

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

بلالي منير

أستاذ مساعد قسم «أ»

المدرسة الوطنية العليا للري، البلدية

الملخص :

نتطرق من خلال هذه الورقة البحثية إلى موضوع ظروف العمل المتمثلة في الأمن، السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في المؤسسات العمومية الاستشفائية، وهذا من خلال البحث في مختلف مفاهيم الأمن، الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذا مفاهيم تحسين مستوى الأداء وأهم خطواته في المؤسسات، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين نظام الأمن، السلامة والصحة المهنية وتحسين وتطوير أداء العمال. وبعد استعراض كل من هذه المفاهيم النظرية يأتي الجانب التطبيقي من الدراسة كمحاولة لإسقاط الجانب النظري على إحدى العينات، وهي المؤسسة العمومية الاستشفائية (زمبرلي سليم كعينة للبحث) وذلك من خلال دراسة تأثير ظروف الأمن، السلامة والصحة المهنية على مستوى أداء العاملين بهذه المؤسسة.

الكلمات المفتاحية : بيئة وظروف العمل، الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل، معايير السلامة، تحسين وتقييم الأداء.

Résumé :

Dans Cet exposé on abordera le sujet du respect des conditions de travail d'hygiène et de sécurité professionnelles au lieu de travail, ainsi que leurs relations avec l'amélioration du rendement des travailleurs et la performance des entreprises publics hospitalières, et ce, après la recherche dans les différents concepts, à savoir : la santé, l'hygiène professionnelle, les accidents du travail, la sécurité au travail, le système de gestion de la santé et d'hygiène professionnelles, ainsi que les concepts d'amélioration de la performance, en plus de l'étude de la relation entre le système de sécurité et d'hygiène professionnelles et l'amélioration de la performance des personnels.

Après l'examen desdits concepts théoriques, nous avons abordé le côté pratique en essayant de projeter lesdits concepts théoriques sur

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

l'entreprise public hospitalière, (Salim Zemirli), et ce au moyen de l'étude de l'impact des conditions de sécurité et de santé professionnels sur l'amélioration de la performance des personnels.

Mots clés :

Conditions de travail, santé, système de santé et d'hygiène professionnelle, accidents de travail, amélioration et évaluation de la performance.

الجزء الأول: الإطار المفاهيمي

تمهيد:

إن الاهتمام ببيئة وظروف العمل وتحسينها أصبح بالنسبة للمنظمات العامة والخاصة أحد الإستراتيجيات المهمة ومن متطلبات العملية الإدارية الناجحة التي تحرص على تبنيها تلك المؤسسات، وهذا في ظل احتدام شدة المنافسة وارتفاع مستوى الوعي لدى المستفيد من المنتج أو الخدمة، الذي يتوقع دائماً الحصول على الأحسن.

ويعتبر موضوع تحسين بيئة وظروف العمل خاصة المتعلقة بجانب أمن وسلامة العاملين، من أهم متطلبات المؤسسات بشتى أنواعها، بغية الوصول إلى مستويات جيدة، أو مقبولة على أقل تقدير، من الأداء، وبالتالي بلوغ أعلى القدرات والطاقات الإنتاجية الممكنة تحقيقها، إذن كيف يمكن للمؤسسات العمل على التحسين من الظروف الملائمة للعمل؟ وإلى أي مدى يمكن الوصول إلى بيئة عمل أكثر نمواً، تطوراً، مردودية وإنتاجية؟ وما هو تأثير ذلك على أداء العاملين وتحقيق رضائهم الوظيفي وانتماءاتهم المهنية؟

وللإجابة عن هذه الانشغالات، سنتطرق خلال ما يأتي إلى توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بظروف وبيئة العمل ومستوى الأداء، حيث يرى الكثير من المختصين في مجال الأداء وتحسينه ويتفقون على أن لبيئة العمل أثراً جوهرياً على أداء العامل¹، وأن المقصود بمفهوم بيئة العمل هو كافة العمليات والأنظمة، والقوانين، والعلاقات في العمل، والثقافة، والقواعد، والسياسات، والتكيف، والإضاءة، والأثاث المكتبي إلى جانب بيئة العمل الخارجية.

إشكالية البحث: استناداً إلى ما سبق ذكره يمكننا صياغة إشكالية بحثنا على النحو التالي:

ما درجة تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في المؤسسات الصحية العمومية، ومن

المسؤول عنها؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بوضع الفرضيتين التاليتين :

- تساهم سلامة وصحة العاملين بشكل كبير في تحسين أداء العمال في المؤسسات الاستشفائية العمومية، وتلعب الإدارة الدور البارز والمسؤولية كبيرة في إرساء مفاهيم السلامة والصحة المهنية للعاملين؟

- يحتل طب العمل مكانة أساسية في دوره الوقائي، خاصة القبلي في عمليات التحسيس لمعايير السلامة والصحة المهنية، والكشف المبكر للمخاطر المحتمل وقوعها والتي قد تحد من أداء العمال في المؤسسات الاستشفائية العمومية؟

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

1 - مفهوم الأمن والسلامة المهنية²:

كان مفهوم الأمن والسلامة المهنية في السابق يلمح إلى الوقاية التقنية والرعاية الصحية للعمال في المنظمات، ومع تطور المنظمات ووسائل الإنتاج أصبح مفهوم الأمن، الصحة والسلامة المهنية أكثر شمولية، حيث أضحت تحتوي وتشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية التي تهدف إلى توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة وأمنة خالية من جميع أنواع المخاطر المهنية، الحوادث والأمراض التي قد تهدد حياة وصحة الأفراد العاملين في المؤسسات، فالسلامة يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي قد تسببه لهم مختلف الحوادث المحتملة في أماكن العمل³، أما السلامة المهنية فقد تم تعريفها بـ :

« تحقيق سلامة العاملين من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار الناجمة عن المهنة »⁴

« التكوين والتوعية وتوفير كل ما يلزم من الشروط التقنية الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها آمنة وصحية خالية الحوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية وتكفل مقومات الإنتاج المادية والبشرية »⁵

حيث تتضمن هذه المفاهيم العناصر التالية :

*- السعي لإيجاد بيئة وظروف عمل آمنة عن طريق اتخاذ مجموعة من الاحتياطات والإجراءات الوقائية القبلية.

*- بيئة وظروف العمل الآمنة من أي نوع من أنواع المخاطر يمكن توفيرها فقط عن طريق تطبيق مجموعة الاحتياطات والإجراءات الوقائية المختلفة من تقنية، أمنية، صحية، اجتماعية، تربوية، تثقيفية، تنظيمية، إدارية، اقتصادية،...

*- كل الإجراءات الممكنة يجب أن يكون لها الطابع الوقائي وأن تكون موجهة نحو درأ وإمالة مسببات حوادث العمل ومختلف الإصابات وكذلك الأمراض المهنية.

*- حماية جميع عناصر الإنتاج، بداية بالعنصر البشري، من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل⁶.

ومما سبق ذكره نوضح الفرق بين المفهوم الوظيفي و المفهوم التنظيمي كما يلي :

*- المفهوم الوظيفي : ضمن هذا المفهوم تعتبر الصحة والسلامة المهنية مجموعة إجراءات تهدف لمنع وقوع الحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف.

*- المفهوم التنظيمي : هذا المفهوم يعتبر الصحة والسلامة المهنية : أنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية (أي تحديد دور جميع الأطراف المعنية).

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

1-1 - مظاهر الصحة والسلامة المهنية:⁷

1-1-1 - الجانب الفني : تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل إنتاجية متنوعة، ويشكل كل منها مصدراً متميزاً للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادرها لأخذ الاحتياطات المناسبة لمنع حدوث الأضرار في الوقت المناسب، وتتمثل مصادرها في :

الماكينات والآلات؛ وسائل النقل الداخلية والخارجية؛ التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية؛ المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها؛ تلوث جو العمل؛ مصادر الطاقة المختلفة؛ المبنى وما يتعلق به؛ المضار الفيزيائية (الضجيج، الاهتزازات،...).

