

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان : علوم اقتصادية و التسيير و علوم تجارية

فرع : علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بغنوان

دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء

العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية

دراسة الحالة مؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة -

من إعداد الطالبة :بوسعيد سهيلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :2015/05/25

أمام اللجنة المكونة من السادة :

لأستاذ /بن عيشاوي أحمد (أستاذ التعليم العالي - جامعة ورقلة) رئيسا

الأستاذ /بوخلخال عبد الرحيم (أستاذ مساعد أ - جامعة ورقلة) مشرفا

الأستاذ / بوخلوة باديس (أستاذ مساعد أ - جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014



الإهداء

الحمد لله نعمه حمدا طيبا والصلوة والسلام على الصادق الأمين عليه أفضل

الصلوة وأزكى السلام أهدي ثمرة هذا الجهد إلى من ربّنتني وأنارت دربي

وأحانتني بالصلوات والدعوات إلى أغلى إنسانة في هذا الوجود *أمي* الحبيبة

وإلى من عمل بكد وعلمي معني الكفاح وأوطني إلى ما أن عليه *أبي* الكريم

أدامه الله لي سدي في الحياة إخوتي وأخواتي هند، طه، يعقوب، فردوس،

محمد إلياس، تقوى وإلى كافة أفراد عائلتي صغيرا وكبيرا

وإلى من قاسمني هذا الجهد لإنجاز هذا العمل نمري ياسين على مساعدته وإلى كافة

رفيقاتي: مباركة، ميرة، نادية، الزهرة، بدرية

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع

بوسعيد سميلة

الشكر

"فتبسم ضاحكاً من قولها وقال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

سورة النمل الآية 19

بداية نحمد الله عز وجل الذي أنعم علي بنعمته وبعد:

أتقدم بأسمى عبارات الشكر وأخلصها إلى الأستاذ المشرفه بوخلال عبد الرحيم علي العمل الذي قمنا به ومساعداته وتوجيهاته قيمة ، كما أتقدم بعبارات الشكر إلى نوري ياسين والسيد بوزيد نور الدين مدير مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة وإلى كافة العمال بالمؤسسة.

وإلى دكتور حجاج عبد الرؤوف ،الأستاذة فروحات حدة.

وإلى كل من كان له فضل في مساعدتنا على إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد

بوسعيد سميلة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة السلامة والصحة المهنية وتأثيرها بتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، وحمايتهم من مختلف المخاطر، التي تواجههم في بيئة العمل.

أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة تحويل البلاستيك - وحدة ورقلة - والبالغ عددهم 40 عامل، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية: النسب المئوية والتكرارات، المتوسط المرجح والانحراف المعياري، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية التي دور كبير في تحسين أداء العاملين، الظروف العمل الجيد مثل الهدوء، الإضاءة... أيضا تساهم في تحسين أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة صحة وسلامة مهنية، أمن صناعي، أداء عاملين، مؤسسات صغيرة ومتوسطة، تحسين الأداء.

Résumé

travail Professionnel et de leur influence pour améliorer les performances
Travailleurs de l'industrie et des petites et moyennes entreprises Et les protéger
contre divers risques Ils sont confrontés dans l'environnement de travail Cette étude a
été menée sur les travailleurs de la Entreprise conversion Plasturgie - Unité Ouargla
et adulte nombre Totalisant 40 travailleurs a été utilisé Nombre de styles Statistiques:
Pourcentages; et les doublons; La moyenne pondérée; Et l'écart type Nous sommes
arrivés; pour le groupe Les résultats de le plus important cours de formation Dans le
domaine de la sécurité Professionnel et de la santé Un rôle important dans
l'amélioration le rendement des employés les conditions de travail tels que la bonne
calme éclairage... également contribuer a amélioration performance personnel

Mots clés: Santé et sécurité au travail de gestion; sécurité industrielle; le rendement
des employés; Les petites et moyennes entreprises a amélioration de la performance.

الصفحة	قائمة المحتويات
VI	الإهداء
VI	الشكر
VI	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول و الأشكال
VI	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول : مراجعة الأدبيات	
2	تمهيد الفصل الأول
3	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لإدارة السلامة المهنية
9	المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء
12	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة-	
14	تمهيد الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
15	المبحث الأول : الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية
23	المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية ، تفسيرها ومناقشتها
34	خلاصة الفصل الثاني
36	الخاتمة
40	المراجع
42	الملاحق
48	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم الجدول
15	جدول الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان	1-2
17	جدول المتوسط المرجح والمستوى لمقياس ليكارت خماسي	2-2
19	جدول نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ	3-2
23	جدول النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه لإدارة السلامة والصحة المهنية	4-2
25	جدول النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه تحسين أداء	5-2
27	جدول يوضح نتيجة تحليل التباين بين المتوسطات نظرة العاملين تبعاً لمتغير الجنس	6-2
27	جدول يوضح نتيجة تحليل التباين بين المتوسطات نظرة العاملين تبعاً لمتغير العمر	7-2
28	جدول يوضح نتيجة تحليل التباين بين المتوسطات نظرة العاملين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي	8-2
28	جدول يوضح نتيجة تحليل التباين بين المتوسطات نظرة العاملين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	9-2
29	جدول يوضح نتيجة تحليل التباين بين المتوسطات نظرة العاملين تبعاً لمتغير الخبرة	10-2

29	جدول الارتباطات بين تحسين أداء العاملين وإدارة السلامة والصحة المهنية	11-2
30	جدول معامل تضخم التباين وقيمة التباين المسموح به لمتغير التابع	12-2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
18	نموذج الدراسة بين المتغيرات الديموغرافية التي تأثر في المتغير التابع	1-2
20	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الجنس	2-2
21	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف العمر	3-2
22	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف المستوى التعليمي	4-2
22	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الخبرة	5-2
32	يوضح مدى ملائمة خط الانحدار	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان ملحق	الرقم
45	استمارة الاستبيان	01
48	قائمة الأساتذة المحكمين	02

المقدمة

توطئة

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها من خلال استيعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة وما يترتب عليها من فقر وانحرافات واضطرابات، وتطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني بصورة تقلل من حدة التبعية، كما تساهم في تنامي النسيج المؤسساتي الاقتصادي، وتزداد أهمية هذه المؤسسات بالخصوص في الدول النامية ومن بينها الجزائر.

وفي ظل عولمة حيث أصبحت تشكل هذه الأخيرة عائقاً كبيراً بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحول بينها وبين تحقيق أهدافها، خاصة في ظل ما أصبح يعرف باقتصاد المعرفة وتزايد الاهتمام بالموارد البشرية كأحد محددات تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما تقدمه من أفضليات هامة من شأنها تحقيق التميز والتفوق، على اعتبار أن المعارف والمهارات أصبحت اليوم تشكل رأس المال الحقيقي المتصارع عليه.

ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، وسعيها منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية تلجأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى وضع الإدارة لبرامج سلامة والصحة المهنية للتقليل من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاوئونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث.

تبعاً لما سبق تبرز معالم الإشكالية يمكن معالجتها من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي كالاتي:

مامدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة؟

ولتوضيح هذا التساؤل أكثر نقوم بطرح عدد من الأسئلة الفرعية التالية :

* ما تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين بالمؤسسة تحويل البلاستيك؟

* هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية في المؤسسة محل الدراسة؟

* هل يمكن لإدارة السلامة والصحة المهنية أن تؤدي دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات البحث:

على ضوء العرض السابق لإشكالية البحث، يمكن صياغة الفرضيات التالية :

* تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين ، من خلال السعي للمحافظة على سلامة العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل في مؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة.

* لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين الأداء تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية متمثلة في (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة).

* يمكن لإدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة أن تلعب دور كبير في تحسين أداء العاملين فيها.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار هذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة وإنما كان نتيجة تأمل طويل وفحص دقيق، يمكن إبرازها كما يلي :

✓ قلة الدراسات في هذا الموضوع ما توفرت لدينا خاصة منها الاقتصادية والتي تناولت المتغيرين معاً؛ أي دور السلامة والصحة المهنية وأداء العمال.

✓ ميل طالبة نحو المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية.

أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:

- معرفة مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إبراز مدى أهمية تطبيق إدارة السلامة والصحة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، حوادث العمل، إدارة السلامة والصحة المهنية.

أهمية البحث:

يكتسي موضوع البحث أهمية كبيرة لارتباطه بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أضحت تلعب دوراً كبيراً في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما تبرز أهميته أيضاً خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية على اعتبارها أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستقبلها، والمكانة التي أصبحت تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح أي مؤسسة. كما يمثل هذا الموضوع بالإضافة إلى أهميته الاقتصادية أهمية إنسانية واجتماعية بالغة، فحوادث العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية كلها مصطلحات تحمل أكثر من دلالة تأتي أهمية البحث أيضاً من إمكانية اعتماد نتائجه من قبل ملاك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطبيق برامج السلامة التي تقلل من حوادث العمل و بالتالي قد يتحسن مستوى أداء العمال.

