

ادارة السلامة والصحة المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي

- أ. فتحية علي محمد درويش
- أ.سالم خليفة قاسم آغا
- أ. كريمة خلف زريق

مقدمة :-

بما أن السلامة والصحة المهنية هي عنصر أساسي وهام يتحقق من خلاله الرضا الوظيفي للعاملين بما يضمن الحماية الوقائية لهم والحفاظ على مستويات قدرتهم ضماناً لتقديم خدمات ذات جودة عالية ، وهذه السلامة المنشودة لن تتحقق إلا إذا تم تطبيق شروطها من خلال العمل على ترسيخ النظم الكفيلة والخاصة بها لتحقيق الأمان ولتفادي الأخطاء والأخطار التي قد يتعرض لها العاملون وتدريبهم لحماية أنفسهم من المخاطر والإصابات التي قد يتعرضون إليها نتيجة لقلّة المعرفة التامة بالأساليب العلمية المتعلقة بكيفية تفادي إصابات العمل وأمراض المهنة .

فالمنظمة التي تسودها حالة من الإستقرار والأمان الوظيفي وتتمتع بظروف بيئية وصحية جيدة وتحافظ على صحة وسلامة العاملين من المخاطر والإصابات والأمراض والحوادث المهنية المختلفة هي الأساس في خلق الشعور بالمسؤولية تجاه برامج الأمن والسلامة والصحة المهنية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من أجل تحقيق أهدافها بأقل تكلفة وجهد ممكنين .

مشكلة الدراسة :-

تمثلت مشكلة الدراسة في القصور في اتباع الأسس العلمية لنظم الأمن والسلامة والصحة المهنية بمركز طرابلس الطبي (محل الدراسة) مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للعاملين بها ، بالإضافة إلى قلة الكوادر الفنية المتخصصة للإشراف على تنظيم السلامة والصحة المهنية بداخل المركز (محل الدراسة) وعدم وجود أنظمة عمل خاصة بها والإفتقار لبيئة عمل عالية من المخاطر وانخفاض مستوى الرقابة البيئية والصحية لظروف العمل وغيرها من الأضرار التي تلحق بالعاملين ، وهذا بدوره ينعكس سلباً على أداء المركز ، وبالتالي يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي للعاملين مما يسبب في تدني

• المعهد العالي للمهن الطبية / طرابلس

•• المعهد العالي للمهن الطبية / طرابلس

••• جامعة طرابلس

مستوى الخدمات المقدمة من قبلها للمستفيدين في حالة انخفاض مستوى الإهتمام بالقوانين واللوائح والقرارات المعمول بها بالخصوص وعدم التقيد بتطبيقها وتنفيذها من قبل الإدارة والعاملين وقلة المتابعة والمراقبة والإشراف من قبل أجهزة الرقابة المختصة ، حيث تعتبر مسؤولية الإدارة هي القمة في أي منظمة واهتمامها هو الأساس في خلق الشعور بالمسؤولية تجاه برامج الأمن والسلامة والصحة المهنية وتعميم ذلك على جميع الفئات العاملة بالمنظمة ومن اهتمام الإدارة ينبثق التخطيط الفني ويتحقق تنفيذه ، وهذا يعتمد بالدرجة الأولى على وعي الإدارة وقناعاتها ببرامج الأمن والسلامة والصحة المهنية .

فرضيات الدراسة :-

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي :-

- 1 - قلة الكفاءات المتخصصة تؤدي إلى القصور في تطبيق القوانين واللوائح والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية .
- 2 - القصور في تطبيق اللوائح والقوانين المعمول بها بالمركز محل الدراسة يؤدي إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي للعاملين به .

أهداف الدراسة :-

تتمثل أهداف هذه الدراسة بالآتي :-

- 1- محاولة التأكد من تطبيق شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، ووضع الأسس والمقاييس التي تضمن سلامة العاملين من خلال توفير الجو الصحي الملائم لهم .
- 2- محاولة الحث على اتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من الخسائر والإصابات وزيادة مستوى الخدمات المقدمة من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين .
- 3- محاولة ارشاد العاملين بكيفية استعمال وسائل وسبل الوقاية العامة من خلال نشر الوعي لديهم في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها .

أهمية الدراسة :-

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي :-

- 1- تشكل هذه الدراسة حافزاً لكونها تتناول موضوعاً من أكثر المواضيع أهمية بالنسبة للعاملين للبحث عن كل وسيلة تكفل بصحة العامل وسلامته المهنية والوسائل اللازمة لتحقيق ذلك علمياً وعملياً .
- 2- مساعدة المركز (محل الدراسة) بتوضيح أهمية هذا الموضوع بما سيمثله من أبعاد ودلالات تشير إلى أثر الأمن والسلامة والصحة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين ، باعتبارهم ذات قيمة انسانية

هامة يمكن من خلالها أن تدعم برامج التنمية والتطور مع معطيات العصر ، وذلك عن طريق التعرف على طرق إنجاز العمل وأساليب الأداء بالكيفية المضمونة الآمنة .

3- بما أن العاملين يمثلون الركن الهام داخل المجتمع فإن هؤلاء يحتاجون إلى عناية واسعة للمحافظة على صحتهم البدنية والنفسية لتنمية مهاراتهم ومعلوماتهم وزيادة كفاءتهم الوظيفية لضمان تحقيق مستويات عالية من الأداء في مجال الخدمات لجميع شرائح المجتمع .

حدود الدراسة :-

هناك نوعين من حدود الدراسة وهما كما يلي :-

أولاً / الحدود المكانية :-

اقتصرت الحدود المكانية بالنسبة لهذه الدراسة على مركز طرابلس الطبي / بمدينة طرابلس .

ثانياً / الحدود الزمنية :-

تشمل هذه الدراسة المدة الزمنية للسنتين الماضيتين 2017 و 2018 .

منهجية الدراسة :-

تتضمن منهجية الدراسة من جزأين هما :-

الجزء الأول / الدراسة النظرية :-

يتم تغطية هذا الجزء من المعلومات من خلال المسح المكتبي وذلك بالإطلاع على مجموعة من الكتب والنشرات والمجلات والبحوث ذات العلاقة بموضوع الدراسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة .

الجزء الثاني / الدراسة الميدانية :-

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من صحيفة الإستبيان .

مجتمع الدراسة :-

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين بمركز طرابلس الطبي .

عينة الدراسة :-

تم اختيار عينة البحث وفق أصول البحث العلمي ، حيث تتمثل هذه العينة في عدد من العاملين بقسم المختبرات الطبية التابعة لمركز طرابلس الطبي .

المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في الدراسة :-

من المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة :-

1 - الخدمات :-

هي "عبارة عن أشياء مدركة بالحواس وقابلة للتبادل تقدمها المؤسسات (المستشفيات) إلى زبائنها" (المرضى) (سترانكس ، 2000 : 215) .

2- الأمن والسلامة المهنية :-

هو " ذلك النشاط المخطط والمنظم الذي يهدف إلى ضمان وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها ، عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها " (غنية ، 2000 : 123) .

