



واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعمال (دراسة ميدانية)

براهمي براهيم: أستاذ التعليم العالي
قرين العيد: طالب دكتوراه
كلية الآداب واللغات، جامعة الجزائر2

ملخص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعمال، وباستخدام المنهج الوصفي وتطبيق استبيان إجراءات السلامة المهنية الذي أعدته صقر المغني أميمة (2006)، ومقياس المناخ التنظيمي المعد من طرف أيمن سليمان سلام أبو سويرح، ويوسف عبد عطية بحر (2009)، واستبيان الأداء الوظيفي من إعداد دروازي كريم (2011)، على عينة من العمال بوحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعرييج، قوامها (42 عامل)، أظهرت النتائج مايلي:

- وجود علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية في العمل والأداء الوظيفي للعمال.
- وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي للعمال.
- وجود علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعمال. فسرت النتائج في ضوء ما أسفر عنه التراث السيكلوجي والدراسات السابقة في الموضوع، وتوجت الدراسة في الأخير بجملته من المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: إجراءات السلامة المهنية، المناخ التنظيمي، الأداء الوظيفي، العمال.

Abstract

This study aimed to find out the reality of occupational safety and regulatory environment and their relationship with workers job performance, and by using the descriptive approach, and the application of the occupational safety procedures questionnaire prepared by Sakar Elmaghni Amima (2006), and the organizational climate measure prepared by Ayman Soulimane Silem Abou Souirah and Youcef Abd Attia Bahr (2009), and the functional performance questionnaire prepared by Derrouazi Karim (2011) on a sample composed of 42 workers from the food production units in the district of Bordj Bou Arreridj, the results showed the following:

- The presence of statistically significant relationship between occupational safety procedures at work, and job performance of workers.
- The presence of statistically significant relationship between organizational climate at work, and job performance of workers.
- The presence of statistically significant relationship between occupational safety procedures and the organizational climate at work, and job performance of workers.

The results were interpreted in light of the out come of the psychological héritage and previous studies on the subject, and the study was finally culminated in a set of recommendations and proposals.

Key words: Occupational safety procedures, Organizational climate, Job performance, Workers.

مقدمة :

يكن معيار التمييز بين المنظمات الناجحة والمنظمات الفاشلة في مدى تحكمها وتأطيرها الصحيح لأهم مورد تمتلكه وهو العنصر البشري. الذي يعتبر الثروة الأهم التي تتنافس المنظمات لتوفيرها ، كما وكيفا بالشكل الذي يزيد من فعاليتها ، فهو وحده العنصر البشري الذي يمتلك قدرات عالية على العطاء المتجدد ويحتوي طاقات كامنة تستطيع المؤسسة استغلالها الاستغلال الأمثل ، وتوجيهها لتحقيق أداء مرتفع وهو الأمر الذي تسعى إليه كل مؤسسة.

إن رغبة الفرد في العمل تعكس بالضرورة كفاءة أدائه ، هذه الرغبة وبدون أدنى شك تصبح إحدى المهمات الصعبة التي تواجه الإدارة في المؤسسات وبالخصوص إدارة الأفراد والتي تنحصر في كيفية وضع وتطبيق تدابير وإجراءات تحفظ السلامة والصحة المهنية للعمال وتوفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يحقق فيه العمال الأداء المطلوب وبالتالي كفاءة أداء المنظمة ككل.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

اهتمت الدراسات الأرخنومية بالسلامة والصحة المهنية للعمال في مواقع العمل انطلاقاً من أن أهمية الحفاظ على سلامة الموارد البشرية تتبع من أهمية الموارد البشرية نفسها باعتبارها المورد الأهم للمنظمة حيث تؤثر مدى سلامة تلك الموارد البشرية "العمال" في رغبتهم ومقدرتهم على العمل، وزيادة بذل الجهد فيه وتوظيف كل قدراتهم بما توفره لهم استعداداتهم وإدراكهم لمهامهم وأدوارهم، وبالتالي على مستوى أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم ومن ثم إنتاجية المنظمة ككل انطلاقاً من أن السلامة المهنية، ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية، وتؤكد هذا نتائج دراسة كل من دراسة رجاء مريم (1999)، ونتائج دراسة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية (1997) التي دلت على وجود علاقة ارتباطية بين تدابير وإجراءات السلامة المهنية في أماكن العمل والأداء الوظيفي للعاملين.

كما اهتمت الدراسات والاتجاهات الفكرية المعاصرة في العمل بدراسة المناخ التنظيمي بشكل كبير، إذ أنه يتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل، من قيم فكرية وعادات وآثار حضارية وأبعاد مادية تؤثر بشكل أساسي على إنتاج الأفراد والمنظمات وقدرتها على ذلك. ولقد تباينت نظرة الباحثين لمفهوم المناخ التنظيمي إلا أنها تكاد تجمع على ارتباطه بأداء العاملين، على اعتبار أنه مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضاها الأداء والتي تؤثر على كفاءة وفعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها، إذ تؤكد هذا نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة الدقس وعليان (1991)، التي هدفت إلى التعرف على أهمية المناخ التنظيمي في تحقيق المؤسسة لأهدافها وأهداف مستخدميها والتي توصلت نتائجها إلى أن العاملين يرغبون في مناخ تنظيمي أفضل لكي يكون أدائهم وإنتاجهم أفضل وخصوصاً من حيث الأهداف والتعامل واتخاذ القرارات (فروج 2012)، كما أكدت نتائج دراسة كل من دروازي (2011)، ونتائج دراسة فروج (2012) وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي للعمال.

وعليه ، جاءت الدراسة الحالية لتحاول الكشف عن واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج ، خلال سنة 2015 ، وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية :

- هل لإجراءات السلامة المهنية للعمال علاقة بأدائهم الوظيفي؟
- هل للمناخ التنظيمي في العمل علاقة بالأداء الوظيفي للعمال؟
- هل لإجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي علاقة بالأداء الوظيفي للعمال؟

2- فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية في العمل ، والأداء الوظيفي للعمال.
- توجد علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل ، والأداء الوظيفي للعمال.
- توجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل ، والأداء الوظيفي للعمال.