حدود البحث:

من الناحية الموضوعية اقتصرَت الدراسة على السلامة والصحة المهنية، ودورها في تحسين أداء العاملين . أما من الناحية الزمانية فقد استغرقت فترة التبرص بالمؤسسة من 2015/03/01 إلى 2015/03/16 وفيما يتعلق بالجانب المكاني فهو مؤسسة تحويل البلاستيك بورقلة.

منهج البحث و الأدوات المستخدمة :

بهدف معالجة الدراسة، من اجل الوصول إلى أهدافها اعتمدنا على المنهج الوصفي في جمع المعطيات و البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث، وذلك بالاعتماد في الجزء النظري على مجموعة الكتب ، الرسائل الجامعية ، الملتقيات ، المجالات ، مواقع الانترنت.

أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج التجريبي المستند على دراسة الحالة، من خلال دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك بورقلة، حيث تمت معالجتها من خلال إعداد الاستبيان وقد تم الاعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية (مثل أدوات الإحصاء الوصفي) ، كما اعتمدنا على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20 وذلك من أجل تحليل ومعالجة معطيات الاستبيان.

صعوبات البحث: عند قيامنا بإعداد البحث واجهتنا جملة من صعوبات من بينها:

- ❖ قلة المراجع في الموضوع ما توفرت لدينا؛
- ❖ ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة؛
- ❖ صعوبة الموضوع في حد ذاته إذ يندرج ضمن المواضيع ذات الطابع الاقتصادي، مما يجعل الدراسة فيه معقدة تحتاج إلى دراية كبيرة والملم بهذه العلوم.

هيكل البحث :

سعيًا للإجابة عن إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها، تناولنا الموضوع من خلال فصلين الفصل الأول متعلق بالإطار النظري للدراسة، ويتضمن مبحثين المبحث الأول يحتوي على الأدبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية ودورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الأدبيات التطبيقية تم تطرق فيه الدراسات السابقة .

والفصل الثاني متعلق بالدراسة الميدانية ويشتمل على مبحثين هو الآخر ففي المبحث الأول نتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية المبحث الثاني وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.

الفصل الأول

مراجعة الأدبيات

تمهيد:

تعتبر السلامة و الصحة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات ، فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على إدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها ، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من مخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس ايجابيا على وعي وسلوك العاملين وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين .

المبحث الأول : الأدبيات النظرية لإدارة السلامة والصحة المهنية وتحسين الأداء في المؤسسات الصغيرة المتوسطة

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية لموضوع الدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة السلامة المهنية وتحسين الأداء

السلامة والصحة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، خاصة من طرف المؤسسات الصناعية، فتواجه العامل في بيئة عمل معينة لأداء عمله، قد يترتب عنه عدة مخاطر تؤثر سلباً على عناصر الإنتاج، لذا فمسؤولية السلامة والصحة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية

إن الاهتمام بالصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث و مخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علمها بما نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها.

أولاً: تعريف السلامة والصحة المهنية

❖ السلامة والصحة المهنية: هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.¹

❖ السلامة والصحة المهنية: هي الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين.²

❖ السلامة والصحة المهنية: توفير بيئة عمل آمنة و صحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية.³

يمكن إعطاء تعريف أوسع للسلامة والصحة المهنية: هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، ومحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.

¹ أبو شامة عباس، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، 1999، ص 85.

² أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 66.

³ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط 1، 2010، ص 98.

ثانياً: أهداف السلامة والصحة المهنية

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي:

1- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة؛

2- حماية المهارات و الخبرات والتخصصات وتنميتها؛

3- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر؛

4- تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل الجهود وأقل المخاطر؛

5- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين؛

6- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع؛

7- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار؛

8- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي؛

9- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم¹.

ثالثاً: أهمية السلامة والصحة المهنية

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في التالي²:

1- **تقليل تكاليف العمل** : إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

¹ بوحجم عبد الفتاح، تحليل و تقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 18 ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2002 ص 44 .

² ذياب العقابله محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2002، ص 87 .

2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

3- توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

المطلب الثاني: مفهوم الأداء وتقييمه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تحسين الأداء وتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أصبح شرطاً جوهرياً للبقاء والاستمرارية، لذا أصبح هناك اهتمام كبير بالأداء يستهدف بالأساس تكوين وتدعيم القدرات التنافسية، فأصبح مفهوم الأداء يندرج ضمن التفكير الاستراتيجي، أصبحت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تهدف إلى تحقيق أحسن أداء.

أولاً: تعريف الأداء وتقييمه والمفاهيم المرتبطة به

1- تعريف الأداء

رغم محاولات الباحثين سواء في مجال الإدارة أو المجالات الأخرى لم يتم إيجاد مفهوم موحد للأداء، من هنا يمكننا عرض بعض التعاريف التي تناولته ومنها :

- يعتبر مفهوم الأداء : أنه القدرة على إنجاز المهام بالأنشطة المختلفة التي يتكون منها عمله.¹
 - حسب Christian Batal : هو نتيجة تفاعل ثلاثة عناصر أساسية وهي: المهارات، مستوى التحفيز، مستوى تنظيم العمل والوسائل المتاحة.²
- يعبر مفهوم الأداء عن : " النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها"³

¹ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، بدون طبعة ، مصر ، 2003، ص 219.

² Batal Christian, **La gestion des ressources humaines dans le secteur public**, 2ème edition, Edition d'organisation, Paris, 2000.

³ حسونة أحمد ،تحسين أداء السلامة في مشاريع الإنشاءات في غزة،مذكرة ماجستير ،جامعة الإسلامية ،غزة ،غزيرمنشورة،2005،ص 95.

2- تعريف تقييم الأداء

- يعرف تقييم الأداء بأنه : عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به؛¹
- يعرف أيضا أنه "عملية تهدف إلى تحديد أداء العامل وتعريفه به وكيف ينبغي أن يؤدي عمله وتصميم خطة لتنمية العامل، فمن شأن تقييم الأداء ليس فقط تعريف العامل بمستوى أدائه بل التأثير على مستوى أدائه مستقبلاً"²؛
- هي الطريقة التي يتم من خلالها تقييم أداء الموظف في العمل (من ناحية الجودة، الكمية، التكلفة، الوقت) ويعد تقييم الأداء جزءاً من التطوير الوظيفي؛³

من التعريفات السابقة يمكن القول أن تقييم الأداء يعني تقدير كفاءة العاملين، فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء خلال فترات زمنية محددة ومعروفة.

وفي ضوء ما تقدم نستطيع تحديد المرتكزات الأساسية لمفهوم تقييم الأداء وهي كالتالي :

☒ أنه عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك العامل في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجباته ومسئوليته؛

☒ إنه عملية موجهة لتحسين وتطوير العاملين والمبنيّة على الكشف عن نقاط القوة والضعف، تهدف تطوير الأداء للعامل وبالتالي أداء المنظمة ككل؛

☒ أنه عملية مستمرة تتطلب الملاحظة والتحليل المستمر للأداء وفق سياسات ومعايير ومواعيد ثابتة يقاس بموجبها أداء العامل؛

☒ أنه عملية من شأنها إتاحة الفرصة للعاملين للترقية وللحصول على تقديرات ومكافآت عادلة والبروز والتمييز فيما لو اتبع نظام تقييم عادل، يساوي بين العاملين ويراعي الدقة الموضوعية في التقييم.

¹ جيم فيولر، إدارة مشروعات تحسين الأداء، ترجمة عبد الحكيم الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1، 2001، ص 70.

² الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 1، 2006، ص 44.

³ حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 99.

ثانياً: أنواع الأداء

يمكن تقسيم الأداء إلى ثلاث معايير يمكن تحديدها كالاتي :

1- حسب معيار المصدر : وينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى:¹

1-1 الأداء الداخلي : هو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على التسيير نشاطها من مواردها الضرورية والتي تتمثل في الموارد البشرية، المالية، المادية، تقنية.

1-2-الأداء الخارجي : هو الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي على المؤسسة هذه التغيرات تنعكس الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ، كارتفاع رقم الأعمال نتيجة ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين ، هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة ، وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها.

2- حسب معايير الشمولية : ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى الأداء الكلي والأداء الجزئي:

1-2-الأداء الكلي : وهو الأداء الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت كل الوظائف الأنظمة الفرعية للمؤسسات في تحقيقها ، دون انفراد جزء أو عنصر ، ومن خلال الأداء الكلي يمكن الحكم على مدى تحقيق المؤسسة وبلوغها إلى أهدافها الشاملة كالاستمرارية والنمو والربحية.

2-2- الأداء الجزئي : هو الذي يتحقق على المستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الأساسية ، الأدوات الجزئية وهو ما يعزز فكرة التكامل والتسلسل بين الأهداف في المؤسسة.

