

النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في

تحسين أداء العمال

- دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية - سطيف

أ/ هيشور محمد لمين، جامعة: فرحات عباس، سطيف،

الملخص:

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 أن تأخذ إجراءات تصميم العمل بعين الاعتبار القرارات الإدارية والأفعال المؤدية إلى تحديد مواصفات والعمل وخصوصياته وعلاقتها المتبادلة، وهذا لغرض إشباع وتحقيق المتطلبات التنظيمية وكذا المتطلبات الشخصية والاجتماعية للأفراد العاملين.

هذا وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات 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. من هذه المداخله سوف نحاول التعرف على النظرة الحديثة في مجال تصميم العمل ودور السلامة المهنية في تحسين أداء العمال وهي دراسة ميدانية على مؤسسة إنتاجية بالمنطقة الصناعية بسطيف.

الكلمات المفتاحية: تصميم العمل، برامج السلامة المهنية، العمال، تحسين الأداء.

1- المقدمة:

تبنّت الإدارة في جميع المنظمات مبدأ الاهتمام بالعنصر البشري كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة نوعية، خاصة في الآونة الأخيرة مع تزايد أهمية اقتصاد المعرفة الذي يعتبر أن انتاجية رأس المال البشري هي العنصر الرئيسي في استمرارية وإطالة بقاء أية منظمة ناجحة تحقق أرباحا مادية، وأساس أي اقتصاد ناجح في العالم، و بذلك أصبحت الموارد البشرية ذات المهارة والكفاءة هي القلب النابض للعملية الانتاجية داخل المنظمات .

وقد أصبحت المنظمات تولي اهتماما كبيرا استثنائيا للعنصر البشري، عكس الفكر التاييلوري التقليدي، ومرد هذا الاهتمام أن ديمومة المنظمة واستقرارها في ظل خصائص ومستجدات العالم الذي يتميّز بالمنافسة الشديدة لا يقتصر على الجودة في الخدمات المقدّمة والسلع المعروضة أو سمعة المنظمة

وشهرتها، وإنما يرجع إلى فعالية الموارد البشرية وتواصل مساهماتهم الناجحة في أداء وظائفهم من خلال ما يقدمونه من ابداعات ومهارات تدفع المنظمة نحو الأمام، وتساعدنا في مواكبة التغيير والتجديد. ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه من أهم موارد المؤسسات وأحد العناصر المؤثرة كثيرا في الأداء الكلي للمنظمة، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة، ولاير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل، وبمعنى آخر أن ظروف العمل غير الملائمة تؤثر سلبيا على الأداء الفردي والجماعي للعمال.

وما دام المورد البشري هو المسؤول المباشر عن المهمة التي يؤديها في المنظمة، فهو أول من يتأثر بفوائد ومكافآت نجاحه في وظيفته، وهو أول من يتأثر بنتائج فشله في الأداء. وما من شك في أن ادراك الفرد لمدى نجاحه أو فشله سيؤثر على تقديره الذاتي لطموحاته ورغباته وآماله المستقبلية، لذلك فإحداث التوافق والتطابق بين مؤهلات الفرد والوظيفة التي يشغلها أضحى ذا أهمية كبيرة وأصبح يمثل أحد أهداف الادارة في المنظمات المعاصرة والحديثة، بل إن التوجه الحالي يراعي تحقيق التوافق بين سيكولوجية العامل وخصائص المنصب لتحقيق أداء أمثل ونجاح أفضل للمنظمة.

وسعيا منها للحفاظ على مواردها البشرية تلجأ المنظمات إلى وضع استراتيجيات تصميم العمل وبرامج سلامة مهنية للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في تعريضهم وإصابتهم بالحوادث، خصوصا في ظل التغيرات التكنولوجية المتلاحقة، وكذلك الضغوط الاقتصادية، وهو أمر يستدعي دراسات جادة توضح العلاقة بين نفسية العامل في الفضاء الإنتاجي والمتغيرات التكنولوجية كون هذه الاخيرة ذات تأثير مباشر على الفرد. وبالتالي نحاول ضمن إشكاليتنا أن نجيب عن تساؤل أساسي هو: ما مدى مساهمة استراتيجية تصميم العمل وبرامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بمؤسسة صرموك ؟

2- الفرضيات:

تعتبر خطوة الفرضيات من أهم الخطوات التي يمر بها البحث، وتفحص الفرضيات يتم من خلال بحث منطقي لمعطيات نظرية والتأكد التجريبي من النتائج (بونوا قواتري، 2003) (Benoit Gwatrier, 2003) وفي هذه الدراسة يمكن تلخيص فرضيات البحث فيما يلي:

1. تعتمد مؤسسة صرموك على الطرق الحديثة (توسيع المهام، اثناء المهام) في أداء المهام والوظائف من وجهة نظر العمال.