3 - الصحة المهنية :-

تعرف بأنها " خلو العاملين من أمراض بدنية ونفسية ذات صلة بالعمل " (الفارسي ، ملدعوني ، 2000 : 318) .

4- الأمراض المهنية :-

هي " مجموعة من الأمراض والحالات المرضية التي تظهر نتيجة العمل بوظائف معينة " (برنوطي ، 2000 : 467) .

• السلامة والصحة المهنية

- مفهوم وأهداف ومقومات السلامة والصحة المهنية .

لإعطاء صورة كاملة عن مفهوم السلامة والصحة المهنية وبيان مضمونه التفصيلي ، فإنه ينبغي توضيح مفهوم المهنة قبل التحدث عن المفهوم العام للسلامة والصحة المهنية .

حيث عرفت المهنة بتعاريف عدة منها مايلي :-

عرف دانن وراكيل المهنة على " أنها مجموعة أعمال موجودة في منظمات متشابهة " (135 ، 1971 : Dynn) .

ويعرفها فليبو على أنها " مجموعة أعمال متشابهة من حيث نوع العمل ، وموجودة في عدة صناعات أو على صعيد الدولة " (110 ، 1976 : Flippo) .

كما عرفت المهنة على أنها " مصطلح عريض يتعلق بمجموعة من الأعمال المترابطة أو أي نوع متميز من العمل اليدوي أو غير اليدوي الذي يوفر متطلبات العيش سواء لقاء العمل بأجر أم لقاء التشغيل الذاتي " (حسن : 2000 ، 31) .

كما أنه تتضمن كل مهنة مجموعات كبيرة من الواجبات والمهارات التي تؤدي من قبل أشخاص متفاوتين في القدرات الأدائية ودرجات المسؤولية الوظيفية " (المصري : 1992 ، 11) .

إذاً عرفت السلامة والصحة المهنية بتعاريف عديدة منها مايلي :-

هي " العلم الذي يهدف إلى حماية عناصر الإنتاج الثلاثة وهي القوى العاملة والآلات (الماكينات والعدد) والمواد الأولية والمصنعة وكذلك البيئية " (جابر : 2000 ، 317).

فهي أيضاً " تعني جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية الأفراد العاملين والأجهزة والمكائن والمعدات والمهمات من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل " (جميل : 1982 ، 10) .

كما " أنها ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات أثناء العمل وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية ، ويوجد اختلاف بين الصحة المهنية والسلامة المهنية وإن كانتا تعنيان بالحماية من المخاطر وأن أهدافهما وأساليبهما مترابطة ، فالصحة المهنية تعني بردود أفعال الأفراد اتجاه بيئة العمل الخاصة بهم في حين تعني السلامة المهنية بنظم العمل أكثر مما تعني بيئة العمل " (أبو شيخة : 2000 ، 328) .

وعرف (أمسترونج) برامج الصحة والسلامة المهنية بمواقع العمل على أنها :-

" ذلك الجانب من جوانب الخدمات التي إدارة الموارد البشرية ، وذلك لمساعدة المنظمة لاستيفاء مسؤوليتها القانونية والاجتماعية في ضمان مطابقة موقع العمل لشروط ومواصفات الصحة والسلامة القياسية ، وكذلك العمل على مساعدة العمال على تجاوز مشاكلهم الخاصة ، وإعادة تأهيل المتقاعدين وكبار السن من أفراد التنظيم وقد يمتد نشاطها في بعض الأحيان إلى توفير وسائل الرفاه والإنسجام لإفراد التنظيم " (Armstrong: 1999 , 765) .

وقد كانت السلامة والصحة المهنية سابقاً " تعني الوقاية التقنية والحماية الصحية ، ولكن مع تطور المجتمعات ووسائل الإنتاج أصبحت السلامة والصحة المهنية أكثر شمولية في مفهومها حيث تعدت مفهومها السابق ليشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية التي تهدف إلى حماية بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة الأفراد في العمل " (حسان زيدان ، ص ص 10 ، 11) .

أهداف السلامة والصحة المهنية :-

تتلخص أهداف الأمن والسلامة والصحة المهنية بتوفير عمل صحية وآمنة تحقق من خلالها حماية الأفراد العاملين من مخاطر المهن التي يزاولونها ، وكذلك تسعى للحفاظ على سلامة الآلات

والمعدات وكافة المواد الأولية التي يتعاملون معها أولئك العاملون من جراء وقوع حوادث واصابات العمل من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات والتحوطات الوقائية واتخاذ الحلول المناسبة بهدف تأمين بيئة عمل خالية من المخاطر والأمراض المهنية .

وتهدف السلامة والصحة المهنية عند تطبيق أي برنامج من برامجها إلى أهداف أربع وهي :-

(1) المحافظة على سلامة وصحة القوى العاملة :-

ويعتبر الإنسان من أهم عناصر الثروة القومية في بلدنا بشكل خاص ، فإتباع السبل الصحيحة والكفيلة بحمايته تكون قد عملنا على ضمان أهم عناصر الإنتاج ، ويتم ذلك بإختيار الإنسان المناسب للعمل المناسب في المكان المناسب قبل كل شئ ، فإختياره سليماً معافى من أي مرض ووفق أسس علمية هادفة واختيار العمل أو المهنة المناسبة له والتي تتلاءم وطبيعته تكوينه الفسيولوجي والنفسي والاجتماعي كي يستطيع أن يزيد من إنتاجه ويحمي نفسه من أخطار المهنة وأمراضها ، وبذلك يكون لبنة من لبنات المجتمع الجيدة ، لا أن يكون عالة عليه يعيق تقدم المجتمع ، وبعد الاختيار المناسب لابد أن ندرب هذا الإنسان على القيام بعمله بطريقة سليمة خالية من المخاطر .

(2) المحافظة على المواد الأولية :-

تختلف المواد الأولية من مصنع إلى آخر بإختلاف المواد المراد تصنيعها في ذلك المصنع ، وكلما كثرت هذه المواد تتطلب معرفة أكبر في كيفية تداولها ونقلها وتخزينها ، فبعضها بحاجة إلى مخازن مغلقة والبعض الآخر إلى مخازن مكشوفة وبعضها يخزن تحت سطح الأرض وأخرى فوق سطح الأرض .

(3) المحافظة على الآلات :-

تعتبر الآلات من المسببات الرئيسية لإصابات العمل وخصوصاً الإصابات الخطرة منها ويعود ذلك إلى اتصال العامل اتصالاً مباشراً ومستمراً بأجزائها المتحركة ، وتعتبر مخاطر الآلات من المخاطر التي يمكن منعها أو الوقاية منها إما بجعل الآلة مغلقة أو تسويرها أو حجزها بحواجز تعزل آلياً أو نصف آلي ، وكذلك بإختيار الطرق الصناعية السليمة وتخطيط المصنع حسب مواصفات جيدة تتناسب مع الصناعة وحجم الماكينات ، وتتم المحافظة على الآلات والماكينات ضمن برامج السلامة والصحة المهنية بالصيانة الوقائية الدورية ، وكذلك بإيصال التيار الكهربائي إليها حسب المواصفات العالمية على أن يتم توصيلها بالأرض للحد من آثار الصدمة الكهربائية ويحافظ على الماكينات والآلات بأن يتم

تدريب العاملين عليها تدريباً جيداً عند شرائها وتركيبها ، فيجب على العاملين معرفة كيفية تشغيلها وإيقافها وجدول صيانتها والأماكن الخطرة منها .