3- أهمية الدراسة :

تحدد أهمية الدراسة في إبراز أهمية الوظيفة الحقيقية المرجوة من البحث في هذا الموضوع ، وجدوى طرح المشكلة وصياغتها ، وتبيان الإسهام العلمي والعملي لهذه الدراسة. وتتجلى في كونها دراسة ميدانية تجرى على عينة من العمال بكل من وحدة إنتاج السميد ووحدة انتاج المواد الغذائية بولاية برج بوعريريج ، تهتم بالعامل ودور إجراءات السلامة المهنية في العمل والمناخ التنظيمي ، في الأداء الوظيفي للعمال باعتبار أن هذه العوامل هي المحرك الأساسي والفعال في تحقيق أهداف كل المنظمات والمؤسسات الإنتاجية. وكونها يمكن أن تفتح الباب لمزيد من الأبحاث والدراسات من خلال النتائج المتوصل إليها.

4- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة والاستدلال على صحة الفروض ، والوقوف ميدانيا على واقع إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج التابعتان لمجمع (رياض سطيف) خلال سنة 2015.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا :

5-1- إجراءات السلامة المهنية : يقصد بها إجرائيا في هذه الدراسة تدابير وإجراءات حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم الحوادث المحتملة في مكان العمل

كالكسور، والجروح، والحروق، والاختناق، وبمعنى آخر السلامة تعني (سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها) وهي الدرجة التي يحصل عليها العامل في استبيان السلامة المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

5-2- المناخ التنظيمي: يعرف إجرائيا على أنه مجموعة من العناصر والخصائص المميزة للمنظمة والتي يدركها العاملون من خلال تفاعلهم مع المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل ومع الأفراد الآخرين، وتتمتع هذه الخصائص بقدرتها على التأثير على دوافع العاملين وسلوكياتهم. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف في مقياس المناخ التنظيمي المستخدم في هذه الدراسة.

5-3- الأداء الوظيفي: يحدد الاداء الوظيفي إجرائيا في موقف ما أو عمل ما على أنه العلاقة المتداخلة بين الجهد، القدرات، إدراك الدور (المهام) والتي تظهر في الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام. كما أنه الدرجة التي يأخذها العامل بوحدة إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج على استبيان الأداء الوظيفي المستعمل في هذه الدراسة.

5-4- العامل: عرف قانون العمل العامل بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه" ويقصد به في هذه الدراسة الفرد الذي يمارس العمل بوحدة إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج.

6- السلامة المهنية :

6-1- مفهوم السلامة المهنية: عرفها عقيلي (1988:495)، بأنها "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء أكانت مادية فسيولوجية أو نفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته"

كما عرف الهنداوي (1994)، السلامة والصحة المهنية بأنها "توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة المتمثلة في الإنسان، والآلة، والمادة وإحاطتها بسياج من الأمن بهدف إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل"، وهي

أيضاً تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم وتتضمن السلامة والصحة المهنية عنصرين متكاملين هما: السلامة المهنية التي توفر وقاية للموارد البشرية من أخطار وحوادث العمل، والتأمينات الاجتماعية التي توفر الرعاية والحماية ضد الأخطار المختلفة التي قد يتعرض لها الموظف في موقع العمل. (المغني، 2006: 15)

6-2- أهمية السلامة المهنية: تبرز أهمية السلامة المهنية فيما يلي:

- تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين وكذلك تعطل العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين.
- توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
- 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.
- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين، فتوفير الحماية للعاملين ولاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم. (الجميل، 1989: 20-21)

6-3- مسؤولية مشرف السلامة والصحة المهنية:

على مسؤول السلامة إعداد خطة للسلامة بالموقع بحيث تشمل تحديداً دقيقاً للواجبات والمهام للمشاركين لتكون بمثابة إطار عام لخدمة السلامة، والوقاية، والإنقاذ ومكافحة الحريق والإسعاف ودليلاً مرشداً في سبيل حماية الأرواح والممتلكات بما يكفل تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تسجيل وبحث الحوادث والإصابات والاحتفاظ بسجلات لذلك.
- 2- التحقق من تطبيق قوانين وتشريعات السلامة والصحة المهنية.

3- اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية الموقع ومحتوياته والعمال فيه والمتتردين عليه من كافة الأخطار.

4- المتابعة المستمرة للموقع للتأكد من تنفيذ الاشتراطات الوقائية، ومن صلاحية وسائل مكافحة الحريق، ومعدات الإنذار، والإسعاف والإنقاذ، واتخاذ الإجراء الفوري حيال أي قصور.

5- نشر الوعي الوقائي ومبادئ السلامة بين العاملين بالموقع وعمل لوحات إرشادية ونشرات وقائية مبسطة لتحقيق الهدف والتنسيق لعمل محاضرات لتوعية العاملين. (المغني، 2006: 21)

4-6- مسببات حوادث وإصابات العمل:

تعد التصرفات غير السليمة وغير الصحيحة للعمال أثناء العمل وظروف العمل غير الآمنة والأسباب الشخصية أكثر مسببات وقوع الحوادث والإصابات والتي تلخصها المغني (2006: 25-30) فيما يلي:

- عدم التأكد من صلاحية كل العتاد والآلات قبل استعمالها وعدم توفر الوسائل الوقائية.
- عدم وضع إشارات تحذيرية في المناطق الخطرة كالأدراج ومناطق حفظ المواد الخطرة.
- التصميم السيئ للمباني وعدم إجراء الصيانة اللازمة للمرافق وأدوات العمل كالسلالم والأدراج.
- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها.
- عدم مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل.
- تواجد العاملين في أماكن خطرة وغير مسموح التواجد فيها كالوقوف أسفل أجسام معلقة.
- التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس والتحميل الزائد.
- عدم ملائمة الظروف الفيزيائية لمكان العمل من حيث التهوية والضوضاء والرطوبة والحرارة والنظافة.
- رفع المواد أو نقلها بشكل خاطئ.
- استخدام الآلة بدون وسائل الحماية والوقاية.
- عدم استخدام السرعة الملائمة لتشغيل الماكينات.
- استعمال معدات وقاية غير ملائمة أو فيها عيوب.
- صيانة الآلات والمعدات أثناء عملها.

- الحديث والمزاح الملهي أثناء أداء العمل، أو الركض وأداء حركات تلفت انتباه غيره من العاملين، وتششت انتباههم عما يقومون به من أعمال.
- ممارسة الشخص عمل لا يرغب به أو لا يتناسب مع قدراته أو حالته الصحية.
- وجود أسباب شخصية محضة كعيوب في الحواس مثل ضعف البصر وضعف السمع والحالة النفسية، وهناك أسباب مهنية كالخبرة والمهارة وطبيعة الوظيفة.

