباتها (الفاكرو نبغ) فوق 60% وحذف الفقرات ضعيفة الارتباط و الفاكرونبغ الخاص بها اقل من 60% وجاءت النتائج كالاتي:

الجدول رقم10: قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس تصميم مناصب العمل

تصميم العمل	محتوى العمل	الخصائص الاجتماعية	الخصائص المعرفية	الخصائص الوظيفية	مستوى الدلالة **0.01/*0.05
				ف2:لدي الحرية بترتيب أموري في العمل	**0.51
				ف5: اتخذ الكثير من القرارات	**0.65
				ف9: عملي يسمح لي باختيار طريقة لأداء مهامي	**0.60
				ف12: أنجز مجموعة واسعة من المهام	**0.52
				ف16: عملي له تأثير كبير على المجتمع	**0.56
				ف21: أكمل العمل الذي أبدأه	**0.56
				ف23: من خلال قيامي بعملتي يمكنني إبداء ملاحظات حول ادائي	**0.57
		**0.50		ف26: المهام التي أقوم بها بسيطة	
		**0.70		ف32: أحلل الكثير من المعلومات خلال عملي	
		**0.80		ف35: عملي يتطلب مني الإبداع	
		**0.65		ف37: يتطلب عملي تنوع المهارات	
		**0.71		ف43: يتطلب عملي معارف ومهارات متخصصة جدا	
	**0.62			ف49: زملائي في العمل يهتمون بي شخصيا	

الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية

ف52: الاعمال الأخرى تعتمد مباشرة على نتائج عملي			**0.52		
ف55: عملي يعتمد على اعمال العديد من الأشخاص من أجل استكماله			**0.54		
ف59: في العمل، اتواصل في كثير من الأحيان مع ناس لا يعملون معي			**0.59		
ف62: يقدم لي زملائي ومسؤولي معلومات عن فعالية أدائي			**0.55		
ف65: مكان عملي ملائم لي				**0.54	
ف68: عملي يتطلب القوة العضلية				**0.50	
ف73: انجز مهمامي في بيئة خالية من المخاطر الصحية				**0.55	
ف76: احتجت الى الكثير من الوقت لتعلم استعمال المعدات و التكنولوجيا المستخدمة في العمل				**0.46	
بعد الخصائص الوظيفية					**0.87
بعد الخصائص المعرفية					**0.87
بعد الخصائص الاجتماعية					**0.71
بعد محتوى العمل					**0.59

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 10: نلاحظ ان كل الفقرات لها ارتباط جيد مع ابعادها كما نلاحظ كذلك وجود ارتباط قوي بين الابعاد والمتغير الذي تفسره.

الجدول رقم 11: قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس المخاطر المهنية

المخاطر المهنية	المخاطر البيولوجية	المخاطر البسيكولوجية	المخاطر الكيميائية	المخاطر الفيزيائية	مستوى الدلالة **0.01/*0.05
				ف1: بيئة العمل مستنيرة بما فيه الكفاية	**0.80
				ف2: درجة الحرارة والرطوبة مناسبة ببيئة العمل	**0.82
				ف3: الأرض دائما نظيفة وجافة	**0.78
				ف4: يتم اتخاذ التدابير اللازمة للعمليات الخطرة	**0.86
				ف5: اتتخذ الإجراءات الوقائية ضد الانفجارات	**0.77
				ف6: ايتم ارتداء الملابس الوقائية المناسبة للعمل	**0.76
				ف7: تم الصيانة المنتظمة للأدوات والمواد والمعدات	**0.82
			**0.59	ف8: يتم وضع علامات بالمواد الكيميائية الخطرة	
			**0.70	ف9: تستخدم الأدوات والمواد الواقية (القناع والقفازات وغيرها) في حالة استخدام المواد الكيميائية	

الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية

ف10: يتلقى العمال دائما تعليمات بشأن استعمال المواد الكيميائية		**0.75		
ف11: يوجهنا المسؤول المباشر بكيفية استخدام المواد الكيميائية		**0.75		
ف12: الموظفون يعرفون كيفية استخدام أنابيب إطفاء الحريق ومكان تواجدهم		**0.72		
ف13: دائما نتبع التعليمات المتعلقة بكيفية استخدام المواد الكيميائية		**0.73		
ف15: الاعمال متناسبة وملائمة للقدرات العقلية والبدنية للأفراد			**0.66	
ف16: يتم تكريم الموظفين			**0.78	
ف17: يتم القضاء على العوامل التي تسبب التوتر			**0.64	
ف19: الأجور(المرتبات) كافية			**0.50	
ف20: نظام الترقية عادل			**0.64	
ف21: المراقبة الصحية للموظفين تجرى دوريا				**0.68
ف22: بيئة العمل تحمي من الإصابات او الامراض المعدية				**0.62
ف23: تستخدم أساليب التنظيف الفعالة (التعقيم، التطهير) ضد الفيروسات				**0.77
ف24: يتم تطعيم الموظفين للحماية من الامراض				**0.78
ف25: نتدرب حول الوقاية من الامراض				**0.78
المخاطر الفيزيائية				**0.85
المخاطر الكيميائية				**0.82
المخاطر البسيكولوجية				**0.63
المخاطر البيولوجية				**0.84

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 11: نلاحظ ان كل الفقرات لها ارتباط جيد مع ابعادها كما نلاحظ كذلك وجود ارتباط قوي بين الابعاد والمتغير الذي تفسره

الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية

الجدول رقم 12: قيم ارتباط الفقرات بأبعادها لمقياس ممارسات الصحة و السلامة المهنية

ممارسات الصحة و السلامة المهنية	تنظيم الصحة و السلامة	الوقاية من الاخطار المهنية	التدريب على الإسعافات الاولية	قواعد الصحة و السلامة	إجراءات السلامة و إدارة المخاطر	مستوى الدلالة **0.01/*0.05
					ف1: يتم إعلام الموظفين بالتغييرات في تقسيم العمل	**0.51
					ف5: العمال عددهم كاف للقيام بالأعمال اللازمة	**0.50
					ف6: حجم العمل متوازن ومعقول	**0.52
				**0.51	ف7: توقيت الراحة كافي ومناسب	
				**0.69	ف8: قواعد السلامة تطبق عمليا	
				**0.73	ف9: يتم تطبيق قواعد السلامة حتى في إطار جدول زمني ضيق	
				**0.59	ف10: يوجد فحص طبي قبل عملية التوظيف	
				**0.59	ف11: يتم اجراء الفحوص الطبية دوريا بعد التوظيف	
				**0.81	ف12: يتم إزالة الظروف التي تهدد صحة وسلامة العمال	
				**0.62	ف13: تراعى حالة الفئات الخاصة (الموظفين المسنين، المعوقين...) أثناء تقييم المخاطر	
			**0.88		ف14: يوجد العلاج الطارئ في حالة وقوع حادث للموظف	
			**0.88		ف15: يتم تدريب الموظفين ضد المخاطر المهنية	
			**0.86		ف16: يخضع الموظفون لتدريب مجال الصحة والنظافة	
			**0.82		ف17: يتم تعليم الموظفون الإسعافات الأولية	
		**810.			ف18: المكلفون بالمهام الخطرة يستخدمون (قفازات، اقنعة، احذية) السلامة	
		**0.69			ف19: الموظفون المعنيون هم الذين لديهم إمكانية الوصول الى الأماكن التي بها اخطار	
		**0.78			ف20: توجد الرقابة على تطبيق تعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	
		**0.80			ف21: الإضاءة ملائمة بمكان العمل	
		**0.85			ف23: في مكان عملي يوجد معدات الصحة و السلامة المهنية	
	**0.73				ف24: يتوفر العلاج الطبي الكافي وفي الوقت المناسب في مكان عملي	

الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية

ف25: يمنح الوقت الكافي للموظف متى احتاجه				**0.64	
ف26: يتم دفع تعويضات كافية في حالة الإصابة				**0.68	
ف27: في مؤسستي(المستشفى) يتم تنظيم إجراءات السلامة المهنية				**0.82	
ف28: تقدم العناية الواجبة بخصوصيات العمال في سجلات طبية ولا يفصح عنها				**0.71	
إجراءات السلامة وإدارة المخاطر					**0.69
قواعد الصحة والسلامة					**0.87
التدريب على الإسعافات الأولية					**0.84
الوقاية من الاخطار المهنية					**0.76
تنظيم الصحة والسلامة					**0.84

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم12: نلاحظ ان كل الفقرات لها ارتباط جيد مع ابعادها كما نلاحظ كذلك وجود ارتباط قوي بين الابعاد والمتغير الذي تفسره.

استنتجا من الجداول، 10،11،12، التي وضحت صدق أداة القياس بحيث لاحظنا ان جميع ارتباطات الفقرات قد تجاوزت 0.50، مما يدل على توفر صدق الاتساق الداخلي للاستمارة، نمر بعدها لقياس ثبات المقاييس المكونة لأداة الدراسة.

IV. 2.1 الثبات

تم استعمال الفاكرونباخ لمعرفة درجة الثبات للمقاييس المعتمدة في هذه الدراسة بعد الغاء الفقرات التي قل ارتباطها عن 0.40 .

يعني الثبات الاستقرار في نتائج الاستمارة وعدم تغيرها بشكل كبير في حالة إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة والجدول رقم 13 يوضح قيم معامل الفاكرومبغ لأبعاد كل متغير ذلك:

الجدول رقم 13: قيم معامل الثبات الفا كرومبغ

عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	محاور
7	0.70	الخصائص الوظيفية
5	0.72	الخصائص المعرفية
5	0.59	الخصائص الاجتماعية
4	0.10	محتوى العمل
21	0.82	استبيان تصميم مناصب العمل
3	0.25	إجراءات السلامة وإدارة المخاطر
7	0.77	قواعد الصحة والسلامة
4	0.87	التدريب على الإسعافات الأولية
5	0.77	الوقاية من الاخطار المهنية
5	0.86	تنظيم الصحة والسلامة
24	0.90	استبيان ممارسات الصحة والسلامة المهنية
7	0.91	المخاطر الفيزيائية
6	0.80	المخاطر الكيميائية
5	0.70	المخاطر البيولوجية
5	0.78	المخاطر البيولوجية
23	0.92	استبيان المخاطر المهنية

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ بالجدول 13 ان الفا كرومبغ لأغلبية الأبعاد كانت فوق 60% يعني درجة جيدة من الثبات مما يعني

قدرة المؤشرات على القياس الدقيق للمتغيرات الكامنة الدالة عليها.

IV. 2) الصورة النهائية لأداة الدراسة (الاستبيان):

بناء على الخطوات سابقة الذكر تكونت الصورة النهائية للاستبيان من ثلاث اجزاء مقسمة كما يلي:

- الجزء الأول: ويحوي هذا الجزء البيانات الشخصية الخاصة بالمرضى: (الجنس، الخبرة المهنية، العمر، الحالة الاجتماعية).

● الجزء الثاني: ويحتوي هذا الجزء مقياس تصميم مناصب العمل ويتكون من 21 فقرة موزعة على أربعة محاور أو أبعاد (الخصائص الوظيفية، الخصائص المعرفية، الخصائص البيولوجية، محتوى العمل) ومقياس المخاطر المهنية يتكون من 23 فقرة موزعة على أربعة محاور (المخاطر الفيزيائية، الكيميائية، البيولوجية، النفسية)، وكذا مقياس ممارسات الصحة والسلامة المهنية والذي تكون من 24 فقرة موزعة على خمسة محاور (إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد الصحة والسلامة، التدريب على الإسعافات الأولية، الوقاية من الاخطار المهنية، تنظيم الصحة والسلامة). تمت الاستجابة لكل من الفقرات ضمن مقياس ليكارت الخماسي متدرج على النحو التالي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

● الجزء الثالث: عبارة عن أسئلة مفتوحة: ما هو عدد الحوادث التي تعرضت لها في مكان عملك إن حدث؟ من هي الأعضاء التي تضررت؟ الأسباب التي أدت الى وقوع الحادث؟
V. الإجراءات التنفيذية للدراسة التطبيقية:

- تم إعادة أداة الدراسة (الاستبيان) وتحضيرها للتطبيق الميداني (إلغاء العبارات ضعيفة الارتباط بأبعادها وإعادة كتابة وتوزيع العبارات على الاستبيان).
- توزيع الاستبيان على الممرضين بالمستشفيات العمومية ببعض ولايات الوطن (المستشفيات التي وافقت على توزيع الاستبيان).
- تم توزيع 700 نسخة من الاستبيان على أعوان الشبه طبي تم استرجاع 650، كان الصالح منها 597، اما البقية استبعدت من التحليل لكونها غير مكتملة (إجابة ناقصة).

VI. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

تم الاعتماد على عينة عشوائية من اجل الوصول لأكثر عدد ممكن من شبه الطبيين بالمؤسسات الاستشفائية التي وافقت على توزيع الاستبيان، الجدول 14 يوضح ذلك

الجدول رقم 14: المؤسسات الاستشفائية التي تم توزيع الاستبيان بها

عدد الشبه طبي الذين تم تسليمهم نسخة من الاستبيان من كل مستشفى	المؤسسات الاستشفائية التي تم توزيع الاستمارة بها
213	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية معسكر
90	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية تيارت
80	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية وهران
40	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية شلف
40	المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغانم
87	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية بلعباس
30	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية الجلفة
30	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية بشار
30	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية سعيدة
20	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية الجزائر
40	المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية باتنة

المصدر: من اعداد الطالبة

من أجل معرفة الخصائص الديمغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، الحالة العائلية) لعينة الدراسة، اعتمدنا على أدوات الإحصاء الوصفي والمتمثلة في التكرار والنسب المئوية.

الجدول رقم 15: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية%	التكرار	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	
35.5%	212	ذكر	الجنس
64.5%	385	انثى	
2.5%	15	اقل من 20 سنة	العمر
52.6%	314	من 20 الى 30 سنة	
30.5%	182	من 31 إلى 41 سنة	
10.4%	62	من 42 إلى 52 سنة	
4%	24	أكثر من 52 سنة	
43.7%	261	اقل من 05 سنوات	
35.7%	213	من 05 الى 10 سنوات	

الفصل الخامس: وصف وتبرير منهجية الدراسة التطبيقية

من 11 إلى 16 سنة	55	9.2%
من 17 إلى 22 سنة	37	6.2%
أكثر من 22 سنة	31	5.2%
عازب	277	46.4%
متزوج	306	51.3%
غير ذلك	14	2.3%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي spss v 20

من خلال الجدول رقم 15: نلاحظ ان غالبية أفراد العينة المدروسة تبلغ أعمارهم ما بين 20-30 سنة، كما ان الاغلبية من افراد العينة خبرتهم تفوق 5 سنوات، كذلك اتضح ان الفئة الغالبة من افراد العينة متزوجون.