أيضاً المحافظة عليها عن طريق تركيبها في المصنع على مسافات متباعدة كافية لحركة العمال في عملهم ونقلهم للمواد ، وعن طريق المحافظة على نظافتها ونظافة المكان من حولها وتوفير أدوات العمل المناسبة لعملها .

(4) تحسين بيئة العمل :-

تعرف بيئة العمل على أنها كل ما هو موجود بوجود العامل أثناء القيام بأعماله بما فيها البناء والماء والهواء والمواد والأجهزة ، لذا فإنه يفترض في أي برنامج من برامج السلامة والصحة المهنية الاهتمام بدراسة كل مؤثر على بيئة العمل دراسة تفصيلية لمعرفة مخاطره وسبل الوقاية منه بالطرق الهندسية وغيرها .

ومن التعريف السابق لبيئة العمل يمكن القول أن العوامل المؤثرة في هذه البيئة متعددة ولكن يمكن جمعها في أربع مجموعات رئيسية هي :-

(1) العوامل الفيزيائية وتشمل الضوضاء ، الحرارة ، الضوء ، الإشعاعات ، الاهتزازات ، الضغط الجوي والكهرباء .

(2) العوامل الكيماوية وهي عبارة عن المواد العضوية وغير العضوية وأبخرة الغازات الكيماوية المركبة والغبار بأنواعه .

(3) العوامل الحيوية ومنها البكتيريا والفطريات والطفيليات .

(4) العوامل الاجتماعية والنفسية وتشمل هذه العوامل ما هو مرتبط بالعمل وما هو مرتبط بالمحيط الخارجي ، فالعلاقات الاجتماعية الجيدة التي تربط العاملين معاً ، تساعد في التقليل من الإصابات في مكان عملهم ، وكذلك الحال انتظام فترات العمل وفترات الاستراحة والإجازات الدورية ، بينما يؤدي الإشراف القائم على الترهيب والتخويف والتصيد لأخطاء والعلاقات المتوترة المبينة على الصراع والمنافسة على المكاسب الفردية إلى زيادة نسبة وقوع الحوادث .

مقومات السلامة والصحة المهنية :- (القاسمي : 1997 ، 11) .

من أهم مقومات السلامة والصحة المهنية ما يلي :-

1 - تدريب العاملين :-

إن الشخص المتدرب بصورة كاملة يكون أكثر حذراً من غيره لذا ممارسته الأعمال وعلى هذا الأساس نسبة تعرضه للمخاطر أقل مقارنة بالأشخاص غير المتدربين جيداً ولكي تساهم المنظمة في رفع الروح

المعنوية للعاملين لديها تقوم بإعطاء الإهتمام اللازم لتدريب العاملين قبل مباشرتهم للعمل وذلك عن طريق وضع البرامج التدريبية وتنفيذها ضمن سقوف زمنية مناسبة مع وضع البرامج التدريبية وتنفيذها ضمن سقوف زمنية مناسبة مع ضرورة اجتيازهم الإختبارات قبل تسليمهم مسؤولية العمل .

2 - التنظيم الجيد :-

إن التنظيم يعد من الأمور المهمة التي تقلل من الحوادث ونسبة الخطأ من خلال الأعمال المترتبة والمنسقة بصورة صحيحة في جميع النواحي تبعد العاملين عن الخطأ ونتيجة ذلك تكون نسبة الحوادث خلالها قليلة ولزيادة طمأنينة العاملين ورغبتها في المحافظة على روحهم المعنوية تقوم المنظمة بإعداد مخطط لمراتها وممرات المعامل أي أن تكون مناسبة وبعيدة عن المعدات وخصوصاً المتحركة والدوارة منها تلافياً لحدوث الحوادث لاسيما أثناء الطوارئ مع وجود الإنارة الجيدة وأسهم الدلالة والتهوية الكافية.

3- نشر الوعي بين العاملين :-

إن الوعي بين العاملين حول التقيد بتعليمات السلامة وتحوطات الأمان ضروري مع الإستناد لرأيهم في هذا المجال بغية تشويقهم بشأن الالتزام بتطبيق تلك التعليمات حفاظاً على سلامتهم وسلامة المعدات التي يشرفون عليها والتي تعد في عهدتهم .

4 - تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم :-

إن تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم تعد ركناً مهماً من أركان السلامة لأن ذلك يجعلهم يشتغلون بإتقان وبهمة عالية وبعيداً عن الإرباك ، وبذلك تتخفض نسبة تعرضهم لحوادث العمل .

5 - العوامل البيئية :-

ينبغي العمل على إبعاد العاملين عن العوامل البيئية السلبية مثل قسوة العمل وشدته ، فالمجهود الكبير يعرض الفرد للحوادث ، وكذلك العمل في محيط غير ملائم لأن ذلك يخفض من الروح المعنوية للعاملين .

6- التعب (الإجهاد) :-

يعرف على أنه النقص في النشاط وعدم القدرة على القيام بالعمل نتيجة لقيام الفرد بنشاط سابق بذل فيه جهداً كبيراً وبهذا فإن التعب يتضمن جانبين العقلي والبدني وهنا بدوره يؤثر على أداء العاملين وعلى روحهم المعنوية .

7 - التدريب الكامل على المعدات :-

أي اهمال في استخدام أجهزة السلامة بصورة صحيحة يعرض العاملين لمخاطر العمل وكذلك المعدات والآلات .

مظاهر السلامة والصحة المهنية :-

تتعدد مظاهر السلامة والصحة المهنية ، فمن مظاهرها مايلي :- (زيدان : 1995 ، 10-15)

(1) المظهر الفني :-

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج ، وتشكل كل منها مصدراً متميزاً للمخاطر لذا يبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر ، وذلك للأخذ باحتياجات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها ، وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها فإنه من الصعوبة تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها ، ولكن مع هذا فإن المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية التالية :-

أ- الماكينات والآلات .

ب- وسائل النقل الداخلية والخارجية .

ج- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية .

د- المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها .

هـ- مخاطر الحريق والانفجار .

و- تلوث جو العمل .

ز- الأجهزة والتمديدات الكهربائية .

ح- مصادر الطاقة المختلفة .

ط- الأمور المتعلقة في المبنى ذاته .

ي- المضار الفيزيائية (ضجيج واهتزازاتإلخ)

(2) المظهر الطبي :-

ضمن الإطار الطبي برز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل .

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية ، الفيزياء ، علم الوظائف (الفسيولوجية) ، علم التقنية ، علم السموم ، علم النفس ، الاجتماع ، الإحصاء ، الطب النفسي إلخ .