3-حسب المعيار الوظيفي : يرتبط هذا المعيار وبشدة التنظيم ، لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي تمارسها المؤسسة ، وحسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى ما يلي²:

1-3- أداء الوظيفة المالية : يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على البلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة فالأداء المالي يتجسد في قدرتها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها ، وتحقيق معدلات مردودية جيدة وتكاليف منخفضة.

3-2-أداء وظيفة الإنتاج : يتحقق إنتاج المؤسسة عند ما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلاً أنها أو بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه.

¹ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، 2003، ص 86 .

² عباس سهيلة محمد وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 3، 2007، ص 75.

3-3 أداء وظيفة الأفراد : وتمثل أهمية أداء هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك المواد وتوجيهها نحو هدف المؤسسة ، فلنكي تضمن المؤسسة بقائها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية وتسيرهم تسييرا فعالا.

4-4- حسب معيار الطبيعة : يمكن تصنيف الأداء حسب هذا المعيار إلى¹ :

4-1 الأداء الاقتصادي : يتم قياس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة ويعتمد قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة، وكذلك ما تعدده من قوائم وتقارير ومن ثم فان أدوات تقييم الأداء الاقتصادي في تحليل المالي.

4-2 الأداء الاجتماعي : يعرج الأداء الاجتماعي لأي منظمة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية ، مثلا ، التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل ، تبادل الخبرات الفنية... الخ

ثالثا: العوامل المؤثرة على أداء الأفراد

ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات²:

1 - العوامل المتعلقة بالعامل

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل خصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل عن غيره من العمال مثل : الخبرة، الأقدمية... الخ

2- العوامل المتعلقة بالوظيفة

وتنقسم العوامل المتعلقة بالوظيفة إلى قسمين هما :

أ. عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة : تتمثل في التوسيع الوظيفي وطبيعة الوظيفة والسيطرة عليها، والمشاركة في اتخاذ القرار.

ب .عوامل ترتبط بانجاز العامل للوظيفة : يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

3- عوامل متعلقة بالمؤسسة

مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو

¹ عمرو حامد ، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، ص116-117.

² لاندني فرانك وآل فار جيمس، قياس أداء العمل، ترجمة يحيى محمد حسن، دار البحوث، الرياض، دون سنة نشر.ص96.

المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العمال، ومن هذه العوامل : مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة، فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر و نذكر منها:

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء

أولاً: الدراسات العربية: تتمثل في الدراسات التالية:

1- دراسة (مشعلي بلال 2010) بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك

هدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى مؤسسة "SATPAP ALIF" لتحويل الورق والبلاستيك أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج الثلاثة ، وجاء اختيار عينة هذه الدراسة لاعتبارات أهمها احتمال تعرض عمال ورشات الإنتاج أكثر من نظرائهم في باقي مصالح المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم، وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة. و استخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت إلى النتائج التالية :

-تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة؛

-ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل ، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل؛

-المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

2- دراسة (هدار بختة) بعنوان : دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر -وحدة ورقلة-

هدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مؤسسة ليند غاز:

*إلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية ؛

*تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

*توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

- تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين؛

- هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها (معيار حجم العمالة، معيار رأس المال....) وتحديد نوعها؛

هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين، أما الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي مقابلة.

3- دراسة (أميمة صقر المغني) بعنوان: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها لتطبيق القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، اعتمدت دراسة على إستبانة وجاء اختيار العينة الدراسة عشوائية بلغت حجم العينة 208 شخصا أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، توفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وضرورة الاهتمام بوجود مفتشين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية.

4 - دراسة (علي موسى حنان) بعنوان: الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية. دراسة حالة المؤسسة: هنكل -الجزائر مركب شلغوم العيد

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، وتوصلت إلى نتائج التالية:

-الصحة و السلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية؛
-الاهتمام بمجال الصحة و السلامة المهنية يعود إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي فقد برز هذا الاهتمام في تنظيم إدارة خاصة بالصحة و السلامة المهنية، ومسؤولية الصحة و السلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الإدارة فقط، وإنما هي مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة و عدة أطراف خارجها كالنقابة و الدولة؛

- يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم إلى ظروف مادية، ظروف اجتماعية و ظروف تنظيمية، و إذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة، فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل و الأمراض المهنية. اعتمدت هذه الدراسة على مقابلة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1-دراسة (Walker & Tait) بعنوان: إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج. أوضحت النتائج أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع، كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال حيث الإعياء، وألم الظهر؛ -أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب؛ -ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث.

2-دراسة (Nath Sen. & Yeow) بعنوان : الجودة، الإنتاجية، السلامة والصحة المهنية في أمريكا

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين أماكن العمل وتحديد المشاكل التي تواجه العاملين داخل المصنع، حيث بلغت حجم العينة 30 مصنع. أوضحت النتائج بأن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل الحوادث وتحقيق السلامة، ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة، والتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل.

المطلب الثاني: مقارنة دراسة حالية بالدراسات السابقة

إن جل الدراسات السابقة تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية وربطها بمتغير آخر في حين أننا من خلال هذه الدراسة حاولنا أن نجد العلاقة بين دور إدارة السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين، ونجد أن أحد هذه الدراسات السابقة قد جمعت بينهما وهي مذكرة (بلال مشعلي بعنوان دور البرامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة تحويل البلاستيك بسطيف سنة 2010) حيث توصلت إلى نتائج التالية: تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع إلى عدم مبالاة المسؤولين، تدني مستويات الرضا الوظيفي للعمال مما يشكل انعكاس سلبي على أدائهم وإنتاجيتهم، (هدار بختة بعنوان دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة الحالة لبند غاز-وحدة ورقلة- سنة 2011) توصلت إلى نتائج: توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح الرفع من أدائهم، تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة وهذا راجع لبساطة هيكلها التنظيمي، إن تشكيل إدارة الصحة والسلامة من قبل المؤسسة تعني غرس

الثقافة الوقاية وأنها أجريت في بيئات محلية، أما أجنبية (أممية صقر المغني بعنوان واقع الإجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت في قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة سنة 2006) توصلت إلى: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين مستوى التأهيل، أن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية، في حين ركزت دراسة حالية على دراسة حالة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الصناعية في ولاية ورقلة مؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة- سنة 2015. توصلت إلى نتائج: توعية العامل وتنقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية التي لها دور كبير في تحسين أداء العاملين، العلاقة الجيدة بين المدير والعاملين تساهم في تحسين أدائهم.

خلاصة الفصل الأول:

تسعى أي مؤسسة إلى زيادة إنتاج وحصتها السوقية وذلك من خلال استغلال الأمثل لمواردها (موارد بشرية ، موارد مالية ، موارد مادية) وأهم مورد بالنسبة للمؤسسة هو المورد البشري.

وتعمل المؤسسة على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء للمؤسسة ، ويعمل جاهدا على رفع من أدائه.ومن بين هذه الجوانب نجد :الأجر ، بيئة العمل آمنة.... الخ

ومن الأنظمة التي تعمل على تفعيل الموارد البشرية نجد نظام إدارة الصحة والسلامة 18000 ، لتحقيق إدارة الصحة والسلامة المهنية التي بالضرورة تؤدي إلى زيادة ولاء العامل للحصول على شهادة ايزو 18000 للمؤسسة ورضا عن العمل وبالتالي تحسن أداء العاملين في المؤسسة.

الفصل الثاني

دراسة حالة مؤسسة

وحدة تحويل البلاستيك - وحدة

ورقلة -

تمهيد :

بعد التطرق إلى الفصل الأول مراجعة الأدبيات التي تمحورت حول إدارة السلامة والصحة المهنية و تحسين أداء العاملين ،سنحاول في هذا الفصل إسقاط ماتم تناوله في الجانب النظري على مؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة- مبرزين مدى توافر السلامة والصحة المهنية، ومعرفة دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المتبعة في الدراسة الميدانية
- المبحث الثاني : نتائج الدراسة الميدانية تحليله، تفسيرها و مناقشتها

المبحث الأول : الطريقة و لإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية

يناقش هذا المبحث مجتمع الدراسة و العينة وتحديد المتغيرات وكيفية قياسها وطريقة جمع المعلومات و الأدوات المستخدمة في الجمع .

المطلب الأول :الطريقة المتبعة

سنتناول في هذا المطلب عرض لطريقة المتبعة في الدراسة وذلك من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وأهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات .

أولاً:مجتمع وعينة الدراسة

1) مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مؤسسة تحويل البلاستيك وحدة ورقلة، وقد تم الاعتماد على معيار عدد العمال كمعيار أساسي في تصنيف هذه المؤسسة عددهم 40عامل.