خاتمة:

حاولنا بهذا الفصل التركيز على توضيح معالم الدراسة التطبيقية، واختبار صدق وثبات أداة القياس، كما تم التعريف بالمهام التي تتكون منها وظيفة ممرض ومساعد ممرض بالصحة العمومية، وختتم بذكر الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة المدروسة. ويأتي بعده الفصل السادس ليعرض تحليل وتفسير أهم النتائج المحصلة.

الفصل السادس

تمهيد

سنحاول في هذا الفصل تشخيص واقع تصميم مناصب العمل، المخاطر المهنية وممارسات الصحة والسلامة المهنية لشبه طبي بالمستشفيات العمومية من خلال حساب المتوسطات الحسابية، اختبار مطابقة نموذج الدراسة لبيانات العينة وفحص العلاقة بين متغيرات الدراسة للإجابة على الفرضيات، كما تم تحليل وتفسير الاحصائيات الخاصة بالإصابات المهنية التي تعرضت لها عينة الدراسة وكذا مناقشة نتائج المقابلات.

I. حساب المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة:

تم استخدام المتوسط الحسابي من اجل معرفة مدى ارتفاع او انخفاض استجابات افراد العينة المدروسة عند كل بعد من الأبعاد المكونة للمتغيرات الأساسية للدراسة، وتحديد قيم المتوسط الحسابي يكون بحساب طول الفئة كما يلي: طول الفئة = (القيمة العليا للإجابة - القيمة الدنيا للإجابة) / عدد مستويات الأهمية
طول الفئة = $(5-1) / 3 = 1.66$.

ولتحديد درجة الأهمية تضاف قيمة طول الفئة (1.66) إلى الحد الأدنى للمستوى المنخفض الممثل بالرقم 1 بحيث: $1.66 + 1 = 2.66$ والجدول رقم 16: يبين قيم المتوسط الحسابي ودرجة الأهمية

الجدول رقم 16: قيم المتوسط الحسابي

درجة الأهمية	قيم المتوسط الحسابي
منخفض	من 1 إلى 2.66
متوسط	من 2.67 إلى 4.33
مرتفع	من 4.34 إلى 5

المصدر: من اعداد الطالبة

وقد جاءت النتائج وفق ما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 17: المتوسط الحسابي لمتغير تصميم مناصب العمل وأبعاده

متوسط درجات العينة على بعد محتوى العمل	متوسط درجات العينة على بعد الخصائص الاجتماعية	متوسط درجات العينة على بعد الخصائص المعرفية	متوسط درجات العينة على بعد الخصائص الوظيفية	متوسط درجات العينة على مقياس تصميم العمل	القيمة
2.94	3.45	3.72	3.69	3.45	
من 1 الى 2.33 مستوى متدني من 2.34 إلى 3.67 مستوى متوسط أكبر من 3.68 إلى 5 مستوى مرتفع					المعيار
متوسط	متوسط	مرتفع	مرتفع	متوسط	ملاحظة

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss

تحليل وتفسير الجدول رقم 17

من خلال اتجاه آراء أفراد العينة حول عملية تصميم مناصب عملهم تبين انه يتم الاهتمام بشكل جيد ببعد الخصائص الوظيفية و المعرفية عند عميلة تصميم منصب الشبه طبي (ممرض ومساعد ممرض الصحة العمومية) و هذا ما أكدته المعلومات المستخلصة من المقابلات التي أجريت مع الفئة المعنية بحيث عند عملية تكوينهم لشغل هذا المنصب يتم التركيز أكثر على الخصائص الوظيفية للمنصب (تنوع المهمة، أهمية المهمة، هوية المهمة، التغذية العكسية من العمل) وكذا الخصائص المعرفية(استيعاب درجة تعقد العمل، معالجة المعلومات، حل المشاكل، تنوع المهارات، التخصص) اما فيما يخص كل من بعد الخصائص الاجتماعية و محتوى العمل أتجهت آراء افراد العينة نحو المستوى المتوسط .

الجدول رقم18: المتوسط الحسابي لمتغير المخاطر المهنية وأبعاده

متوسط درجات العينة على مقياس المخاطر المهنية	متوسط درجات العينة على بعد المخاطر الفيزيائية	متوسط درجات العينة على بعد المخاطر الكيميائية	متوسط درجات العينة على بعد المخاطر البيولوجية	متوسط درجات العينة على بعد المخاطر البيولوجية	القيمة
2.89	3.10	3.27	2.47	2.72	
<p>المعيار من 1 الى 2.33 مستوى متدني من 2.34 إلى 3.67 مستوى متوسط أكبر من 3.68 إلى 5 مستوى مرتفع</p>					
متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	ملاحظة

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss

تحليل وتفسير الجدول رقم 18

من خلال الجدول رقم18 يتبين ان افراد العينة يتمتعون بمستوى متوسط من المخاطر المهنية التي تواجههم، بالنسبة للمتغير ككل بقيمة متوسط الدرجات التي بلغت 2.89 وهي ضمن المجال (2.34-3.67) ونفس الشيء على مستوى الابعاد، مما يدل على قدرة عينة الدراسة في التصدي لبعض المخاطر التي تواجهها بمكان عملها واخفاؤها في مواجهة مخاطر أخرى، وهذا ما تم ملاحظته على ارض الواقع بحيث يوجد بعض المخاطر الغير ملموسة مثل المخاطر النفسية هذا من جهة وتعرض او اصابة الافراد أحيانا يكون بسبب وضعيات العمل الحرجة التي تتطلب الدقة والكفاءة والخبرة في نفس الوقت.

الجدول رقم 19: المتوسط الحسابي لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية وأبعاده

متوسط	متوسط	متوسط درجات	متوسط درجات	متوسط درجات	متوسط	
درجات العينة على بعد	درجات العينة على بعد	العينة على بعد التدريب على الإسعافات الأولية	العينة على بعد قواعد الصحة والسلامة	العينة على بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر	درجات العينة على مقياس ممارسات الصحة والسلامة المهنية	القيمة
2.91	3.30	2.99	2.73	2.93	2.97	
						المعيار
						من 1 الى 2.33 مستوى متدني من 2.34 إلى 3.67 مستوى متوسط أكبر من 3.68 إلى 5 مستوى مرتفع
متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	ملاحظة

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

تحليل وتفسير الجدول رقم 19

اتجهت اراء افراد العينة حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية نحو المستوى المتوسط، سواء على المتغير ككل او على مستوى ابعاده، ويمكننا تفسير هذه النتيجة بما تم ملاحظته على ارض الواقع بحيث استنتجنا انه يوجد ثغرة بعملية تطبيق قواعد وإجراءات السلامة وإدارة المخاطر بشكل مستمر من طرف المسيرين ومصلحة إدارة الموارد البشرية، وذلك بسبب ضغوطات العمل هذا من جهة وعدم تخصيص ميزانية معتبرة لتكوين كل الموظفين بشكل مستمر بمجال التعامل مع وضعيات العمل الخطرة ومواجهة المخاطر المهنية.

II. اختبار نموذج وفرضيات الدراسة

تكون نموذج هذه الدراسة من مجموعة من العلاقات السببية الموجودة بين المتغيرات الكامنة بحيث ركز على تأثير تصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط ولاختبار هذه العلاقة يتكون النموذج من قسمين او شقين هما الشق القياسي وآخر بنائي نقصد بهما:

● **المكون القياسي للنموذج (Measurement Model)**: ويضم العوامل المكونة لكل متغير وكل عامل تشبع عليه مؤشرات، فمثلا عامل الخصائص الوظيفية تشبع عليه سبع فقرات (2-5-9-12-16-21-23) تم قياسه باستعمال التحليل العائلي التوكيدي (Analysis Factor Confirmatory) AFC يستخدم هذا النوع من التحليلات المتعلقة بالنمذجة الهيكلية من أجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات

والعوامل الكامنة ، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

● **المكون البنائي للنموذج (Structural Model):** الذي يعني بدراسة العلاقات بين المتغيرات الكامنة ذاتها فتمثله الأسهم المستقيمة أو مسارات التأثير التي تنطلق من المتغير الكامن المستقل نحو المتغير الكامن الوسيط و المتغير الكامن التابع. يفترض النموذج ان متغير التصميم يؤثر على المتغير التابع المخاطر المهنية تأثيرا مباشرا وتأثير غير مباشر عبر المتغير الوسيط ممارسات الصحة والسلامة المهنية.

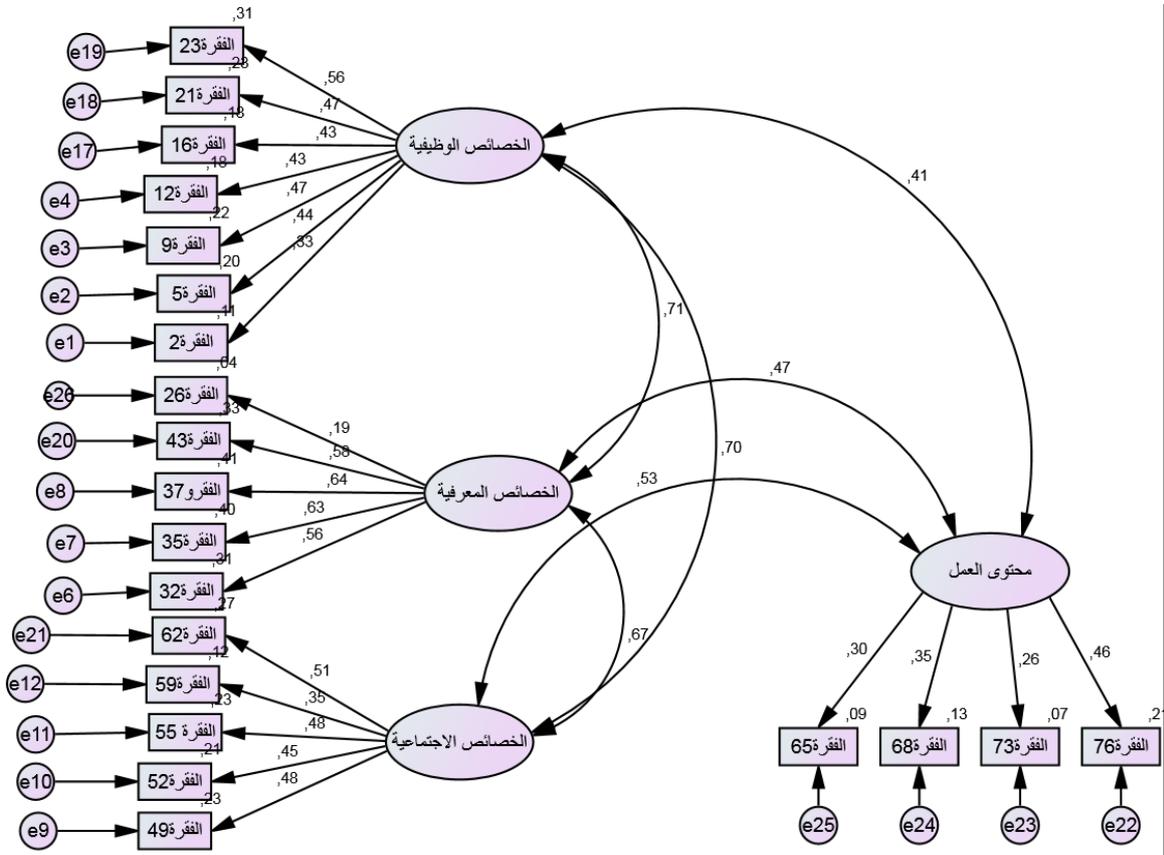
1.II المكون القياسي للنموذج

كما أشرنا سابقا انه تم قياسه بالاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي CFI لكل متغير لمعرفة هل النماذج التي قاست متغيرات الدراسة (تصميم مناصب العمل بأبعاده والمخاطر المهنية بأبعاده وممارسات الصحة والسلامة المهنية بأبعاده) تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق والجودة في تمثيلها لبيانات عينة الدراسة.

I. 1.أ) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج تصميم مناصب العمل

نتطرق فيه الى دراسة تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير تصميم مناصب العمل وكذا فحص مؤشرات المطابقة، نوضح هذا بالشكل رقم 06 والجدولين 20 و 21 فيما يلي:

الشكل رقم 06: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج تصميم مناصب العمل رباعي الابعاد



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الشكل رقم 06 يتضح : ان التحليل العاملي التوكيدي لمتغير تصميم مناصب العمل قد بين لنا تشبع الفقرات على العامل أو البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك ارتباطات الابعاد مع بعضها البعض، فبالرجوع إلى الشكل رقم 06 يتضح بأنه يوجد ارتباط قوي بين الابعاد التي تشكل مفهوم تصميم مناصب العمل، كما نلاحظ ان الفقرة رقم 23: "من خلال قيامي بعمل عملي يمكنني إبداء ملاحظات حول ادائي" بلغت قيمة تشبعها 56% تعتبر هذه القيمة جيدة وتساهم بشكل جيد في تفسير بعد الخصائص الوظيفية. اما بالنسبة لبعد الخصائص المعرفية عبرت عنه بشكل جيد الفقرة رقم 37: "يتطلب عملي تنوع المهارات"، بحيث بلغت قيمة تشبعها 64%. كذلك بعد الخصائص الاجتماعية فسرته بشكل جيد الفقرة 62 "يقدم لي زملائي ومسؤولي معلومات عن فعالية أدائي"، حيث بلغت قيمة تشبعها على البعد 51%. كما يظهر جليا في الشكل قيمة تشبع الفقرة 76 "احتجت الى الكثير من الوقت لتعلم استعمال المعدات والتكنولوجيا المستخدمة في العمل" على البعد الذي تنتمي اليه محتوى العمل حيث بلغت 46% وهي نسبة مقبولة. والجدول التالي يوضح أكثر هذه النتائج.

الجدول رقم 20: تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير تصميم مناصب العمل

البعاد	الفقرة	التشبع	ملاحظة
الخصائص الوظيفية	الفقرة 02	0.33	مقبولة
	الفقرة 05	0.44	مقبولة
	الفقرة 12	0.47	مقبولة
	الفقرة 09	0.43	مقبولة
	الفقرة 16	0.42	مقبولة
	الفقرة 21	0.42	مقبولة
	الفقرة 23	0.56	مقبولة
الخصائص المعرفية	الفقرة 26	0.19	متوسطة
	الفقرة 32	0.55	مقبولة
	الفقرة 35	0.63	جيدة
	الفقرة 37	0.64	جيدة
	الفقرة 43	0.57	مقبولة
الخصائص الاجتماعية	الفقرة 49	0.48	مقبولة
	الفقرة 52	0.45	مقبولة
	الفقرة 55	0.47	مقبولة
	الفقرة 59	0.35	مقبولة
	الفقرة 62	0.51	مقبولة
	الفقرة 65	0.30	مقبولة
محتوى العمل	الفقرة 68	0.35	مقبولة
	الفقرة 73	0.26	متوسطة
	الفقرة 76	0.46	مقبولة
	0,713	ارتباط بعد الخصائص الوظيفية بعد الخصائص المعرفية (sig =0.00)	
0,699	ارتباط بعد الخصائص الوظيفية بعد الخصائص الاجتماعية (sig =0.00)		
0,41	ارتباط بعد الخصائص الوظيفية بعد محتوى العمل (sig =0.00)		
0,673	ارتباط بعد الخصائص المعرفية بعد الخصائص الاجتماعية (sig =0.00)		
0,467	ارتباط بعد الخصائص المعرفية بعد محتوى العمل (sig =0.00)		
0,530	ارتباط بعد الخصائص الاجتماعية بعد محتوى العمل (sig =0.00)		

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 20 يظهر جليا ان الابعاد المكونة لمفهوم تصميم مناصب العمل توجد بينهم علاقة ارتباط قوية ذو دلالة إحصائية معنوية ($\text{sig} = 0.00$)، خاصة بين بعد الخصائص المعرفية والخصائص الوظيفية. هذا ما يجعلنا نقبل الفرضية **H1**: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد تصميم مناصب العمل (الخصائص الوظيفية، الخصائص المعرفية، الخصائص الاجتماعية، محتوى العمل).