1-1-2 - الجانب الطبي : تتوفر غالبية المؤسسات حديثاً على خدمات الرعاية الصحية للعمال وإن كانت متفاوتة من حيث الإتاحة من مؤسسة لأخرى، وتكشف دراسة على مستوى دول الاتحاد الأوروبي أن المؤسسات ذات الطابع الخدماتي (الإدارات، الهيئات المختلفة)، تتمتع عموماً بدرجة أكبر من حيث توفر الرعاية الصحية لأفرادها العاملين مقارنة مع المؤسسات الإنتاجية.⁸

وظهر حديثاً ما يسمى بإدارة الصحة والأمن في العمل⁹ والذي يندرج ضمنه الإطار الطبي أي ما يدعى بـ «طب العمل»، والذي يسعى إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة العاملين (أفراد أو/و جماعات) في أماكن عملهم، ويهتم طب العمل كذلك بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان، مثل: الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف الفيزيولوجية، علم التقنية، علم النفس، الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي. ويعمل طب العمل على ربط ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وسلامة الأفراد العاملين في المؤسسة، وفي مفهوم رعاية العمال بواسطة طب العمل الذي يعتبر جزءاً من المنظومة الصحية الوطنية، كما يعد أيضاً من الضروريات التي ينبغي على كل المؤسسات إدماجها، قصد معرفة ومتابعة الحالة الصحية للعمال منذ تشغيلهم وتأثيرها على الإنتاج، وتفادياً لحوادث العمل التي ينتج بعضها عن إهمال الوضع الصحي للعمال. فما هو طب العمل ؟ وما هي مهامه وأهدافه ؟

لقد أبرز المشرع الجزائري اهتمامه في هذا المجال بإصدار ما يلي:¹⁰

* قانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1405 الموافق 1985/02/16 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم.

* قانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق 1988/01/26 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

* المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل.

* قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 ذي القعدة 1415 الموافق 1995/04/02 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

* قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رجب 1422 الموافق 2001/10/16، يحدد محتوى الوثائق المحررة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها .

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

* قرار مؤرخ في 28 رجب 1422 الموافق 2001/10/16، يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل .

1-1-2-1- تعريف طب العمل :

هو الطب الذي يهتم بالعامل الأجير، أو الموظف في مكان عمله ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية والصحية وخصوصا الوقائية منها، فهو طب وقائي أساسا وعلاجي أحيانا.

1-1-2-2- مهمة طب العمل من الناحية العملية والإنتاجية :

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .

- معاينة وفحص العمال قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

أما مهمة طب العمل من الناحية الإنتاجية فهي التحقق عندما ينجح طبيب العمل في عملية تخفيض حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعمال .

1-1-3- المقصود بمهمة طب العمل من الناحية الصحية: و يمكن تلخيص مهام طب العمل

بما يلي:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة الأنشطة، المهام والوظائف .

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

- التعرف عن العوامل الناجمة عن العمل ومدى تأثيرها على صحة الإنسان واحتمالات الإصابة في حال التعرض إليها.

- تقدير وتقييم كمية هذه العوامل في حال وجودها والتعرف عليها بطريقة العينات وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المتعارف عليها دولياً أو/و محلياً.

- اقتراح طرق لإزالة هذه العوامل أو السيطرة عليها والتحكم بها لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا.

1-1-3- الجانب الاجتماعي: يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل وخارجه،

أي ضمن إطار مجتمعاتهم بكل ما يتضمن ذلك من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل، بما توجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة تؤدي إلى وقوع الحادث، يتضمن ذلك الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (بين العمال أنفسهم أو العامل ورئيسه المباشر أو العامل وصاحب العمل) أو العلاقات خارج العمل (الأسرية، مكان وظروف العمل، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) .

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

4-1-1 - الجانب النفسي : للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه النفسية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل ولا نسمح بأي تناقض يمكن أن يكون سبباً جاداً في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، ولتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية تجرى لهم الاختبارات الأولية مثل اختبارات الذكاء والإدراك، الاختبارات الحسية والعصبية، اختبارات الشخصية ومن العوامل التي تؤدي للإصابات: نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل، الخواص الوظيفية الهامة للجهاز العصبي، عدم ملائمة الحالة النفسية العامة، فقد أثبتت الدراسات أن نسبة العامل الشخصي في مجموع الحوادث تتراوح بين 60 % إلى 90 %.

5-1-1 - الجانب القانوني : عام 1802 صدر أول قانون في بريطانيا في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الأطفال وتلاميذ التدريب الصناعي، حيث حدد ساعات العمل بـ 12 ساعة يومياً، وجاء القانون نتيجة تدهور حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقياً وصحياً. ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور جماعات وهيئات معنية بذلك، وبدأت الدول تسن القوانين والتشريعات المتعلقة بهذا الأمر، وبدأ التعاون الدولي وأنشأت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس 1919 وما زال له الدور في المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية .

6-1-1 - الجانب الاقتصادي : إن التكاليف والأعباء الصحية للعمال تمثل نسبة معتبرة لأية منظمة مهما كان نوع نشاطها، وهي في علاقة طردية مع عدد العاملين بها، أين قاربت ثلاثة أضعاف في حوالي عشرية من الزمن في فرنسا مثلاً¹¹ ومما لاشك فيه عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة المهنية داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال حوادث العمل التي تنجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية : خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وأرباح البلد بشكل عام، فقد أثبتت الدراسات أن الحوادث المرتبطة بالعمل تتسبب بشكل كبير في هدر الوقت والأموال حسب تقديرات منظمة العمل الدولية التي أشارت إلى أن 04% من الناتج المحلي الإجمالي في العالم ترجع مسبباته إلى مختلف أنواع حوادث العمل والأمراض المرتبطة به،¹² ما يجبر المؤسسات على دفع نوعين من النفقات لاتقاء ذلك ألا وهي :

- نفقات مشتركة : تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المؤسسة لجهات التأمين ؛

- نفقات متفرقة : والتي تظهر عند وقوع الحوادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة فهي مختلفة مثل الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه، تكاليف علاج العمال المصابين، تكاليف البحث عن مصدر ومسببات الحادث، الغرامات التي تترتب على وقوع الحادث، والخسائر الناجمة عن إجراءات السلامة التي لم تكن كفيلة بمنع وقوع الحادث .

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

2-1 - أهداف الصحة والسلامة المهنية: ¹³ يمكن تلخيص أهم أهداف السلامة والصحة المهنية بالنقاط التالية:

- 1 - حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض له.
- 2 - توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتدربين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
- 3 - حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والمكينات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام - المصنعة - تحت التصنيع).
- 4 - تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.
- 5 - تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم.

3-1 - أهداف الصحة والسلامة المهنية : تتمثل أهم أهداف السلامة والصحة المهنية في النقاط التالية:

- 1 - الحد من تكاليف العمل فالتسيير العقلاني والرشد لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من الحوادث والأمراض الصحية، التي تكلف المؤسسة الكثير (ماديا ومعنويا)، كالتعويضات المختلفة للعاملين أو عائلاتهم أو الهيئات الرقابية، ناهيك عن تعطيل العمل.
- 2 - توفير بيئة عمل جيدة، صحية وقليلة المخاطر: للإدارة المسؤولية عن توفير المكان المناسب للعمل والخالي من المخاطر المؤدية للأضرار بالعمل والعمال، وتزداد هذه المخاطر بزيادة حجم المؤسسة وعدد عمالها خاصة التي تعتمد على درجات التصنيع الكبيرة.
- 3 - توفير نظام العمل المناسب، من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية، والمتابعة المستمرة للملفات الصحية للعمال.
- 4 - التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، فالحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، بل تمتد آثارها إلى الجوانب النفسية للعمال وحتى الزبائن.
- 5 - دعم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعمال، فتوفير الرعاية والحماية للعاملين والاهتمام بمتطلباتهم من قبل الإدارة يشعرهم بالأهمية.
- 6 - إن الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية تكسب المؤسسة سمعة جيدة تجاه بيئتها مع مختلف متعاملاتها، الأمر الذي ينمي مشاعر الولاء تجاهها، سواء تعلق الأمر بأفرادها العاملين بها أو حتى زبائنهم.¹⁴

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

2 - علاقة بيئة وظروف العمل بمستويات الأداء :

تتبنى نظرية البيئة الخارجية لإطار العمل فكرة أنه بإمكان المسيرين الاستعانة بظروف وبيئة العمل الداخلية والخارجية للعمال بغية الرفع من معنوياتهم ورضائهم الوظيفي لتوطيد العلاقة بينهم وبين وظائفهم وتنمية روح الولاء لديهم لبلوغ مستويات عالية من الأداء.¹⁵

وتظهر لنا الأرقام والإحصائيات بصورة واضحة لا تحتمل الجدل في كثير من الدراسات، وذلك إما من خلال إثبات العلاقة والأثر بين المتغيرين (بيئة وظروف العمل ومستوى الأداء) أو بعرض بعض الإحصائيات مثل النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية لإعطاء مؤشرات لتلك العلاقة. وحسبما أكده أ. إبراهيم بن عمر بن طالب، خبير تحليل بيانات وأساليب بحث علمي، عضو هيئة التدريس بمعهد الإدارة العامة، أنه هناك الكثير من الدراسات التي تشير إلى وجود العلاقة إيجابية بين بيئة وظروف العمل أو أحد عناصرها، ومستوى الأداء، ويمكن استعراض بعضها على النحو التالي:¹⁶

*- توصلت دراسة أجريت في أمريكا عام 2006 إلى أن حوالي 90 % من كبار المسؤولين بالمؤسسات الذين أشاروا إلى أن تصميم مكان العمل مهم إلى مهم جداً لتحسين ورفع مستويات أداء العاملين. ويرى المدبرون التنفيذيون أن الزيادة المتوقعة في أداء العاملين يمكن أن تبلغ 22 % إذا ما صممت أماكن عملهم بصفة جيدة.