هذا وتطور طب العمل حيث أعطت اللجنة المختلطة بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في عام 1956 م المفهوم التالي :-

أ- يهدف طب العمل إلى التحسين الفعلي للرفاه الجسمي والذهني والاجتماعي للمنتجين في مهمتهم .

ب- وقايتهم من كل الأضرار التي تصيبهم من جراء عملهم ووقايتهم من كل الأخطار التي تنجم عن العمل .

ج- وضع المنتجين وتشغيلهم في أماكن تتلاءم وقابليتهم للعمل الجسمية والنفسية ، وبمعنى آخر تكيف المنتجين مع الأعمال التي ينتجون بها حسب امكاناتهم الجسدية والفكرية والمهنية .

ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمائتهم من الأمراض المهنية .

حيث تتلخص مهام طب العمل وأخصائي الإصحاح المهني بمايلي :-

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض .

- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات .

- اقتراح طرق الإزالة أو السيطرة والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا ، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها .

(3) المظهر النفسي :-

للإنتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين ، وهو إجراء وقائي أولي ، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة ، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب حتى لايتكرر وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية .

حيث أن علم النفس الحديث يولي مزيداً من الإهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سبباً في وقوع حوادث العمل ، فمن ضمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث مايلي :-

(أ) نقص الكفاءة ، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل .

(ب) الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي .

(ج) عدم ملائمة الحالة النفسية العامة .

إن البحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها ، حيث أن عدداً كبيراً من إصابات العمل يكون الإنسان هو المسبب لها ، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة .

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90 % وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل

الموضوعية فإنه من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بمكان تحديد حجم المشاركة لكل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع العامل الشخصي دائماً ما يكون الأكثر وضوحاً في وقوع الحادث .

(4) المظهر الإجتماعي :-

المظهر الإجتماعي للسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الإجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها ، بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد اثناء العمل بما توجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة تؤدي إلى وقوع الحوادث .

هذا الأسلوب في فهم المظهر الإجتماعي يحتاج إلى الكثير من الإحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم ، بين العامل ومسئوله المباشر ، بين العامل وصاحب العمل ... إلخ) أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل ، العلاقات الأسرية ، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) .

(5) المظهر القانوني :-

في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد حماية الصبية - تلاميذ التدريب الصناعي - حيث حدد هذا القانون ساعات عمل الأطفال 12 ساعة يومياً ، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقياً وصحياً .

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج ، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع الحوادث وإصابات العمل ، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك ، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال ، من خلال إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919 وكانت لها الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية (زيدان : 1995 ، 15) .

(6) المظهر الإقتصادي :-

بدأ الإهتمام بالآثار الإقتصادية المترتبة على وقوع حوادث وإصابات العمل في عام 1930 تقريباً حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري وسيمنز ، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية ، ونظريات كل من كومبس وهارتينج من ألمانيا .

فمثلاً كانت نظرية الألماني كومبس حول معدل تكاليف حوادث واصابات العمل التي قام بها في مصنع فورد للسيارات لنيل درجة الدكتوراة ، نظراً لكبر المصنع وعدد العاملين فيه وبالتالي زيادة احتمال وقوع الحوادث واصابات العمل ، فصنف الحوادث إلى عشرة مجموعات ، بالإعتماد على شدة الإصابة ، وقد ركز في دراسته على الحوادث التي ينجم عنها إصابات للأفراد فقط ، حيث أن النفقات المترتبة على هذه الحوادث تم تقسيمها إلى مجموعتين : نفقات مشتركة ، ونفقات متفرقة .

وضح أن النفقات المشتركة هي التي تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المنظمة الصناعية إلى جهات التأمين ، أما النفقات المتفرقة فهي النفقات التي تظهر عند وقوع الحادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة فهي مختلفة لكل مجموعة من مجموعات الحوادث العشرة السابقة الذكر من حيث طريقة حسابها والمعدل ، وتشمل النفقات المتفرقة مايلي :-

- (أ) الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه .
- (ب) تكاليف علاج العمال المصابين .
- (ج) تكاليف البحث عن مصدر ومسببات الحادث .
- (د) الغرامات وغيرها من النفقات التي تترتب على وقوع الحادث .

• الرضا الوظيفي .

- مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه .

- مفهوم الرضا الوظيفي :-

لما للرضا الوظيفي من أهمية قصوى في شتى ميادين الأعمال فقد عرفه الكثير من الباحثين والدارسين والمهتمين بتعاريف عديدة منها مايلي :-

عرف الرضا الوظيفي على أنه ((يمثل الإتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل ، على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر ، وسياسات المنظمة والرؤساء والزملاء ، والمرؤوسين ، وفرص الترقية ، وفرص تحقيق الذات ، وغيرها من العناصر) . (ماهر : 2000 ، 43) .

كما عرف على أنه "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ، أو أنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة (أو العمل) لهم ، وكما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم (أعمالهم) ، وعليه فإنه كلما قلت الفجوة بين الإداريين كلما زاد رضا العاملين ، كما أنه محصلة للإتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالمنظمة " (هنطش : 1989 ، 11) .

وقد عرف أيضاً على أنه " التوافق بين الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها من وظيفته وبين الإشباع الفعلي لهذه الحاجات ، أي أن الرضا أو عدم الرضا هو رد فعل تقويمي أو انفعالي يقيس مدى حب أو كراهية الفرد لوظيفته " (سيزلاقي : 1991 ، 87) .

كما أنه يعبر عن " درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها في وظيفته من خلال قيامه بإداء أعمال هذه الوظيفة " (بدر : 1983 ، 87) .

كما يقصد بالرضا عن العمل على أنه " تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه ، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ، ومكانته الاجتماعية و الاقتصادية ، وما يغشاه من علاقة إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤسين ، هذا فضلاً عن ساعات العمل ، والأجر وتمشي العمل مع ميوله وقدراته أو يقصد به تقبل العامل لعمله من ناحية أو نواحي أخرى خاصة به " (عوض : 1988 ، 122) .

عرف على أنه " مفهوم كامل القياس الكمي وأن هذا القياس يحدد قدرة المنظمة وكفاءتها في صيانة الموارد البشرية بها من خلال استخدامها للعوامل الأربعة المؤثرة على الرضا الوظيفي وهي (العوامل الاقتصادية - الاجتماعية - النفسية - التدريب) وإشباع العاملين " (عبد اللطيف : 1991 ، 125) .
وقد عرف أيضاً " بأنه حالة السعادة التي تتحقق عن طريق العمل ، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله " (عبد الوهاب و خطاب : 1999 ، 68) .

وقد قدم لوك تعريفاً إدارياً على أنه " حصيلة للإستجابات السلوكية التي يشعر بها العامل تجاه العمل ومتطلبات الوظيفة التي يقوم بها " (النجار : 1993 ، 48) .