2. لا تطبق مؤسسة صرموك برامج وأنظمة السلامة المهنية من وجهة نظر العمال .

3. لبرامج السلامة المهنية أثر على تحسين أداء الأفراد العاملين في مؤسسة صرموك .

3- مفاهيم الدراسة:

1) تصميم العمل:

هو عبارة عن نموذج عملي هادف غرضه تطوير ممارسات الموارد البشرية داخل المؤسسة الصناعية وتحقيق النجاعة الأدائية. فالعنصر البشري ليس هو الهيكل الآلي الذي جاء إلى مقر عمله ليؤدي مسؤولياته، بل هو الوحدة المركبة من القيم والاتجاهات والطموحات والمشاعر والأمان والأحاسيس والمشكلات.. الخ. وفي ضوء هذا يجب على المنظمة أو المشرف على العملية التنظيمية أن يحقق انسجام وتوافق بين خصائص العمال ومتطلبات العمل لإنجاح أهداف المشروع الصناعي. وفي دراستنا هذه نقصد به تلك الطريقة التنظيمية في بلورة الإنتاج أي الكيفية المتبعة في أداء المهام فقد تكون طريقة إثراء المهام وقد تكون طريقة توسيع المهام .

2) السلامة المهنية:

هناك العديد من التعريفات لهذا المفهوم، وفي هذا الصدد فإننا سنختار بعض التعريفات التي نراها ملائمة للدراسة الحالية. تعرف السلامة المهنية بأنها "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية، والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله. فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الانسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا " (السيد رمضان، 1984)

كما تعرف بأنها " توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها اصابات مهنية ". (سنان الموسوري، 2004).

وهذا تعريف آخر مضمونه أن " السلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الرواح والممتلكات في المنشأة الصناعية ". (عباس أبو شامة، 1999).

ويمكننا أن نخرج من كل هذه التعريفات بأن السلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العامل في المنشأة، ومحاوله منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح السلامة المهنية أشمل من مصطلح الأمن الصناعي أو السلامة الصناعية، هذين المصطلحين يوحيان بأن المخاطر تقتصر على الصناعة فقط، في حين أن

ليس هناك عمل في ظل التطور التكنولوجي يخلو من مخاطر خاصة به، سواء كان عملا خدميا، أو تجاريا أو زراعيا.

(3) الأداء:

باعتبار أن المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المنظمة فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المنظمة في أداء المورد البشري فقط. وتم تعريفه من هذا المنطلق على أنه " القدرة على إنجاز المهام فريسلي، (1996، Fericelli) وهو أيضا: نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (مصطفى عاشوري، 1992). وحسب Christian Batal فالأداء هو نتيجة تفاعل ثلاث عناصر أساسية وهي: المهارات التي يمتلكها الفرد والمعارف التي يحتاجها لأداء عمله ومستوى التحفيز الذي يحض به الفرد، مستوى تنظيم العمل والوسائل المتاحة لذلك شايستون باتال، (2000، Chaistion Batal)

(4) النظرة الحديثة في تصميم العمل:

تميّز الفكر التقليدي بطغيانه على الجوانب المادية، مهملا في ذلك الجوانب الإنسانية والاجتماعية. وقد أدى هذا إلى ظهور أنماط سلوكية غير مرغوب فيها داخل الفضاء الانتاجي، أو بما يعرف بالتكاليف الخفيفة أثرت سلبا على أداء الأفراد والمنظمات. وفي ضوء ذلك ولغرض إعادة بعث وتحفيز الموارد البشرية ظهرت نظريات حديثة تأخذ بعين الاعتبار خصائص الأفراد ومؤهلاتهم وطبيعة الوظيفة، لهذا سنركز على نظرية العاملين لارتباطها بموضوع الدراسة دون التعرض إلى باقي النظريات الأخرى.