تم توزيع (40)استمارة استبيان محل الدراسة بتوزيعه على الزملاء وتقديم بعض الشروح من طرف الباحثة ، وقد كانت هناك (4)استمارة لم يتم استرجاعها ،وبذلك يكون إجمالي الاستبيانات الخاضعة لدراسة (36)استبيان.

الجدول (1.2):الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	40	عدد الاستمارات الموزعة
10%	4	عدد الاستمارات المفقودة
90%	36	عدد الاستمارات الصالحة

المصدر : من إعداد الطالبة

ثانياً:بيانات الدراسة وطرق وأدوات جمعها

1) بيانات الدراسة : تم الاعتماد على مجموعة من البيانات الأولية و الثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، و تتمثل في ما يلي :

أ- بيانات ثانوية : وهي تمثل بيانات الجانب النظري من الدراسة حيث حاولنا حسب استطاعتنا وما توفر لدينا من وسائل و أدوات الإطلاع على الدراسات السابقة و مراجعة الأدبيات المنشورة حول السلامة المهنية و تحسين أداء العاملين باستخدام كتب،مجلات،مقالات، انترنت ورسائل جامعية .

ب- بيانات أولية : وتتمثل في البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية ، حيث اعتمدنا في جمعها على الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة ، وقد قسمت إلى ثلاث أجزاء الموضحة في الملحق رقم 01 .

2) أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان ، وقد اعتمدت الطالبة على دراسة (مشعلي بلال 2010، وأميمة صقر المغني 2006). و قد صمم وفقا لذلك بطريقة مبسطة ، واحتوى على أسئلة سهلة وواضحة وإدخال بعض التعديلات و الفقرات بما يتناسب مع طبيعة الدراسة ، كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج ، و الملحق رقم(01) يوضح نموذج الاستبيان .

وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي :

- إعداد استبيان أولى من اجل جمع المعلومات؛
- عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف من اجل اختبار مدى ملائمته لتجميع البيانات ؛
- تعديل الاستبيان بشكل أولى حسب ما أقترحه الأستاذ المشرف؛
- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الآتية أسمائهم في الملحق رقم (02) و الذين قاموا بدورهم بتقديم النصح و الإرشاد و تعديل وحذف ما يلزم ؛
- توزيع الاستبيان على أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة ؛

2) محتوى الاستبيان

احتوى الاستبيان على مقدمة لأجل تقديم موضوع الدراسة للمستقضي منهم، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي ولتشجيعهم على المشاركة في الموضوع ، وقمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار علمي بحث وأن موضوعنا يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين ، كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور أساسية تمثلت في :

المحور الأول : يحتوي على المعلومات الشخصية للمجيب و يتكون من (05) أسئلة .

المحور الثاني: يحتوي على أسئلة متعلقة بإدارة السلامة والصحة المهنية ويتكون من (17)فقرة

المحور الثالث: يحتوي على أسئلة متعلقة بتحسين أداء العاملين، ويتكون من (13) فقرات.

وجل الأسئلة كانت لها أجوبة محددة و مغلقة من أجل تسهيل المعالجة الإحصائية لها ، واحتوى الاستبيان على ثلاثة صفحات.

وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس "ليكارت الخماسي" (**Likert Scale**) و الذي يحتمل خمسة إجابات ، وهذا حتى يتسنا لنا تحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة ، كما هو مبين في الجدول الموالي.

الجدول (2.2): المتوسط المرجح والمستوى لمقياس "ليكات" الخماسي

الاتجاه	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.8 إلى 2.59
محايد	من 2.6 إلى 3.39
موافق	من 3.4 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.2 إلى 5

المصدر: وليد عبد الحق الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرامج الإحصائية SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي المتاح على الموقع التالي:

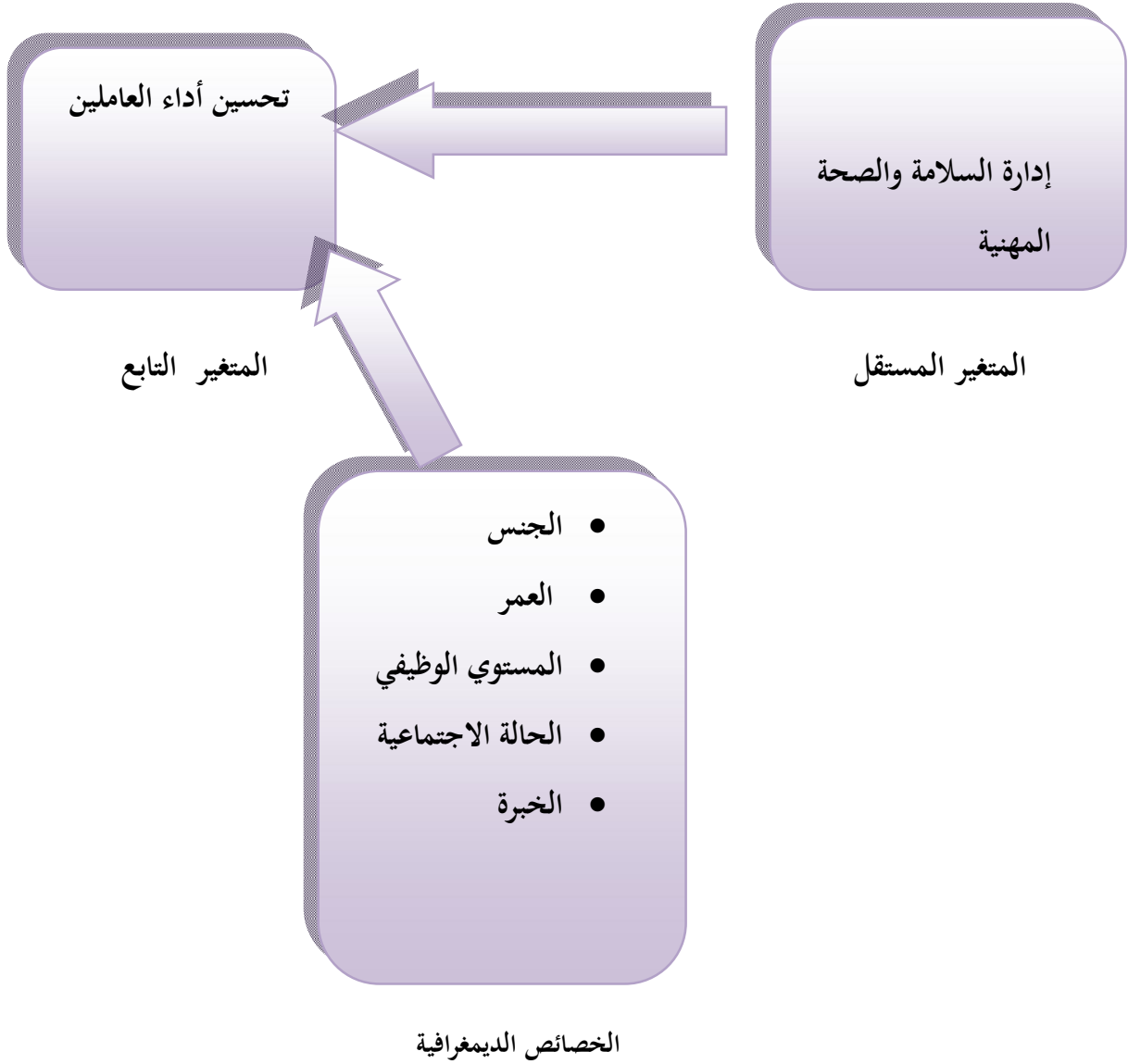
[www/minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d...consult](http://www.minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d...consult)
e le24/04/2015.16 :50

ثالثا: متغيرات الدراسة

نموذج الدراسة

استكمالاً لمعالجة مشكلة الدراسة و تحقيق أهدافها ، فقد تم بناء نموذج فرضي والمبين من خلال الشكل (1.2) حيث يتضمن ثلاث متغيرات رئيسية تمثلت في إدارة السلامة والصحة المهنية التي تتعامل معه الطالبة كمتغير مستقل ، و متغير الخصائص الديموغرافية للعاملين ، و المتضمنة نوعين من الخصائص الشخصية و الوظيفية ، و متغيراً تابعا يتمثل في تحسين أداء العاملين.

الشكل (1.2): نموذج الدراسة بين المتغيرات الديموغرافية التي تؤثر في المتغير التابع



المصدر : من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: الأدوات ولإجراءات المتبعة

نحاول من خلال هذا المطلب بيان الأدوات الإحصائية و البرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الاستبيان.

أولاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة

1- صدق الاستبيان (الصدق الظاهري): قامت الطالبة بالتأكد من صدق فقرات الاستبيان من خلال :

عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من خمسة أساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح – ورقلة –متخصصين في الإدارة و التحليل الإحصائي للبيانات بواسطة SPSS ، كما هو موضح في الملحق رقم (02) ، وقد تم الاستجابة لآراء الأساتذة المحكمين و القيام بما يلزم من حذف و تعديل على ضوء مقترحاتهم وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على محل الدراسة .