نر بعدها لفحص مؤشرات المطابقة لنموذج تصميم مناصب العمل وفق النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 21: رصد مؤشرات المطابقة لنموذج تصميم مناصب العمل

النتائج	قيم المؤشر الدالة على وجود مطابقة (قيم المؤشر النموذجية)	الترجمة	الاختصار الذي يعرف به المؤشر
			مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit indices
CMIN=604,888 P=000	. أن تكون غير دالة. نقارنو بالنسبة ل5 بالمية . إذا كان يساوي صفرا يدل على مطابقة تامة.	مربع كاي	χ^2 أو CMIN
0,08	. ينبغي أن تكون دون (0,1) ويفضل أن تكون أصغر من (0,08).	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي	RMR
3,305	إذا كانت القيمة أصغر من 1.0 تدل على مطابقة رديئة. وإذا كانت أعلى من 5.0 تدل على مطابقة غير كافية. وإذا تراوحت القيمة من 1 إلى 5 تدل على وجود مطابقة ويفضل أن تكون بين 1 و3	مربع كاي المعياري أو مربع كاي النسبي	Normed Chi-square (NC)
0.0607	يفضل أن تكون أصغر من (0,08). او يساويها	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	SRMR
0,905 ممتاز	. يساوي أو أكبر من (0,90)	مؤشر حسن المطابقة	GFI The Goodness-of-Fit Index
	. المؤشر دون (0,05) يدل على	الجذر التربيعي	RMSEA

<p>0,062 مطابقة جيدة</p>	<p>مطابقة ممتازة المؤشر بين (0,05-0,08) يدل على مطابقة جيدة المؤشر بين (0,08-0,10) يدل على مطابقة لا بأس بها mediocre المؤشر أعلى من (0,10) يدل على سوء المطابقة. حدود الثقة عند 90% الدالة على المطابقة يجب أن تتراوح من الصفر إلى 0,08 ، أي أن الحد الأصغر يجب أن يكون دون 0,05 بكثير، أي قريبة من الصفر، أما الحد الأكبر فيجب ألا يتعدى 0,08</p>	<p>متوسط خطأ الاقتراب يجب ان لا يتجاوز 8 بالمية ويفضل ان يكون اقل من 5 بالمية كل ما صغار كل ما كان توب 0 ممتاز من 0 ل 5 جيدة من 5 ل 8 بالمية مقبولة</p>	<p>The Root Mean Square Error of Approximation</p>
<p>0.000</p>	<p>يجب أن تكون قيمته أصغر من 0.50</p>	<p>الدلالة الإحصائية للمطابقة القريبة</p>	<p>P-Value for Close Fit</p>
<p>مؤشرات الافتقار للاقتصاد Parcimony Correction Indices</p>			
<p>0,717</p>	<p>ينبغي أن يكون أكبر من 0,50 والأفضل أن يتعدى 0,6</p>	<p>مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي</p>	<p>(PGFI) Parcimony The Goodness-of-Fit Index</p>
<p>0,661</p>	<p>قيمة المؤشر أعلى من (0,5) تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن يكون أكبر من (0,6).</p>	<p>مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي</p>	<p>(PCFI) Parcimony The Comparative Fit Index</p>
<p>0,602</p>	<p>قيمة المؤشر أعلى من (0,5) تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن يكون أكبر من (0,6).</p>	<p>مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي</p>	<p>(PNFI) Parcimony The Normed Fit Index</p>
<p>قيمة المؤشر لنموذج الدراسة=700,888 قيمة المؤشر للنموذج المستقل=2000,146</p>	<p>يجب أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أصغر من قيمة المؤشر للنموذج المستقل .</p>	<p>محاك المعلومات لأيكيك</p>	<p>AIC</p>

قيمة المؤشر لنموذج الدراسة=959,7	يجب أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أصغر من قيمة المؤشر للنموذج المستقل .	محك المعلومات المتسق لأليكيك	CAIC
قيمة المؤشر للنموذج المستقل=2113.37			

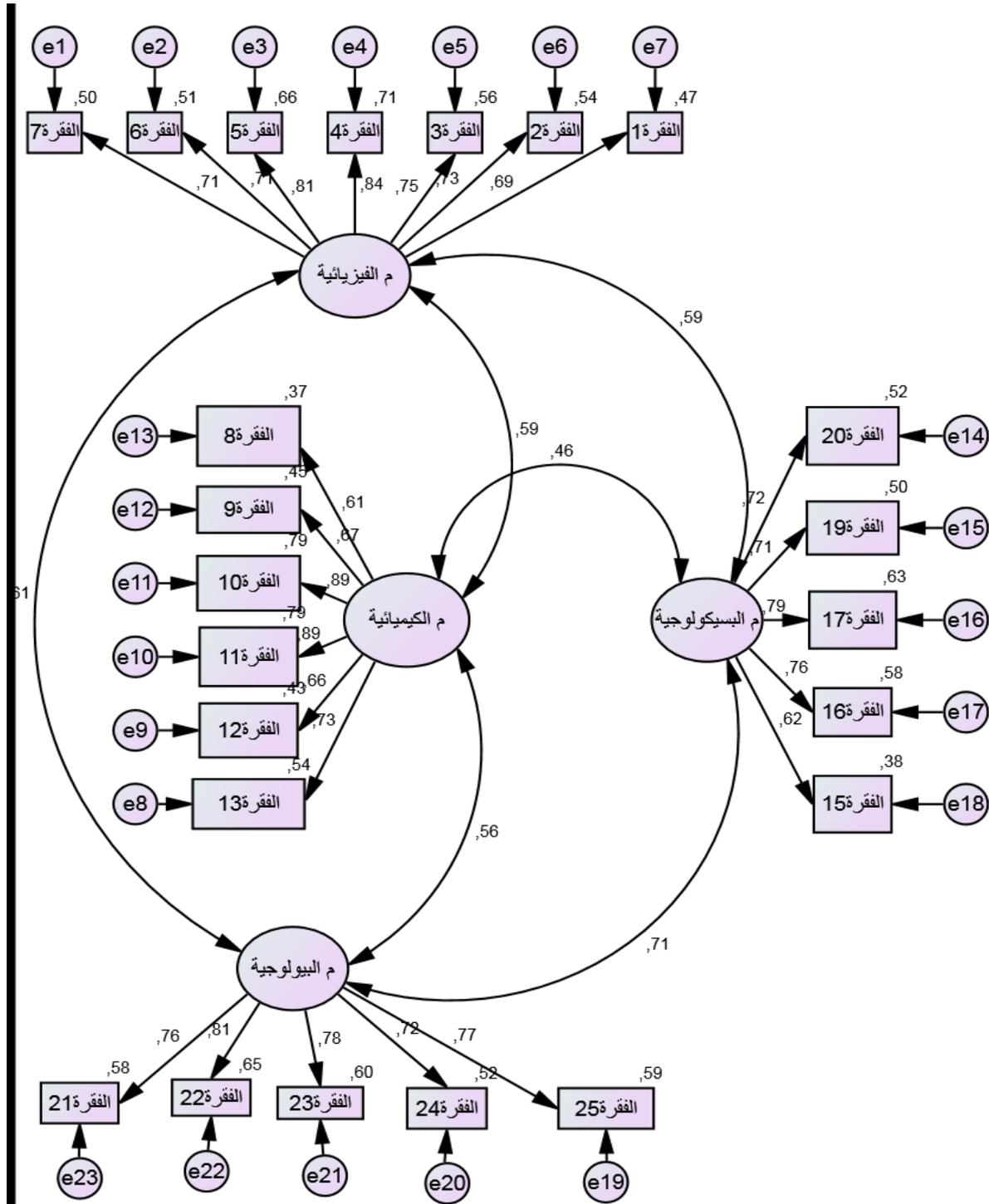
المصدر: من اعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 21 الموضح لمؤشرات المطابقة لنموذج تصميم مناصب العمل يتضح لنا ان كل مؤشرات المطابقة جيدة خاصة فيما يتعلق بـ RMSEA التي بلغت 0.06 و GFI قدرت بـ 0.90 وهذا يدل على حسن مطابقة النموذج لبيانات العينة، وعليه يحتفظ النموذج ببنائه العاملية المكونة من العوامل الأربعة (الخصائص الوظيفية الخصائص المعرفية الخصائص الاجتماعية محتوى العمل).

II. 1. ب) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج المخاطر المهنية

نتطرق فيه الى دراسة تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير المخاطر المهنية وكذا فحص مؤشرات المطابقة، نوضح هذا بالشكل رقم 07 والجدولين 21 و 22 فيما يلي:

الشكل رقم 07: التحليل العائلي التوكيدي نموذج المخاطر المهنية رباعي الابعاد



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الشكل رقم 07 يتضح ان التحليل العائلي التوكيدي لمتغير المخاطر المهنية قد بين لنا تشبع الفقرات على العامل أو البعد الذي تنتمي إليه وكذلك وجود ارتباطات قوية بين الابعاد مع بعضها البعض، كما نلاحظ ان الفقرة رقم 04: " يتم اتخاذ التدابير اللازمة للعمليات الخطرة" بلغت قيمة تشبعها 70% تساهم هذه القيمة بتفسير بعد

المخاطر الفيزيائية بشكل جيد. اما بالنسبة لبعء المخاطر الكيميائية عبرت عنه الفقرة رقم 11: "يوجهنا المسؤول المباشر بكيفية استخدام المواد الكيميائية " بحيث بلغت قيمة تشبعها 79% وهي قيمة جيدة. كذلك بعد المخاطر البسيكولوجية فسرتة بشكل جيد الفقرة 17 " يتم القضاء على العوامل التي تسبب التوتر " حيث بلغت قيمة تشبعها على البعد 63%. كما يظهر جليا في الشكل قيمة تشبع الفقرة 22 " بيئة العمل تحمينا من الإصابات او الامراض المعدية " على البعد الذي تنتمي اليه محتوى العمل حيث بلغت 65% وهي قيمة جيدة. والجدول التالي يوضح أكثر هذه النتائج:

الجدول رقم 22: تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير المخاطر المهنية

البعد	الفقرة	التشيع	ملاحظة
المخاطر الفيزيائية	الفقرة 01	بيئة العمل مستنيرة بما فيه الكفاية	مقبولة
	الفقرة 02	درجة الحرارة و الرطوبة مناسبة لبيئة العمل	مقبولة
	الفقرة 03	الأرض دائما نظيفة و جافة	مقبولة
	الفقرة 04	يتم اتخاذ التدابير اللازمة للعمليات الخطرة	جيدة
	الفقرة 05	تطبق الإجراءات الوقائية ضد الانفجارات	جيدة
	الفقرة 06	يتم ارتداء الملابس الوقائية المناسبة للعمل	مقبولة
	الفقرة 07	يوجد صيانة منتظمة للأدوات والمعدات المستعملة	مقبولة
المخاطر الكيميائية	الفقرة 08	يتم وضع علامات بالمواد الكيميائية الخطرة	متوسطة
	الفقرة 09	تستخدم الأدوات والمواد الواقية في حالة استخدام المواد الكيميائية	مقبولة
	الفقرة 10	يتلقى العمال دائما تعليمات بشأن استعمال المواد الكيميائية	جيدة
	الفقرة 11	يوجهنا المسؤول المباشر بكيفية استخدام المواد الكيميائية	جيدة
	الفقرة 12	الموظفون يعرفون كيفية استخدام أنابيب إطفاء الحريق ومكان تواجدهم	مقبولة
	الفقرة 13	دائما تتبع التعليمات المتعلقة بكيفية استخدام المواد الكيميائية	مقبولة
المخاطر البيولوجية	الفقرة 15	الاعمال متناسبة وملائمة للقدرات العقلية والبدنية للأفراد	مقبولة
	الفقرة 16	يتم تكريم الموظفين	مقبولة
	الفقرة 17	يتم القضاء على العوامل التي تسبب التوتر	جيدة
	الفقرة 19	الأجور(المرتبات) كافية	مقبولة
	الفقرة 20	نظام الترقية عادل	مقبولة
	الفقرة 21	المراقبة الصحية للموظفين تجرى دوريا	مقبولة
المخاطر البيولوجية	الفقرة 22	بيئة العمل تحمي من الإصابات او الامراض المعدية	جيدة
	الفقرة 23	تستخدم أساليب التنظيف الفعالة (التعقيم، التطهير) ضد الفيروسات	جيدة
	الفقرة 24	يتم تطعيم الموظفين للحماية من الامراض	مقبولة
	الفقرة 25	تدرب حول الوقاية من الامراض	مقبولة
	0,713	ارتباط بعد المخاطر الفيزيائية ببعدها المخاطر الكيميائية (sig =0.00)	
0,589	ارتباط بعد المخاطر الفيزيائية ببعدها المخاطر الكيميائية (sig =0.00)		
0,463	ارتباط بعد المخاطر الكيميائية ببعدها المخاطر البيولوجية (sig =0.00)		
0,562	ارتباط بعد المخاطر الكيميائية ببعدها المخاطر البيولوجية (sig =0.00)		
0,594	ارتباط بعد المخاطر الفيزيائية ببعدها المخاطر البيولوجية (sig =0.00)		
0,709	ارتباط بعد المخاطر البيولوجية ببعدها المخاطر البيولوجية (sig =0.00)		

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 22 يظهر جليا ان الابعاد المفسرة لمفهوم المخاطر المهنية توجد بينهم علاقة ارتباط قوية ذو دلالة إحصائية معنوية ($\text{sig} = 0.00$)، خاصة بين بعد المخاطر الفيزيائية والمخاطر الكيميائية وكذلك بين بعد المخاطر البيولوجية والمخاطر البيولوجية والخصاص الوظيفية. هذا ما يجعلنا نقبل الفرضية H2: توجد علاقة ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد المخاطر المهنية (المخاطر الفيزيائية، المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسية).