4-1 نظرية العاملين:

ويطلق عليها أيضا النظرية ذات المتغيرين وتنسب إلى فرد يريك هيرز برج (Frederik Herzberg) الذي أجرى دراسة على 20 مهندس ومحاسب في مركز للخدمات النفسية، وتمكن من خلالها أن يتوصل إلى الفصل بين العوامل المؤدية إلى الرضا والعوامل المؤدية إلى عدم الرضا. أنيك كوهان، (2006، Annick Cohen) وفي إطار دراسته هذه ميّز بين نوعين من المشاعر، صنفها إلى العوامل الدافعة والعوامل الوقائية.

العوامل الدافعة:

ترتبط بمحتوى ومكونات العمل، فإذا توفرت كان الأفراد راضين عن وظائفهم، ولكن عدم توفرها لا يؤدي بالضرورة إلى حالة عالية من الاستياء وعدم الرضا. وأهم هذه العوامل: الانجاز، التقدم، النمو، الاعتراف، والتقدير، المسؤولية (خليل محمد حسن الشماع، 1999).

أما العوامل الوقائية:

فهي العوامل التي يؤدي وجودها إلى تحفيز العمال بينما يؤدي غيابها إلى تدهور مستوى أدائهم، أي أنها عوامل خارجية لا ترتبط بالعمل (رواية حسين، 2000)، وحسب هذه النظرية فتوفر الشروط التنظيمية والاجتماعية لا يعمل على زيادة دافعية الأفراد وإنما يعمل على الحد من مشاعر الأفراد بالاستياء وتمنع من ظهور عدم الرضا (أحمد ماهر، 2000). وفي معالجة "هيرز برج" لعامل طبيعي الوظيفة ومحتواها ضمن عوامل التحضير مَيَّز بين أسلوبين:

أسلوب توسيع العمل:

يتضمن هذا الأسلوب اضافة واجبات أخرى للوظيفة الأساسية التي يقوم بها العامل في العمل، فبدلاً من أن يظل العامل يكرر نفس العمل المجزأ، وما ينتج عنه من ملل وتعب فإننا نجعله (العامل) يقوم بإنجاز عمليات من نفس المستوى لكنها مختلفة، وهذا بصفة دورية، وهذه التشكيلة تسمح بتخفيف الرتابة وخلق أنشطة متعددة في حالة الغياب، وتسمح بالترقية المهنية للعمال. (جون ماري بريتي، 1995. Jean Marie peretti.)

أسلوب إثراء المهام:

يقصد بمبدأ إثراء المهام اعطاء العاملين فرصة أكبر وحرية أوسع في تخطيط وتنظيم ومراقبة أعمالهم، وهذا يعني زيادة التوسع العمودي في الوظيفة، وبالتالي زيادة مشاركته في القرارات التي تتعلق بوظيفته بشكل يؤدي إلى تغيير في محتوى الوظيفة.

عموماً يمكن القول أن "هيرز برج" توصل إلى أن الرضا وعدم الرضا هما نقيضان، وليس من الضروري التخلص من العوامل التي تؤثر على استياء الأفراد. فقد يخلق انسجاماً في العمل، وليس بالضرورة أن يؤدي ذلك إلى الرضا الوظيفي، وبالمقابل فقد اعتبر بعض المشككين أن نظرية "هيرز برج" تؤدي من الناحية العملية إلى العودة إلى النظرية التقليدية لتنظيم المؤسسات، وبخاصة مديرية الأفراد وتعريف وتحديد المهام (D, Roux).

3- السلامة المهنية:

عرفت الطبقة العمالية أوضاعاً مزرية داخل الفضاء الانتاجي، ميزها كثرة الأخطار المهنية التي أملتها ظروف وملابسات العملية الصناعية. ورغم صدور التشريعات القانونية الهادفة إلى حماية العمال، إلا أن الدولة لم تقدم في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية اللازمة أو التعويض المناسب (الظاهرة محمد عبد الله، 1994). وكنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الانظمة القانونية والعناية

بالسلامة المهنية الأخرى، كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية. وعموما تهدف السلامة المهنية إلى:

- حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية .
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- تستهدف السلامة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع والتوتر وكل الاضطرابات النفسية التي تنتجهم
- تخفيض كلفة الانتاج، وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع، نتيجة حدوث اصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله .
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهميته الإلزامية بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة انتاجيتهم وتحسين أدائهم .
- عموما تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الانتاج من موارد بشرية مادية تقنية من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل، وذلك عن طريق مجموعة من الاجراءات والإحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) والصحية الضرورية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة من المخاطر والأمراض المهنية .