2- ثبات الاستبيان : من أجل اختبار مصداقية و ثبات الاستبيان و لتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان و لكل متغير على حدي فقد تم استخدام معامل ألفا كرومباخ لتحقيق الغرض المطلوب ، حيث أن معامل ألفا كرومباخ يأخذ قيم بين الصفر و الواحد (0-1) فإن لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية لصفر¹ وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح لذلك قمنا بالتأكد من ثبات فقرات الاستبيان من خلال إجراء اختبار ألفا كرومباخ Cronbach's Alpha وقد بلغت قيمة معامل الثبات لكافة فقرات الاستبيان (72.8%) وهو معامل ثبات جيد لأغراض البحث العلمي كما هو موضح في الجدول : جدول(3.2):نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	30

المصدر: من مخرجات SPSS

¹ وليد عبد الحق الفراء ، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي المتاح على الموقع التالي: [www/minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d....consulte le24/04/2015.16](http://www.minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d....consulte%20le24/04/2015.16)

ثانيا: البرامج و الأدوات المستخدمة في معالجة البيانات

بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستبيانات المقبولة تم الاعتماد في عرض و تحليل البيانات على برنامج الجداول الالكترونية (EXCEL) إصدار 2007 لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول ليترجمها إلى رسومات بيانية في أعمدة ودوائر ، لتسهيل عملية الملاحظة و التحليل بغية التحليل الجيد للبيانات التي تم تجميعها ، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتاحة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية statistical package for (social sciences20) وهو باختصار SPSS.

الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات هي:

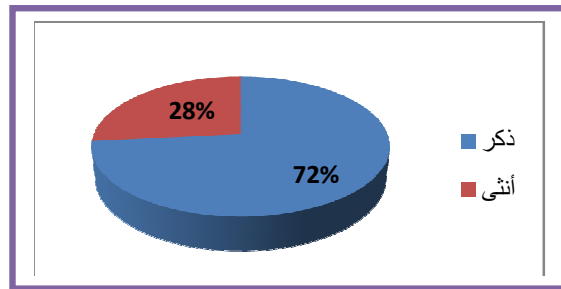
1. النسبة المئوية و التكرارات لمعرفة خصائص الدراسة ؛
2. الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمعرفة مدى ارتفاع و انخفاض استجابات الدراسة لكل عبارة من عبارات أسئلة الاستبيان؛
3. معامل ألفا كرومباخ **Cronbach's Alpha** لقياس ثبات في المؤسسة محل الدراسة ؛
4. اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الأداء العاملين تعزي إلى الخصائص الديموغرافية ؛
5. اختبار الانحدار البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل (دور إدارة السلامة والصحة المهنية) في المتغير التابع (الأداء العاملين)؛

ثالثا: وصف لخصائص عينة الدراسة

فيما يخص خصائص عينة الدراسة فقد تم تناولها من خلال خمسة متغيرات تصنف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في الجنس، العمر،المستوي الوظيفي ،الحالة الاجتماعية سنوات الخبرة و الموضحة كتالي :

1-الجنس : يبين الشكل رقم(2.2) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الجنس وهذا على النحو التالي:

الشكل (2.2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

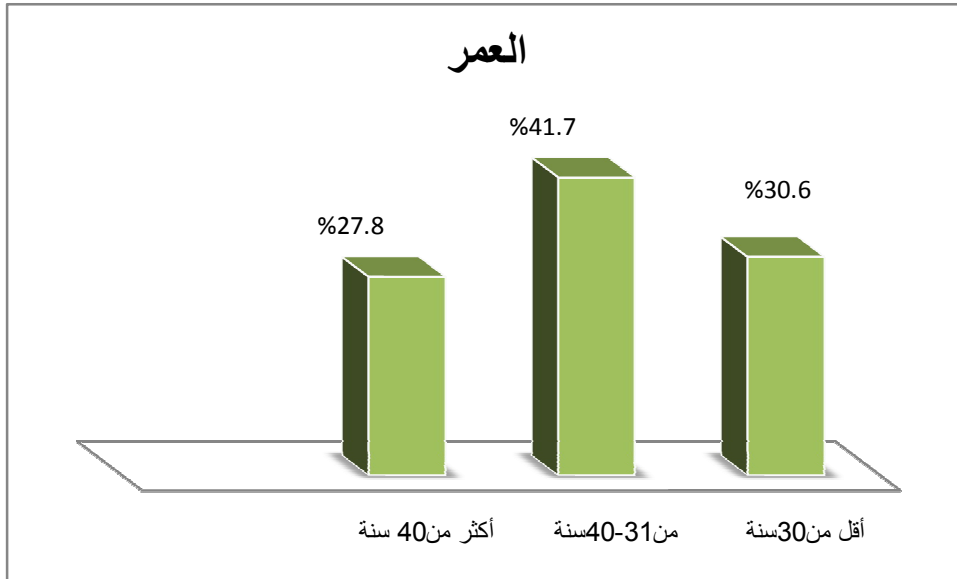


المصدر : من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الشكل السابق يتضح لنا توزيع النسب حسب الجنس لأفراد ، حيث بلغ ما نسبته (72%) من أفراد العينة ذكور و الباقي إناثا أي بالنسبة (28%) ، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل.

2-العمر: يبين الشكل رقم (3.2) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف المستوي التعليمي وهذا على النحو التالي:

الشكل (3.2): توزيع أفراد حسب العمر

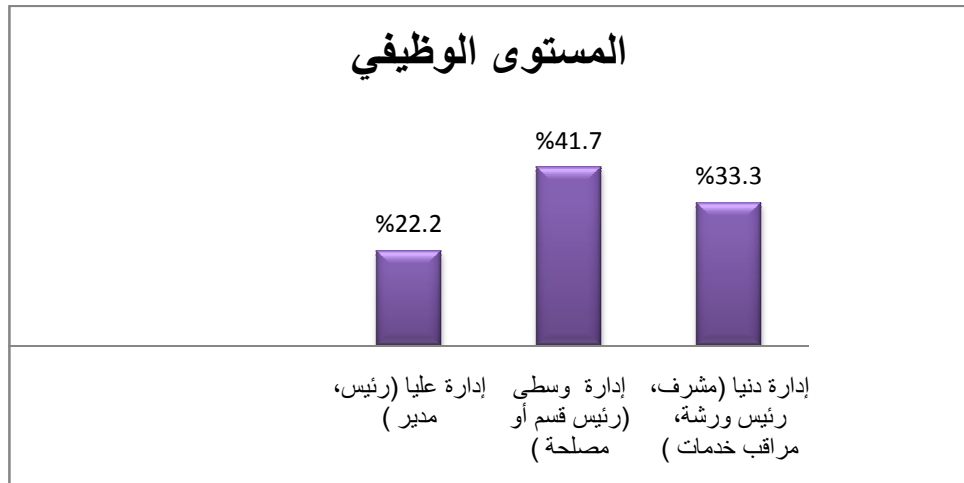


المصدر : من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الشكل السابق يتبين لنا التوزيع حسب العمر أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة عمرية (من 31-40 سنة) بنسبة (41.7%) ، أما نسبة الحاصلين على درجة أقل من 30 سنة (30.6%) وتليها في المرتبة الأخير الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بنسبة (27.8%).

3- المستوى الوظيفي: يبين الشكل رقم (4.2) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الوظيفي وهذا على النحو التالي:

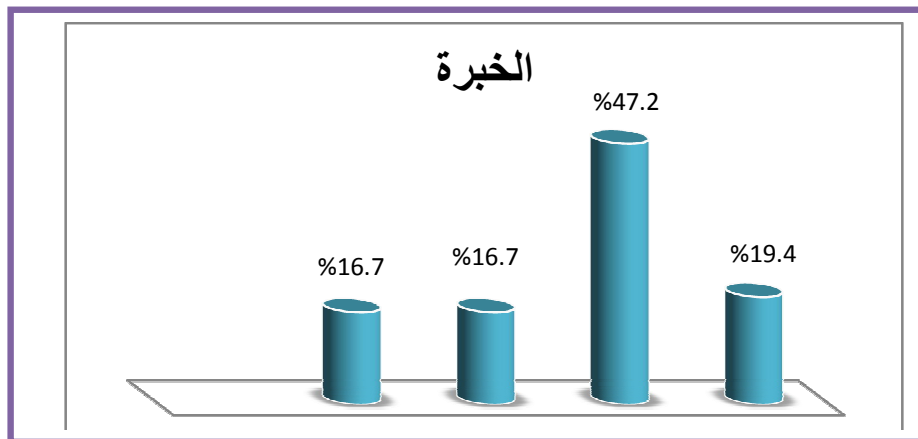
الشكل رقم (4.2): التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الشكل السابق يتبين لنا توزيع نسب المستوى الوظيفي لأفراد العينة، حيث بلغت نسبة العمال إدارة وسطى (رئيس قسم أو مصلحة) بالنسبة (41.7%)، أما إدارة الدنيا (مشرف، رئيس ورشة، مراقب خدمات) فقد بلغت نسبتهم (33,3%) وأخيرا إدارة عليا (رئيس، مدير) فقد كانت نسبتهم (22.2%).