5-6- واقع السلامة المهنية والصحة في البلدان النامية:

لقد بدأ الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة المهنية في معظم الدول النامية في أواخر القرن العشرين، وعملت هذه الدول على توسيع قاعدة التدريب المهني للعاملين الجدد و إيجاد دورات تدريبية لهم، كما أنشأت مراكز للصحة المهنية في مواقع العمل الكبيرة والمتوسطة، تدار من قبل ممارسين أو متخصصين في الصحة المهنية. وسبب تأخر هذه الدول يرجع إلى مشاكل الصحة والسلامة المهنية التالية :

- افتقار البلدان لأسس الصحة العامة والرعاية الصحية الأولية للأفراد.
- عدم معرفة أسس الصحة والسلامة المهنية.
- افتقار البلدان للمعلومات المتعلقة بمشاكل الصحة و السلامة المهنية.
- ضعف قوانين الصحة والسلامة المهنية.
- نقص في الكوادر الفنية في القطاع الطبي بالذات.
- نقص في المعدات وأجهزة قياس ملوثات بيئة العمل.
- زيادة في نسبة الأفراد غير الماهرين مقارنة بالماهرين المؤهلين.
- كثرة الأمراض المتوطنة والمزمنة لدى العاملين.
- ولتوفير خدمات الصحة والسلامة المهنية في الدول النامية يجب عليها أن تركز على ما يلي:
- ايجاد قانون ينظم مثل هذه الخدمات في مختلف مرافق العمل.
- ايجاد مراكز حكومية للصحة والسلامة المهنية لتشرف على تطبيق القانون.
- فتح مراكز ومعاهد لتأهيل وتخرج كوادر للصحة والسلامة المهنية، تمكن من وضع برامج للصحة و السلامة في المواقع التي سيعمل بها.
- إيجاد برامج توعية مختصة في الصحة والسلامة للعاملين.

وفي الأخير يمكن أن نلخص واقع الصحة والسلامة المهنية في البلدان النامية في الوقت الحاضر في النقاط التالية: إن معظم الدول تملك قوانين جيدة في الصحة والسلامة المهنية ولكن تختلف الواحدة عن الأخرى في مستويات التطبيق، لا تزال بعض الدول لم تضع برامج لخدمات الصحة والسلامة المهنية في أقطارها، لا تزال خدمات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص دون نظام وإذا كان هناك نظام في دولة واحدة قد لا تجد له تطبيقاً في الواقع. (الجميل، 1989: 17)

7- المناخ التنظيمي:

7-1 - مفهوم المناخ التنظيمي: عرفه كل من "لتوين وسترينجر" بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة، والمدرسة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم. (قبوب، 2008: 71). كما عرفه بحر (2005: 260)، على أنه مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضاها سبل الرضا والتحفيز والتي تؤثر على كفاءة وفعالية المشروع في تحقيق الأهداف.

7-2 - أبعاد المناخ التنظيمي: حدد "بحر" أبعاد المناخ التنظيمي بما فيما يلي:

- متطلبات الأداء الوظيفي للعمل: بحيث تكون قادرة على خلق الإبداع والابتكار في الأداء أي أن تكون بعيدة عن الروتين والملل والرقابة التي تعمل على قتل المبادرة والإبداع لدى العاملين داخل المنظمة.
- التدريب: حيث أنه يلعب دوراً أساسياً وجوهرياً في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد المنظمة عليها في تحقيق أهدافها، ولهذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم الاستثمارات التي تعتمد عليها المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف في الأجل الطويل.
- أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين: بحيث يكون هذا الأسلوب معتمداً على المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على الإخلاص والصدق في العمل وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الانتماء والولاء للمنظمة.
- أنماط السلطة الإدارية: أي ما هو النمط المتبع في المنظمة للتعامل مع العاملين، هل تتبع المركزية؟ أم اللامركزية، فاتباع المركزية قد يؤدي إلى الملل ووجود التسلسل من قبل الإدارة هذا على عكس إتباع الإدارة اللامركزية.

- المرونة في التنظيم وقدرته على التأقلم مع المتغيرات البيئية الخارجية: بحيث يكون هناك توازن وتكيف تستطيع من خلاله الإدارة أن تصل إلى تحقيق الأهداف المنشودة.
- أساليب التحفيز: أي لا بد على الإدارة من استخدام أساليب تحفيزية مختلفة حيث أن العامل عندما يحصل على مكافأة نتيجة أدائه عمل ما، فإنه سيحاول تكرار هذا السلوك في المرات القادمة ومن ثم زيادة الانتماء والولاء للمنظمة، ويجب أن تعتمد الإدارة استخدام عدة طرق في عملية التحفيز منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي ويجب أن تكون الحوافز شاملة لكل العاملين داخل المنظمة.
- الاستقرار والأمن الوظيفي: يتمثل في مختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية، حيث أن هذه الأمور من شأنها أن تخلق استقراراً نفسياً وتساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. (بحر، 2005: 260-261).

7-3- عناصر المناخ التنظيمي:

- إن عناصر المناخ التنظيمي تتداخل مع أبعاده، ويمكن بيان هذه العناصر فيما يلي:
- الهيكل التنظيمي: هو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يُحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلبها تحقيق أهداف المنظمة.
- نمط القيادة: إن النمط القيادي المتبع في المنظمة من العناصر الأساسية لنجاح الإدارة وفعاليتها، إذ أن القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء. (حمود 2002: 169-170)
- نمط الاتصالات: إن الاتصالات بالنسبة للمنظمات تلعب دوراً هاماً في المحافظة على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات، وترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات وكانت كفاءة المديرين عالية في الاتصالات. والاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور، وعلى العكس من ذلك الاتصال ذو الاتجاه الواحد الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل يؤدي بالفرد إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتبار أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء (العميان، 2004).

- المشاركة في اتخاذ القرارات: يرى حمود (2002) ، أن إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع، لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن.

- طبيعة العمل: حسب العميان (2004:308)، يُقصد بطبيعة العمل ما إذا كان روتينياً تقليدياً أم غير روتيني يتضمن التجديد والابتكار. فالعمل الروتيني يقود إلى إحداث الملل والإهمال وعدم الاكتراث واللامبالاة نحو التحديث والتطوير، بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الفرد بأن عمله ليس ذو أهمية.