*- قامت الجمعية الأمريكية للتصميم الداخلي (ASID) سنة 1999 دراسة مستقلة توصلت خلالها إلى أن تصميم مكان العمل يعد واحداً من ثلاثة عوامل الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي للعمال ومستويات أدائهم. كما توصلت الدراسة إلى أن 50 % من طالبي العمل يفضلون العمل في مؤسسات تكون ظروف العمل المادية لمكان العمل جيدة.¹⁷

*- وفي دراسة أجريت عام 2006، على عينة من 2000 من العاملين في المكاتب تم اختيارهم بشكل عشوائي من حجم 8000 عامل لضمان تمثيل العينة، لمعرفة أثر بيئة العمل في تمكين الإبداع، وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

نسبة 90 % من الأمريكيين العاملين بالمكاتب يؤمنون بأن تصميم مكان العمل يؤثر بشكل محسوس على مستوى أدائهم.

نسبة 50 % من العينة المدروسة يرون أن بيئة مكاتبهم الحالية تمكنهم من الإبداع.

نسبة 49 % من العينة مستعدون للعمل ساعات إضافية يومياً إذا ما تحسنت بيئة عملهم للأفضل.

نسبة 33 % من العينة أشاروا إلى أن التحسينات في مكان العمل هي أولوية وضرورة حتمية.

نسبة 64 % من العينة أشاروا إلى ضرورة وجود جو من الاتصال، الاستماع، التشاور بين المرؤوسين ورؤسائهم في العمل.¹⁸

وعلى الصعيد العربي أين قام جمع من الباحثين في المملكة العربية السعودية بدراسة البيئة المادية لمكان العمل والمتمثلة في (الأثاث، الضوضاء، الإضاءة، التكييف، جودة المكان، الترتيب المكاني...) وأثر ذلك في مستوى الأداء، حيث شملت الدراسة على 491 فرداً يعملون في 26 مؤسسة

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

(اختيروا بصفة عشوائية). وجاءت نتائج هذه الدراسة وفق الأرقام التالية:

علاقة الأداء والإضاءة 72 % يرون أن الأداء يتأثر بالإضاءة (أثبت من قبل في دراسات الهاوثورن لإلتون مايو 1924-1932)¹⁹.

ونسبة 49 % يرون أن لنوعية الأثاث علاقة بمستوى أدائهم.

وكذلك الأمر بالنسبة للضوضاء، فنسبة 49 % يرون أنها تؤثر على أدائهم.

أما التكييف والهواء فنسبة 67 % يرون أن تكييف مكان العمل يساهم بدرجة كبيرة في الرفع من مستوى أدائهم (خاصة وأن منطقة عينة الدراسة تتميز بالحرارة المرتفعة).

3 - علاقة السلامة والصحة المهنية بالأداء :

تحتل اليوم عملية الرعاية الصحية والسعي لحماية صحة العمال وسلامتهم البدنية والعقلية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر وفي العالم، لأنها تعتبر من بين حقوق الإنسان. وتضم الغالبية من المنظمات هيئات داخلية تسمى بلجان الوقاية الصحية والأمن للمؤسسة، وهي تعتبر هيئات داخلية والتي تلعب دورا هاما في التوعية والوقاية من الأخطار والحفاظ على السلامة المهنية (التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى، وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن مثل: مصلحة الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، جهاز طب العمل، لجان المشاركة ومندوبي المستخدمين، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن...²⁰

وخلال مؤتمر جمع مختصين في مجال السلامة والصحة المهنية بدبي، اعتبر الدكتور بلعيد رتاب، رئيس قطاع الأبحاث الاقتصادية والتنمية المستخدمة في غرفة دبي أن الصحة والسلامة في مكان العمل لا تعني فقط الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للموظفين، بل تعني خلق ورعاية مناخ صحي يجعل بيئة العمل أكثر إيجابية، الأمر الذي يؤدي إلى التقليل من ضغوطات العمل ويجعل الأفراد العاملين يخرجون أفضل ما يملكون من قدرات، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى زيادة المردودية والإنتاجية.²¹

وفي مؤتمر جمع خبراء ف الملتقى العلمي الثالث للسلامة للعاملين في مجال السلامة الصحية والمهنية بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة السعودية، أين ركز الدكتور يوسف سوفي من قسم الهندسة الكهربائية في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة تبسة بالجزائر، أن على المؤسسات التعليمية والجامعات تغييرها من المؤسسات الصناعية والإنتاجية أن تولي السلامة المهنية والصحية اهتماما بالغا انطلاقا من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة، ويعتبر الباحث موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الجديرة بالاهتمام لارتباطها بحياته المهنية حيث تعتبر الموارد البشرية العامل الأساسي في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية، لذلك وجب توفير بيئة وظروف عمل آمنة وملائمة للعمل، بغية ضمان صحة وسلامة الأفراد العاملين ونظرا لانعكاساتها

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

الإيجابية على العملية التعليمية. واستعرض الباحث في ورقته دور الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في البيئة التعليمية وتطوير آليات عمل فعالة ومجدية في مجالات الصحة والسلامة المهنية. ويهدف الباحث في ورقته إلى غرس ثقافة السلامة المهنية والتنبيه إلى الانعكاسات السلبية للمخاطر المهنية على أداء العاملين.²²

إذن لا بد من توعية وتحسيس العامل أنه عنصر أساسي ومهم في العملية الإدارية والمساهمة ولو بالقليل في تطوير مؤسسته، وهو مطالب أيضا بالارتقاء بأعماله ومسؤولياته، كما أنه من الضروري إشراكه في صياغة القرارات ذات الصلة بشؤون العمل من حيث تحسين الأداء وإجراءاته، وبرامج التطوير الأخرى، وكذلك الاهتمام يشمل أيضا تحديد احتياجات العامل لتطوير قدراته ومعارفه وفرص الترقى وتحمل المسؤولية، إلى غير ذلك من الحوافز الأخرى المتاحة، وجميعها تسهم في رفع معدلات الانتماء الوظيفي للمنظمة، وتطوير الأداء وتحسينه بصورة مستمرة، وأيضا العمل على تحسين بيئة وظروف العمل من كل الجوانب الأمنية، السلامة المهنية، ظروف العمل المادية والمعنوية، وتقوية الروابط والعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين كل أفراد المنظمة، مما ينعكس إيجاباً على زيادة مستوى الرضا الوظيفي وزيادة مستويات الأداء والإنتاجية.

الجزء الثاني: الإطار التطبيقي

تمهيد:

يرجع أساسا سبب اختيار مؤسسة صحية لإجراء البحث الميداني، لأن عمال القطاع الصحي هم الأكثر عرضة لمختلف الأخطار المهنية والتي تعتبر الأصعب والأخطر بسبب تعرضهم الدائم والمباشر لمختلف أنواع العدوى والأمراض بكل أنواعها، ناهيك عن إمكانية تعرضهم لأنواع أخرى من الأخطار غير المرتبطة بالضرورة بالقطاع الصحي.

فقد أثبتت دراسة أجريت ببريطانيا إلى أن سبب ارتفاع الوفيات بين المهنيين المرتبطة بالقطاع الصحي إلى الإجهاد المهني إضافة إلى سهولة الوصول إلى الأدوية.²³

وفي دراسة أجراها كل من الدكتور جبران مرعي القحطاني والدكتور سعيد بن علي وآخرون من جامعتي نجران وجامعة الملك خالد بالملكة السعودية بهدف دراسة الانتشار المصلي لعدوى التهاب الكبد «B» و «C» بين طلاب الكليات الصحية والعاملين في مجال الرعاية الصحية في نجران.