4- أبعاد السلامة المهنية:

ثمة علاقة مباشرة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتها في تحقيق أهدافها، مما يوجب عليها وضع سياسة إدارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الاصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤولية المنظمة، وان هذه المسؤولية ليست أدبية فحسب بل أنها مسؤولية إدارية أساسية وضرورية اقتصادية واجتماعية. ويمكن ايجاز أبعاد السلامة المهنية فيما يلي:

- **البعد الهندسي:** بتوفير الظروف المادية المناسبة، وملائمة التصميم للملائم للمباني، وتوفير

الالات الحديثة... الخ.

- **البعد الصحي:** يفرض ضرورة اجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للوقاية من الأخطار، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

- **البعد الأمني:** يتمثل في حملات التحسيس والتوعية للعمال كإصدار نشرة اعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المؤسسة، إضافة إلى البعد التنظيمي الخدمي أو الاجتماعي والبيئي.

5- إجراءات وبرامج السلامة المهنية:

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال، وذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمل والعمال أنفسهم على اتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج الصحة في مجال السلامة المهنية، وتتمثل هذه الإجراءات والبرامج في مايلي:

5-1 تحسين ظروف العمل:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط ببنية الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال. سكيون إتال، (2001)، Sekion Etal، وتشمل ظروف العمل المادية نواحي متعددة من اضاءة، حرارة، رطوبة، الضجيج، الغبار، الأتربة التهوية الغازات الضارة .

5-2 تحسين ظروف العمل الاجتماعية:

وهي بموازاة الظروف المادية للعمل، حيث لا بد من اعطاء اهمية للجانب الاجتماعي السائد في المنظمة كالإشراف، القيادة، نمط الاتصال، جماعة العمل.

5-3 ادماج السلامة المهنية ضمن اختيارات التوظيف:

إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء إلى اقتراح اجراء احتياطات وقائية لتجنب الحوادث المهنية عن طريق اختيار يد عاملة أقل عرضة للحوادث، وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة. ومن بين هذه الاختبارات نجد اختبارات الاستقرار النفسي، مقياس التنسيق العضلي، اختبارات المهارات البصرية، اختبارات مصداقية الموظف (ديسلر جاري، 2003) .

5-4 إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

تؤدي مشاركة العمال إلى اثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم. بمعنى آخر أنه إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة

المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون أنفسهم موضع المسؤولية. وسوف يقبلونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم.

5-5 التدريب على منع الحوادث:

يهدف التدريب إلى خفض أخطار الحوادث من خلال تعليم الأفراد لبعض الأساليب الجديدة للسلوك السليم في الوظيفة، وتجدد الإشارة أنه من الأفضل أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة نفسها الذين يعلمون عن الأحداث اليومية التي تقع أثناء العمل، وقد يكون مهندس السلامة المهنية أو المشرف المباشر على العمل، كونه واحد من أفراد المؤسسة العارفين بالأوضاع التي تعترض العمال أو تشكل لهم صعوبة في الأداء.

5-6 استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

يقصد بها مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة اعضاء من جسمه لفرض الحماية من حوادث العمل. وتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في: الملابس الواقية، أدوات حماية الوجه والعينين، أدوات حماية اليدين، أدوات حماية الرأس، أدوات حماية القدمين، أدوات حماية السمع، أدوات حماية الجهاز التنفسي .

كما يمكن أن نذكر أيضا من بين الإجراءات الوقائية استعمال الاعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية، توفير الاسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل) من قبل أطباء مختصين وذوي كفاءة عالية. (طيب بلولة، 1994، Tayeb Belloula) إضافة إلى إتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية.

الإجراءات المهنية للدراسة:

تمت هذه الدراسة في مؤسسة صرموك للمشروبات الغازية بسطيف، والتي تقع في منطقة النشاطات الصناعية رقم: 18 المحاذية للطريق الوطني الرابط بين ولاية سطيف وولاية قسنطينة، كانت فيما مضى تسمى المقهى الشرقية الكبرى، وفي سنة 1988 قرر السيد مصطفى صرموك تطوير المؤسسة، ومواصلة العمل رفقة أبنائه. تحتوي المؤسسة حاليا 226 عامل موزعين حسب التصنيفات التالية: 13 إداري، 56 أعوان التحكم والصيانة، 157 عمال تنفيذيين.