- تكنولوجيا العمل: حسب النوري (1994:37)، تكنولوجيا العمل تعني إدخال التغيير والتطوير في المنظمة، مما يساعد على تبسيط إجراءات العمل وتخليصه في كثير من الأحيان من الأجزاء الروتينية فيه، ومن المجهود العضلي الذي قد يحتاجه، وإتاحة الفرصة أكثر للعاملين لاستغلال قدراتهم وطاقاتهم الكامنة، إلا أنه من جهة أخرى فإن زيادة الاعتماد على الأجهزة والمعدات قد يجعل المناخ التنظيمي يأخذ اتجاهاً سلبياً حيث يتصف بالجمود واللاإنسانية ويصبح الإنسان فيه مثل الآلة تتحرك بخطوات محسوبة وحركات محدودة.

4-7- خصائص المناخ التنظيمي:

حدد فاليه وآخرون (2005) ، مجموعة من السمات المميزة للمناخ التنظيمي كما يلي:

- يعد عاملاً إدراكياً يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة، ويعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون.

- يمتاز بالثبات النسبي والاستمرارية إلا أنه يتغير عبر الزمن.

- يعبر المناخ التنظيمي عن ثقافة المنظمة.

- له تأثير مباشر على سلوكيات العاملين ومحدد لها.

- المناخ التنظيمي تجسيد معين لمتغيرات موضوعية في محيط العمل.

- طبيعة المناخ التنظيمي وهويته لا تختلف باختلاف العناصر المكون له. (قبقوب، 2008: 84)

5-7- أهمية المناخ التنظيمي:

يهدف التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في منظمة ما بأبعاده وعناصره المختلفة إلى تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، وتقويم الجوانب السلبية والارتقاء بالصحة النفسية لعمال المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية.

- كما أن فاعلية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلي في المنظمة يتأثر بطبيعة المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل الداخلية، وقد لخص لتوين وآخرون (1978) أهمية المناخ التنظيمي في مجموعة من العناصر على النحو التالي:
- إنه يعتبر أداة قوية لإثبات كيان المنظمة وقوتها.
 - دراسته تزود الإدارة والمشرفين بالمعلومات حول وحدات العمل والمردودية ونوع المناخ السائد والتنبؤ بصحة وأداء المنظمة وتطويرها.
 - يحدد مجمل الظروف والعوامل التي من شأنها التأثير على دافعية العمال وإنتاجيتهم.
- (قبقوب، 2008: 85-86)

8- الأداء الوظيفي:

- 8-1- مفهوم الأداء الوظيفي: يرى حسن (2001: 209)، أن الاداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، ويقاس الأداء على أساس النتائج التي حققها الفرد فمثلا الطالب قد يبذل مجهودا كبيرا في الاستعداد للامتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عال بينما الأداء منخفض .
- ويرى الربيق (2004، 58)، أن مفهوم الأداء الوظيفي "يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة.
- كما يشير إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.
- وعليه، يمكن القول أن مفهوم الأداء الوظيفي هو النشاط الذي يؤديه العمال من خلال قيامهم بالواجبات والمهام والمسؤوليات، التي تتطلبها كل وظيفة، وأفضل أشكال الأداء هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه.

- 8-2- محددات الأداء الوظيفي: يتحدد الأداء الوظيفي حسب حسن (2001)، من خلال ثلاثة عناصر هي: الجهد، القدرات، إدراك الدور (المهمة)، ويشير الجهد الناتج من حصول الأفراد على التدعيم (الحوافز) إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة، ويشير إدراك الفرد أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري

توجيه جهوده في العمل من خلاله ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف أداء الدور.

3-8 عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر يحددها دروازي (2011: 117) كما يلي:

- المعرفة بمتطلبات العمل: وتتضمن المعرفة بالمهارات المهنية والفنية والخلفية العامة لهذه الوظيفة.
- نوعية العمل: وتتمثل في الدقة والنظام والاتقان والبراعة والتمكن في العمل بكل أشكاله.
- كمية العمل: وتعني حجم العمل المنجز وسرعة الانجاز في الظروف العادية.
- المثابرة والثوق: وتشمل التفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية في العمل وإنجاز الأعمال في وقتها.

وتحدد جحيلان، (1989: 210) عناصر الأداء الوظيفي كما يلي:

- الموظف: وما يمتلكه من مهارات واهتمامات واتجاهات ودوافع وقيم.
- الوظيفة: وما تحتوي عليه من متطلبات وتحديات.
- الموقف: وتشمل البيئة التنظيمية ، وما يتضمنه مناخ العمل والإشراف والهيكل التنظيمي بحيث ينجز العمل ضمن هذه العوامل.

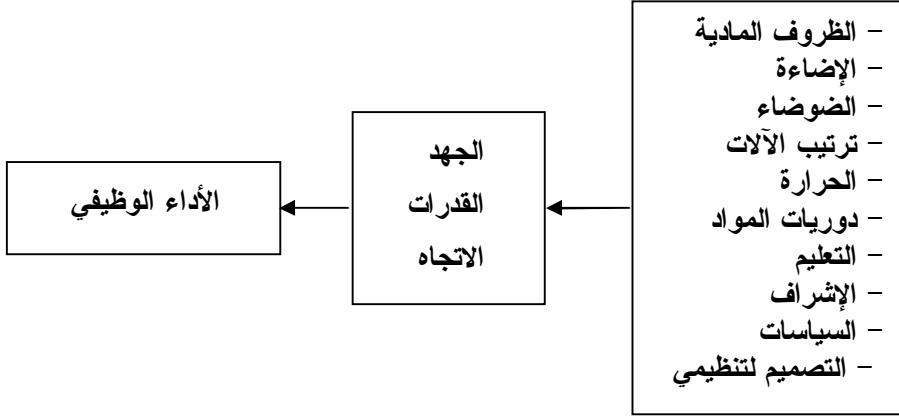
4-8 العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

توجد بعض المؤثرات التي لا يمكن للفرد السيطرة والتي يمكن أن تؤثر على مستوى

أدائه، ومن أكثر عوائق الأداء شيوعا هي:

- عدم الكفاية في تسهيلات العمل والاجراءات والترتيبات والتجهيزات والسياسات المحددة التي تؤثر على الوظيفة.
- نقص التعاون في محيط العمل ونمط الإشراف، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات حتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائق للأداء. ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه ، فعلى سبيل المثال أي عطل في أية آلة أو جهاز، يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضا فإن السياسات الغير واضحة أو نمط الأشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، وبنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد ، لذا فإنه من أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة:

- توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين.
- توفير بيئة مدعمة، تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن، ويمكن اختصار العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي في الشكل رقم (01). (حسن، 2001: 210-211-212)



الشكل رقم (01): يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء.