4-الخبرة : يبين الشكل رقم (5.2) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف الخبرة في المؤسسة وهذا على النحو التالي : الشكل (5.2) : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر : من مخرجات برنامج spss

من خلال الشكل السابق يتبين لنا توزيع النسب حسب سنوات الخبرة في المؤسسة لأفراد العينة ، حيث أن (47.2%) خبرتهم من 3 إلى 6 سنوات ، ونسبة (19.4%) خبرتهم تقل عن 3 سنوات ، ونسبة (16.7%) خبرتهم بين 7 سنوات و أكثر من 10 سنوات .

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: النتائج المتوصل إليها

الفرع الأول: الإحصائية الوصفية

أولاً: النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه محاور الاستبيان

الجدول رقم 2-4 النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه إدارة السلامة والصحة المهنية

الرقم	العبرة	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة	التكرار	28	8				4.78	0.17	موافق بشدة
		النسبة	77.8	22.2						
02	توجد داخل المؤسسة جهات مختصة بالرقابة على أعمال السلامة والصحة المهنية	التكرار	23	12	1			4.61	0.30	موافق بشدة
		النسبة	63.9	33.3	2.8					
03	الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال	التكرار	21	14	1			4.56	0.31	موافق بشدة
		النسبة	58.3	38.9	2.8					
04	توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل	التكرار	16	17	3			4.36	0.40	موافق بشدة
		النسبة	44.4	47.2	8.3					
05	هناك إجراءات ووسائل تعتمد عليها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل	التكرار	24	12				4.67	0.22	موافق بشدة
		النسبة	66.7	33.3						
06	يوجد في أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية	التكرار	29	7				4.81	0.16	موافق بشدة
		النسبة	80.6	19.4						
07	تشجع إدارة السلامة والصحة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم	التكرار	10	22	3	1		4.14	0.46	موافق بشدة
		النسبة	27.8	61.1	8.3	2.8				

غير موافق بشدة	0.79	2.06	11	14	9	2	التكرار	السبب الأكثر شيوعاً في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته	08
			30.6	38.9	25	5.6	النسبة		
موافق بشدة	0.17	4.78				8	28	التكرار	09
						22.2	77.8	النسبة	
موافق بشدة	0.30	4.42			1	19	16	التكرار	10
					2.8	52.2	44.4	النسبة	
موافق بشدة	0.37	4.53			2	13	21	التكرار	11
					5.2	36.1	58.3	النسبة	
غير موافق بشدة	0.22	4.67		24		12		التكرار	12
				66.7		33.3		النسبة	
موافق بشدة	0.07	4.92				3	33	التكرار	13
						8.3	91.7	النسبة	
موافق بشدة	0.27	4.69			1	9	26	التكرار	14
					2.8	38.9	58.3	النسبة	
موافق بشدة	0.25	4.53				17	19	التكرار	15
						47.2	52.8	النسبة	
موافق بشدة	0.19	4.75				9	27	التكرار	16
						25	75	النسبة	

موافق بشدة	0.31	4.56			1	14	21	التكرار	17	هناك تغيير إيجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة والصحة المهنية
					2.8	38.9	58.3	النسبة		
موافق بشدة	0.29	4.46								المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من الجدول السابق رقم 2-4 أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بإدارة السلامة والصحة المهنية بلغ (4.46) وانحراف معياري (0.29)، وقد احتلت الفقرة رقم 13 (يوجد صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في المحيط العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.92) وانحراف معياري (0.07)، في حين جاءت الفقرة رقم 8 (السبب الأكثر شيوعاً في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته) تحتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.06) وانحراف معياري (0.79)، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاء بدرجة موافق بشدة مما يدل على وجود إدراك لأهمية إدارة السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

الجدول رقم 2-5 النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه تحسين أداء العاملين

الرقم	العبرة	المقاس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	توجد تحفيزات من طرف مسؤولين على تحسين أدائكم في عمل	التكرار	25	10	1			4.67	0.28	موافق بشدة
		النسبة	69.4	27.8	2.8					
02	تتم الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم	التكرار	25	9	1			4.61	0.47	موافق بشدة
		النسبة	69.4	25	2.8					
03	تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك	التكرار	17	18	1			4.44	0.31	موافق بشدة
		النسبة	47.2	50	2.8					
04	يلجأ العامل إلى وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله	التكرار	11	22	3			4.22	0.34	موافق بشدة
		النسبة	30.6	61.1	8.3					

05	تعمل المؤسسة على رفع مستوى المهني وتحقيق رضاك	التكرار	18	17	1	4.47	0.31	موافق بشدة
		النسبة	50	47.2	2.8			
06	ترى أن المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع وسائل سلامة لتحسين أداء عمالك	التكرار	29	7		4.81	0.16	موافق بشدة
		النسبة	80.6	19.4				
07	تعتقد أن ظروف عمل مثل (الهدوء، الإضاءة) تساهم في تحسين أداء عمالك	التكرار	33	3		4.92	0.07	موافق بشدة
		النسبة	91.7	8.3				
08	تعتقد أن علاقة جيدة مع مشرف أو مدير تساعدك على تحسين أداء عمالك	التكرار	28	8		4.78	0.17	موافق بشدة
		النسبة	77.8	22.2				
09	هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك	التكرار	20	16		4.56	0.25	موافق بشدة
		النسبة	55.6	44.4				
10	تعتقد أن اشتراكك في اتخاذ قرار داخل مؤسسة يمنحك دافع لتحسين أدائك	التكرار	18	17	1	4.47	0.31	موافق بشدة
		النسبة	50	47.2	2.8			
11	تعتقد أن حصولك على حافز نظير تحقيقك لأداء مميز يحسن من أدائك	التكرار	33	3		4.92	0.07	موافق بشدة
		النسبة	71.9	8.3				
12	تعتقد أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء للوصول إلى أداء أفضل	التكرار	15	20	1	4.39	0.30	موافق بشدة
		النسبة	41.7	55.6	2.8			
13	تعتقد أن التدريب مهم في تحسين أداء عمالك	التكرار	19	17		4.53	0.25	موافق بشدة
		النسبة	52.8	47.2				
المتوسط العام						4.59	0.25	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 2-5 يتضح أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بتحسين أداء العاملين بلغ (4.59) وانحراف المعياري (0.25)، وقد احتلت فقرتين رقم 7 و11 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ

(4.92) وانحراف معياري (0.07)، في حين جاءت الفقرة رقم 4 (يلجأ العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله) تحتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري (0.34) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة موافق بشدة مما يدل

الفرع الثاني: نتائج اختبار الفرضيات

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لأداء العاملين

الجدول رقم (2-6) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعا لمتغير الجنس:

ANOVA

TY

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.002	1	.002	.049	.825
Within Groups	1.269	34	.037		
Total	1.271	35			

المصدر : من مخرجات spss

من الجدول رقم: 2-6 تظهر نتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس بناء على قيمة sig وهي 0.825 هي أكبر من 0.05 وبالتالي تقبل فرضية العدم قائلة أن جنس العاملين لا يؤثر على أدائهم .

الجدول رقم (2-7) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعا للمتغير العمر:

ANOVA

TY

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.046	2	.023	.623	.543
Within Groups	1.224	33	.037		
Total	1.271	35			

المصدر : من مخرجات spss

من الجدول رقم: 2-7 تظهر نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناء على قيمة Sig وهي 0.543 هي أكبر من 0.05 وبالتالي تقبل فرضية العدم قائلة أن العمر عاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم (2-8) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي:

ANOVA

TY

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.177	3	.059	1.728	.181
Within Groups	1.094	32	.034		
Total	1.271	35			

المصدر : من مخرجات spss

من الجدول رقم 2-8 تظهر نتيجة تحليل تباين لمتغير المستوى الوظيفي بناء على قيمة sig وهي 0.181 أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية عدم قائل أن المستوى الوظيفي العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم: (2-9) يوضح نتيجة تحليل تباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين للأداء تبعاً لمتغير الحالة العائلية

ANOVA

TY

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.017	1	.017	.474	.496
Within Groups	1.253	34	.037		
Total	1.271	35			

المصدر : من مخرجات spss

من الجدول رقم 2-9: تظهر نتيجة تحليل تباين لمتغير المستوى الوظيفي بناء على قيمة sig وهي 0.496 أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية عدم التي نصت على أن الحالة العائلية العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم: (2-10) يوضح نتيجة تحليل تباين الأحادي بين المتوسطات نظرة العاملين لأداء العاملين

تبعاً لمتغير

للخبرة:

ANOVA

TY

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.003	3	.001	.025	.995
Within Groups	1.268	32	.040		
Total	1.271	35			

المصدر : من مخرجات spss

من الجدول رقم (2-10): تظهر نتيجة تحليل تباين لمتغير المستوى الوظيفي بناء على قيمة sig وهي 0.995 أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية عدم قائل أن الخبرة العاملين لا يؤثر على أدائهم.