نمر بعدها لفحص مؤشرات المطابقة لنموذج المخاطر المهنية وفق النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 23: رصد مؤشرات المطابقة لنموذج المخاطر المهنية

Model	CMIN χ^2	DF	NC	SRMR	IFI	TLI	CFI	RMSE A	AIC	BCC	BIC	ECVI
النموذج الاصيل	1561.9	224	6.97	,0635	0.84	0.82	0.84	0.1	1665,9	1670,3	1894,3	2,795
التعديل الأول E6-E7= 0,525 E12-E13= 0,353	1122.4	222	5.05	,0572	0.89	0.88	0.89	0.8	1230,4	1234,9	1467,5	2,064
التعديل الثاني E8-E9= 0,241 E14-E15= 0,371	956	220	4.3	,0563	0.91	0.906	0.91	0.07	1068,3	1073	1314,3	1,793

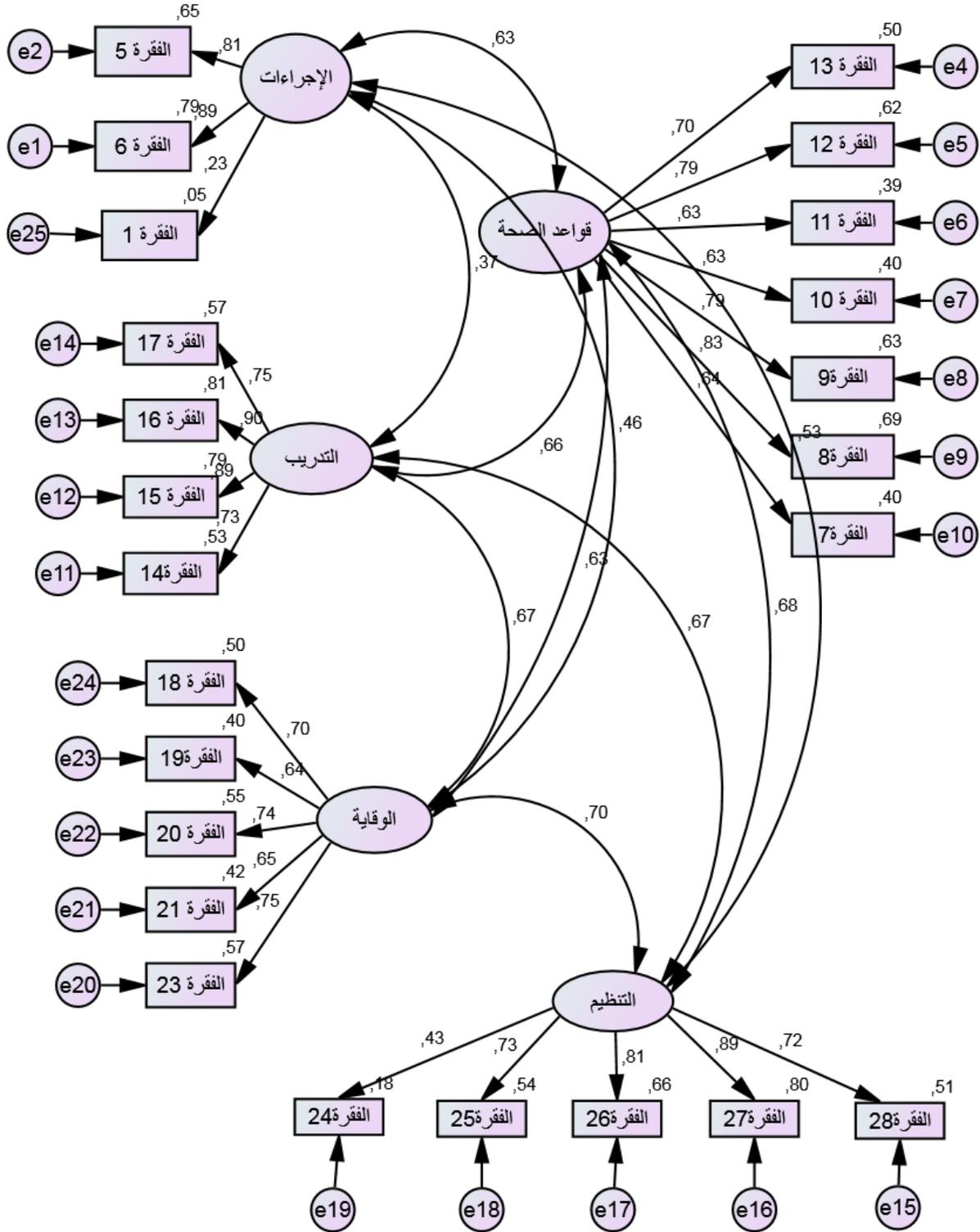
المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 23 الموضح لمؤشرات المطابقة لنموذج المخاطر المهنية يتضح لنا ان كل مؤشرات المطابقة جيدة، خاصة فيما يتعلق ب RMSEA التي بلغت 0.07 فهي تقع ضمن المجال المطلوب (0.05-0.08) وعليه نستنتج ان النموذج يتسم بحسن المطابقة، كما ان CFI و TLI قيمتها كانت اكبر من المستوى المطلوب 0.90 وهذا يشير الى جودة المطابقة وذلك بعد ان تم اللجوء الى بعض التعديلات لتحسين مؤشرات المطابقة، من خلال إضافة ارتباطات بين الخطأين المتعلقين بكل من الفقرتين 6 و7 والفقرتين 12 و13 في التعديل الأول والفقرتين 8 و9 والفقرتين 14 و15 بالتعديل الثاني، وكتبرير لهذا التعديل وجود ارتباط في معنى او محتوى هذه الفقرات على ضوء قيم هذه المؤشرات يمكننا القول إن نموذج المخاطر المهنية مطابق تماما لبيانات العينة، وعليه يحتفظ النموذج ببنائه العاملية المكونة من العوامل الأربعة (الخصاص الوظيفية الخصائص المعرفية الخصائص الاجتماعية محتوى العمل) ما يدفعنا الى قبول النموذج.

II. 1. ج) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية

نتطرق فيه الى دراسة تشبع الفقرات مع ابعادها لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية وكذا فحص مؤشرات المطابقة، نوضح هذا بالشكل رقم 08 والجدول بين 24 و25 فيما يلي:

الشكل رقم 08: التحليل العائلي التوكيدي لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية خماسي الابعاد



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الشكل رقم 08 يتضح ان التحليل العاملي التوكيدي لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية قد بين لنا تشبع الفقرات على العامل أو البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك يوجد ارتباط قوي بين الابعاد التي تشكل مفهوم ممارسات الصحة والسلامة المهنية، كما نلاحظ ان الفقرة رقم 06: " حجم العمل متوازن ومعقول " بلغت قيمة تشبعها 79% تساهم هذه القيمة بتفسير بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر بشكل جيد. اما بالنسبة لبعد قواعد الصحة والسلامة المهنية عبرت عنه الفقرة رقم 08: " قواعد السلامة تطبق عمليا " بحيث بلغت قيمة تشبعها 68% وهي قيمة جيدة. كذلك بعد التدريب على الإسعافات الاولية فسرتة بشكل جيد الفقرة 16 " يخضع الموظفون لتدريب بمجال الصحة والنظافة " حيث بلغت قيمة تشبعها على البعد 81%. كما يظهر جليا في الشكل قيمة تشبع الفقرة 23 " في مكان عملي يوجد معدات الصحة والسلامة المهنية " على البعد الذي تنتمي اليه الوقاية من المخاطر المهنية حيث بلغت 56% وهي قيمة مقبولة. وكذا بعد تنظيم الصحة والسلامة فسرتة الفقرة 27 " في مؤسستي(المستشفى) يتم تنظيم إجراءات السلامة المهنية" بقيمة 79% وهي قيمة جيدة والجدول التالي يوضح أكثر هذه النتائج:

الجدول رقم 24: تشبع الفقرات على ابعادها لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية

البعد	الفقرة	التشبع	ملاحظة
إجراءات السلامة و إدارة المخاطر	الفقرة 01	0.05	ضعيفة
	الفقرة 05	,651	جيدة
	الفقرة 06	,791	جيدة
قواعد الصحة و السلامة المهنية	الفقرة 07	,404	مقبولة
	الفقرة 08	,689	جيدة
	الفقرة 09	,628	جيدة
	الفقرة 10	,397	متوسطة
	الفقرة 11	,391	متوسطة
	الفقرة 12	,625	جيدة
التدريب على الإسعافات الاولية	الفقرة 13	,497	مقبولة
	الفقرة 14	,529	مقبولة
	الفقرة 15	,793	جيدة
	الفقرة 16	,813	مقبولة

مقبولة	,565	يتم تعليم الموظفون الإسعافات الأولية	الفقرة 17	
مقبولة	,497	المكلفون بالمهام الخطرة يستخدمون (قفازات، اقنعة، احذية) السلامة	الفقرة 18	الوقاية من المخاطر المهنية
مقبولة	,404	الموظفون المعنيون هم الذين لديهم إمكانية الوصول الى الأماكن التي بها اخطار	الفقرة 19	
مقبولة	,552	توجد الرقابة على تطبيق تعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	الفقرة 20	
مقبولة	,423	الإضاءة ملائمة بمكان العمل	الفقرة 21	
مقبولة	,568	في مكان عملي يوجد معدات الصحة و السلامة المهنية	الفقرة 23	
مقبولة	,185	يتوفر العلاج الطبي الكافي وفي الوقت المناسب في مكان عملي	الفقرة 24	
مقبولة	,537	يتمح الوقت الكافي للموظف متى احتاجه	الفقرة 25	
جيدة	,662	يتم دفع تعويضات كافية في حالة الإصابة	الفقرة 26	
جيدة	,798	في مؤسستي(المستشفى) يتم تنظيم إجراءات السلامة المهنية	الفقرة 27	
مقبولة	,512	تقدم العناية الواجبة بخصوصيات العمال في سجلات طبية ولا يفصح عنها	الفقرة 28	
	,633	ارتباط بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر ببعده قواعد الصحة والسلامة (sig =0.00)		
	,659	ارتباط بعد قواعد الصحة والسلامة ببعده التدريب على الإسعافات الأولية (sig =0.00)		
	,668	ارتباط بعد التدريب على الإسعافات الأولية ببعده الوقاية من الاخطار المهنية (sig =0.00)		
	,695	ارتباط بعد الوقاية من الاخطار المهنية ببعده تنظيم الصحة والسلامة (sig =0.00)		
	,682	ارتباط بعد تنظيم الصحة والسلامة ببعده قواعد الصحة والسلامة (sig =0.00)		
	,529	ارتباط بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر ببعده تنظيم الصحة والسلامة (sig =0.00)		
	,372	ارتباط بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر ببعده التدريب على الإسعافات الأولية (sig =0.00)		
	,461	ارتباط بعد إجراءات السلامة وإدارة المخاطر ببعده الوقاية من الاخطار المهنية (sig =0.00)		
	,666	ارتباط بعد التدريب على الإسعافات الأولية ببعده تنظيم الصحة والسلامة (sig =0.00)		
	,627	ارتباط بعد قواعد الصحة والسلامة ببعده الوقاية من الاخطار المهنية (sig =0.00)		

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 24 يظهر جليا ان الابعاد المفسرة لمفهوم ممارسات الصحة والسلامة المهنية توجد بينهم علاقة ارتباط قوية ذو دلالة إحصائية معنوية (sig =0.00)، خاصة بين بعد الوقاية من الاخطار المهنية ببعده تنظيم الصحة والسلامة وبين بعد تنظيم الصحة والسلامة وقواعد الصحة والسلامة. هذا ما يجعلنا نقبل الفرضية H3: توجد علاقة

ذو دلالة إحصائية معنوية بين ابعاد ممارسات الصحة والسلامة المهنية (تنظيم الصحة والسلامة، الوقاية من الاخطار المهنية، التدريب على الإسعافات الأولية، قواعد الصحة والسلامة، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر).
نمر بعدها لفحص مؤشرات المطابقة لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية وفق النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 25: رصد مؤشرات المطابقة لنموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية

Model	CMIN χ^2	DF	NC	SRMR	IFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC	BCC	BIC	ECVI
النموذج الاصلي	1352.5	242	5.58	,0680	0.86	0.84	0.86	0.08	1468,5	1473,5	1723,2	2,464
التعديل الأول E6-E7=42.6 E4-E5= 28	1151,1	240	4,7	,07	,89	,87	,89	,080	1271,1	1276,4	1534,7	2,13
التعديل الثاني E23-E24=25 E8-E9=14	979,7	238	4,1	,0616	,91	,89	,910	,072	1103,7	1109,1	1376,0	1,8

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

على ضوء نتائج الجدول 25 يمكننا القول أن نموذج ممارسات الصحة و السلامة المهنية مطابق تماما لبيانات العينة، هذا ما اثبته مؤشر GFI بحيث قدر ب 0.91 و مؤشر RMSEA الذي بلغ 0.07 وهذا ما يجعلنا نتأكد من صلاحية وحسن مطابقة النموذج، وعليه يحتفظ النموذج ببنيته العاملية المكونة من العوامل الخمس (إجراءات السلامة و إدارة المخاطر، قواعد الصحة و السلامة، التدريب على الإسعافات الأولية، الوقاية من الاخطار المهنية، تنظيم الصحة و السلامة)، وذلك بعد اللجوء الى بعض التعديلات لتحسين مؤشرات المطابقة من خلال إضافة ارتباطات بين الخطأين المتعلقين بكل من الفقرتين 6 و7 والذي بلغت نسبة تأثيره 42.6% و الفقرتين 4 و5 بنسبة تأثير 28% في التعديل الأول اما الفقرتين 8 و 9 و الفقرتين 14 و15 بالتعديل الثاني بنسب تأثير 25% و 14% على التوالي ، كتبرير لهذا التعديل وجود ارتباط في معنى او محتوى هذه الفقرات .

بعد اختبار المكون القياسي للنموذج من خلال التحليل العاملي التوكيدي لكل متغير، والتحقق من حسن وجود مطابقة النماذج الثلاث (نموذج تصميم مناص العمل، نموذج المخاطر المهنية، نموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية) لبيانات عينة الدراسة مع احتفاظهم ببنيتهم العاملية، ننقل كمرحلة ثانية لاختبار المكون البنائي لنموذج الكلي للدراسة.

II.2) المكون البنائي للنموذج

ويسمى كذلك بالنموذج الهيكلي وهو مسؤول على دراسة العلاقة بين المتغيرات الكامنة، ولتفادي أي اشكال وجب علينا اختبار مؤشرات المطابقة أولاً، وبعدها فحص العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي بدورها تساعدنا على اختبار الفرضيات.