5-8- تقييم أداء العاملين:

يعرفه "راندل" بأنه "الإجراءات التي تساعد في تجميع مراجعة، مشاركة إعطاء واستخدام المعلومات المتجمعة من حول الأفراد لغرض تحسين أدائهم في العمل" (كامل، 1992: 279). وعرفه "ثابت" (2001: 87) بأنه "قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم و تحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقى وزيادة الأجور" كما يمكن تعريفه على أنه عملية يتم من خلالها تقدير جهود العاملين بشكل عادل لتجرى مكافأتهم على قدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم لتحديد مستوى كفايتهم في العمل الذي يعملون فيه.

6-8- أهداف تقييم الأداء: تتمثل أهداف تقسيم العمل حسب ثابت (2001)، فيما يلي:

- إمداد العاملين بتغذية مرتدة عن أدائهم بالمقارنة مع ما كان متوقّعا منهم.
- تسهيل تخطيط القوى العاملة.
- تيسير تخطيط المسار الوظيفي للعاملين.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتسهيل مهمة تصميم البرامج التدريبية.
- المساعدة في قياس الكفاءة الإنتاجية.

- وضع خطط لرفع مستوى أداء العاملين وتحسين إنتاجيتهم.
- تحسين عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين.
- تفهم المدير لقدرات العاملين وكيفية استخدامها بشكل أفضل في المستقبل.
- تشجيع المنافسة بين العاملين وبين الأقسام والإدارات.
- اختيار الأفراد الصالحين للترقية.
- ترشيد سياسات الأجور والحوافز.
- توفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها.

ثانيا : الجانب الميداني

1 - مجالات الدراسة :

تمت الدراسة الميدانية المتعلقة بالكشف عن علاقة إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى عمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية بولاية برج بوعريريج التابعتين لمجمع (رياض سطيف) خلال سنة 2015.

2- منهج الدراسة :

عملية اختيار المنهج تتوقف على طبيعة المشكلة المراد دراستها والبحث فيها ، وتبعاً لهذا فإن المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي ، لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات.

3- مجتمع وعينة الدراسة :

حسب طبيعة الموضوع والمجال البشري للدراسة تم اللجوء إلى أسلوب المعاينة غير الاحتمالي، وإلى نوع العينة القصدية، لاعتقادنا أنها تخدم الهدف الأساسي للدراسة، وبعد إجراء مقابلات مع موظفي إدارة وحدة إنتاج السميد والمواد الغذائية تبين أن مجتمع الدراسة يتكون من (256) إداري وعامل، وبعد إجراء مقابلات مع العمال والرجوع إلى طبيعة الموضوع اقتصرت الدراسة على العمال بمصلحة الشحن، ومصلحة الإنتاج، ومصلحة الصيانة فقط موزعين على وحدتين (وحدة إنتاج السميد ووحدة إنتاج المواد الغذائية) اللتان بهما (87) عامل، وبعد معرفة نظام دوام العمل تم تحديد (52) عامل يمكن تطبيق أدوات الدراسة عليهم، وبعد ذلك تم استثناء (08) عمال بطريقة عشوائية، قصد حساب الصدق والثبات وبذلك أصبح عدد أفراد عينة الدراسة (44) عامل، وبعد توزيع الاستبيانات تم استبعاد عاملين بسبب غيابهم، ليصبح عدد أفراد عينة الدراسة (42) عامل من أصل (256)، أي ما نسبته (16,40%) وهي نسبة ممثلة.

4- أدوات جمع البيانات:

لجمع بيانات هذه الدراسة تم استخدام استبيان إجراءات السلامة المهنية الذي أعدته صقر المغني أميمة (2006)، واستبيان المناخ التنظيمي المعد من قبل عبد عطية بحر يوسف وسليمان سلام أبوسويح أيم (2009)، واستبيان الأداء الوظيفي الذي أعده دروازي كريم (2011).

4-1- استبيان السلامة المهنية:

تكون الاستبيان من جزأين، تضمن الجزء الأول البيانات الأولية لعينة الدراسة والجزء الثاني تكون من (35) عبارة موزعة على الأبعاد التالية: بعد الحوادث والإصابات للعاملين داخل المنشآت والذي تضمن (06) عبارات، بعد توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بأمور السلامة والصحة المهنية الذي تضمن (06) عبارات، بعد تطوير الأنظمة والقوانين المتعلقة بأمور السلامة والصحة المهنية الذي تضمن (15) عبارة، وأخيرا بعد الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الذي تضمن (08) عبارات، وكانت بدائل الإجابة على عبارات الاستبيان وفق معيار "ليكرت الخماسي"، بحيث تكون الإجابة (موافق تماما تقابلها -05-)، (موافق تقابلها -04-) (محايد، تقابلها -03-)، (غير موافق، تقابلها -02-)، (غير موافق مطلقا، يقابلها -01-) وقامت (المغني) بالتأكد من الخصائص السيكمترية للاستبيان على عينة تضمنت 255 فردا.

- صدق الاستبيان:

لتأكد من الصدق المحكمين للاستبيان في نسخته الأصلية عرضت الباحثة الاستبيان على مجموعة من المحكمين مكونة من عشرة أشخاص من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات مختلفة متخصصين في الإدارة والهندسة والإحصاء كما تم عرضه على متخصصين في مجال السلامة والصحة المهنية، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم قبل إخراج الاستبيان في صورته النهائية. كما تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال ارتباط عبارات الاستبيان بالاستبيان ككل وتراوحت قيمة معاملات الارتباط بين (0,239)، و(0,932) عند مستوى الدلالة (0,05).

- **ثبات الاستبيان:** قامت الباحثة بحسابه في النسخة الأصلية للاستبيان باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0,777)، واستخدمت طريقة "ألفا كرونباخ" أيضا لحساب الثبات، إذ بلغت قيمته (0,694).

وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكمومترية للاستبيان بتطبيقه على عينة من العمال فكانت كالتالي:

4-1-1- صدق الاستبيان: حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة (0,05).

4-1-2- ثبات الاستبيان: أما الثبات فقد تم حسابه باستخدام طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الثبات " ألفا كرونباخ " ، وكانت قيمتا معاملي الارتباط على التوالي: 0,78 و 0,83 .