كما عرف على أنه " الحالة النفسية والسلوكية التي يعبر عنها العاملون نتيجة إدراكهم للمستوى الذي يحققه لهم العمل من إشباع فكري ووظيفي " (العيساوي : 2003 ، 77) .

ومن خلال هذه التعاريف يتضح أن درجة الرضا الوظيفي تختلف من فرد لآخر ، وذلك حسب إدراكه لمستوى الإشباع المقدم له ، فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من الرضا الوظيفي عادة ما يكونوا أكثر ارتباطاً بالعمل ، وأكثر حرصاً على التواجد به ، وهذا ناتج عن مستوى الإشباع العالي الذي يتصوره من أن العمل سيوفره لهم ، فهو أمر مهم وغاية تهدف للوصول لها كافة المنظمات لنجاحها ولتفادي المشاكل التي قد تتجم عن عدم الرضا الوظيفي ، ولاستمرار وبقاء الأفراد العاملين وقبولهم واستحسانهم للعمل الذي يمارسونه ، حيث أن رغبة وقبول الأفراد العاملين في مزاوله أعمالهم والمهام المنوطة بهم يولد لديهم الشعور بالرضا الوظيفي الذي يؤثر على الكثير من الظواهر داخل المنظمات

ومن بينها معدلات الدوران ومعدلات الغياب والشكاوي ومعدلات الحوادث وإصابات العمل ومعدلات الأداء .

العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي :-

يمكن تقسيم هذه العوامل إلى مجموعتين هما :-

1- عوامل شخصية مثل السن ، مستوى التعليم ، أهمية العمل بالنسبة للعامل والمستوى الإداري للوظيفة .

2- عوامل متعلقة بظروف العمل مثل نوع العمل ، الأمن ، التقدم في العمل ، المنظمة نفسها ، الأجر أو الراتب ، العمل / المدير ، منافع يحصل عليها العامل ، ساعات العمل ، وظروف العمل . فالرضا عن العمل ليس مطلقاً ، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له ، إنما الرضا عن العمل عن العمل، وعدم الرضا عنه مسألة نسبية ، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في وقت معين . (شاويش : 2000 ، 113) .

أما فيما يتعلق بالعناصر المتعلقة بالعمل في أي منظمة والتي يعتبر رضا العاملين فيها محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف هذه العناصر ، فيمكن إجمالها فيما يلي :-

1- سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة .

2- نوعية الإشراف والعلاقات مع الرؤساء المباشرين .

3- العلاقة بين العاملين .

4- الراتب أو الأجر .

5- فرص الترقية والتقدم في العمل .

6- مزايا العمل في المنظمة .

7- الأمان والسلامة والإستقرار .

8- مسؤوليات العمل وإنجازه .

9- المكانة الوظيفية للفرد والإعتراف به وتقديره .

10- ساعات العمل .

11- جماعة العمل .

وفيما يلي توضيح مختصر لتأثير هذه العناصر على رضا العاملين في المنظمات المختلفة :-

1- تأثير العوامل الشخصية على الرضا عن العمل :-

يمكن توضيح تأثير هذه العوامل من خلال التوضيح المدون أدناه :-

(أ) لقد أظهرت بعض الدراسات أنه توجد علاقات ارتباط إيجابية بين السن وبين درجة الرضا عن العمل ، إذ كلما زادت سن (عمر) العامل كلما زادت رضائه عن العمل ، وكلما تمسك به واستقر به ، وقد يكون السبب في ذلك أن طموحات العامل في بداية عمره الوظيفي أو العملي تكون مرتفعة وبالتالي لا تقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل ، إذ أن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية ، وتترتب على ذلك قلة رضائه ، بينما كبر السن أو التقدم فيها يصبح الفرد أكثر واقعية ، وتنخفض طموحاته ، ويترتب على ذلك زيادة رضا العامل .

(ب) أما بالنسبة لتأثير درجة التعلم على الرضا عن العمل ، فقد تبين من بعض الأبحاث أن العامل (الأكثر تعلماً يكون أقل رضا عن العمل من العامل الأقل تعلماً ، ربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعلماً تكون مرتفعة ، والأفراد الذين يقارن نفسه بهم محتلون وظائف مختلفة وهي عادة مرتفعة إدارياً ، وهذا قد لا يجده في عمله وبالتالي تقل درجة رضائه مقارنة بالعامل الأقل تعلماً والذي يكون عادة قانعاً بعمله ، راضياً عنه ، خاصة وأنه في مستوى أعمال العاملين الذين هم في مستواه من حيث التعليم .

(ج) وبشكل عام عندما تتساوى العوامل الأخرى ، فقد وجد أن العاملين الذين يحتلون مناصب إدارية مرتفعة يكون رضاهم عن العمل أعلى من هؤلاء الذين هم أقل منهم في المستوى الإداري .

(د) كذلك وجد أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العامل أي أنه مهم جداً بالنسبة له من أجل معيشته ومعيشة أسرته ، كلما كانت درجة رضاء العامل عن العمل أكثر من درجة رضا العامل الذي يعتبر مركز حياته في أشياء خارج العمل ، أي أن هذا العمل لا يعتبر مهماً بالنسبة إليه ، إذ أن هناك مصادر دخل أخرى كثيرة ينفق منها على نفسه وعلى أفراد أسرته (شاويش : 2000 ، 113-114) .

ويلاحظ أنه يصعب على الإدارة التحكم في العوامل الشخصية حتى يمكن تعديل مستوى الرضا بدرجة كبيرة ، ولكن يمكن أن يستفاد منها عند الإختيار والتعيين ، فعلى سبيل المثال إذا كانت الوظيفة أو العمل المطلوب له وظيفة روتينية بسيطة ففي هذه الحالة يفضل تعيين أفراد كبار السن أقل تعليماً ويعتبرون الوظيفة أو العمل اهتمامهم الأول ، وبالتالي لا تعمل الإدارة إلى تقليل درجة الرضا عن العمل (بدر : 1982 ، 163-164) .

3- تأثير ظروف العمل على الرضا عن العمل :-

بما أن هذه العوامل تشمل نوع العمل ، الأمن والسلامة والصحة المهنية ، التقدم في العمل ، المنظمة نفسها ، الأجر أو الراتب ، زملاء العمل ، المدير أو الرئيس ، منافع للعامل ، ساعات العمل ، حيث أن معظمها يمكن للإدارة التحكم فيها أو تغييرها ، ويمكن لإدارة المنظمة التحكم إلى حد بعيد بدرجة الأمن ، طبيعة العمل أو نوعه ، درجة التقدم في العمل (الترقية) ، الأجر ، نوع الإشراف أو أسلوبه .

كما أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالعمل الذي يؤديه ، وكلما حصل على هذا الإشباع كلما زاد رضاه العامل عن عمله والمتمثلة في التهوية والإضاءة والرطوبة والحرارة والضوضاء والنظافة والتي بدورها تؤثر على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل ورضائه عنه ، وتؤثر هذه الظروف على بعض الظواهر السلوكية والأمراض ، فكلما كانت ظروف العمل المادية جيدة كلما زاد رضاه الأفراد عن العمل (السلمي : 254) .