وأظهرت نتائج الدراسة معدل انتشار عدوى التهاب الكبد الفيروسي ثلثي الطلاب و23.3% من العاملين في مجال الرعاية الصحية معرضين لعدوى التهاب الكبد الفيروسي «B». وأظهرت الدراسة إلى أهمية وضع برنامج منظم لتوعية طلاب الكليات الصحية وتحديث مناهج الكليات الصحية ومعالجة هذه القضايا في وقت مبكر، وأوصى الباحثون بضرورة وضع برنامج للتعليم الطبي المستمر وآخر للتوعية ما قبل التوظيف للعاملين في مجال الرعاية الصحية لمعالجة الأمراض المنقولة مهنيًا.²⁴

ودراستنا الميدانية الحالية أجريت في المؤسسة العمومية الاستشفائية «سليم زميرلي» بالحراش، أين تم إجراء البحث الميداني المتمثل في الاستبيان والمقابلات مع 60 عاملاً تم اختيارهم بصفة عشوائية، والذين يمثلون مختلف الفئات السوسيو مهنية من عمال تنفيذيين، إدارات وسطى

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

وإطارات عليا في هذه المؤسسة، وهذا خلال الفترة الممتدة من شهر فيفري إلى شهر ماي سنة 2013.

1 - تحليل الفرضية الأولى

للإدارة مسؤولية كبيرة وهامة اتجاه العمل والأجهزة والأدوات... بصفة عامة، اتجاه صحة العمال ووقايتهم بصفة خاصة وذلك لتحقيق التوازن بين مصلحتها ومصلحة العمال. فرعاية العمال والمحافظة عليهم من الأمراض المهنية وحوادث العمل والعجز تتطلب شروط وإجراءات سواء كانت مادية أو معنوية... لتحقيق الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسة. فنظرا للدور الواسع التي تلعبه الإدارة في هذا المجال، عملنا على وضع محورين أساسيين للبرهان على صدق أو خطأ الفرضية وهما: - العوامل النفسية والاجتماعية للعمال - بيئة العمل.

1 - 1 - العوامل النفسية والاجتماعية وبيئة العمل

1 - 1 - 1 - العوامل النفسية والاجتماعية

لقد ازداد الاهتمام بالعامل النفسي في مجال العمل، كما له من آثار تنعكس على المؤسسة بصفة عامة وعلى العامل بصفة خاصة، فلمعرفة مدى اهتمام الإدارة بهذا الجانب اخصصنا جدولين (02) لذلك.

أ- فترات الراحة:

- جدول رقم 1 : يبين العلاقة بين فترات الراحة حسب متغيرات السن والجنس

المجموع	50 سنة فأكثر		من 40 - 49 سنة		من 30 - 39 سنة		السن والجنس
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
8	--	2	1	4		4	كافية
13,33%		25,22%	20%	14,28%	--	25%	
52	--	7	4	24	14	3	غير كافية
86,66%		77,77%	80%	85,31%	100%	75%	
60	--	9	5	28	14	4	المجموع
100%	--	100%	100%	100%	100%	100%	



أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

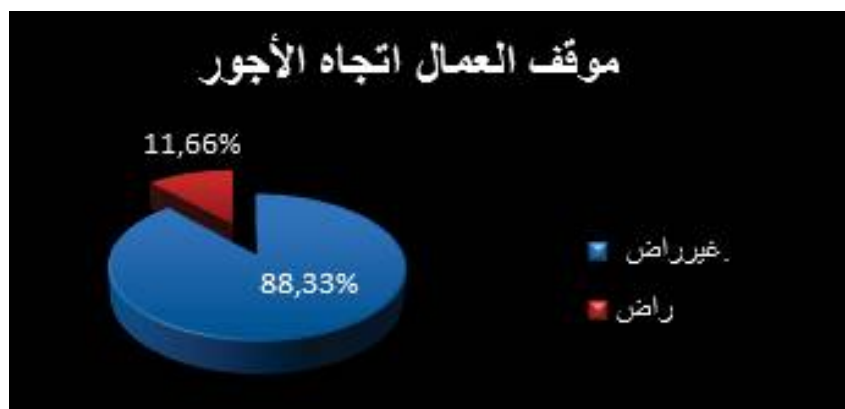
من خلال قراءة هذا الجدول الإحصائي فإنه يتبين لنا أن معظم المبحوثين لم تكفيهم فترات الراحة، وذلك ممثل بنسبة 86.66 % تدعمهم فئة جنس الإناث التي تتراوح أعمارهم بين (49 -30) سنة بنسبة 100 % فقد يرجع ذلك إلى كيفية استغلال أوقات الفراغ الموجودة بين فترات العمل. أي كيفية قضاء أوقات الراحة، أما الذين يكتفون من فترة الراحة هم جنس الذكور الذين يتعدون الخمسين سنة. فذلك قد يرجع إلى قلة ساعات العمل أو حسن استغلال أوقات الراحة وكيفية قضائها. فالإناث هن اللواتي يعانين أكثر من نقص فترات الراحة مقارنة مع الذكور. ذلك راجع إلى الخصائص الفيزيولوجية التي تختلف بين الجنسين، إضافة إلى أعباء العمل والتي لاحظنا أن ليس هنالك فرق بين عمل المرأة وعمل الرجل سواء من حيث عدد ساعات العمل وأوقات الراحة إضافة إلى أن أغلبهن متزوجات، أضف إلى ذلك التربية والعمل المنزلي...

نستخلص مما سبق أنه نتيجة تنظيم العمل الذي يسوده تسلسل إداري شديد، ومتطلبات اقتصادية، تجارية.... التي تخضع جميع المستويات الإدارية في المؤسسة، ويمكن أن يمثل ما يظهر في هذا الميدان من توترات نفسية وسخط وعدم رضا.... عوامل لا يمكن تجاوزها أو التغاضي عنها. فضمن هذه الظروف المهنية والاضطرابات النفسية هل سيرضى العمال بالأجور المسلمة لهم مقابل عملهم؟ فما هو موقفهم اتجاه ذلك؟ وهذا ما يعرضه الجدول اللاحق :

ب- موقف العمال إتجاه الأجور

جدول رقم 02 : يبين موقف العمال اتجاه الأجور، حسب متغير القسم الذي يعملون به

الفئة موقف العمال	إطارات	عمال	المجموع
راض	22,77 %	09,80 %	11,66 %
غير راض	77,77 %	90,19 %	88,33 %
المجموع	100 %	100 %	100 %



أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الصناعية

نسجل في هذا الجدول الاتجاه الغالب الذي يميل إلى عدم الرضا عن الأجور المقدمة لهم، وذلك بمقدار بنسبة 88.33 % تدعمها فئة العمال بنسبة 90.19 %. بينما تسجل فئة الراضين عن أجورهم بنسبة 22.77 % تمثلها فئة الإطارات (المسؤولين). ومن خلال قراءتنا لهذا الجدول وتصريحات العمال، فقد تبين لنا أن عامل الأجور له أهمية بالغة لدى العمال، فقد صرح لنا بعض العمال «... أن مستوى الأجور لا يتماشى مع الأسعار في السوق خصوصا مع الوضع الاقتصادي السيئ اليوم... كذلك لا نستطيع أن نعتبر أجورنا مساوية للجهد المبذول طيلة الشهر...».

الظاهر من خلال هذه التصريحات والجدول الخاص، أن عامل الأجور قد يساعد على تغيير النمط المعيشي، خصوصا مع الأوضاع الحالية والإرهاق الناتج عن هذا العمل...