4-2- استبيان المناخ التنظيمي: تكون الاستبيان من قسمين كما يلي:

- القسم الأول : تكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

- القسم الثاني: يناقش المناخ التنظيمي ، وتكون من 60 فقرة مقسمة إلى ما يلي:

* المجال الأول: الهيكل التنظيمي تكون من 10 فقرات.

* المجال الثاني: القيادة وتكون من 10 فقرات.

* المجال الثالث: مدى مشاركة العاملين وتكون من 11 فقرة .

* المجال الرابع: نمط الاتصال وتكون من 10 فقرات.

* المجال الخامس: طبيعة العمل وتكون من 10 فقرات.

* المجال السادس: التكنولوجيا وتكون من 9 فقرات.

قام (أبو سويرح ، ويوسف) بالتأكد من الخصائص السيكمومترية للمقياس على عينة تضمنت 180 فردا .

- **صدق الاستبيان:**

قام الباحثان بحساب صدق الاستبيان في صورته الأصلية من خلال صدق المحكمين قبل إخراج الاستبيان في صورته النهائية ، كما تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال ارتباط عبارات الاستبيان بالاستبيان ككل وتراوحت قيمة معاملات الارتباط بين (0,919) ، و(0,377) عند مستوى الدلالة (0,01) ، وتم التأكد أيضا من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال ارتباط أبعاد الاستبيان بالاستبيان ككل مثلما هو موضح في الجدول رقم (01):

- الجدول رقم (01) يبين قيم معامل الارتباط بين أبعاد استبيان المناخ التنظيمي والاستبيان ككل.

المجال	رقم البعد	عنوان البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	البعد الأول	الهيكل التنظيمي	0.823	0.000
	البعد الثاني	القيادة	0.833	0.000
	البعد الثالث	مدى مشاركة العاملين	0.930	0.000
	البعد الرابع	نمط الاتصال	0.898	0.000
	البعد الخامس	طبيعة العمل	0.870	0.000
	البعد السادس	التكنولوجيا	0.787	0.000

- ثبات الاستبيان:

قام الباحثان بحسابه في النسخة الأصلية للاستبيان باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي: (0,895)، واستخدم الباحثان طريقة "ألفا كرونباخ" كإجراء ثاني لحساب الثبات، إذ بلغت قيمته (0,972).

وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكمومترية بتطبيق هذا الأخير على عينة من العمال تكونت من (08) أفراد، فكان الصدق والثبات كالتالي:

4-2-1- صدق المقياس: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة (0,01).

ثبات الاستبيان:

أما الثبات فقد تم حسابه باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الارتباط تساوي: 0,78.

4-3- استبيان الأداء الوظيفي: قام (دروازي) بالتأكد من الخصائص السيكمومترية للاستبيان في النسخة الأصلية بحساب صدق الاستبيان من خلال صدق المحكمين قبل إخراجهم في صورته النهائية، كما تم حساب ثباته بواسطة معامل الثبات "ألفا كرونباخ" والذي بلغت قيمته (0,957).

كما تم التأكد من الخصائص السيكمومترية للاستبيان في الدراسة الحالية.

4-3-1- صدق الاستبيان: تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال ارتباط عبارات الاستبيان بالاستبيان ككل واتضح أن معامل ارتباط كل العبارات تراوح بين (0,731) و(0,279) عند مستوى الدلالة (0,05) ، وهي معاملات صدق مقبولة ودالة.

4-3-2- ثبات الاستبيان:

- معامل الثبات "ألفا كرونباخ" (Alpha Crombakh): قدر الثبات بـ (0,73) وهو معامل ثبات عال ودال.

- معاملات ثبات (التجزئة النصفية ، وجتمان): قدرت معاملات الثبات على التوالي بـ (0,65)، (0,71) ، وهي معاملات ثبات مقبولة ودالة.

5- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد في هذه الدراسة أثناء تحليل البيانات على معامل الارتباط " بيرسون" ومعامل الارتباط المتعدد باستعمال برنامج المعالجة الإحصائية (spss).

6- عرض وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

6-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها: والتي نصت على وجود علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية في العمل، والأداء الوظيفي للعمال، وللتحقق من صحة هذه الأخيرة تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون"، فكانت النتائج مثلما هي موضحة في الجدول رقم (02):

- الجدول رقم (02): يبين قيمة معامل الارتباط بين إجراءات السلامة المهنية في العمل والأداء الوظيفي للعمال.

المؤسسة	المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
وحدة إنتاج السميد ووحدة انتاج المواد الغذائية	إجراءات السلامة المهنية	42	0,550	(0,01)

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (02) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، بين إجراءات السلامة المهنية في العمل والأداء الوظيفي لعمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط " بيرسون" (0,550) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) ويعتبر متوسطاً نسبياً، وتعني هذه النتيجة أنه: كلما زادت إجراءات السلامة المهنية في العمل زاد الأداء الوظيفي لدى عمال وحدة إنتاج السميد والمواد الغذائية وهذا يوضح أن الفرضية الأولى قد تحققت.

تُفسر نتيجة هذه الفرضية حسب استجابات افراد عينة الدراسة التي دلت على وجود الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة واللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة المتمثلة في: العنصر البشري (العامل)، الآلة، والمادة، وإحاطتهم بجو خال من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها بوحدي إنتاج السميد والمواد الغذائية والتي يمكن أن تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، وكذا التوفير بالشكل المناسب للتأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل. وحسب افراد عينة الدراسة فإن هناك وعي من الإدارة بأهمية إجراءات السلامة المهنية، إذ أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين وكذلك تعطل العمل، وتوفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض، والتقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل فحسب بل تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين وتدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين، وعليه فإن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم و بين إدارتهم.

اتفقت نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه رجاء مريم (1999)، في دراستها التي هدفت إلى التعرف على انعكاسات السلامة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة العامة لصناعة الخزف في دمشق ودلت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية قوية بين توفير إجراءات السلامة المهنية للعاملين ومستوى أدائهم في العمل (المغني، 2006)، واتفقت أيضا مع نتائج دراسة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية (1997)، والتي هدفت إلى الكشف عن الواقع الذي تعيشه الدول العربية في مجال السلامة المهنية، والتعرف على الوسائل والتشريعات المتبعة لتنمية الوعي الصحي والوقائي للعاملين وتأثير ذلك على العاملين نفسيا وجسميا، حيث تم جمع البيانات من (11) دولة عربية وبينت النتائج أن السياسات العربية كافية ومناسبة لتوفير السلامة المهنية، وحسب النتائج فإن ذلك يزيد من مستوى الأداء الوظيفي للعمال على اختلاف قطاعات العمل، أما في مجال السلامة الجسدية فإن الأمر يختلف باختلاف نوعية العمل (المغني، 2006).