II.2.1) اختبار مؤشرات المطابقة لنموذج البنائي

نعرض أولاً النموذج البنائي حتى تتضح الصورة بشكل جيد وتظهر متغيرات الدراسة والعلاقات المراد فحصها

كما سبق وذكرنا أن مؤشرات المطابقة المطلقة تمكننا من معرفة إلى أي مدى يطابق النموذج النظري بيانات العينة، ويوضح الجدول رقم 26 أغلبية هذه المؤشرات التي تمكننا من الحكم على جودة النموذج البنائي والتي سندرجها كما يلي:

الجدول رقم 26: رصد مؤشرات المطابقة للنموذج البنائي للدراسة

Model	CMIN χ^2	Df	NC	SRMR	IFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC	BCC	BIC	ECVI
النموذج البنائي	5935,8	2186	2,7	,07	,87	,86	,84	0,05	6255,8	6297,7	6958,5	10,4

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 26 يتضح: ان مؤشر كاي تربيع قد بلغ 5935,8 أما درجة الحرية فقد كانت 2186 أما قيمة الاحتمال p فقد كانت أقل من 0.05 للاستفادة من هذين المؤشرين يجب قسمة كاي تربيع على درجة الحرية بحيث يتضح لنا من خلال النتيجة المتحصل عليها (2,7) بأنها جيدة باعتبارها تقع ضمن المجال المطلوب من (2-5)، وعليه يمكننا القول بأن النموذج الهيكلي او المكون البنائي يتطابق مع بيانات العينة إلى حد كبير جدا.

اما عن مؤشر RMSEA فقد قدرت قيمته ب 0.07 فهي تقع ضمن المجال المطلوب (0.05-0.08) وعليه يمكننا استنتاج بان النموذج يتسم بحسن المطابقة ما يدفعنا الى قبول النموذج.

II. 2.2) اختبار فرضية العلاقة الوسيطة

حتى تتمكن من اختبار الفرضية H4 القائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط". وجب علينا أولاً معرفة إذا الوساطة تامة او جزئية من خلال فحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة (المباشرة و الغير المباشرة)، ثانياً فحص المسارات المكونة لهذه العلاقة.

III. 2.2.أ) فحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة الغير مباشرة

تم الاعتماد على طريقة البوتسترايبيج Bootstrap لفحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة الغير المباشرة وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم 27: حدود الثقة بالبوستراب

المخاطر المهنية	ممارسات الصحة و السلامة المهنية	تصميم مناصب العمل	
Lower Bounds (BC) حدود مدى الثقة الصغرى بالبوستراب			
0.00	0.00	0.24	المخاطر المهنية
0.00	0.00	0.00	ممارسات الصحة و السلامة المهنية
Upper Bounds (BC) حدود مدى الثقة الكبرى بالبوستراب			
0.00	0.00	0.95	المخاطر المهنية
0.00	0.00	0.00	ممارسات الصحة و السلامة المهنية

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 27 نلاحظ أن الصفر لا يندرج في هذا المدى (0.24-0.95) وبالتالي فالعلاقة الوسيطة الغير مباشرة دالة ومنه نعزز الدور الوسيطي لممارسات الصحة والسلامة المهنية، يعني إذا تم مراعاة ممارسات الصحة والسلامة المهنية عند عملية تصميم مناصب العمل فهذا من شأنه ان يحد من المخاطر المهنية التي تواجه الافراد بأماكن عملهم.

2.2.ب) فحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة المباشرة

لفحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة المباشرة تم الاعتماد على معاملات الانحدار Standardized (beta) و الجدول رقم 28 يوضح هذا:

الجدول رقم 28: فحص الدلالة الإحصائية للعلاقة الوسيطة المباشرة

المسارات	معاملات الانحدار بالدرجات الخام	معاملات الانحدار المعيارية Standardized (beta)	مستوى او شدة التأثير	الدلالة الإحصائية
المسار المباشر Direct Effects	-0.14	-0.07	/	0.052

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول رقم 28 نلاحظ انه اثبتت قيمة (BETA=-0.07, P=0.052) الخاصة بمسار التأثير المباشر بين تصميم مناصب العمل و المخاطر المهنية انه لا يوجد تأثير مباشر بين تصميم مناصب العمل و المخاطر المهنية

يعني تم تعزيز الدور الوسيط التام لمتغير ممارسات الصحة و السلامة المهنية، هذا ما جعلنا نحذف هذا المسار ليصبح نموذج الدراسة كما يلي:

من خلال نتائج الجدول 27 و الجدول 28 و النموذج الجديد للدراسة يمكننا قبول الفرضية H4 مع توضيح نوع التأثير لتصبح صيغاتها كما الآتي: يؤثر تصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية تأثيرا غير مباشر بوجود ممارسات الصحة و السلامة المهنية كمتغير وسيط .

II. 3.2) فحص قيم المساهمة ومستوى التأثير بين متغيرات الدراسة

من اجل فحص المسارات المباشرة و الغير مباشرة بين متغيرات الدراسة تم الاعتماد على معاملات الانحدار المعيارية (Standardized (beta)

الجدول رقم 29: معاملات الانحدار

المسارات	معاملات الانحدار بالدرجات الخام Estimates	معاملات الانحدار المعيارية Standardized (beta)	مستوى او شدة التأثير	الدلالة الإحصائية
المسارات المباشرة	0.55	0.26	متوسط	0.001
Direct Effects	0.90	0.95	مرتفع	0.001
المسارات الغير المباشرة	0.50	0.25	متوسط	0.001
Indirect Effects				
معيار قياس شدة التأثير	أقل من 0.15 منخفض / من 0.15 الى 0.30 متوسط فوق 0.30 مرتفع			

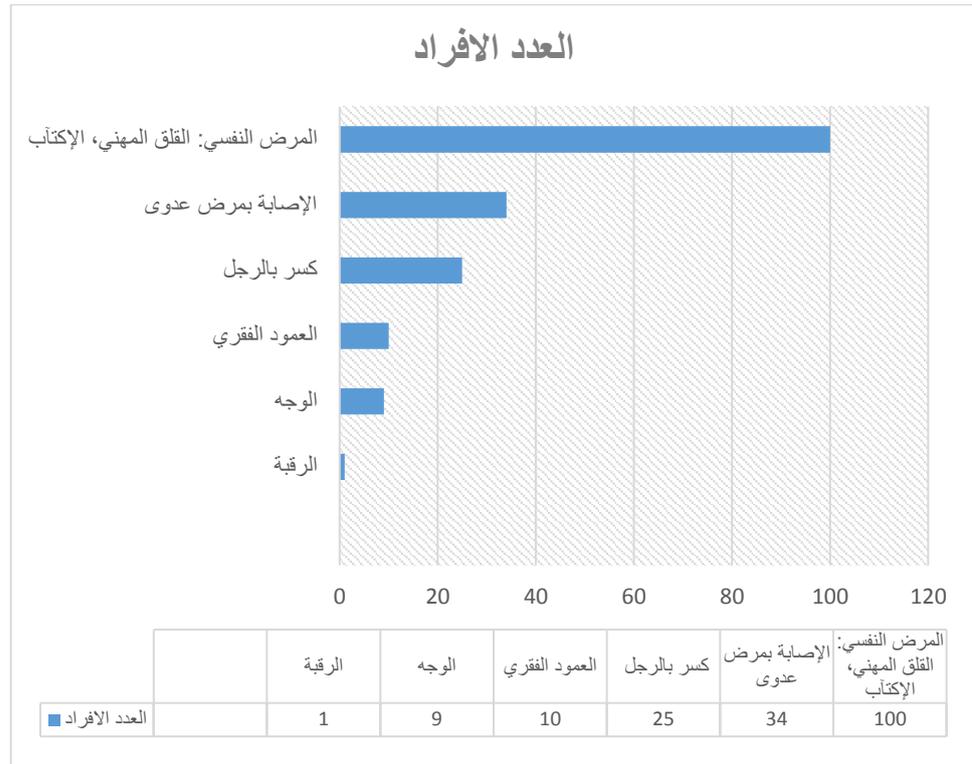
المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

من خلال الجدول 29 يتبين لنا ان تصميم مناصب العمل يؤثر او يساعد على تطبيق ممارسات الصحة و السلامة المهنية بنسبة قدرها 26 % كما انه يساهم في الحد من المخاطر المهنية بصفة غير مباشرة بنسبة 25 % ، اما عن تأثير تطبيق ممارسات الصحة و السلامة المهنية على المخاطر المهنية كان بنسبة 95% بمستوى مرتفع

III. عرض وتحليل احصائيات الإصابات المهنية التي تعرضت لها عينة الدراسة

من اجل جمع الاحصائيات المعنية بالاصابات التي تعرضت لها عينة الدراسة تم طرح بالاستبيان السؤال المفتوح بالصيغة التالية: ماهو عدد الحوادث التي تعرضت لها يمكنك عملك إن حدث؟
و الشكل رقم 11 يوضح واقع الإصابات المهنية (نوعها وعدد الافراد المتضررين) بالنسبة لعينة الدراسة:

الشكل رقم 11: واقع الإصابات المهنية بالنسبة لعينة الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج amos

تفسير النتائج الموضحة بالشكل رقم 11:

حسب ما صرحت به عينة الدراسة وما تم ملاحظته خلال مدة توزيع الاستبيانات بالمستشفيات العمومية استنتجنا ان الاسباب المؤدية الى هذه الإصابات والتي كانت لها علاقة بمنصب العمل اغلبتها اتجهت نحو بعد الخصائص الاجتماعية وبعد محتوى العمل بشكل يفوق الابعاد الأخرى بحيث أن:

أ. الخصائص الوظيفية:

● الاستقلالية *autonomy*: مساحة الحرية التي يمتلكها شبه الطبي في التصرف بترتيب أموره في العمل او جدولته مهامه ضيقة جدا ، كذلك مشكل فترات العمل الليلية التي مدتها 12 ساعة وما يترتب عنها من ارهاق وقلق .

ب. الخصائص الاجتماعية

● الدعم الاجتماعي *Social support*: يعاني شبه الطبي من قضية نقص الدعم والتحفيز والاعتراف بالمجهودات سواء كان هذا من المشرف المباشر الذي غالبا ما يكون الطبيب أو الإدارة، تكرار هذه المسببات كان له أثر ودافع للإصابة بأمراض نفسية (القلق المهني، الإكتئاب) بما يقارب 100 حالة من مجموع العينة. توافقت هذه النتيجة مع النسبة المثوية لتكرارات (موافق + موافق بشدة) للفقرة 17 (يتم القضاء على العوامل التي تسبب التوتر) من مقياس

المخاطر المهنية حيث بلغت النسبة 26% فقط والفقرة 20 (نظام الترقية عادل) التي بلغت نسبة (موافق + موافق بشدة) فيها 14% وهي نسبة المثوية ضعيفة.

● ردود الفعل من الآخرين Feedback from others : التفاعل بين مجموعات العمل ضعيف وهذا راجع لطريقة تسيير المشرفين لفرق العمل

ت. محتوى العمل

● المعدات المستعملة Equipment use : وجود فارق بين عدد المعدات المستعملة والطلبات هذا من جهة ونقص برامج التكوين لكيفية استعمال هذه المعدات الطبية، عدم توفر المعدات الطبية التي تقلل من عبئ العمل الفيزيائي للمرضين مثل النقلات الآلية التي تحمل المريض بوضعيات مختلفة.

● المطالب المادية Demands Physical : مما تم ملاحظته ان فئة من المرضين لا تتلاءم قدرتهم الجسدية مع منصب عملهم كنقص البصر و النحافة وقصر القامة وتجلى هذا في: ان اغلبية اصابات المرضين بالعمود الفقري 34 حالة كان بسبب عبء العمل الفيزيائي المتمثل في حمل المرضى ونقلهم والاستجابة لطلباتهم، رفع المريض يدويًا عموديًا، أفقيًا، حمل أكياس الادوية، ودفع وافراغ النقالة التي يحمل بها المريض، سحب المعدات الطبية اما اصابات الوجه و الرقبة كان سببها قصر القامة.

● ظروف العمل Work conditions : بينت الاحصائيات وجود 25 حالة كسر رجل وكانت كلها بقاعات العمليات، هذا راجع الى الأرضية بحيث صرحت العينة الى ان أرضية مكان العمل تسبب الانزلاق خاصة عندما تكون غير جافة، توافقت هذه النتيجة من النسبة المثوية لتكرارات (موافق + موافق بشدة) للفقرة 03 (الأرض دائما نظيفة و جافة) حيث بلغت النسبة 46% فقط، كما انه تم تسجيل 34 حالة إصابة بالأمراض المعدية وذلك بسبب الميكروبات الممرضة الناتجة عن أقسام الأمراض السارية والمعدية والتي تتصف بتركيزها العالي، وقدرتها على مقاومة عدد كبير من المضادات الحيوية، وتسببها بالعديد من الأمراض كالفيروسات المعوية وغيرها، السوائل الكيميائية المختلفة كالفورمالدهيد والمذيبات العضوية وغير العضوية التي تستخدم بكميات كبيرة بالمخابر البيولوجية ، وأماكن صيانة المعدات الطبية ، والتعقيم المركزي وهي أماكن يتواجد فيها المرض بشكل متواصل نظرا لطبيعة مهامهم. توافقت هذه النتيجة مع النسبة المثوية لتكرارات (موافق + موافق بشدة) للفقرة 22 (بيئة العمل تحمينا من الإصابات او الامراض المعدية) التي بلغت 23% وهي نسبة ضعيفة.

IV. مناقشة نتائج المقابلات

على سبيل إيجاد الحلول الممكنة لتصميم مناصب عمل آمنة من المخاطر المهنية و التي هددت العينة المدروسة، والمحاولة لإعطاء إضاءة حول مناصب عمل تحمي شاغليها من مختلف تلك الاصابات والامراض، لجأت الباحثة الى إجراء مقابلة مع عدد من مسيري ادارة الموارد البشرية بالمستشفيات العمومية وعدد من المسؤولين بمؤسسة الضمان الاجتماعي الموظفين بمصالح لها علاقة بمعالجة قضايا حوادث العمل والامراض المهنية وبعدد من الشبه طبيين الذي هم ضمن عينة الدراسة التي فاقت خبرتهم 10 سنوات كونهم الفاعل الخبير بأرض الواقع، وبعدها قمنا بتنظيم اجاباتهم حسب محاور وابعاد تصميم مناصب العمل.

السؤال الذي تم طرحه بالمقابلات كان كالتالي:

في نظرك ماهي الحلول الممكنة للتطبيق لتحقيق الصحة والسلامة المهنية بمكان العمل؟

كانت الحلول المقترحة كالاتي:

أ. فيما يتعلق بالخصائص الوظيفية

- الاستقلالية في جدولة العمل: إعطاء هامش من الحرية لشاغلي منصب شبه طبي في كيفية ترتيب امورهم بالعمل او اتخاذ القرارات الخاصة بجدولة مهامهم.
- تنوع المهام: تشجيعهم لانجاز مجموعة واسعة من المهام وذلك بالتكوين المتواصل.
- أهمية المهام: توعيتهم بأهمية عملهم ومدى تأثيره على المجتمع.
- هوية المهام: صنع مدونات مرجعية للمهام و الكفاءات تبين بوضوح مهام شبه الطبي والكفاءات التي يحتاجونها على ارض الواقع لاداء هذه المهام وإزالة النزاعات الناشئة بسبب صراع الدور .
- التغذية العكسية من العمل: إعطاء فرصة للشبه الطبي بتقييم أدائهم واكتشاف نقاط القوة و الضعف.