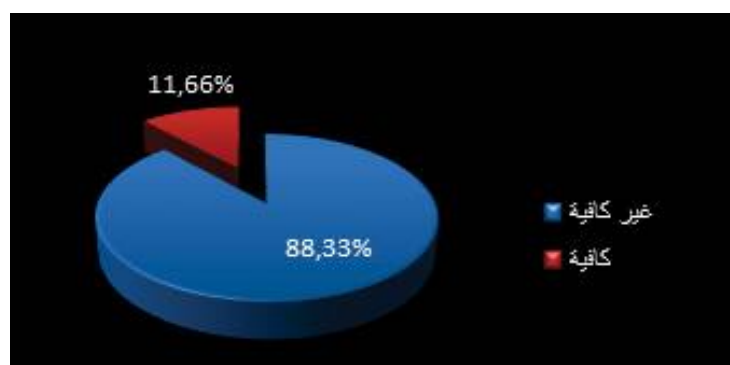
1 - 2 - محيط العمل وآثاره على محيط العمال

تعتبر بيئة العامل من أخطر العوامل تهديدا لصحة العمال، لما لها من ملوثات فيزيائية كيميائية، حيوية... تؤثر على الصحة البدنية والنفسية... خصوصا إذا لم يعطي الاهتمام اللازم أو لم نوفر لها الإجراءات اللازمة حتى نحقق من تلك الآثار الضارة، فنظرا لأهمية هذا الجانب خصصنا أربعة (04) جداول له:

1 - 2 - 1 - التهوية في بيئة العمل

جدول رقم 03: يمثل العلاقة بين التهوية والقسم الذي يعمل فيه للعمال

القسم التهوية	المجموع	الأطباء	المجموع
كافة	22,22 %	2	11,66 %
غير كافية	77,77 %	7	88,33 %
المجموع	100 %	9	100 %



العلاقة بين التهوية والقسم الذي يعمل فيه للعمال

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

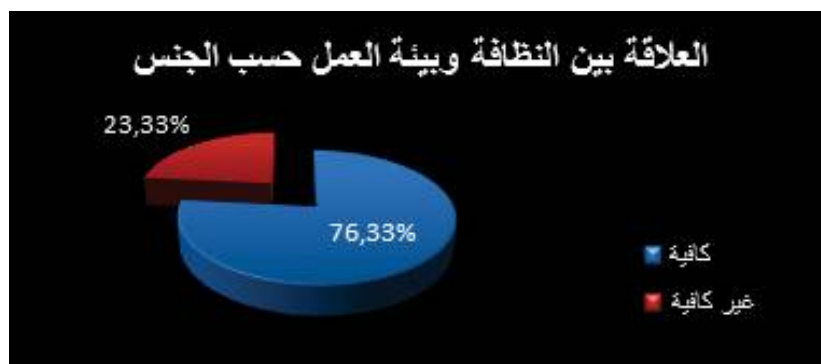
إن الاتجاه العام في هذا الجدول يتجه نحو الفئة التي ترى أن التهوية غير كافية في بيئة العمل، بحيث تقدر بنسبة 88,33% مدعمة من طرف العمال والأطباء بنسبة 90,19% بينما الذين يتأثرون بشكل أقل ممثلون بنسبة 22,22% لدى الممرضون. ومن هنا نستخلص أن هناك نقص في مراقبة البيئة مع نوع من الإهمال من طرف الإدارة. فرغم الآثار الإيجابية التي قد تولدها التهوية إلا أن ذلك لم يلق اهتماما من طرف المؤسسة.

فبعد أن عرفنا عامل التهوية، فكيف الأمر لعامل النظافة ؟ هذا ما سنعرفه من خلال الجدول اللاحق:

1 - 2 - 2 - النظافة في بيئة العمل

الجدول رقم 04: يبين العلاقة بين النظافة وبيئة العمل حسب الجنس

الجنس النظافة	ذكر	أنثى	المجموع
غير كافية	12	2	14
كافية	29	17	46
المجموع	41	19	60
	29,26 %	10,51 %	23,33 %
	70,73 %	89,47 %	76,33 %
	100 %	100 %	100 %



يظهر لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة ترى النظافة كافية في بيئة العمل. وهذا مقدر بنسبة 76,33%. مدعم من طرف جنس الإناث بنسبة 89,47%. بينما الفئة الأقل تأثرا بهذا العامل ممثلة عند جنس الذكور بنسبة 29,26%.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول. أن الجنس يلعب دورا بارزا في تقييم مكانة النظافة وسط العمل. لذا فإن جنس الإناث هو الغالب في حكمه الإيجابي للنظافة. فقد يرجع ذلك إلى أن جنس الإناث أو العاملات بصفة عامة خلال قيامهن بالأعمال المنزلية. تعتبر النظافة أهم الأشغال المنزلية. لذلك تتم المقارنة بين البيئة المنزلية وبيئة العمل. فعلى هذا الأساس يتم التقييم. أما الذكور فيعطى لهم الأولوية في أشياء أخرى. لكن هذا لا يعني عدم اهتمامهم بالنظافة.

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

1 - 2 - 3 - موقف العمال تجاه وسائل العمل

الجدول رقم 05: يمثل موقف العمال اتجاه وسائل العمل

وسائل العمل	التكرارات	النسبة %
مناسبة	08	13.33 %
غير مناسبة	52	86.66 %
المجموع	60	100 %



إن هذا الجدول مكمل للجدولين السابقين (02 - 03) فمن خلاله نرى أن نسبة 86.66 % من العمال يرون أن وسائل العمل التي يعملون بها غير مناسبة بينما الذين هم راضون عليها فنسبتهم مقدرة بـ: 13.33 %.

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال المعطيات السابقة وتصريحات العمال، الإدارة، النقابة... يمكننا استنتاج بعض الأفكار التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالإصابة والتي تخدم فرضيتنا التي تحقق ولو نسبيا. ويمكننا الاستدلال ببعض المؤشرات أهمها عدم تنظيم الإدارة بالأعضاء خاصة بالصحة والسلامة المهنية فهذا أدى إلى غياب الاتصال المستمر بين الأطراف المستولة عن العمل والصحة المهنية... لدراسة المشاكل المهنية والعمل على تحسينها وتكييفها للعمال. أما عن بيئة العمل التي لها اهتماما ومراقبة دورية، لجعلها أكثر إنسانية فهذا يسمح بعدم تراكم الملوثات الفيزيائية والحيوية... والتي تؤثر سلبا على صحة العمال.

إن تنظيم العمل (بيئة العمل) كان لهما آثار إيجابية على صحة العمال، فهما يراعيان العامل النفسي بالقدر الكافي مما تسبب عن ذلك تطور المرض المهني والإصابة بالعجز.

أشـر تحسـين بيئـة العمل الأمنـية والصـحية علـى أداء العمال فـي المؤسـسة الاستـشفائية

2 - تحليل الفرضية الثانية

يحتل طب العمل مكانة عالية ضمن التسلسل الإداري في المؤسسة، وهذا يرجع إلى الدور الهام الذي يلعبه في ميدان العمل خصوصا منه الوقائي وذلك في إطار الصحة والسلامة المهنية فطبيب العمل يتوجب عليه رعاية ووقاية العمال من الأمراض المهنية، وإصابات العمل والعجز... فهذا يتطلب شروط وخصائص يمتاز بها الطبيب لإتمام واجباته المهنية على أحسن وجه. ونظرا للدور الواسع الذي يعرفه طب العمل في المؤسسة حاولنا الاعتماد على محورين أساسين لتحليل الفرضية هما:

المحور 1: التوعية الوقائية والتثقيف الصحي.

المحور 2: الفحوصات التلقائية والمراقبة الصحية.

ملاحظة: رغم أهمية الفحوصات الطبية البدائية والدورية إلا أننا لم نخصص لها جانب أو محور خاص، ذلك لأنها لا تجرى داخل المؤسسة لكننا سندرجها ضمن التحليل والاستنتاج.

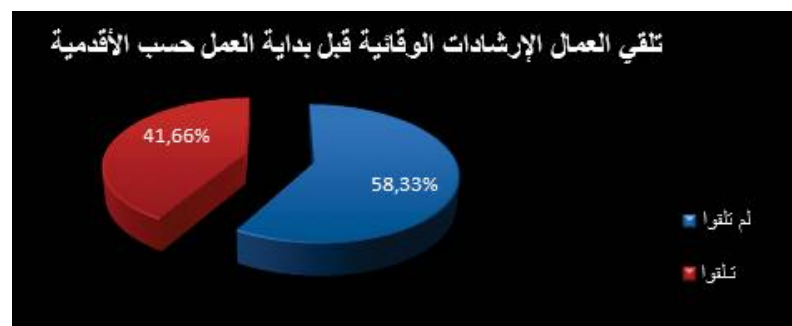
2 - 1 - التوعية الوقائية والمراقبة الصحية

2-1-1 التوعية الوقائية والتثقيف الصحي

تعتبر نشر الوعي الوقائي من أهم وأنجع الوسائل والمهام في الوظائف الوقائية لطب العمل وهذه العملية مستمرة تأخذ أشكالاً متعددة وأساليب مختلفة فلمعرفة مدى اهتمام طب العمل في المؤسسة بهذا الجانب، خصصنا لذلك أربع (04) جداول:

جدول رقم 06 : يمثل العلاقة بين تلقي العمال الإرشادات الوقائية قبل بداية العمل حسب الأقدمية

الأقدمية التوعية	من (05-10) سنة	من (11-16) سنة	من 17 سنة فأكثر	المجموع
تلقوا	15 % 78,94	8 % 28,57	2 % 15,38	25 % 41,66
لم يتلقوا	4 % 21,05	20 % 71,42	11 % 84,61	35 % 58,33
المجموع	19 % 100	28 % 78,94	13 % 100	60 % 100



أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

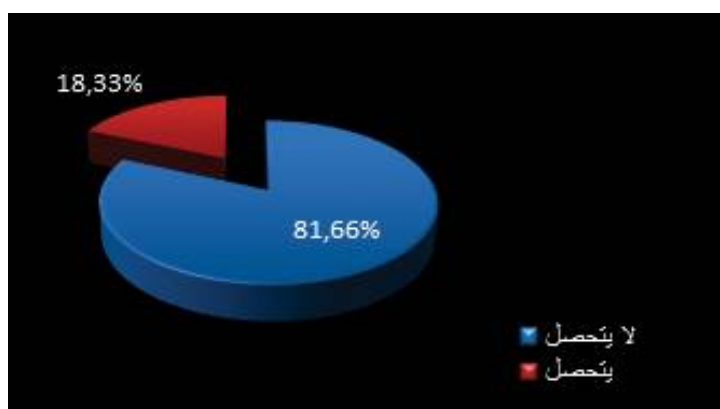
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين لم يتلقوا إرشادات وقائية حول الأمراض المهنية أو العجز، وذلك ممثل بنسبة % 58,33 تدعمها الفئة التي تتعدى أقدميتهم السابعة عشر (17) سنة، أما الذين استفادوا من النصائح الصحية فهي ممثلة بنسبة % 78,94 لدى العمال الذين تتراوح أقدميتهم بين (05-10) سنة.

يبدو لنا من خلال هذا الجدول أن الأقدمية علاقة بالتوعية فالظاهر أن الذين لهم الأقدمية أقل استفادوا من هذا الجانب الإيجابي مقارنة مع الذين أكبر، فقد يرجع ذلك إلى أن الأمراض المهنية لم تكن منتشرة في الماضي (الستينات، السبعينات) حتى أن عدد العمال آنذاك كان قليل بالمقارنة مع الآن حسب تصريح أحد العمال في قوله: «إن التوعية التي استفدنا بها قبل بداية العمل، كانت معظمها تدور حول حوادث أو الأخطار مع الأمراض المعدية، أما الأمراض المهنية التي تمسنا نحن فهي شبه غائبة...» هذا ما بين أن للتثقيف الصحي جوانب عديدة مختلفة.

أما العمال الذين تتراوح أقدميتهم بين (05-10) سنة، فإن معظمهم استفادوا من بعض الثقافة الصحية قبل بداية العمل ذلك لأن هناك إصابات كانت منتشرة نوعا ما والتي أصبحت معروفة، فبالتالي يتم الإبلاغ عليها خلال التكوين، وقد خصص لهذا العامل بعض الوسائل لتوضيح الأخطار، وتحسيس العمال بصفة جيدة.

الجدول رقم 07: يبين الأشخاص الذين يحصلون على تثقيف صحي سنوات العمل

النسبة %	التكرارات	التثقيف الصحي
18.33 %	11	يُحصل
81.66 %	49	لا يُحصل
100 %	60	المجموع



أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

حسب هذا الجدول نرى أن أغلبية العمال لا يتحصلوا على إرشادات وقائية وثقافة صحية خلال سنوات العمل وهذا ممثّل بنسبة 81.66% في حين نجد أن نسبة 18.33% فقط، التي تتحصل على هذا الامتياز.

يرجع السبب في ذلك إلى عدم وجود برامج خاصة بنشر الوعي الوقائي داخل المؤسسة، رغم أن هناك فرصا لذلك خلال التبرصات التكوينية... فهناك سرعان ما يتم إبلاغ العمال حول التقنيات الجديدة للعمل، أو أهم الأدوار حول الإسعافات الأولية والإنقاذ... فتوقف العملية عند ذلك الحد فنادرا ما يتم تحسيس العمال حول المخاطر المهنية الخاصة بالعمال.

نستنتج إذن أن عملية التوعية الوقائية لم تكن عملية مستمرة، كما هو من الواجب أن نكون فهل يكفي إعطاء بعض التعليمات قبل بداية؟ وهل سيظل ذلك مجديا طوال سنوات العمل؟ بطبيعة الحال سيكون ذلك غير نافع أو غير كاف، بل يتطلب استمرارية ووسائل خاصة لذلك.

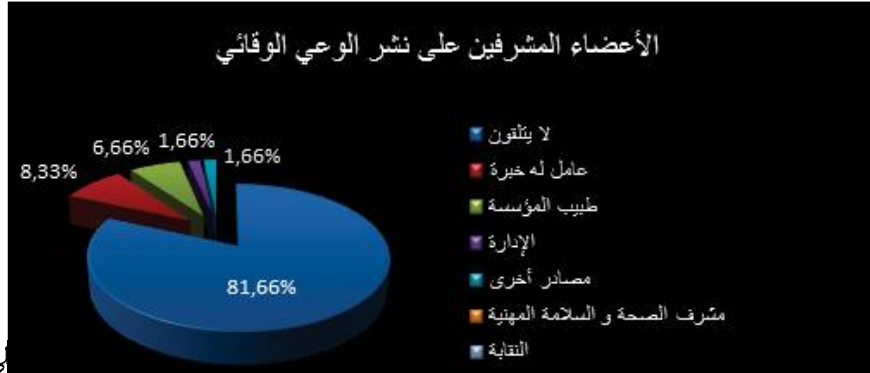
لكن الملاحظ من الجدول أن هناك فئة قليلة تستفيد من هذا العامل الإيجابي فترى من الذي كان يشرف على ذلك؟ ستعرف ذلك من خلال الجدول الموالي.

2 - 2 - الأعضاء المشرفين على نشر الوعي الوقائي

الجدول رقم 08: يبين الأعضاء المشرفين على نشر الوعي الوقائي

المشرفين	التكرارات	النسبة %
طبيب المؤسسة	04	6.66 %
عامل له خبرة	05	8.330 %
الإدارة	01	1.660 %
مشرف الصحة والسلامة المهنية	-	0%
النقابة	-	0%
مصادر أخرى	01	1.660 %
لا يتلقون	49	81.66 %
المجموع	60	100 %

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الانتقائية



توعية وقائية، وهذا مقدر بـ: 81.66 % بينما الذين يستفيدون من هذا الجانب فإن أكبر نسبة تتحصل على هذا العامل ممثلة بـ: 8.33% 0% يشرف عليها عامل له خبرة أو تجربة في ميدان العمل وذلك عادة ما يكون ضمن التربصات التكوينية، إلا أن العمال يرون أن ذلك غير كاف وغير مجد ذلك لعدم إعطاء الوقت الكافي لذلك فالاهتمام كان ينصب لأمر آخر، أما طبيب المؤسسة فالملاحظ أن نسبة الذين يستفيدون من تعليماته بـ: 6.66% 0% فقط، وهي نسبة ضعيفة، فقد يرجع ذلك إلى النقص في الاتصال بين الطبيب والعمال.

أما عن الإدارة فهي مقصرة في دورها التحسيني، وهذا مبين من النسبة الضعيفة والمقدرة بـ: 1.66% 0، فيقول مسؤول في هذا الصدد: «نحن نقوم بتوعية العمال حول الأمراض التي تصيبهم في إطار العمل... أما الأمراض المهنية فسنحاول إدراجها قريباً...»

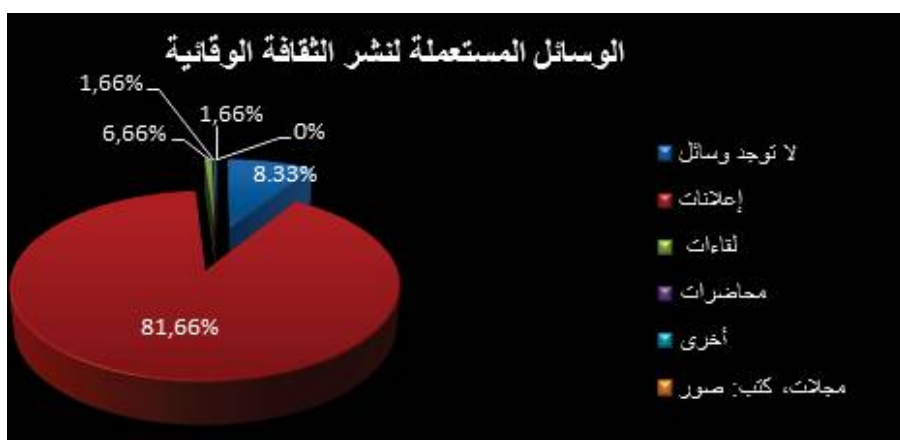
نستنتج من هذا أن التوعية الوقائية لم تلق صداً واسعاً داخل المؤسسة، رغم أهميتها وفعاليتها لأن هناك نقص كبير في هذا المستوى، فهذا ما يسهل ارتكاب بعض الأخطاء التي لها أثر سلبي على صحة العمال، فأأي فائدة من توعية العامل بعد إصابته؟