دامت الدراسة من 16 فيفري إلى غاية 26 فيفري 2012، وأجريت الدراسة على 67 عامل قصد معرفة آرائهم عن طبيعة تصميم العمل وبرامج السلامة المهنية. وقد تم استخدام عينة عشوائية عرضية فرضتها طبيعة الدراسة. أما أدوات جمع البيانات فقد اعتمدنا على الاستمارة كأداة رئيسية

لجمع المعلومات. وقد تم إجراء 04 مقابلات مع الإداريين لتسهيل الدراسة والمساعدة، في حين تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي لهذه الدراسة.

نتائج الدراسة:

مناقشة وتحليل نتائج فروض الدراسة:

بعد تبويب الجداول وتحليل البيانات المتحصل عليها من الميدان نحاول أن نعرض أهم النتائج الأساسية والمتعلقة بالفرضية الأولى ومضمونها أن مؤسسة صرموك تطبق الطرق الحديثة في تصميم العمل وبالتالي تكيف العامل مع منصبه دلت النتائج المتوصل إليها أن:

- نسبة 59.70% راضون عن منصب العمل، فخصائص المنصب وخصائص العامل متوافقان.
- كشفت الدراسة أن الإدارة لا تقوم بقياس مدى هذا التوافق وذلك بنسبة 74.62%.
- كما أجاب معظم العمال بنسبة 52.32% أن تقدير الوظائف موجودة في المؤسسة، وهي طريقة تمكن من تفادي الاجهاد النفسي.
- أكدت نسبة 58.20% من مجموع الاجابات أن مكان العمل يتصف بهامش من الحرية والاستقلالية، وهذا مفيد من الناحية العملية.

نتائج الفرضية لثانية:

- فيما يخص الفرضية الثانية والتي مفادها أن مؤسسة صرموك لا تطبق برامج السلامة المهنية فوجدنا أن نسبة 61.19% ترى غياب الاجراءات التحسينية لظروف العمل. أما عن الدورات التدريبية فقد أجاب 74.62% بأنه لا توجد دورات تدريبية سواء كانت داخلية أو خارجية من أجل تحسين قدراتهم.
- يصرح 67.16% من مجموع الاجابات أنه لا يوجد اهتمام كبير بإدراج اختبارات السلامة المهنية ضمن اختيارات التوظيف. ولعل الاختبار الوحيد المعمول به من بين الاختبارات المتعددة للسلامة المهنية هو اختبار المهارات البصرية.
- المؤسسة لا تشرك في كثير من الأحيان عمالها في وضع البرامج والإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية، وذلك بنسبة 82.08% .
- يؤكد معظم العمال أن المؤسسة لا تعمل على توفير جميع متطلبات ومستلزمات الوقاية الشخصية، رغم أن معظم العمال في حاجة لمثل هذه المستلزمات، كما أنها لا تشدد على ضرورة التزام العمال على استعمال وسائل الحماية الشخصية.
- يقدر أكثر من نصف مجتمع البحث بنسبة 55.22% أن المؤسسة تقوم بصيانة دورية

للآلات والأجهزة تفاديا للأخطار المهنية.

نتائج الفرضية الثالثة:

- والتي مفادها أن لبرامج السلامة المهنية أثر على تحسين أداء العاملين، فقد أجاب العمال بنسبة 85.07% أنه فعلا تؤثر ظروف العمل خاصة المادية السلبية على الأداء الكلي.
- أما عن الطريقي في تصميم العمل فقد صرح بنسبة 67.12% أن تدوير المهام وإثراء مناصب العمل يؤدي إلى تحسين الأداء، وتدعم نسبة 89.55% أن الأداء يتأثر بعامل الدورات التكوينية والتدريبية. وأخيرا أجاب العمال بنسبة 94.02% أن التنظيم الجيد ووضع برامج السلامة المهنية يؤثران إيجابا على الأداء العمالي.

خاتمة:

في ظل المحيط المتقلب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الأفضليات التي يمكن أن تدعم موقعها وتضمن لها البقاء، معتمدة وبشكل متزايد على الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم مقومات النجاح، لذا توليه أغلب المؤسسات أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل وعيا منها بأهمية هذا الجانب في تحسين الأداء والانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره، كالحوادث المهنية التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الأمر المسلم به، بل اضحت علامة اختلال يجب التحكم فيها والسيطرة عليها.