تأثير الحوادث والإصابات المهنية على الرضا الوظيفي :-

إن الحوادث الصناعية والإصابات شأنها شأن التغيب أو ترك العمل إنما هي تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد عن عمله ، وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته ، وعلى هذا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل ، وتفسر هذه الظاهرة بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله ، نجده أقرب للإصابة ، إذ أن ذلك هو سبيله إلى الابتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه ، ولكن هذا التفسير غير مقبول من بعض الكتاب لذا نجد فروم يرجح الرأي القائل بأن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس ، وأياً كان التفسير فإن البحوث تدل على وجود تلك العلاقة السلبية بين نسبة الحوادث والإصابات وبين درجة الشعور بالرضا عن العمل (عباس ، 179) .

قياس الأداء والدافعية والرضا الوظيفي في مجال السلامة والصحة المهنية :-

تسعى المنظمات المختلفة جاهدة لتعظيم مستوى الأداء لديها وتقديم خدمات أفضل ، وذلك من خلال أساليب وطرق إدارية معينة ، ومعظم هذه الأساليب تسعى إلى تعديل وتشكيل السلوك الإنساني بإعتبار أن الإنسان هو العنصر الهام والحيوي لتحقيق أهداف المنظمة من خلال قياس مدى رضى العاملين الوظيفي في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال قياس أداءهم ومدى تقديمهم لخدمات أفضل وعليه فإن في هذا المبحث سيتم التطرق إلى :-

(أ) المقاييس المستخدمة لقياس أداء العاملين .

(ب) دافعية العاملين لتحقيق السلامة والصحة المهنية .

تحليل المقاييس المستخدمة في مجال السلامة والصحة المهنية :- (مذكور، 201-202)

توجد الكثير من المقاييس المستخدمة في قياس الأداء ، ومن المقاييس الأكثر شيوعاً واستخداماً

هي :-

1- المقاييس العامة أو المؤثرة على الأداء الكلي :-

من أكثر الطرق التي تسعى إلى بيان كمية أداء السلامة هي النسب للأحداث غير المرغوبة ومن أمثلتها مايلي :-

- (أ) أنواع الإصابات المختلفة وعلاقتها بالضايح إلى الأوقات وأيام العمل والتكاليف .
- (ب) درجات التعرض للملاحظة وعلاقتها بالإصابات والأوقات الضائعة .
- (ج) معدل تكرار الحوادث .
- (د) معدل الخطورة .

ومعدل تكرار الحوادث ومعدل الخطورة يعبران عن مدى حدوث الإصابات الأساسية ودرجة خطورة الإصابات الرئيسية وعلاقتها بساعات عمل العاملين .

(هـ) معدل تكرارية الإصابة الإجمالية (أي كل أنواع الإصابات كالوفيات / العجز الدائم الكلي ، العجز الدائم الجزئي ، العجز الكلي المؤقت) والتي توضح مدى مسئولية نظام منع الحوادث ومدى مسئولية المشرفين عن تحقيق السلامة .

(و) قياس اتجاهات العاملين نحو العلاج الصحي المقدم في مجال الصحة المهنية .

(ز) تحليل تكاليف الحوادث وذلك للمساعدة في رسم سياسة السلامة والصحة المهنية ، وأيضاً إمكانية استخدامها في تقييم كفاءة الأقسام في تحقيق السلامة ومدى جودة أدائها في ذلك .

(ح) تقييم مناخ العمل لتحقيق السلامة ، لأن تحسين مناخ العمل سوف يمكن من تقليل معدلات الحوادث والإصابات المختلفة .

(ط) يمكن استخدام المدخل القياسي والمتعلقة بدراسة طرق التعليم والتدريب في علاقتها بمنح الحادث وهل نجحت هذه الطرق التعليمية والتدريبية في تحسين أداء واتجاهات العاملين بما أدى إلى منع أو تقليل الحوادث بصفة عامة أو الحوادث الحرجة بصفة خاصة .

(ي) يمكن دراسة جدوى طريقة معينة تم استخدامها في تقييم أداء السلامة والصحة المهنية ، وهل من المجدي الإستمرار فيها أم عدم الإستمرار والبحث عن غيرها .

2- المقاييس الأساسية أو العضوية :-

إذا كان من المرغوب فيه تقييم أداء التأثير الكلي لنظام السلامة فإنه من المفيد أيضاً تقييم أجزائه ، ويجب البحث عن اجابات لمجموعة من الأسئلة التالية :-

- أ- هل نجح برنامج السلامة في تعديل سلوكيات العاملين غير المراعية للسلامة ؟
- ب- هل تم تحسين اتجاهات العاملين غير المراعية للسلامة ؟
- ج- هل تم تقليل الإصابات الناتجة عن ظروف العمل المادية الرديئة ؟

د- هل تم مقابلة المعايير والاشتراطات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مجال العمل ؟
هذه بعض الأسئلة التي تبحث المقاييس الأساسية في الإجابة عليها ويطلق على هذا الأسلوب أسلوب فحص السلامة أو التفنّيش على السلامة .

ويلاحظ أنه يختلف في المضمون والنطاق من منظمة لأخرى ، ولكن الجوهر مازال قائماً بالإجراءات والأهداف واحدة .

وقد يتعلق التقييم بوضع مجموعة من المعايير والاشتراطات الفنية والتحقق من وجودها في المنظمة التي يتم فحص انشئتها ، على أن يتم الفحص من قبل فريق عمل يقوم بكتابة تقريره التفصيلي .
والطريقة الأخرى التي يمكن الإعتماد عليها هي المراجعة وهي شبيهة بالطريقة السابقة ولكنها تختلف في التحليل المتعمق لكل شئ ، التسهيلات ، الإدارة ، العاملين واتجاهاتهم نحو السلامة ، فعالية الإدارة ونجاحها في المحافظة على السلامة وجودة تخطيط أعمال السلامة وأيضاً مدى التطابق القائم مع المعايير والاشتراطات الفنية الموضوعية في مجال العمل الذي يتم فحصه .

أما الوسيلة الثالثة لتقييم جهود السلامة التي تحققها المنظمة هو أسلوب المقارنات والهدف منه إجراء المقارنات بين المنظمات المختلفة العاملة في نفس الصناعة أو الخدمة غيرها من المنظمات ، وذلك لنقل الخبرات وسد الثغرات القائمة في مجال السلامة والصحة المهنية .

• الدراسة الميدانية :-

- جمع وتحليل البيانات ويشمل ما يلي :-

أ - مجتمع الدراسة وعينتها :-

يتكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية من مجموع العاملين بمركز طرابلس الطبي تتمثل في الفنيين التابعين لمعامل المختبرات الطبية ، وكان عددهم (50) وقد تم توزيعها باستخدام صحيفة الإستبيان بإعتبارها من الأدوات الفعالة في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة ، وقد تم تصميم استمارة الإستبيان لتحقيق أهداف الدراسة من خلال مشكلة الدراسة والفرضيات المعدة لذلك .

جدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة

النسبة	التكرار	البيان
% 100	50	الموزع
% 90	40	المسترجع
% 10	10	الفاقد

الجدول رقم (01) يوضح العدد الموزع والمسترجع والفاقد من الإستمارات والتي خضعت للتحليل وقد بلغ العدد الموزع 50 صحيفة استبيان وقد تم استرداد 40 منها ونسبة 90 % بينما كان الفاقد 10 %

ب - خصائص عينة الدراسة :-

جدول رقم (02) يوضح توزيع العينة من حيث الجنس

النسبة	التكرار	البيان
37.5 %	15	ذكر
62.5 %	25	انثى
100 %	40	المجموع

أظهرت نتائج الإستبيان من خلال الجدول رقم (02) أن 25 % كانوا إناث أي بنسبة 62.5 % من مجموع الفنيين العاملين بمعامل المختبرات الطبية بالمركز (محل الدراسة) ، بينما كانوا عدد الذكور 15 % أي بنسبة 37.5 % أي أن مشاركة المرأة في العمل أصبحت فعالة مما يستوجب حمايتهم من مخاطر اصابات وحوادث العمل كما حددها القانون .

ثانياً / التوزيع التكراري لإجابات العاملين في المركز (محل الدراسة) حول الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة :-

السؤال الأول / هل توجد مشاكل وصعوبات تعترض تطبيق التشريعات والقوانين المتعلقة ببرامج الأمن والسلامة والصحة المهنية من خلال قلة الإهتمام والمتابعة من قبل أجهزة الرقابة بهذه البرامج ؟

جدول رقم (03) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الأول

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
75 %	30	موافق
15 %	6	ليس لي علم بذلك
10 %	4	غير موافق
100 %	40	المجموع

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (03) نجد أن هناك صعوبات ومشاكل حالت دون تطبيق التشريعات المتعلقة بالأمن والسلامة والصحة المهنية من خلال قلة الإهتمام والمتابعة من قبل

أجهزة الرقابة مما يؤدي إلى التهاون في أدائها وتطبيقها وهذا ما دلت عليه النسبة الأعلى والتي كانت بنسبة 75 % يؤكدون على أن هناك مشاكل متعلقة بالخصوص .

السؤال الثاني / هل الإدارة على علم بكل تشريعات الصحة المطبقة في مكان العمل الذي تديره وهذه التشريعات متاحة لدى الإدارة والعاملين ؟

جدول رقم (04) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الثاني

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5 %	5	موافق
37.5 %	15	ليس لي علم بذلك
50 %	20	غير موافق
100 %	40	المجموع

من بيانات الجدول رقم ((04)) نستدل على أن النسبة الأعلى كانت 50 % مما يؤكدون انخفاض مستوى الوعي والمعرفة التامة بالقوانين الخاصة بالتشريعات الصحية ، أي قلة الإهتمام من قبل ادارة المركز بتوعية وترشيد العاملين نحو فهمها وإدراكها بما يساهم في الحفاظ المستمر والمنظم من خلال توعيتهم وتنقيفهم بما جاء بكيفية تطبيق التشريعات القانونية بالشكل الصحيح والتي ينبغي أن تتوافر في مكان العمل وأن تكون متاحة للإدارة والعاملين لزيادة المحافظة على صحتهم وسلامتهم وأمنهم بما يلائم طبيعة الظروف المحيطة بهم .

السؤال الثالث / هل يتم تحديد وتسجيل المخاطر ووضع الإحتياطات اللازمة لحماية الفنيين وغيرهم من العاملين من قبل الإدارة ؟

جدول رقم (05) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الثالث

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
5 %	2	موافق
22.5 %	9	ليس لي علم بذلك
72.5 %	29	غير موافق
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم ((05)) أن المركز محل الدراسة لايقوم بتحديد واضح للمخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العاملون ومن ثم تسجيلها والتحقق في اسباب حدوثها ، وذلك للحد منها وتغيير نظم واجراءات العمل غير السليمة .

السؤال الرابع / هل توجد مخصصات للصحة والسلامة المهنية ضمن ميزانية المركز (محل الدراسة) ؟

جدول رقم (06) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الرابع

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
% 17.5	7	موافق
% 20	8	ليس لي علم بذلك
% 62.5	25	غير موافق
% 100	40	المجموع

من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم ((06)) تبين أن مانسبته % 62.5 وضحوا عدم وجود مخصصات سنوية للصحة والسلامة المهنية ضمن ميزانية المركز مما يتوجب عليه أن يخصص جزء من الموازنة لأمر السلامة والصحة المهنية بإعتبارهما جزءاً مكملاً من جزئيات المركز .

السؤال الخامس/ هل توجد طرق وقائية متطورة من أجل حماية ووقاية العاملين من أخطار المهن ؟

جدول رقم (07) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الخامس

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
% 10	4	موافق
% 2.5	1	ليس لي علم بذلك
% 87.5	35	غير موافق
% 100	40	المجموع

من الجدول رقم ((07)) يتضح من خلال النتائج الواردة به ووفقاً لإجابات أفراد العينة الأعلى نسبة وهي % 87.5 على أنه لا توجد طرق وقائية وأنظمة متطورة بالمركز تهدف من خلالها مواكبة التطور التكنولوجي وفقاً لمتطلبات العصر هادفة بذلك لحماية ووقاية العاملين من أخطار المهن التي يزاولونها .

السؤال السادس / هل يتم تنفيذ وتطبيق نظام للصيانة المخططة للعدد والأدوات وأجهزة العمل ؟
جدول رقم (08) يوضح تكرار الإجابة على السؤال السادس

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
5 %	2	موافق
20 %	8	ليس لي علم بذلك
75 %	30	غير موافق
100 %	40	المجموع

اتضح من خلال النتائج المذكورة في الجدول رقم ((08)) أن النسبة الأعلى كانت 75 % وهذا يعني أن المركز محل الدراسة لا يتم به تنفيذ وتطبيق نظام للصيانة المخططة لمتابعة العمل ، حيث يجب أن تكون جميع أدوات العمل في حالة جيدة في نظام عمل كفاء وصالحة للعمل بشكل جيد والالتزام بهذا الواجب المطلق يشير إلى وضع برامج تنفيذية للصيانة المخططة .

السؤال السابع / هل يتم تنفيذ عمليات الرقابة البيئية الخاصة بالعوامل الفيزيائية بصفة دورية ؟
جدول رقم (09) يوضح تكرار الإجابة على السؤال السابع

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5 %	5	موافق
7.5 %	3	ليس لي علم بذلك
80 %	32	غير موافق
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم ((09)) أنه لا يتم تنفيذ عمليات الرقابة البيئية اللازمة داخل المركز ("محل الدراسة) وهذا ما أكدته الفئة الأعلى والتي كانت نسبتها 80 % حيث ينبغي تنفيذ عمليات الرقابة البيئية وذلك بإبعاد الفنيين عن العوامل البيئية السلبية مما يؤثر على الروح المعنوية ومن ثم على رضاهم عن عملهم ، وبالتالي انخفاض لمستوى الأداء الذي يقدمونه ، فقد يؤدي الإفتقار إلى معايير الرقابة الصحية في أماكن العمل إلى إصابة العاملين بأمراض وحالات مرضية مهنية مختلفة ، وبالتالي يجب الإهتمام ببيئة العمل حتى لا يتعرض العاملون بها لمثل هذه الحوادث .