الجدول الموالي يظهر مساهمة الوسائل المستعملة لنشر الثقافة الوقائية بالنسبة للعمال؟

الجدول رقم 09: الوسائل المستعملة لنشر الثقافة الوقائية

الوسائل	التكرارات	النسبة %
إعلانات	5	8.33 %
لقاءات	4	6.66 %
محاضرات	1	1.66 %
أخرى	1	1.66 %
مجلات، كتيب: صور	-	-
لا توجد وسائل	49	81.66 %
المجموع	49	100 %

أشخصين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية



هذا الجدول مكمل للجدول السابقة، فملاحظ أن نسبة 81.66% تقول أنه ليس هناك وسائل لنشر الوعي الوقائي، بينما نرى أن نسبة 8.33% يستفيدون من هذا الجانب من خلال الإعلانات، أين يقوم عامل له تجربة أحيانا بشرح بعض المخاطر أو الأمراض المهنية لكن بصفة بسيطة وسريعة. ويمكننا القول مما سبق أن هناك نقص كبير في الاهتمام بالجانب التوعوي والتحسيني الوقائي للعمال، وهذا من حيث عدم توفير الوسائل الخاصة بنشر الوعي الوقائي كالصور، المجلات... مع الاستمرارية في إعطاء التعليمات والنصائح للحماية، فالأقوال الشفهية والعامة والروتينية ليست بمثابة طريقة علمية عملية، ولا بالعقلانية.

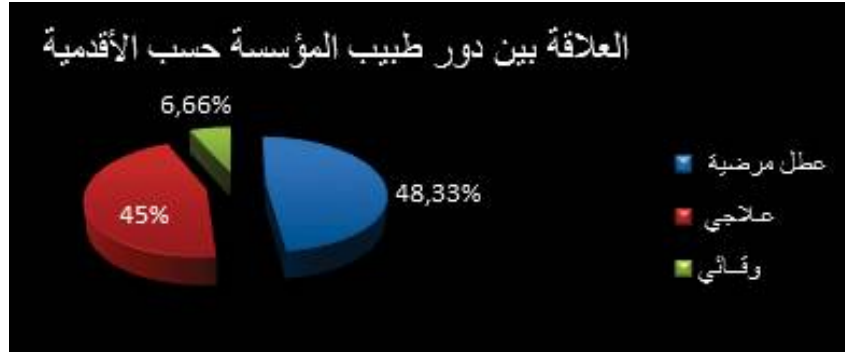
2 - 3 - الفحوصات التلقائية والمراقبة الصحية

تساهم هذه الفحوصات في تدعيم الجانب الوقائي لطب العمل بحيث تفيدنا بمعطيات حول واقع ظروف وبيئة العمل، ومدى تأثيرها على صحة العمال كما تساعد في مراقبة العمال ومدى استجابتهم لواجباتهم للحفاظ على صحتهم.

فبعدما عرفنا العلاقة التي تربط بين طبيب المؤسسة والعمال (من حيث الوظيفة المهنية)، كيف سيكون رأي العمال في الطبيب؟

جدول رقم 10: يمثل العلاقة بين دور طبيب المؤسسة (حسب الأقدمية)

أقدمية الطبيب	من (05-10) سنة	من (11-16) سنة	من 17 سنة فأكثر	المجموع
وقائي	3	1	-	4
	15%	03,57%		06,66%
عطل مرضية	6	12	11	2
	31,57%	42,85%	84,61%	48,33%
علاجي	10	15	2	27
	52,63%	53,57%	15,38%	45%
المجموع	19	28	13	60
	100%	100%	100%	100%



نلاحظ من خلال هذه الجدول أن نسبة 48,33% من المبحوثين ترى أن دور طبيب المؤسسة عطل مرضية، وهذا مدعم من طرف الفئة التي تتعدى أقدميتها 16 سنة، فهذا ما يبين لنا اكتساب العمال لمستوى معين من الوعي، والمعرفة خلال سنوات العمل كونهم عرفوا أطباء آخرين سابقين مما سمح لهم بالمقارنة والتمييز فيما بينهم من حيث الواجبات والوظائف المهنية.

نرى كذلك أن نسبة 53,57% ترى أن دور طبيب المؤسسة هو تقديم عطل مرضية وهذا يمثل الفئة التي تتراوح أقدميتها بين (11-16) سنة وهذا ما يبين لنا نقص الاتصال بين الطرفين (العمال والطبيب) إلا في حالات الضرورة أي عند إصابة هؤلاء ممرض ما ويريدون أخذ إجازة كذلك ما يثبت ذلك هو تصريح الطبيب لقوله: «... أنا هنا في المكتب الطبي طوال اليوم... أفحص العمال عند مجيئهم وأسلم إجازة إذا ما تطلب الأمر ذلك... لكن لا أذهب إلى البحث عن العمال لفحصهم أو...». فمن خلال هذا التصريح الذي يدل -حسب رأي الطبيب- أنه غير مسئول عن ما يحدث للعمال فيكفي وجوده في مكتبه... ونرى كذلك أن نسبة 15% فقط ترى أن دور الطبيب وقائي وهي الفئة التي تتراوح أقدميتها بين (05-10) سنة وقد يرجع ذلك نقص الوعي بما يجب تطبيقه من طرف طبيب العمل أو إلى العلاقات الإنسانية المرتبطة بين الطرفين.

إن الشيء الذي يمكن استخلاصه من خلال هذه المعطيات وتصريحات الطبيب أنه رغم الأقدمية التي يعرفها الطبيب في ميدان الطب والتي تتعدى السابعة عشر (17) عاما مع الفترة التي تتعدى العشر (10) سنوات في المؤسسة إلا أن ذلك لم يصله إلى الهدف المنشود وهو وقاية العمال من الأمراض المهنية بمختلف الوسائل أو الطرق وما يدعم ذلك تخصصه في الطب المهني بل هو طبيب عام لم يتلقى دورة اختصاصية في مجال الصحة والسلامة المهنية ولم يعمل حتى على البحث عن الدراسات التي تتعلق بهذا المجال (أي ليس له مكتب، مجلات... حسب تصريحه). لكن من جهة أخرى يقول الطبيب: «... أنا مسؤول على صحة أكثر من 750 ملف عامل تابع لطب العمل فلا أتمكن من الحركة والتنقل بكل حرية...».

ترى هل يعتبر الطبيب كاف لحماية العمال؟ أم أنه يتطلب إحضار طبيب آخر مختص؟ وهل هناك شروط أخرى لحماية العمال؟ نرى ذلك في الجدول التالي.

أش تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

الجدول رقم 11: رأي العمال حول الشروط اللازمة لوقايتهم من الأمراض المهنية

النسبة %	التكرارات	شروط الصحة والسلامة المهنية
46.66 %	28	تحسين الظروف المهنية والاجتماعية
31.66 %	19	إحضار طبيب عمل مختص
15 %	09	اهتمام العامل بنفسه
6.66%	04	أخرى
100 %	60	المجموع



إن غرض هذا الجدول هو إظهار ما كان ينقص أو ما كان يؤثر على صحة العمال من تجهيزات ووسائل مادية كانت أو بشرية... لحماية العمال ووقايتهم من الإصابة بالأمراض المهنية، فتجدر الإشارة إلى أن أكبر نسبة وهي 46.66% ترى أنه من الواجب تحسين الظروف المهنية والاجتماعية وذلك من خلال تنظيم برامج العمل، الاهتمام ببيئة العمل، جلب مختص نفساني في ميدان العمل، مراعاة سن العامل، جنسه، حالته المدنية وأوضاعه العائلية....، وبعدها نسبة 31.66% تقول أنه من الواجب إحضار طبيب عمل مختص «قريب من العمال للاستفادة من توعيته، نصائح، ورقابته....، وتسهيل التواصل معه.

كذلك للعامل دور في الحفاظ على صحته، ووقاية نفسه (15%) ويقصد به تجنب التدخين والكحوليات، إضافة إلى ممارسة الرياضة، النظام الغذائي، عدم الاستهزاء والتصريح بكل المشاكل الصحية، كذلك عدم الإفراط في ساعات العمل الإضافية.

نستنتج مما سبق أنه لحماية ووقاية العمال من الأمراض المهنية والعجز يتطلب شروط وإجراءات متكاملة ومتداخلة ضمن شروط الصحة والسلامة المهنية، ذلك لتحقيق التوازن بين مصلحة العامل والمؤسسة وهذا لا يكون ناجحا إلا بمشاركة العمال بأنفسهم في تحسين ظروف العمل...