الجدول رقم: (2-11) يبين الارتباطات بين تحسين أداء العاملين وإدارة السلامة والصحة المهنية لمؤسسة

تحويل البلاستيك

Corrélations

	ادارة السلامة والصحة المهنية	تحسين اداء العاملين
Corrélation de Pearson	1	.365*
Sig. (bilatérale)		.029
N	36	36
Corrélation de Pearson	.365*	1
Sig. (bilatérale)	.029	
N	36	36

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر : من مخرجات SPSS

من جدول رقم (2-11) أن معدل إرتباط بين تحسين أداء العاملين وإدارة السلامة والصحة المهنية ضعيف وهي دالة إحصائية عند مستوى ايجابية 0.029 أقل من مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (2-12): معامل تضخم التباين وقيمة التباين المسموح به لمتغير التابع

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.169	1	.169	5.218	.029 ^a
	Residual	1.102	34	.032		
	Total	1.271	35			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

المصدر: من مخرجات SPSS

يوضع جدول رقم (2-12) تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن خط الانحدار لا يلائم معطيات المقدمة

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى: تتأثر إدارة السلامة والصحة المهنية بأداء، الإدارة التي تسعى للمحافظة على السلامة العاملين، من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل.

من خلال نتائج المتوصل إليها في برنامج SPSS ومتمثلة في الإحصاءات الوصفية لفقرات استبيان المتعلقة بإدارة السلامة والصحة المهنية تبين أن المتوسط العام (4.46) وانحراف معياري (0.29)، كما يظهر أنه موافق بشدة وبالتالي تقبل الفرضية القائلة أنها "تتأثر إدارة السلامة والصحة المهنية بأداء، إدارة التي تسعى للمحافظة على السلامة العاملين، توفير بيئة مناسبة للعمل.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة) في المؤسسة. قمنا بتقيسيها إلى خمسة فرضيات جزئية، وكل فرضية جزئية تنقسم بحد ذاتها إلى فرضيتين جزئيتين:

الفرضية الجزئية الأولى: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات الفرضية الجزئية الأولى حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة الجنس.

الفرضية الجزئية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات الفرضية الجزئية الثانية حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة العمر.

الفرضية الجزئية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي .

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات الفرضية الجزئية الثالثة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة تعزى للمستوى الوظيفي.

الفرضية الجزئية الرابعة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات الفرضية الجزئية الرابعة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة تعزى للحالة العائلية.

الفرضية الجزئية الخامسة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات الفرضية الجزئية الخامسة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة تعزى للخبرة.

تباين خط الانحدار

تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن

"خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة"

من الجدول السابق رقم (2-12) نجد ما يلي:

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.165 ومجموع مربعات البواقي هو 1.102 ومجموع المربعات الكلي يساوي 1.271؛

-درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي هي 34؛

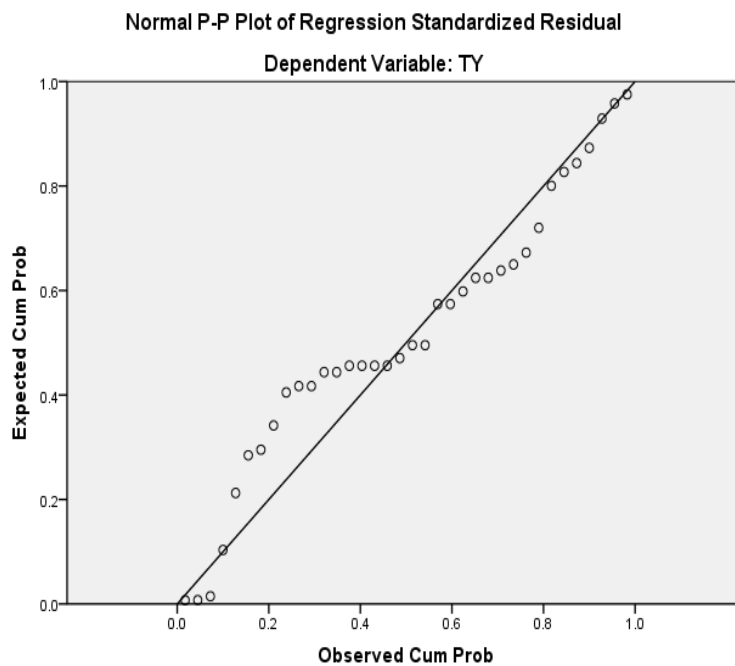
-معدل مربعات الانحدار هو 0.165 ومعدل مربعات البواقي هو 0.032 ؛

-قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 5.218

-مستوى دلالة الاختبار 0.029 اقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها ، و منه معادلة الانحدار

$$y = 3.244 + 0.303x$$

وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل (2-6) التالي يوضح ذلك :



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

الفرضية الرئيسية الثالثة: يمكن لإدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة التي تلعب دور كبير في تحسين أداء العاملين فيها.

من خلال نتائج المتوصل إليها في برنامج SPSS وتمثلة في الإحصاءات الوصفية ل فقرات استبيان المتعلقة بتحسين أداء العاملين تبين أن المتوسط العام (4.59) وانحراف معياري (0.25)، كما يظهر أنه موافق بشدة وبالتالي تقبل الفرضية القائلة أنها " يمكن لإدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة التي تلعب دور كبير في تحسين أداء العاملين فيها.

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال هذا الفصل إجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال اعتماد على دراسة ميدانية لمؤسسة تحويل البلاستيك -وحدة ورقلة- إذ تناولنا في هذا الفصل من خلال المبحثين، المبحث الأول تعرضنا فيه إلى الطريقة والأدوات، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها .

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة خلصت إلى النتائج التالية:

* أن الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين ؛

* اهتمام بالمورد البشري وذلك عن الطريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسة ؛

* توعية العامل وتنقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في حمايته؛

* لا توجد فروق معنوية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة) .

خاتمة

خاتمة

إن موضوع السلامة والصحة المهنية من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام كل من منظري إدارة الموارد البشري، باعتبارها أحد عوامل الأساسية المحددة لنجاح والتفوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه البيئة الأعمال بمتغيرات سريعة من شأنها التأثير على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية وتحقيق أهدافها .

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع إدارة السلامة والصحة المهنية من حيث دورها في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، وللإلمام بالموضوع تناولنا من خلال فصلين، الفصل نظري والفصل التطبيقي وكان ذلك انطلاقاً من فرضيات الدراسة التي كنا نسعى من خلالها إلى اختبار أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية لولاية ورقلة وعليه توصلنا إلى نتائج والتوصيات وآفاق الدراسة:

اختبار الفرضيات

قامت دراستنا على ثلاث فرضيات رئيسية والمتمثلة فيما يلي:

تمثلت **الفرضية الرئيسية الأولى**: تتأثر إدارة السلامة والصحة المهنية بأداء الإدارة التي تسعى للمحافظة على السلامة العاملين، توفير بيئة مناسبة للعمل. حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة الجزء الثاني من الاستبيان توصلنا إلى ثبات صحتها، حيث استنتجنا أن إدارة السلامة والصحة المهنية تسعى للمحافظة على حماية العاملين وذلك بتوفير بيئة العمل مناسبة .

تمثلت **الفرضية الرئيسية الثانية**: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة) في المؤسسة. حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال الأسئلة الجزء الأول والثالث من الاستبيان قمنا بتقيسيها إلى خمسة فرضيات جزئية، وكل فرضية جزئية تنقسم بحد ذاتها إلى فرضيتين جزئيتين:

الفرضية الجزئية الأولى: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للجنس. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات

الفرضية الجزئية الأولى حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة الجنس.

خاتمة

الفرضية الجزئية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للعمر. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات

الفرضية الجزئية الثانية حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة العمر.

الفرضية الجزئية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي .

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للمستوى الوظيفي. في الأخير توصلنا إلى

صحة ثبات الفرضية الجزئية الثالثة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة

المستوى الوظيفي.

الفرضية الجزئية الرابعة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للحالة العائلية. في الأخير توصلنا إلى صحة

ثبات الفرضية الجزئية الرابعة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة الحالة

العائلية.

الفرضية الجزئية الخامسة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة.

H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة.

H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين تعزى للخبرة. في الأخير توصلنا إلى صحة ثبات

الفرضية الجزئية الخامسة حيث استنتجنا أنه لا يوجد فروق في تحسين أداء العاملين لصالح أفراد العينة الخبرة.

وفي الأخير توصلنا إلى ثبات صحة الفرضية لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين

تعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الحالة العائلية، الخبرة) في

المؤسسة محل الدراسة.