ب. فيما يتعلق بالخصائص المعرفية

- تعقد المهام: توضيح اذا ماكانت الأنشطة معقدة او بسيطة بمعنى هل على الفرد أداء أكثر من نشاط بوقت واحد للتحقيق الأهداف، ويكون هذا خلال فترة تكوين المعني بشغل هذا المنصب.
- معالجة المعلومات: تصميم برامج تكوينية من اجل كسب الفرد كفاءة تحليل و معالجة قدر كبير من المعلومات في عمله.
- حل المشاكل: إعطاء الحق للممرض بتقديم حلول عملية لتسوية الوضعيات المختلفة بالعمل أو مواجهة العقبات التي ممكن تعترض أداء مهامه .

• تنوع المهارات: أكساب الفرد عدة مهارات وذلك من خلال السماح له بتكوين ذاته وترخيصه للالتحاق بمراكز التكوين المتخصصة، وكذا مرافقته لشبهه طبي خبير يعني له خبرة كبيرة بميدان العمل لإنقال المعارف الضمنية من الخبير الى شبهه الطبي الجديد.

ت. فيما يتعلق بالخصائص الاجتماعية:

• الدعم الاجتماعي: وذلك من خلال تحلي المسؤول المباشر او قائد الفريق وكذا المسؤول عن تسيير الموارد البشرية بروح المسؤولية على نجاح فرق الشبهه طبي بميدان العمل هذا من جهة، ومدى توفر الكفاءات السلوكية فيهما (الاهتمام بنفسية فريق عمله، الروح المرحة، سهرهم على تسوية انشغالات فرق العمل، إدارة النزاعات الناشئة بمكان العمل بين افراد فريق العمل، وكذا مدى قدرتهم على تقييم أداء الأفراد) من جهة أخرى ، قدرتهم على تحقيق المساواة و العدل بين الافراد.

• التغذية العكسية من الاخرين: تشجيع وتحفيز الافراد بتقديم تعليقات لبعضهم البعض بخصوص نتائج العمل،

ث. فيما يتعلق بمحتوى العمل:

• الارغونوميا: التوفيق بين متطلبات العمل و احتياجاته سواء من ناحية المعدات و الأجهزة (ملائمة وكافية) او الموارد البشرية (الكم و النوع)، و الحرص على ان تكون أرضية العمل جافة و نظيفة وصحية من الانزلاقات.

• المتطلبات الجسدية: اخضاع الفرد لاختبار القدرات البدنية لمعرفة اذا ماكان جسمه يلائم أعباء منصبه او لا.

• ظروف العمل: توفير مكان عمل صحي من ناحية الظروف الفيزيائية (مكان واسع، الإضاءة الملائمة، النظافة، التهوية).

• المعدات المستعملة: تصميم برامج تكوينية من اجل التحكم باستعمال التكنولوجيا المستخدمة خاصة المتواجدة منها بالمخابر البيولوجية بالمستشفيات لتفادي الإصابات المهنية ،صيانة الأجهزة المستعملة بالعمل، إعادة النظر بمعايير المعدات الطبية المستعملة من طرف الشبهه الطبيين وتطويرها حتى يتسنى لها مساعدتهم لأداء مهامهم بمجهودات بدنية أقل خاصة والمهام التي يؤديونها روتينية وتطلب جهد بدني.

الخاتمة العامة

من خلال الإطار النظري الذي أملت به هذه الدراسة توضح لنا ما يلي:

● حتى يتسنى للمؤسسة تصميم مناصب اعمالها بشكل سليم وجب، عليها دراسة مجموعة من العوامل المشكلة للعمل والمتفاعلة فيما بينها (الطرق المستخدمة، المهام، الكفاءات المطلوبة، عبئ العمل، العلاقات مع الأنشطة الأخرى، العلاقة مع التكنولوجيا)، وكذا مراعاة التأثيرات المختلفة المستويات (تأثيرات دولية، وطنية، تنظيمية، فردية) على عملية التصميم وعلى أساس هذه العوامل والتأثيرات يمكن للمؤسسة تحديد الأسلوب او النموذج الصحيح لتصميم مناصب اعمالها، لتحقيق رضا الافراد وانجاز المهام بكفاءة، وبأقل تكلفة، وبشكل موثوق وآمن.

● يعد التصميم الآمن لمناصب العمل الركيزة الأساسية للحد من المخاطر المهنية، وما ينتج عنها من امراض مهنية وحوادث عمل، ويتحقق ذلك من خلال الموازنة بين الخصائص الوظيفية، المعرفية، البسيكولوجية، وكذا محتوى العمل المكونة لمنصب العمل والخصائص العقلية والنفسية والجسدية المتعلقة بشاغل هذا المنصب.

● يؤثر تصميم منصب العمل بشكل كبير على الصحة المهنية، بحيث ان التصميم الغير آمن او الغير ملائم لإمكانيات وظموحات شاغله يتسبب في تعرض صحة العامل الى المعاناة، وظهور حالات انفعالية شديدة قد لا يقوى العامل على تحملها، مما يؤثر سلبيا على وظائفه النفسية والجسمية أهمها: القلق المهني، الاجهاد النفسي، التعب و الملل .

● يسعى التدخل الأروغونومي في تصميم مناصب العمل إلى خلق الموازنة بين وضعيات العمل والعامل، وذلك بدراسة جميع الجوانب المتعلقة بالعمل وبالعامل في نفس الوقت، من خلال توجيه تطبيقات التكنولوجيا بما ينفع الموارد البشرية، دراسة وتصميم أدوات عمل وأنشطة ونظم أكثر أمانا وفعالية وراحة، تصميم بيئة عمل تعزز الفعالية والكفاءة بتخفيض نسبة الأخطاء في العمل، ومنع تكرار الإصابات وتوسيع لتحسين نوعية الحياة المهنية.

● تسعى ممارسات الصحة والسلامة المهنية الى منع الامراض والحوادث المهنية بتركيزها على مبدأين متلازمين وهما سلامة المكان من خلال اضعاف الخطر الموضوعي في مكان العمل "استراتيجيات المكان الآمن"، وسلامة الشخص بزيادة وعي الافراد بالمخاطر الكامنة في العمل " استراتيجيات الشخص الآمن"، و لا يكون لهذا السعي نتائج مرضية إلا إذا تم تدعيمه بمجموعة من الآليات و الجهود المتفاعلة و المتعاونة فيما بينها من قوانين وتشريعات تشرف الدولة على تنفيذها ، وقواعد وسياسات تسهر المؤسسة على تجسيدها على ارض الواقع وتعاون مراكز البحوث بقضايا الصحة و السلامة المهنية ووسائل الاعلام بتقديم تقنيات وبرامج تكوين جديدة بهذا الصدى.

● كهدف رئيسي سعت هذه الدراسة الى تطوير النموذج النظري الذي صمم من اجل اختبار العلاقة بين تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية بوجود ممارسات الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط، بحيث تم الاعتماد على

المقياس الجديد لتصميم مناصب العمل الذي اعدده كل من Frederick P. Morgeso, Stephen E. Humphrey سنة 2006، و الذي ألم بأبعاد تصميم المنصب بشكل شامل مقارنة مع النماذج القديمة مثل نموذج خصائص العمل Oldham and Hackman، تم اختيار قطاع الشبه طبي بالمستشفيات العمومية كقطاع للدراسة لكونه ارض خصبة لدراسة مشاكل الصحة والسلامة المهنية التي يتعرض لها شبه الطبي، من جملة النتائج التي توصلت اليها الدراسة التطبيقية ما يلي:

• اتجاه اراء افراد العينة حول عملية تصميم مناصب عملهم اقبل نحو المستوى المرتفع، فسر هذا باهتمام الجهات المعنية عند تصميم منصب شبه طبي بشكل جيد ببعدها الخصائص الوظيفية والمعرفية، هذا ما أكدته المعلومات المستخلصة من المقابلات التي أجريت مع الفئة المعنية، بحيث صرحت عينة الدراسة انه عند تكوينهم لشغل هذا المنصب يتم التركيز أكثر على الخصائص الوظيفية للمنصب (تنوع المهمة، أهمية المهمة، هوية المهمة) وكذا الخصائص المعرفية (استيعاب درجة تعقد العمل، معالجة المعلومات، حل المشاكل، تنوع المهارات، التخصص)، اما فيما يخص كل من بعد الخصائص الاجتماعية و محتوى العمل أتجهت اراء افراد العينة نحو المستوى المتوسط وتفسر هذه النتيجة بوجود دعم وتممين هذين البعدين بعميلة تصميم منصب الشبه طبي من قبل الجهات المعنية .

• يتبين ان افراد العينة كانت توجهات آراءهم نحو مستوى متوسط، سواء على المتغير ككل المخاطر المهنية او حتى على مستوى الابعاد، فسرت هذه النتيجة بقدرة المرضين على مواجهة بعض المخاطر المهنية وتعرضهم للإصابات والحوادث في وضعيات عمل أخرى.

• أتجهت اراء افراد العينة نحو المستوى المتوسط بالنسبة لمتغير ممارسات الصحة والسلامة المهنية، سواء على المتغير ككل او على مستوى ابعاده، يمكننا تفسير هذه النتيجة باهتمام الإدارة العليا للمستشفى بتطبيق قواعد الصحة والسلامة واتخاذ الإجراءات الوقائية وإدارة المخاطر، وتبقى عملية المراقبة البعدية لتطبيق هذه الممارسات ونشر قيم السلامة المهنية داخل المستشفى أمر يحتاج الى الاستمرارية وتكاتف كل الجهود (الموظفين الشبه طبي + إدارة الموارد البشرية + الإدارة العليا + وزارة الصحة + مفتشية العمل + نقابة المرضين).

• من خلال التحليل العملي التوكيدي للمتغير المستقل تصميم مناصب العمل قد تبين لنا تشبع الفقرات على البعد الذي تنتمي إليه هذا من جهة، ووجود ارتباطات قوية بين أبعاد تصميم مناصب العمل ما جعلنا نقبل الفرضية H1، كما ان مؤشرات المطابقة كانت مقبولة هذا ما يفسر مطابقة نموذج تصميم مناصب العمل تماما لبيانات العينة المدروسة، وعليه احتفظ النموذج بينيته العاملية المتكونة من العوامل الأربعة (الخصائص الوظيفية الخصائص المعرفية الخصائص الاجتماعية محتوى العمل)، يمكننا اعتبار هذه النتيجة مؤشر لصحة اختيار الدراسة لنموذج تصميم

مناصب العمل (Frederick P. Morgeso, Stephen E., Humphrey 2006) لتشخيص واقع تصميم مناصب العمل شبه الطبي بالمستشفيات العمومية.

• أثبت التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع المخاطر المهنية تشبع الفقرات على العامل أو البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك وجود ارتباطات قوية بين الأبعاد ما جعلنا نقبل الفرضية H2، كما ان مؤشرات المطابقة كانت مقبولة هذا ما يفسر ان نموذج المخاطر المهنية مطابق تماما لبيانات العينة، وعليه يحتفظ النموذج ببنيته العاملية المكونة من العوامل الأربعة (المخاطر الفيزيائية، الكيميائية، البسيكولوجية، البيولوجية).

• إن التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط ممارسات الصحة والسلامة المهنية، قد بين لنا تشبع الفقرات على العامل أو البعد الذي تنتمي إليه وكذلك وجود ارتباطات قوية بين الأبعاد ما جعلنا نقبل الفرضية H3، كما ان مؤشرات المطابقة كانت مقبولة هذا ما يفسر ان نموذج ممارسات الصحة والسلامة المهنية مطابق تماما لبيانات العينة، وعليه يحتفظ النموذج ببنيته العاملية المكونة من العوامل الخمسة (إجراءات السلامة و إدارة المخاطر، قواعد الصحة و السلامة، التدريب على الإسعافات الأولية، الوقاية من الاخطار المهنية، تنظيم الصحة و السلامة).

• يؤثر تصميم مناصب العمل على المخاطر المهنية تأثير غير مباشر، أي عن طريق المتغير الوسيط ممارسات الصحة والسلامة، ولا توجد علاقة مباشرة بين تصميم مناصب العمل والمخاطر المهنية، وبالتالي نحن امام علاقة وسطية تامة ما جعلنا نقبل الفرضية H4 بعد تحديد نوع التأثير بصياغة الفرضية.

• يوجد تأثير قوي بين ممارسات الصحة والسلامة المهنية والحد من المخاطر المهنية.

• الاسباب المؤدية الى إصابات مهنية والتي كانت لها علاقة بمنصب العمل، اغلبتها اتجهت نحو بعد الخصائص الاجتماعية وبعد محتوى العمل بشكل يفوق الأبعاد الأخرى، وهذا تنبيه للجهات المعنية بعملية تصميم مناصب العمل لفئة شبه الطبي بالمستشفيات العمومية، للاهتمام أكثر بالأبعاد التالية: الدعم الاجتماعي، التغذية العكسية من الاخرين، التدابير الارغونوميا، المتطلبات الجسدية، ظروف العمل، المعدات المستعملة بمكان العمل.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج والتي كانت متقاربة مع نتائج الدراسات السابقة وكذلك مطابقة للأدبيات النظرية، يمكن تقديم اقتراحات لدراسات مستقبلية في هذا المجال:

- تطوير نموذج هذه الدراسة بإدراج متغيرات وسيطة أخرى او معدلة مثل التدابير الارغونومية، الثقافة التنظيمية.
- دراسة هذا النموذج على مجتمعات اخرى مثل الموظفين بالورش الصناعية، عمال النظافة، الموظفين بقطاع التدريس.

قائمة المراجع

المراجع العربية

الكتب:

1. احسان دهش جلاب، إدارة السلوك الإنساني في المنظمات، دار صفاء لنشر، الأردن، 2016.
2. غني دحام تناي الزبيدي، ناظم جواد عبد سلمان الزبيدي، حسين وليد حسين عباس، إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة، دار الحامد لنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2016.
3. حسان زيدان عميرة، أنظمة الايزو في السلامة والبيئية، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، 2015.
4. بشار الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الراية لنشر والتوزيع، عمان، 2014.
5. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، ط5، دار المسرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
6. أسامة خيربي، الادارة العامة، دار الراية لنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013.
7. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
8. ثابتي حبيب، تجديد مناهج وأدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف مدخل الكفاءات، بندي عبد الله عبد السلام، سلسلة إصدارات مخبر البحث حول ادارة الجماعات المحلية والتنمية المحلية، جامعة معسكر، 2012.
9. محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار حامد لنشر والتوزيع، عمان، 2012.
10. زيد منير، الامن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية، الراية لنشر والتوزيع، عمان، 2012.
11. زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية، دار الراية لنشر، الاردن، عمان، 2011.
12. طاهر محمود الكلالده، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري لنشر والتوزيع، عمان، 2011.
13. انس عبد الباسط عباس، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، ط1. 2011.
14. خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.
15. عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، 2009.
16. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار ادارة الانتاج والعمليات، اثناء لنشر والتوزيع، عمان، 2009.
17. كامل بربر، ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008.
18. احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007.
19. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل لنشر، عمان، ط2، 2007.