التوصيات:

- العمل على ارساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وبإشراك العمال.
- دمج مسألة السلامة المهنية في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة واستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال.
- التكثيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية، مما يمكنهم من تفادي الوقوع في الأحداث.
- العمل على رسكلة وتأهيل مسيري المؤسسة من خلال تنظيم دورات تدريبية وتكوينية ومساعدتهم على تطبيق مختلف الأنشطة الحديثة التي من شأنها أن تنعكس إيجابا على العمال والمؤسسة في آن واحد.
- يجب على المؤسسة القيام بتطوير واستغلال امكانيات أفرادها ومنحهم التعليمات والمعارف

حول استراتيجيات تصميم العمل أو أثره.

- مراعاة الظروف السيكولوجية والاجتماعية والثقافية التي تتواجد فيها المؤسسة والعمل.
- الاهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والآلات.
- دعم المراكز المتخصصة للبحوث والدراسات الخاصة بالسلامة المهنية وتطوير المناهج التدريبية الخاصة بذلك.
- ضرورة الاستعانة بالمتخصصين علميا، والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال تصميم العمل وبرامج السلامة المهنية.

● المراجع:

- 1- أحمد ماهر (2000): السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، ط7، الإسكندرية، ص 230.
- 2- السيد رمضان (1984): حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، ص 88
- 3- الظاهر محمد عبد الله (1994): إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، ص 09.
- 4- الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، إنتاج كيميائي - السلامة الصناعية - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، المملكة العربية السعودية، ص 63 .
- 5- خليل محمد حسن الشماع (1999): مبادئ الإدارة مع التركيز على 'دائرة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص 244 .
- 6- ديسلر جاري (2003): إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سعيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، ص 539
- 7- سنان الموسوي (2004): إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي، ط1، عمان، ص 266.
- 8- عباس أبو شامة (1999): الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1، الرياض، ص 29.
- 9- رواية حسين (2003): السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، مصر، ص 118.
- 10- مصطفى عاشوري (1992) أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص 244 .
- 11- Annick Cohen (2006): Toute la Fonction Ressources Humaines, Paris, p 72.
- 12- Benoit Gwatrier(2003): Recherche Social de la Problématique à la Collecte de Données, Presses de l'Université du Québec ,4^e édition, Canada, p114.
- 13- Chaïstion Batal (2000), La Gestion des Ressources Humaines dans le Secteur Public ,2^{ème} édition, Edition d'Organisation, Paris, p 95.
- 14- Roux, D: Analyse Economique de l'Entreprise, T₂, Dunod , Paris , p 256 .
- 15- Fericelli.M (1996), Performance et Ressources Humaines Economica, Paris, p04.
- 16- Jean Marie Peretti (1995) , Gestion des Ressources Humaines, Vuibert Entreprise, Paris, p 211.
- 17- Sekion Etal, (2001), Gestion des Ressources Humaines, 2^e édition Deboeck Université, Bruxelles, p585.
- 18- Tayeb Belloula (1994), Droit du Travail, Alger, Dahleb, p 201.

Résumé:

La vue moderne dans la conception du travail et le rôle des programmes de sécurité du travail dans l'amélioration de la performance des travailleurs

Le sujet proposé représente une tentative d'évaluation de conception du travail et les programmes de sécurité du travail appliqué en entreprise industrielle, dans le but de suggérer des solutions pour diminuer les accidents du travail.

Cette tentative d'évaluation s'est concentré principalement sur le pourcentage de la réalisation des programmes de sécurité et conception de travail afin d'améliorer la performance des travailleurs et les protéger contre toute sorte de danger. Diminuer les accidents, le coût total le sens qu'ils sortent les objectifs que tout programmes de sécurité vise à réaliser.

En plus de l'étude théorique des conditions du travail, des accidents du travail dans l'entreprise SARMOUK il s'est avéré à travers cette étude le taux de réalisation des programmes de la sécurité et de la conception du travail par rapport aux objectifs.

L'importance de cette étude réside fondamentalement dans la réalisation des résultats sur lesquels on a donné des suggestions selon l'extraction des points forts et des points faibles du programme de sécurité du travail appliqué.

Mots clés: conception du travail, programmes de sécurité professionnelle, amélioration de la performance des travailleurs, les travailleurs.