تمثلت الفرضية الثالثة : تلعب إدارة السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة دور كبير في

تحسين أداء العاملين فيها. حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية من خلال أسئلة الجزء الثاني والثالث من استبيان توصلنا

إلى ثبات صحة الفرضية، حيث استنتجنا أن إدارة السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء وذلك عن

طريق تحفيز العاملين، ومشاركتهم في دورات التدريب مما يؤدي إلى زيادة الجهد في عملهم.

خاتمة

بعد كل ما سبق يمكننا أن نستخلص جملة من النتائج هي كالتالي :

-اهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسات الصناعية له دور فعال في تحسين أداء العاملين ؛

-توعية العامل وتثقيفه بأهمية السلامة والصحة المهنية له دور هام في حمايته وبالتالي تحسين أدائه؛

-الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين؛

-لاتوجد فروق معنوية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس ،العمر ،المستوى الوظيفي ،الحالة العائلية ،الخبرة) ؛

- العلاقة الجيدة بين مدير إدارة السلامة والصحة المهنية والعاملين تساهم في تحسين أداءهم.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نقترح التوصيات التالية :

- ❖ ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والصحة المهنية.
- ❖ إعداد برنامج تدريب للعمال داخل ورشة العمل لأنهم أكثر عرضة للحوادث العمل.
- ❖ تخصيص مكافآت تشجيعية للعاملين المنتظمين بتطبيق كافة لوائح السلامة والصحة المهنية.
- ❖ السهر على تحديد التصرفات الحرجة من خلال المشرفين على العاملين والمسؤولين عن الرقابة في ورشة العمل والحرص على تصحيح الأخطاء المرتكبة .

أفاق الدراسة:

- ✓ ضرورة إجراء من الدراسات حول الحوافز لتفادي الحوادث ؛
- ✓ دور التكوين الفعال في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛
- ✓ ضرورة الاهتمام بإجراء دراسات مقارنة حول أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية على الحد من إصابات وحوادث العمل.

خاتمة

المراجع

- 1- أبو شامة عباس ، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، 1999.
 - 2- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
 - 3- الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية
 - 4- حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر، عمان، 2002 .
 - 5- جيم فيولر ، إدارة مشروعات تحسين الأداء، ترجمة عبد الحكيم الخزامي ،دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، طبعة الأولى، 2006.
 - 6- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط 1، 2010.
 - 7- ذياب العقابله محمود ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان ، طبعة الأولى، عمان، 2002.
 - 8- عادل محمد زايد ، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ، دار الكتب العربية القاهرة، 2003.
 - 9- عباس سهيلة محمد علي ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ، عمان ، طبعة الثالثة، 2007.
 - 10- محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، بدون طبعة ، مصر ، 2003 .
 - 11- لاندي فراتك وآل جيمس ، قياس أداء العمل، ترجمة يحي محمد حسن، دار البحوث، الرياض، دون سنة نشر.
- ثانيا: البحوث العلمية:
- 12- حسونة أحمد، تحسين أداء السلامة في مشاريع وإنشاءات في غزة، مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية، غير منشورة، 2005.
 - 13- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، 2006.
 - 14- مشعلي بلال ، دور البرامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير ، غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010.

ثالثا:المجلات:

15-بوخمخيم عبد الفتاح،تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي ،في منشأة الصناعية،مجلة العلوم إنسانية،عدد18،منشوات جامعة منتوري ،قسنطينة ،ديسمبر2002.

16-عمرو حامد ،تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية،مجلة العربية للتنمية،الإمارات العربية المتحدة،العددالثالث،2011.

رابعا:المواقع الإلكترونية:

17-وليد عبد الرحمن الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي المتاح على الموقع:

www.minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570&d... Consulté le24/04/2015à16:40.

خامسا:المراجع باللغة الأجنبية:

18-Batal Christian, **La gestion des ressources humaines dans le secteur public**, 2ème edition, Edition d'organisation, Paris, 2000.

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



تخصص: مؤسسات صغيرة ومتوسطة

استبيان

أخي العامل أحتي العاملة في إطار إنجاز مذكرة التخرج من اجل نيل شهادة الماستر في تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،نضع بين أيديكم هذا الاستبيان و الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة حول دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، ونرجو منكم قراءة كل عبارة منها ،ثم وضع علامة {x} في الخانة التي تراها تتناسب معك ،علماً أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن تستعمل إلا في خدمة البحث العلمي وشكرا على تعاونكم وتفاهمكم.

الطالبة :بوسعيد سهيلة

أولاً: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-العمر : أقل من 30 سنة من 31-40 سنة أكثر من 41 سنة
- 3-المستوى الوظيفي:
- إدارة عليا (رئيس، مدير)
- إدارة وسطى (رئيس قسم أو مصلحة)
- إدارة دنيا (مشرف، رئيس ورشة، مراقب خدمات)
- 4-الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج

المراجع

5-سنوات الخبرة : أقل من 3 سنوات من 3 إلى 6 سنوات
 من 7 إلى أقل من 10 سنوات 10 سنوات فأكثر

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثانيا : إدارة السلامة والصحة المهنية						
01	هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة					
02	توجد داخل المؤسسة جهات مختصة بالرقابة على أعمال السلامة والصحة المهنية					
03	الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال					
04	توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل					
05	هناك إجراءات ووسائل تعتمد على المؤسسة لتقليل من حوادث العمل					
06	يوجد في أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية					
07	تشجع إدارة السلامة والصحة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم					
08	السبب الأكثر شيوعا في إصابات حوادث العمل يرجع للعامل في حد ذاته					
09	تفرض إدارة السلامة والصحة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل					
10	أعتقد أن العامل لديه ثقة في قدرة الإدارة على التعامل مع أمور السلامة والصحة المهنية في المؤسسة					
11	تعمل لجان السلامة والصحة المهنية على تطوير إجراءات السلامة المهنية					
12	يوجد كفاءات وخبرات في الإدارة العليا تستطيع أن تعمل على تطوير إدارة أنظمة السلامة والصحة المهنية					
13	يوجد صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل					

المراجع

					يقوم المراقبون بأداء أعمالهم بصورة جيدة في مجال السلامة والصحة المهنية	14
					يتوفر داخل المؤسسة جهات تهتم بتوفير اللوائح الخاصة بالسلامة المهنية	15
					تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية يؤدي إلى تقليل حوادث العمل	16
					هناك تغيير إيجابي داخل المؤسسة نتيجة الالتزام بتطبيق لوائح وقوانين السلامة والصحة المهنية	17
ثالثا : تحسين أداء العاملين						
					توجد تحفيزات من طرف المسؤولين على تحسين أدائكم في العمل	18
					تهتم الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم	19
					تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك	20
					يلجأ العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله	21
					تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك	22
					ترى أن المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع وسائل السلامة المهنية لتحسين أداء عملك	23
					تعتقد أن ظروف عمل مثل (الهدوء، الإضاءة.....) تساهم في تحسين أداء عملك	24
					تعتقد أن العلاقة الجيدة مع المشرف أو المدير تساعدك على تحسين أداء عملك	25
					هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك	26
					تعتقد أن اشتراكك في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة يمنحك دافع لتحسين أدائك	27
					تعتقد أن حصولك على حافز مادي أو معنوي نظير تحقيقك لأداء مميز يحسن من أدائك	28
					تعتقد أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء للوصول إلى أداء أفضل	29
					تعتقد أن التدريب مهم في تحسين أداء عملك	30

الملحق رقم 02

الرقم	الاسم	مكان العمل
01	د. حجاج عبد الرؤوف	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
02	أ. حورية بالأطرش	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
03	د. مسغوني منى	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
04	أ. مناصرية رشيد	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
05	أ. شنفال طارق	كلية العلوم الانسانية وعلوم الاجتماع بجامعة ورقلة

الفهرس

المحتويات

الإهداء	49
الشكر	49
الملخص	49
قائمة المحتويات	49
قائمة الجداول	49
قائمة الأشكال	49
قائمة الملاحق	49
المقدمة	ب

الفصل الأول : مراجعة الأدبيات

تمهيد	2
المبحث الأول : الأدبيات النظرية لإدارة السلامة المهنية وتحسين الأداء	3
المطلب الأول : مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية	3
المطلب الثاني : مفهوم أداء وتقييمه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	5
المبحث الثاني : الدراسات السابقة	9
المطلب الأول : الدراسات السابقة حول إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء	9
المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسة السابقة	11
خلاصة الفصل الأول	13

الفصل الثاني : دراسة ميدانية مؤسسة تحويل البلاستيك

تمهيد	14
المبحث الأول : النتائج والمناقشة	15
المطلب الأول : النتائج المتوصل إليها	15
المطلب الثاني : الأدوات والإجراءات المتبعة	19
المبحث الثاني : النتائج والمناقشة	23
المطلب الأول : النتائج المتوصل إليها	23
المطلب الثاني : اختبار الفرضيات	30
خلاصة الفصل الثاني	34
الخاتمة	36
المراجع	40
الملاحق	42