كما اتفقت مع دراسة، (Walker & Tait (2003، التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل أداء العامل، وعلى الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث دلت نتائجها على أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على أداء العمال وعلى إنتاجيتهم مثل وجود بيئة حارة أو ضوضاء داخل المصانع، أو نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أوضحت النتائج أن الإدارة تفتقر إلى المعلومات الكافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك نقص في التدريب والمهارات لدى العاملين. وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث، كما أوصت بضرورة تدريب العمال لتحسين الإنتاج وتوفير السلامة والصحة المهنية، وأوصت أيضا بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط للعمل والالتزام بتطبيقها.

6-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها: والتي نصت على وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي للعمال. وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون" والجدول رقم (03) يوضح النتيجة المتوصل إليها: - الجدول رقم (03): يبين قيمة معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي للعمال.

المؤسسة	المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
وحدة إنتاج السميد ووحدة إنتاج المواد الغذائية	المناخ التنظيمي	42	0,633	(0,01)
	الأداء الوظيفي			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (03) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، بين المناخ التنظيمي في العمل والأداء الوظيفي لدى عمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,633)، وهو يعتبر معامل ارتباط قوي نسبيا ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، وتعني هذه النتيجة أنه: كلما توافرت العوامل والظروف البيئية الملائمة والمناسبة داخل وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية كلما أدى ذلك إلى الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وهذا يؤكد تحقق الفرضية الثانية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات افراد عينة الدراسة حول عناصر المناخ التنظيمي من حيث التكنولوجيا، نمط الاتصال، الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، نمط

القيادة و مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، حيث تعتبر التكنولوجيا المستخدمة ذات دور وتأثير كبير على الأداء الوظيفي لعمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية من حيث سرعة إنجاز الأعمال وسهولة تقديم الخدمات ووفرت الكثير من الوقت والجهد والتكاليف. كما أن للهيكل التنظيمي أثر كبير على الأداء الوظيفي ، حيث أكدت النتائج أن تقسيم العمل في وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية يساعد على تحقيق أهدافهما ، وأن الهيكل التنظيمي للمؤسسة يتوافق مع طبيعة ومهام العاملين فيهما ، كما يوجد بصورة كبيرة توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي ، بالإضافة إلى وجود مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي.

وأظهرت النتائج أن وحدتا إنتاج السميد والمواد الغذائية تستخدمان أسلوب قيادة جيد ومناسب حيث أن أسلوب القيادة فيهما يساعد على تقدمهما والرقي بهما ، كما أن هناك ثقة وتعاون بين المسؤول المباشر والمرؤوسين ، والمستويات الإدارية العليا بالوحدتين تشجع العاملين لإبداء وجهة النظر والاقتراحات ، وعلى حل مشكلات العمل بأنفسهم ، وبنت هذه القيادة جوا من الثقة والتعاون مع العاملين ، كما وفرت الإدارة الدعم اللازم لهؤلاء للقيام بالمهام والواجبات المطلوبة منهم ، وشجعتهم على حل مشكلات العمل التي تواجههم بأنفسهم وتصحيح أخطائهم.

أكدت الدراسة أيضا على وجود مستوى مناسب من التعاون بين الزملاء ، كما أكد العاملون على أن الإدارة تحرص على إشراك المرؤوسين في صنع القرارات ، وأظهرت استجابات افراد عينة الدراسة توجهاً إيجابياً نحو طبيعة العمل في الوحدتين ، حيث يمنح العاملون به الاحترام والتقدير في المجتمع ، ويتلاءم حجم العمل مع القدرات الشخصية للعاملين ومؤهلاتهم ، ويوفر الاستقرار والأمن الوظيفي لهم ، وبشكل عام فإن طبيعة العمل في هاتين الوحدتين جيدة وملائمة.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة الشنطي (2006) التي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية ، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية ، إذ دلت نتائجها على وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالهيكلية والعمل على تحسين طرق اتخاذ القرار وإشراك العاملين بها ، والاتجاه نحو اللامركزية والعمل على تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا.

كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الصغير (2002)، التي هدفت إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بغرض الارتقاء بمستوى أداء العاملين بالمنظمات الأمنية وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير جوهري للمناخ التنظيمي في رفع مستوى أداء العاملين. واتفقت أيضا مع نتائج دراسة أبو سويرح، ويوسف (2009)، التي هدفت معرفة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي تشمل "الهيكل التنظيمي"، "نمط القيادة"، "مدى مشاركة العاملين"، "نمط الاتصال"، "طبيعة العمل"، "التكنولوجيا المستخدمة"، وقد أجريت الدراسة على 180 فردا. وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية، بينما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى لمتغيرات الجنس، السن، المؤهل العلمي ولمكان العمل. ومن بين ما أوصت به الدراسة، ضرورة أن تولي الإدارة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيرا هاما يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لديهم وزيادة ولائهم وانتمائهم لمؤسسة العمل.

6-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها: والتي نصت على "وجود علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل، والأداء الوظيفي للعمال" وللتحقق من صحة هذه الأخيرة تم استخدام معامل الارتباط المتعدد، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (04):

الجدول رقم (04): يبين معامل الارتباط المتعدد بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي، والأداء الوظيفي للعمال.

المؤسسة	المتغير	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
وحدة إنتاج السميد ووحدة انتاج المواد الغذائية	إجراءات السلامة المهنية	42	0,607	(0,01)
	المناخ التنظيمي			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (04) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل، والأداء الوظيفي للعمال، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,637) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وهو يعتبر معامل ارتباط متوسط، ويدل على أنه كلما زاد مستوى كل من إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي زاد مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال وحدتي إنتاج السميد والمواد الغذائية، وعليه، فإن الفرضية الثالثة قد تحققت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لإجراءات السلامة المهنية تأثير كبير ومباشر على أداء الأفراد وإنتاجيتهم فعندما يشعر الفرد بأن إدارة المنظمة التي يعمل فيها مهتمة بحياته وسلامته وتسعى جاهدة لحمايته من أخطار مهنته التي يزاولها من خلال قوانينها وتشريعاتها والتدابير والإجراءات المتخذة حيال ذلك مثل الاحتياطات الأمنية وتوفير أدوات الحماية من مخاطر العمل والوسائل اللازمة، والتكفل بالنفقات الطبية، وأيام العمل الضائعة الخارجة عن إرادة العامل، والوفاء وما يصاحبها من خسارة للعنصر البشري ودفع تعويضاتها، فلا شك أن روحه المعنوية ودافعيته للعمل ستكون عالية وسيحب المنظمة والعمل فيها ولن يفكر في البحث عن منظمة أخرى ليعمل فيها وهذه الأمور لها تأثير مباشر على مستوى الأداء الوظيفي للعمال.