20. كريا طاحون، السلامة والصحة وبيئة العمل، سلسلة صون البيئة، شركة ناس-بعايدين للنشر والطباعة، مصر، 2006.
21. وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
22. بوحفص مباركي، العمل البشري دار الغرب لنشر والتوزيع، جامعة وهران، الجزائر، 2004.
23. عبد الله بن عبد الغني الطجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي دار حافظ لنشر والتوزيع، جدة، 2003.
24. جريمي سترانكس، دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة بها شارين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003.
25. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء لنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة، 2003.
26. نبيه إبراهيم إسماعيل، عوامل الصحة النفسية السليمة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
27. أحمد زكي حلمي، عبد المنعم محمد العفشوك، السلامة والصحة المهنية، دار الكتب لنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
28. محمد عبيدات، محمد أبو الناصر، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل و التطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
29. عبد الرحمن أحمد عثمان، مناهج البحث العلمي وطرق كتابة الرسائل الجامعية، دار جامعة افريقيا العالمية لنشر، خرطوم، 1995.
- المجلات العلمية:
30. يعقوب محمد، بن حواء زهور، أثر تصميم العمل على الصحة والسلامة المهنية، دراسة تطبيقية بمؤسسة سونلغاز لولاية معسكر مجلة المعارف الدولية، العدد 23 السنة 2017.
31. يعقوب محمد، بن حواء زهور، دراسة العلاقة بين تصميم الوظائف والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية بمؤسسة Enap بمعسكر مجلة ميلاف للبحوث والدراسات المجلد 07 العدد 06 السنة 2017.
32. ثابتي حبيب، بن حواء زهور، التكوين المتواصل وأثره في الحد من الحوادث في مكان العمل مجلة التنظيم والعمل جامعة معسكر، العدد 09، جوان 2016.

33. عصام احمد الخطيب، تأثير ممارسات التعامل مع النفايات الطبية على السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات مدينة جنين فلسطين، دراسات العلوم الهندسية، معهد الدراسات البيئية و المائية جامعة بيرزيت، فلسطين، المجلد 39، العدد 1، 2013.
34. هيشور محمد لين، النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية-سطيّف-، مداخلة نشرت في مجلة الوقاية و الارغونوميا عدد خاص بفعاليات المنتدى الدولي حول: الارغونوميا ودورها في الوقاية والتنمية بالدول السائرة في طريق النمو، مخبر الارغونوميا، جامعة الجزائر، العدد 5 الجزء الثاني، 2012.
35. مقداد، محمد إبراهيم حسين، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربي الأرغونوميا والأمن الصناعي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع. 3، ص ص. 1-15، 2011.
36. سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، إشراف الأستاذة الدكتورة أمينة رزق، مجلة جامعة دمشق -المجلد 26 - العدد الرابع- 2010
37. قيس إبراهيم حسين، أثر تصميم العمل في الإجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في -المستشفيات الخاصة محافظة السليمانية، العدد الرابع والعشرون للمجلة العراقية للعلوم الإدارية، 2009.

المراسيم القانونية

38. قانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، المادة 63، ص 1861 ج ر.

المراجع الأجنبية

39. Robert Kaba Alhassan, Kwabena Adu Poku, Experiences Of Frontline Nursing Staff On Workplace Safety And Occupational Health Hazards In Two Psychiatric Hospitals In Ghana, BMC Public Health, Vol 18, N° 1, 2018.
40. Iso 45001, Santé Et Sécurité Au Travail, © Iso, 2018. Wwww.Iso.Org
41. Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome, Ben Q. Honyenuga, The Impact Of Occupational Health And Safety Measures On Employee Performance At The South Tongu District Hospital, Global Journal Of Medical Research: K Interdisciplinary, Vol 17, Issue 5, Version 1, Pp 12-19, 2017

42. Forward, Frederick P. Morgeson, Sharon K. Parker, Gary Johns, One Hundred Years Of Work Design Research: Looking Back And Looking Journal Of Applied , American Psychological Association Vol. 102, No. 3, 403– 420 ,P 408,2017
43. Anja van den broeck , sharon k. parker, job and work design, industrial and organizational psychology, printed from the oxford research encyclopedia, psychology, (c) oxford university press USA,2017, p6. <https://www.researchgate.net/publication/317560760>
44. David Holman, Anja Van Den Broeck, Sharon K Parker, Work Design Influences: A Synthesis Of Multi Level Factors That Affect The Design Of Work, Article In The Academy Of Management Annals January 2017. <https://www.researchgate.net/publication/307546>
45. Garry Tan, Anne Chapman, Design Leadership And Management A Case Study In Singapore, All Rights Reserved © 2017 Sense Publishers.
46. Michael Gibbs, How Is New Technology Changing Job Design?,Iza World Of Labor, 2017 <https://wol.iza.org/uploads/articles/344/pdfs/how-is-new-technology-changing-job-design.pdf> .
47. Brendan Coffey, Renee Macphee, Doug Socha, Steven L. Fischer,A Physical Demands Description Of Paramedic Work In Canada, International Journal Of Industrial Ergonomics 53,355e362, 2016
48. Greg R. Oldham, Yitzhak Fried, Job Design Research And Theory: Past, Present and Future, Organizational Behavior and Human Decision Processes 136, 20–35), Elsevier Inc. All Rights Reserved .2016.
49. Aliyar Ahmadi, Social Support and Women’s Health, Health Policy Research Center, Shiraz University of Medical Sciences; 3(1): E31083, 2016.
50. Philip Weilinghoff, Job Design Practices To Enable Employee Driven Innovation In Healthcare Organizations, 7th Iba Bachelor Thesis Conference, July 1st, Enschede, The Netherlands, University Of Twente, The Faculty Of Behavioural, Management And Social Sciences,2016.
51. Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide For Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization, Isbn: 978-92-2-129419-1 (Print), 2015.
52. Nisbat Ali& Muhammad Zia-Ur-Rehman, Impact Of Job Design On Employee Performance, Mediating Role Of Job Satisfaction: A Study Of Fmcg’s Sector In Pakistan, International Journal Of Business And Management; Vol. 9, No. 2; 2014.
53. Achieng Oe, Ochieng I, Owuor S, 2014. Effect Of Job Redesign On Employee Performance In Commercial Banks In Kisumu, Kenya. Greener Journal Of Business And Management Studies. 4(4):115–137,2014.
54. Truss,Baron, Crawford, Debenham, Emmott, Harding, Longman, Murray & Totterdill , Job Design And Employee Engagement, All Rights Reserved, Engage For Success Peer – Reviewed White Paper Series,2014, P1.

55. Edith Galy, Magali Cariou, Claudine Mélan , What Is The Relationship Between Mental Workload Factors And Cognitive Load Types?, Elsevier B.V., Elsevier International Journal Of Psychophysiology 83 , 269–275, P269–270 ,2012..
56. Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique hospitalière, cnracl , Caisse des dépôts – Etablissement de Bordeaux – PPGS,2015..
57. Investigation Of Occupational Accidents And Diseases A Practical Guide For Labour Inspectors, Copyright © International Labour Organization, Isbn: 978-92-2-129419-1 (Print), .2015.
58. Samuel Olu Adeyoyin, Adeyoyin, Samuel Olu; Agbeze–Unazi, Florence; Oyewunmi, Olatundun Oluwatoyin; Adegun, Adewale Isau; And Ayodele, Rafiu Olabamiji, "Effects Of Job Specialization And Departmentalization On Job Satisfaction Among The Staff Of A Nigerian University Library". Library Philosophy And Practice (E–Journal),P1, 2015
59. Achieng OE, Ochieng I, Owuor S, Effect of Job Redesign on Employee Performance in Commercial Banks in Kisumu, Kenya, Greener Journal of Business and Management Studies, Vol 4, N°4, PP 115–137., 2014.
60. Sara Zaniboni , Donald M. Truxillo & Franco Fraccaroli, Differential Effects Of Task Variety And Skill Variety On Burnout And Turnover Intentions For Older And Younger Workers, ,European Journal Of Work And Organizational Psychology, 2013.
61. Danica Bakotić, Tomislav Babić , Relationship Between Working Conditions And Job Satisfaction: The Case Of Croatian Shipbuilding Company, International Journal Of Business And Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013.
62. Lookman Folami, Dennis Blin, Relationship Among Job Satisfaction, Task Complexity, And Organizational Context In Public Accounting, University Usa , International Review Of Business Research Papers, Vol. 8. No.4.. Pp. 207 – 224, May 2012.
63. Sandro De Gasparo & Laurent Van Belleghem , L'ergonomie Face Aux Nouveaux Troubles Du Travail :Le Retour Du Sujet Dans L'intervention, Toulouse, Ed. Octarès, Séminaire Du Dpt D'ergonomie Et D'écologie Humaine, Paris, 2012.
64. Christa Sedlatschek, Philippe De Buck, ,Lieux De Travail Sains Ensemble Pour La Prévention Des Risques Rôle Dirigeant De L'encadrement Dans La Sécurité Et La Santé Au Travail , Guide Pratique , Agence Européenne Pour La Sécurité Et La Santé Au Travail Business Europe , Traduction Fournie Par Le Centre De Traduction (Cdt, Luxembourg), Sur La Base D'un Original Anglais,2012.
65. Mensa- Bonsu Nana Akua Achiaa, The Effect Of Job Design On Employee Motivation And Job Performance. (A Case Study Of Gtbank And Gcb), A Thesis Submitted To The Institute Of Distance Learning, Kwame Nkrumah University Of Science And Technology In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Commonwealth Executive Masters Of Business Administration, 2012

66. Frederick P. Morgeson, Michael A. Campion, Patrick F. Bruning, JOB AND TEAM DESIGN, Salvendy c15.tex V1 - 09/22/2011 9:52 P.M. Page 441.
67. Pierre-Sébastien Fournier, Sylvie Montreuil, Jean-Pierre Brun ,Caroline Bilodeau, Julie Villa Exploratory Study To Identify Workload Factors That Have An Impact On Health And Safety,A Case Study In The Service Sector, Institut De Recherche Robert-Sauvé En Santé Et En Sécurité Du Travail,, 2011.
68. Mohammad Iqbal, Salma A. Iqbal, A.N. Mustafizur Rahman And A.H.M. Samsuzzoha, Ergonomics And Design, Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management Kuala Lumpur, Malaysia, January 22 – 24, 2011, P845-851.
69. Nichan Margossian, Risques Professionnels, Caractéristiques, Reglementation, Prévention, 3eme Edition, L'usine Nouvelle, Dunod, Paris, 2011.
70. Knapp, P. R. And Mujtaba, B. G.. Strategies For The Design And Administration Of Assessment Center Technology: A Case Study For The Selection And Development Of Employees, International Journal Of Trade In Services, 2(2), 163-188, 2010.
71. Miriam Erez, Culture And Job Design, Journal Of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 31, 389-400 (2010), <https://www.researchgate.net/publication/229652523>
72. Hamilton, New Zealand, Impact Of Work Design On Psychological Work Reactions And Job Performance Among Technical Workers: A Longitudinal Study In Malaysia Doctor Of Philosophy At The University Of Waikato,2010.
73. Lynda Robson, Carol Stephenson, Paul Schulte, Ben Amick, Stella Chan, Amber Bielecky, Anna Wang, Terri Heidotting, Emma Irvin, Don Eggerth, Robert Peters, Judy Clarke, Kimberley Cullen, Lani Boldt, Cathy Rotunda, Paula Grubb, A Systematic Review Of The Effectiveness Of Training & Éducation For The Protection Of Workers , Institute For Work & Health; National Institute For Occupational Safety And Health, 2010
74. Pierre Sagaut, Introduction à la pensée scientifique moderne, Institut Jean Le Rond d'Alembert Université Pierre et Marie Curie – Paris, 2009.
75. Foss, Dana B. Minbaeva ,Torben Pedersen, And Mia Reinholt ,Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters Nicolai J. Human Resource Management, November-December, Vol. 48, No. 6, Pp. 871- 893 © 2009
76. Judy Mckimm , Giving Effective Feedback ,British Journal Of Hospital Medicine, Vol 70, No 3 159,P159, March 2009.
<https://www.researchgate.net/publication/24189288>
77. Frederick P. Morgeson, Stephen E. Humphrey, Job and Team Design:Toward a More Integrative Conceptualization of Work Design, Research in Personnel and Human Resource Management, Vol. 27,2008 .
78. Élisabeth Grebot, Stress Et Burnout Au Travail : Identifier, Prévenir, Guérir, Groupe Eyrolles, Paris, 2008.

79. Julien Cegarra, Aline Chevalier, The Use Of Tholos Software For Combining Measures Of Mental Workload: Toward Theoretical, And Methodological Improvements, Behavior Research Methods 40 (4), 988–1000, 2008.
80. Sandrine Cazabat, Béatrice Barthe Et Nadine Cascino, Charge De Travail Et Stress Professionnel : Deux Facettes D'une Même Réalité ? Étude Exploratoire Dans Un Service De Gériatrie, Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail Et La Santé, 10-1, Communauté, 2008.
81. Introduction A L'hygiène Du Travail : Un Support De Formation, Claude-Alain Bernhard, Série Protection De La Santé Des Travailleurs, N° 6, Ist Institut Universitaire Romand De Santé Au Travail 2007
82. Nathalie Giudicelli, Le Coaching : Pour Prevenir, Diagnostiquer, Et Traiter L'épuisement Emotionnel Au Travail (« Burnout Syndrom ») ,2007.
83. Claude-Alain Bernhard, Introduction A L'hygiène Du Travail : Un Support De Formation, Série Protection De La Santé Des Travailleurs, N° 6, Ist Institut Universitaire Romand De Santé Au Travail 2007.
84. Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, 9ème edition paris, 2006,
85. Martin Helander, Nanyang, A Guide To Human Factors And Ergonomics, Technological University Singapore Taylor & Francis Group, Second Edition This Edition Published In The Taylor & Francis E-Library, Isbn 0-203-64285-6 Master E-Book Isbn, 2006.
86. Frederick P. Morgeso, Stephen E. Humphrey, The Work Design Questionnaire (Wdq): Developing And Validating A Comprehensive Measure For Assessing Job Design And The Nature Of Work , , American Psychological Association , Journal Of Applied Psychology, Vol. 91, No. 6, 1321–1339, 2006.
87. Virginie Aderic, Intervention Ergonomique Au Poste De Montage Et De Démontage Du Core Engine Du Moteur Ge90 De L'avion Boeing 777, Ergonomie Et Santé Au Travail Sous La Direction De Joël Maline Et Michel Pottier Société D'ergonomie De Langue Française, 41e Congrès Self 2006, Page 183–184.
88. Hazards, Frank R. Spellman, Industrial Hygiene Simplified: A Guide To Anticipation, Recognition, Evaluation, And Control Of Workplace, Government Institutes An Imprint Of The Scarecrow Press, Manufactured In The United States of America, 2006.
89. Job and Work Analysis Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities, Robert Heron, International Labour Organization 2005.
90. Pauline Rennie Peyton, Dignity at Work Eliminate Bullying and Create A Positive Working Environment, Hove and New York, This Edition Published In The Taylor & Francis E-Library, 2005.