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال المعطيات السابقة والمقابلات التي أجريتها مع طبيب المؤسسة، نائب مدير إدارة طب العمل...، استنتجنا بعض الأفكار التي تثبت صحة الفرضية الثانية والتي تحققت نسبياً. وقد تبين أن الأقدمية في العمل الطبي ليست كفيلاً لتعويض التخصص، خصوصاً وأن طبيب المؤسسة لم يرقم بالبحث والدراسات المتعلقة بالمهنة، فهذا أدى إلى نقص الكثير من المعارف في هذا المجال خصوصاً منها الوقائية وبالتالي أدى ذلك إلى النقص في الدور الوقائي لطب العمل.

كذلك أن طبيب المؤسسة إذا لم يسهر أو لم يبحث عن الكيفية التي تلائم وقاية العمال خصوصاً على مستوى التوعية الوقائية، المراقبة الصحية، الفحوصات التلقائية... فهذا يسمح بتطور بعض المخاطر تدريجياً مما يؤثر على صحة العمال.

إذا ما لم يتحصل طبيب العمل على استقلال مهني وبقي مرتبطاً بإدارته فهذا يحد من واجباته المهنية ويجعلها محصورة في مهام بسيطة عامة لأي طبيب يمكن القيام بها، فالتقارير الشهرية التي تتحدث عن الأوضاع الصحية للعمال وإحصاء عدد المفحوصين وغيرها من المهام العامة غير كفيلاً لإعداد برامج خاصة بالصحة والسلامة المهنية.

الخاتمة:

من خلال ما تقدم من تفصيل حول كل من الأمن، السلامة المهنية ومستويات الأداء، لابد من أن تكون العلاقة قوية مما تم استعراضه واستقراؤه بينهما، فلأداء العمالي الجيد يعتمد بالدرجة الأولى على رغبة الفرد العامل واستعداده وقدرته على العمل، ومدى قدرة المؤسسة على خلق روابط بينها وبين أفرادها تصل في بعض الأحيان إلى حد الولاء، من خلال توفيرها لأكبر قدر ممكن من الخدمات خاصة تلك المتمثلة في الرعاية والعناية الصحية للعمال وتوفير الأمن والسلامة المهنية في أماكن العمل بالنسبة لجميع أفرادها، ولن يتوفر الولاء ولا يتحقق هذا الجو من الانسجام والتفاعل البناء لكلا الطرفين إلا من خلال سعي المؤسسة لتأمين ظروف وبيئة العمل المناسبة التي تتوافر فيها كل مسببات الأمن والسلامة المهنية والنظام والمحافظة على العاملين نفسياً وجسدياً، باعتبارهم المورد الأهم والمنشئ للثروة لأية مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطاتها، وكذلك حمايتهم والحفاظ عليهم وتطوير قدراتهم بالتكوين المتواصل لبلوغ أسمى هدف لكل المؤسسات التي تنشئ الاستمرارية في العمل والإنتاج، وتهدف إلى النمو والتطور، لذا كان لزاماً على لهذه المؤسسات الالتزام بقواعد الأمن والسلامة المهنية وتجنب العمال كل أنواع المخاطر والأمراض المهنية وإصابات العمل، من خلال نصحتهم، إرشادهم، توعيتهم، تأمين وتوفير متطلبات العمل اللازمة للوقاية والضمان، وهذا من جهته يؤدي إلى رضا العاملين عن عملهم وأدائه بالشكل الأنسب الذي يحقق الكفاءة والفعالية ويزيد من المردودية والإنتاجية، ويقوي رابطة الفرد العامل بمؤسسته ويصله بها نفسياً وجسدياً ويزيد ولائه وانتمائه لها وارتباطه بها، وهنا برز دور الأبحاث والدراسات في هذا المجال، وكذلك البحث الميداني (دراسة الحالة) والتي عملت على توضيح العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة (الأمن والصحة المهنية/مستوى الأداء) وعناصرهما المختلفة.

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

المصادر والإحالات:

(Endnotes)

- 1 <http://www.tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Article.aspx?Id=507>
- 2 نورا الجمعة ود.محمد جودت ناصر، « الأمن والسلامة وعلاقتها بالولاء »،
www.tahasoft.com/books/237.docx
- 3 عمر وصفي عقيلي، « إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) »، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 570.
- 4 عبد الفتاح أبو بكر، « الأمن الصناعي : الصحة والسلامة المهنية »، جامعة دمشق، 1982.
- 5 Mapaix MAPENZI M'KYOBA, « l'impact de l'amélioration des conditions de travail sur le développement humain dans l'entreprise » , Université de Kinshasa - Graduat 2007.
<http://www.memoireonline.com/011875/09//l'impact-de-lamelioration-des-conditions-de-travail-sur-le-developpement-humain- dans-une-entrepris.html>
- 6 بوخمم عبد الفتاح وعلي موسى حنان، مداخلة بعنوان «أثر الصحة والسلامة و الصحة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر »، ملتقى دولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2009، ص 2.
- 7 حسان زيدان ، الأمن الصناعي :« الصحة المهنية في المؤسسات الصناعية»، الناشر عز الدين للطباعة ، بيروت ، 1995.
- 8 Antoine Valeyre, “ Conditions de travail et santé au travail des salaries de l'union européenne : des situations contrastés selon les formes d'organisations “ , Document de travail, centre de l'étude et de l'emploi, N°43 Novembre 2006, pp 78-.
- 9 Thierry Rochefort et Michel Weill, « Manager les conditions de travail », Revue de la qualité de vie au travail, N°320 juillet/aout 2008, pp-43-.
- 10 طب العمل حسب القانون الجزائري. - صفحة 3
<http://www.mouwazaf-dz.com/t20852p19-topic#ixzz3XCH9xOfB>
- 11 P.-L. Remy,» Amélioration des conditions de travail et efficacité du système de production» , In: Revue d'économie industrielle. Vol. 10. 4e trimestre 1979, P115.
- 12 المكتب الدولي للعمل، حقائق عن العمل والأمن، ص 01،
<http://natlex.ilo.ch/legcy/english/protection/safework/worldda/facts-ara.pdf> 11:33
032012/21
- 13 أحمد علي حسين، « إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/العلاقة والأثر،

أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية

- دراسة ميدانية «، مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 5، العدد 16، 2009، ص 76.
- 14 سهيلة محمد عباس، « إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي »، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة 3، 2011، ص 306-307.
- 15 Youcef Boulares, “ L'influence des attitudes au travail sur la fidélité des salaires ”, mémoire de magister, université d'oran, 2013, P51.
- 16 أ. إبراهيم بن عمر بن طالب وآخرون، « تحسين بيئة العمل.. هل يرفع معدلات الرضا الوظيفي»، مجلة التنمية الإدارية العدد 125 جمادى الأولى 1436هـ.
- 17 ASID, “Design Revolution : 100 Years thet changed our world”, Interior Design, December PP. 98141.1999-.
- 18 Jean-Louis,» Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail « ,
<http://www.jeanlouisrenault.com/post/201024/02//Bien-%C3%AAtre-et-efficacit%C3%A9-au-travail-%E210--93%80%propositions-pour-am%C3%A9liorer-la-sant%C3%A9-psychologique-au-travail>
- 19 John C. Harrison, L'EFFET HAWTHORNE ET LE BÉGAÏEMENT CHRONIQUE, pp.19-. <http://www.mnsu.edu/comdis/kuster/Infostuttering/Harrison/hawthornefrench.pdf>,
- 20 أسكيل رقية، «دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية في المؤسسة» الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11 جانفي 2014 ص 80.
- 21 فوائد الصحة والسلامة المهنية وأداء الموظفين في الشركات، غرفة-دي-تعرف-بفوائد-الصحة-والسلامة-<http://www.dubaichamber.com/news>
- 22 الملتقى العلمي الثالث للعاملين في مجال السلامة في الجامعات، http://vpp.safetyforum.kau.edu.sa/Content.aspx?Site_ID=355800&lng=ar&cid=250879
- 23 Jeyaretnam,J.Jones, «Physical,chemical and biological hazards inveterinary practice» . Australian Veteri. J.,78(1), H.2000.
http://www.oshc.org.ly/index.php?option=com_content&task=view&id=54&Itemid=100
- 24 الملتقى العلمي الثالث للعاملين في مجال السلامة في الجامعات، http://vpp.safetyforum.kau.edu.sa/Content.aspx?Site_ID=355800&lng=ar&cid=250879