كما أن المناخ التنظيمي يعتبر مقياساً لشخصية المنظمة بكل أبعادها ومن ثم إذا استطاعت المنظمة أن توجد مناخاً تنظيمياً ملائماً تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها وأن تشعر بالثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء وكل هذا يؤدي بدوره إلى شعور العاملين بأهميتهم ومن ثم رفع الروح المعنوية وزيادة حبهم للعمل والتي بدورها تؤدي إلى زيادة الأداء في العمل والإنتاج والتفاني فيه والولاء للمنظمة.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة (Dejoy & Others (2003)، التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وآمنة للعاملين حيث أجريت في 21 موقع عمل، وبلغ عدد العاملين الذين شملتهم (2208) عامل.

وأظهرت نتائجها أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق مناخ عمل وبيئة آمنة، منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها، وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن التزام الإدارة في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال بتطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في المواقع المختلفة.

وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة اهتمام الإدارة بتوعية العاملين وتدريبهم على كيفية تحقيق سبل الأمان من أجل تحققي أداء عمالي أفضل وإنتاجية أكثر، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط وبرامج للسلامة المهنية وضرورة متابعتها وكذا ضرورة اهتمام جميع العاملين بتطبيق برامج السلامة المهنية للعمل في بيئة آمنة.

7- خلاصة ومقترحات الدراسة:

من خلال ما سبق في هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني يمكن تلخيص نتائجها فيما يلي:

- توجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية في العمل، والأداء الوظيفي للعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط "بيرسون" (0,550) وهي علاقة ارتباطية طردية، موجبة متوسطة القوة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) و عليه، فإن الفرضية الأولى قد تحققت.

- توجد علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في العمل، والأداء الوظيفي للعمال، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط "بيرسون" (0,633) وهو معامل ارتباط طردي، موجب، دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن الفرضية الثانية قد تحققت.

- توجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والمناخ التنظيمي في العمل، والأداء الوظيفي للعمال، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (0,607)، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01). وعليه، فإن الفرضية الثالثة قد تحققت.

أخيراً، في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين المناخ التنظيمي والسلامة المهنية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات بمختلف القطاعات:

- 1 - إيجاد برامج توعية مختصة في الصحة والسلامة المهنية للعاملين.
- 2- فتح مراكز أو معاهد لتأهيل وتخريج كوادر للصحة والسلامة المهنية بحيث تمكن من وضع برامج للصحة والسلامة في مواقع العمل.
- 3 - إنشاء مراكز حكومية للصحة والسلامة المهنية لتشرف على تطبيق القانون.
- 4 - التأكيد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير مهم في إنجاح العملية الإدارية، وذلك لتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وإعادة النظر في نظام المكافآت والتعويضات بطريقة يتم خلالها زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية والمادية.

- 5 - العمل على تطوير الهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتتمكن من تعزيز قدرتها على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها.
- 6 - العمل على سن تشريعات تزيد من مشاركة العاملين في صنع القرارات التي تتعلق بوحدة العمل.
- 7 - تحسين البيئة المادية للعمل بصورة أفضل بحيث توفر الراحة النفسية والبدنية.

- قائمة المراجع:

- 1- أبو سويرح. أيمن سليمان سلام، ويوسف. بحر عبد عطية (2009)، " أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية بغزة "، قسم إدارة الأعمال جامعة غزة الإسلامية، فلسطين.
- 2- المغني. أميمة صقر (2006)، " واقع إجراءات السلامة المهنية في المنشآت التحويلية بقطاع غزة "، قسم إدارة الأعمال، جامعة غزة الإسلامية، فلسطين.
- 3- النوري. باسمه رفيق (1994)، " المناخ التنظيمي في إطار الاقتناء التكنولوجي: دراسة تطبيقية على المنشآت الصناعية السعودية في مدينة جدة "، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- 4- العميان. محمود سلمان (2005)، " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال "، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر عمان، الأردن.
- 5- الصغير. فهد بن محمد (2002)، " المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية.
- 6- الربيق. محمد (2004)، " العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية " أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
- 7- الشنطي. محمود عبد الرحمن إبراهيم (2006)، " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة "، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 8- بحر. يوسف (2005)، " مشكلات السلوك التنظيمي "، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، السودان.
- 9- جحيلان. رجا (1998)، " تقويم كفاءة الموظف بين النظرية والتطبيق "، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 10- جميل. حكمة (1989)، " الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالمية "، مديرية مطابع التعليم العالي، بدون طبعة، العراق.
- 11- دروازي. كمال (2011)، " الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في الإدارة الرياضية "، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر3.
- 12- حمود. خضير كاظم (2002)، " السلوك التنظيمي "، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 13- حسن. راوية (2001)، "إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية)" ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- 14- طلعة. إبراهيم لطفي (1985)، "علم اجتماع التنظيم"، مكتبة غريب، القاهرة ، مصر.
- 15- مصطفى كامل(1992)، "إدارة الموارد البشرية"، الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.
- 16- عقيلي. عمر وصفي (2005)، " إدارة الموارد البشرية المعاصرة "، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- 17- قبقيب. عيسى (2008)، " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في العمل "، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 18- فروج. محمد (2012)، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي"، قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 19- ثابت. زهير (2001)، " كيفية تقييم أداء الشركات (سلسلة الدليل العلمي لمدير القرن 20"، دار زهران للنشر، القاهرة، مصر.
- 21 - Dejoy, D. & Schaffer, B. & Wilson, M. Creating safer workplaces (2003), " Assessing the determinants and role of safety climate", Journal of Safety Research, U.S.A.
- 22 - Walker, D.& Talit, R. (2003), " Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries " , U.K.