91. . Maurice Gosselin, Analyse Des Avantages Et Des Coûts De La Santé Et De La Sécurité Au Travail En Entreprise Développement De L'outil D'analyse, Institut De Recherche Robert-Sauvé En Santé Et En Sécurité Du Travail, Juin 2004.
92. Dejours Christophe, Travail: Usure Mentale, Essai De Psychopathologie Au Travail, Paris : Bayard, 2001.
93. John R. Wilson, Fundamentals of Ergonomics in Theory and Practice, Elsevier Science Ltd. All Rights Reserved., Applied Ergonomics 31 (2000) 557-567.
94. Fournier, L.R., Wilson, G.F., Swain, C.R., Electrophysiological, Behavioral, and Subjective Indexes Of Workload When Performing Multiple Tasks: Manipulations Of Task Difficulty And Training. International Journal Of Psychophysiology 31, 129-145,1999.
95. Dictionnaire De L'académie Française – 5ème Edition – 1798, P. 2481-2482.
96. Jan De Jonge¹ And Wilmar B. Schaufeli, Job Characteristics And Employee Well-Being: A Test Of Warr's Vitamin Model In Health Care Workers Using Structural Equation Modelling, Journal Of Organizational Behavior, Vol. 19, 387±407, P189-388, 1998.
97. Chi, C. F, Lin, F.T, A New Method for Describing Search Patterns and Quantifying Visual Load Using Eye Movement Data. International Journal of Industrial Ergonomics 19 (3), 249-257, 1997.
98. Siegrist, J. , Adverse Health Effects Of High-Effort/Low-Reward Conditions. Journal Of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41, 1996.
99. Paas, F.G.W.C., Van Merriënboer, J.J.G., Variability Of Worked Examples And Transfer Of Geometrical Problem Solving Skills: A Cognitive Load Approach, Journal Of Educational Psychology 86, 122-133,1994b.
100. Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. New Measures of Job Control, Cognitive Demand, and Production Responsibility. Journal Of Applied Psychology, 78, 753-762, 1993.
101. Paas, F.G.W.C., Van Merriënboer, J.J.G., the Efficiency of Instructional Conditions: An Approach to Combine Mental-Effort and Performance Measures. Human Factors 35, 737-743, 1993.
102. Gregersen H., And Stewart, Antecedents To Commitment To A Parent Company And A Foreign Operation, Academy Of Management Journal, 35(1) 65-90, 1992.
103. Sweller, J., Cognitive Load During Problem Solving: Effects On Learning. Cognitive Science 12, 257-285, 1988.
104. Omar Aktouf, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations Une introduction à la démarche classique et une critique Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 1987.
105. Griffin, R. W., Bateman, T. S., Wayne, S. J., & Head, T. C. Objective and social factors as determinants of task perceptions and responses: An integrated perspective and empirical investigation. Academy of Management Journal, 30, 501-523.1987.

- 106.. Richard Hackman, Greg R. Oldham, Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory, Organizational Behavior And Human Performance, University Of Lllinois,16, 250-279,P250,251 ,1976 .
- 107.Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory. Organizational Behavior And Human Performance, 16, 250-279 ,1976
- 108.Mausner Dorsch.H And Eaton ,Psychosocial Work Environment And Depression :Epidemiologic Assessment Of The Demand Control Model,American Journal Of Public Health,90.1765-1770
- 109.Chaplains A.R, Research Techniques In Human Engineering Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1959.

المواقع الإلكترونية

110. https://Www.Ohcow.On.Ca/Edit/Files/Fact_Sheets/Ohcow_Pdd_Handbook_-_High_Resolution__1_.Pdf
111. <Http://Www.Prevention-Ergonomics.Com/Ar/Intrergo10.Pdf> أ.د. بوظيفة همو، مدخل الأرغونوميا،
112. <https://www.ilo.org>

الملاحق

جامعة سطمبولي معسكر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير/ الدراسات العليا

تخصص :إدارة الموارد البشرية

مخبر: تحليل واستشراف وتطوير الوظائف و الكفاءات

السلام عليكم :نقوم حاليا بدراسة " واقع تصميم مناصب العمل وانعكاساته على الصحة و السلامة المهنية دراسة حالة شبه

الطبي بالمستشفيات العمومية للجزائر " نرجو من حضرتكم ملاحظة ما يلي قبل الإجابة:

1. إن إجاباتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ودقة الإجابة ستعزز من قيمة النتائج المستهدفة، لذا لا داعي لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة.

2. يرجى أن تكون الإجابة على أساس الواقع الموجود وليس على أساس ما ترونه مناسباً وصحيحاً.

3. في المربع المعني بالإجابة المناسبة لكل فقرة يرجى وضع علامة (X)

4. الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في الاستمارة دون استثناء.

5. ونذكركم مجدداً بأن إجاباتكم على فقرات الاستمارة لن تستخدم سوى لأغراض الدراسة، شاكرين لكم مسبقاً حسن تعاونكم معنا.

الجزء الأول:البيانات الشخصية لشبه الطبي بمستشفى:..... ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

الجنس : ذكر أنثى

العمر: أقل من 20 سنة 20-30 سنة 31 - 41 سنة

من 42-52 سنة من 52 فما فوق

الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات

من 11-16 سنة من 17-22 سنة أكثر من 22 سنة

الحالة العائلية: أعزب متزوج غير ذلك

					تصميم مناصب العمل		المحاور	
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما				
					يمكنني اتخاذ قرارات خاصة بجدولة مهام	1	الاستقلالية في جدولة العمل	الخصائص الوظيفية
					لدي الحرية بترتيب أموري في العمل	2		
					أخطط لكيفية القيام بمهامي	3		
					بإمكاني استخدم مبادراتي الشخصية في العمل	4	الاستقلالية في اتخاذ القرار	
					اتخذ الكثير من القرارات	5		
					املك استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات	6		
					لإنجاز مهامي أستعمل الطريقة التي تريحني	7	الاستقلالية في طرق العمل	
					لي حرية كبيرة في كيفية القيام بمهامي	8		
					عملي يسمح لي باختيار طريقة لأداء مهامي	9		
					يتميز عملي بالتنوع	10	تنوع المهمة	
					في العمل أقوم بعدة أشياء مختلفة	11		
					أنجز مجموعة واسعة من المهام	12		
					يتكون عملي من مجموعة متنوعة من المهام	13		
					عملي له أهمية بالنسبة للمجتمع	14	أهمية المهمة	
					تؤثر نتائج عملي على أعمال زملائي الآخرين	15		
					عملي له تأثير كبير على المجتمع	16		
					العمل الذي أقوم به له أهمية وتأثير على المجتمع	17		
					كيفية أدائي للعمل واضحة من البداية الى النهاية	18	هوية المهمة	
					أستطيع ترتيب مهام والقيام بها من البداية الى النهاية	19		
					يمكنني إنهاء تماما العمل الذي أبدأه	20		
					أكمل العمل الذي أبدأه	21		
					يمكنني أن أحكم على جودة أدائي	22	التغذية العكسية من العمل	
					من خلال قيامي بعمل يمكنني إبداء ملاحظات حول ادائي	23		
					نتائج عملي تزودني بمعلومات على ادائي	24		
					أقوم بعدة أنشطة في وقت واحد	25	تعقد العمل	
					المهام التي أقوم بها بسيطة	26		
					عملي غير معقد نسبيا	27		
					عملي يتكون من مهام بسيطة	28		
					اتلقى في عملي قدرا كبيرا من المعلومات	29	معالجة المعلومات	
					عملي يتطلب مني التفكير بقدر كبير	30		
					في وقت واحد أعالج أكثر من معلومة	31		
					أحل الكثير من المعلومات خلال عملي	32		

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

					المحاور				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	تصميم العمل				
					المشكلات المعقدة بعلمي أقوم بحلها	33	حل المشاكل	تابع الخصائص المعرفية	
					احتاج أفكار جديدة لحلول مشاكل العمل	34			
					عملي يتطلب مني الإبداع	35			
					غالباً ما يقتضي عملي معالجة مشاكل لم أواجهها من قبل	36			
					يتطلب عملي تنوع المهارات	37	تنوع المهارات		
					لإنجاز مهامي احتاج إلى مهارات مختلفة	38			
					استخدم عدد من المهارات المعقدة أو العالية المستوى	39			
					عملي يتطلب عدة مهارات	40			
					عملي متخصص جداً من حيث الهدف أو المهام أو الأنشطة	41	التخصص		الخصائص الاجتماعية
					الأدوات والإجراءات المستخدمة في هذه الوظيفة متخصصة جداً	42			
					يتطلب عملي معارف ومهارات متخصصة جداً	43			
					يحتاج عملي إلى عمقا من المعرفة والخبرة	44			
					لدي الفرصة لتطوير علاقات الصداقة في عملي	45	الدعم الاجتماعي		
					في عملي أتعرف على أشخاص آخرين	46			
					ألتقي بزملاء العمل في عملي	47			
					مسؤولي المباشر يقلق لأجل رفاهية فريق عمله	48			
					زملائي في العمل يهتمون بي شخصياً	49			
					أجد الود من زملائي في العمل	50			
					يتطلب مني عملي إنجاز مهامي قبل ان يكمل الآخرون أعمالهم	51	التربط المستهل		
					الاعمال الأخرى تعتمد مباشرة على نتائج عملي	52			
					ما لم يتم انجاز مهامي، لا يمكن أن تكتمل اعمال أخرى	53			

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

					تصميم العمل	المحاور		
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
					يتأثر عملي تأثراً كبيراً بأعمال الآخرين	54	الترباط المستلم	تابع الخصائص الاجتماعية
					عملي يعتمد على أعمال العديد من الأشخاص من أجل استكمالهم	55		
					لا يمكن ان يتم عملي إلا إذا قام آخرون بأعمالهم	56		
					يتطلب عملي إنفاق وقت كبير مع أفراد خارج مؤسستي	57	التفاعل خارج المؤسسة	
					أتفاعل مع اشخاص لا يعملون في مؤسستي	58		
					في العمل، اتواصل في كثير من الأحيان مع ناس لا يعملون معي	59		
					عملي يحتاج الى قدر كبير من التفاعل مع أفراد خارج مؤسستي	60		
					اتلقى قدر كبيراً من المعلومات حول أدائي	61	التغذية العكسية من الآخرين	
					يقدم لي زملائي ومسؤولي معلومات عن فعالية أدائي	62		
					اتلقى تعليقات حول أدائي	63		
					المعدات المتواجدة بمكان عملي ملائمة وكافية	64	الارغونوميا	محتوى العمل
					مكان عملي ملائم لي	65		
					اتعب كثيراً في العمل	66		
					يحتاج عملي الى قدراً كبيراً من التحمل العضلي	67	المتطلبات الجسدية	
					عملي يتطلب القوة العضلية	68		
					لإنجاز مهامي ابذل قدراً كبيراً من الجهد البدني	69		
					مكان عملي خال من الضوضاء المفرطة	70	شروط العمل	
					درجة الحرارة والرطوبة ملائمة بالعمل	71		
					الاحطار المهنية المسببة للحوادث منخفضة في عملي	72		
					انجز مهامي في بيئة خالية من المخاطر الصحية	73		
					بيئة العمل نظيفة	74		
					لأداء عملي استخدم مجموعة متنوعة من المعدات	75	المعدات المستعملة	
					يتطلب العمل استعمال تكنولوجيا معقدة	76		
					احتجت الى الكثير من الوقت لتعلم استعمال المعدات والتكنولوجيا المستخدمة في العمل	77		

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	ممارسات الصحة والسلامة المهنية		
					يتم إعلام الموظفين بالتغييرات في تقسيم العمل	1	إجراءات السلامة وإدارة المخاطر
					نعرف المخاطر التي ستواجهنا في العمل والنتائج المحتملة	2	
					تتوافق التعليمات المكتوبة مع الممارسات المتبعة فيما يخص السلامة	3	
					إجراءات إنجاز العمل واضحة	4	
					العمال عددهم كاف للقيام بالأعمال اللازمة	5	
					حجم العمل متوازن ومعقول	6	
					توقيت الراحة كافي ومناسب	7	قواعد الصحة والسلامة
					قواعد السلامة تطبق عمليا	8	
					يتم تطبيق قواعد السلامة حتى في إطار جدول زمني ضيق	9	
					يوجد فحص طبي قبل عملية التوظيف	10	
					يتم إجراء الفحوص الطبية دوريا بعد التوظيف	11	
					يتم إزالة الظروف التي تهدد صحة وسلامة العمال	12	
					تراعى حالة الفئات الخاصة (الموظفين المسنين، المعوقين...) أثناء تقييم المخاطر	13	التدريب على الإسعافات الأولية
					يوجد العلاج الطارئ في حالة وقوع حادث للموظف	14	
					يتم تدريب الموظفون ضد المخاطر المهنية	15	
					يخضع الموظفون لتدريب بمجال الصحة والنظافة	16	
					يتم تعليم الموظفون الإسعافات الأولية	17	الرقابة من الاخطار المهنية
					المكلفون بالمهام الخطرة يستخدمون (قفازات، اقنعة، احذية) السلامة	18	
					الموظفون المعنيون هم الذين لديهم إمكانية الوصول الى الأماكن التي بها اخطار	19	
					توجد الرقابة على تطبيق تعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية	20	
					الإضاءة ملائمة بمكان العمل	21	
					يتم التخلص من النفايات في مكان عملي	22	
					في مكان عملي يوجد معدات الصحة و السلامة المهنية	23	تنظيم الصحة و السلامة
					يتوفر العلاج الطبي الكافي وفي الوقت المناسب في مكان عملي	24	
					يمنح الوقت الكافي للموظف متى احتاجه	25	
					يتم دفع تعويضات كافية في حالة الإصابة	26	
					في مؤسستي(المستشفى) يتم تنظيم إجراءات السلامة المهنية	27	
					تقدم العناية الواجبة بخصوصيات العمال في سجلات طبية ولا يفصح عنها	28	

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (X) في الخانة المناسبة

المحاور	المخاطر المهنية	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المخاطر الفيزيائية	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
المخاطر الكيميائية	8					
	9					
	10					
	11					
	12					
	13					
المخاطر البيولوجية	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
	19					
	20					
المخاطر البيولوجية	21					
	22					
	23					
	24					
	25					

- ما هو عدد الحوادث التي تعرضت لها في مكان عملك إن حدث ؟.....
- العضو المتضرر.....
- الأسباب التي أدت الى وقوع الحادث:.....
- في نظرك ماهي الحلول لتحقيق الصحة و السلامة المهنية بمكان العمل.....