السؤال الثامن / هل يتم تنفيذ الإشراف الصحي على العاملين المعرضين للمخاطر بصفة دورية ؟
جدول رقم (10) يوضح تكرار الإجابة على السؤال الثامن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.5 %	5	موافق
15 %	6	ليس لي علم بذلك
72.5 %	29	غير موافق
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم ((10)) أن النسبة المتحصل عليها والتي كانت الأعلى وهي 72.5 % والتي تشير إلى افتقار المركز (محل الدراسة) لعملية الإشراف الصحي الذي يمثل الفحص الدوري لصحة الفنيين المعرضين للأشكال المختلفة من المخاطر الصحية ، حيث يستهدف هذا الإشراف حماية صحة الفنيين من المخاطر المهنية في بيئة العمل .

السؤال التاسع / هل لديك رغبة في الإستمرار في العمل بالمركز محل الدراسة حسب الظروف الحالية ؟
جدول رقم (11) يوضح تكرار الإجابة على السؤال التاسع

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
25 %	10	موافق
12.5 %	5	ليس لي علم بذلك
62.5 %	25	غير موافق
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال ما ورد بالجدول رقم ((11)) أن النسبة الأعلى المتحصل عليها وهي 62.5 % من اجابات أفراد العينة والتي تعني أن أغلبية الفنيين بالمركز محل الدراسة ليس لديهم رغبة كافية في الإستمرار بالعمل بسبب عدم رضاهم عن وظائفهم حسب الظروف الحالية مما يؤثر على معدل تكرار الحوادث والإصابات المهنية .

السؤال العاشر/ أنني راضي عن الأساليب التي يتبعها المركز فيما يتعلق بجعل وظيفتي سهلة وميسرة
جدول رقم (12) يوضح تكرار الإجابة على السؤال العاشر

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
27.5 %	11	موافق
12.5 %	5	ليس لي علم بذلك
60 %	24	غير موافق
100 %	40	المجموع

من خلال ماورد من نتائج بالجدول رقم ((12)) يتضح ومن خلال النسبة الأعلى وهي 60 % مما يعني أن المركز (محل الدراسة) لا يتبع الأساليب الكفيلة والملائمة لجعل العاملين لديهم أكثر رضى الأمر الذي يستدعي ضرورة توفر التسهيلات والترتيبات اللازمة لرفاهية الفنيين في العمل بحيث تتوفر الأساليب اللازمة التي تتصف بالسلامة ودون تعرض الصحة للخطر وتوفير وصيانة بيئة العمل اللازمة لزيادة رضاهم عن العمل .

• النتائج والتوصيات

أولاً النتائج :-

- حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن ايجازها في الآتي :-
- 1 - أوضحت الدراسة أن هناك صعوبات ومشاكل حالت دون تطبيق التشريعات المتعلقة بالأمن والسلامة والصحة المهنية والجدولين رقم (03) ورقم (12) يؤكدان ذلك ، مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي للفنيين ومن ثم على مستوى كفاءتهم وأداءهم الوظيفي .
 - 2 - نقص الإلمام والدراية الكافية بالتشريعات والقوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وذلك طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (04) .
 - 3 - قلة الإهتمام بتحديد دقيق وواضح للمخاطر المهنية التي قد يتعرض لها الفنيون ، بالإضافة إلى النقص في وجود الدراسات والتقارير الإحصائية وقلة الإهتمام بتسجيلها والتحقق في أسباب حدوثها ، وذلك للحد منها وتغيير نظم واجراءات العمل غير السليمة من خلال وضع الإحتياطات اللازمة لحماية الفنيين . وذلك طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (05) .
 - 4 - قلة الإهتمام بتوفير مخصصات سنوية لأمر السلامة والصحة المهنية ضمن ميزانية المركز محل الدراسة وذلك طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (06) .

5 - ضعف الأنظمة والطرق الوقائية المتطورة بالمركز الهادفة من خلالها لمواكبة التطور التكنولوجي وذلك لحماية الأفراد العاملين بالمركز من مخاطر المهن التي يزاولونها طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (07) .

6 - انخفاض مستوى الإهتمام بالإشراف الصحي والمتمثل بالفحص الدوري لصحة الفنيين المعرضين للأشكال المختلفة من المخاطر المهنية للعدد والأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل وهذا ماورد بالجدول رقم (08) .

7 - انخفاض مستوى الرقابة البيئية والصحية في أماكن العمل ، الأمر الذي يؤثر على الروح المعنوية للفنيين ومن ثم عن أعمالهم ، وبالتالي انخفاض مستوى الأداء الذي يقدمونه ، وذلك طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (09) .

8 - هناك نقص في بعض أدوات الحماية الشخصية للعاملين وخاصة الفنيين منهم وهذا طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (10) .

9 - هناك نقص في بعض أدوات الحماية الشخصية للعاملين وخاصة الفنيين منهم ، وهذا طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (11) بالإضافة إلى النقص المتمثل في المعايير الجيدة من الوسائل اللازمة للعاملين متمثلة في الترتيبات الخاصة بالصحة العامة من المرافق الصحية والتسهيلات الخاصة بالوسائل الصحية

10 - تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى سوء الظروف البيئية في مكان العمل الذي يؤدي إلى عدم رضا العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم ، بالإضافة إلى أن العاملين الفنيين تقل رغبتهم في الإستمرار في العمل في ظل ظروف عمل غير مناسبة ، حيث أنها تؤثر على معدل تكرار الحوادث والإصابات المهنية وذلك طبقاً لما هو موضح بالجدول رقم (12) .

ثانياً / التوصيات :-

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة والتحليل نضع التوصيات التالية والتي نأمل أن تسهم في تحسين الخدمة وتطوير العمل بمركز طرابلس الطبي محل الدراسة وتوثيق السلامة والصحة المهنية ، حيث تم التوصل إلى التوصيات التالية :-

1 - ضرورة تطبيق التشريعات القانونية واللوائح والقرارات الخاصة بالأمن والصحة والسلامة المهنية والتي تهدف جميعها لحماية ووقاية الفنيين من أخطار المهن التي يزاولونها مع التأكيد على نشر الوعي الصحي المهني بين العاملين من خلال ابراز لوائح وقواعد واجراءات السلامة والصحة المهنية بشكل واضح من شأنه أن يمكن العاملين من الإطلاع عليها واستيعابها .

2 - ضرورة وضع برنامج تدريبي متكامل وشامل لجميع مستويات الفنيين بما يؤدي رفع كفاءتهم ولضمان الكشف الدوري على الآلات والأجهزة المختلفة من خلال الإهتمام بالصيانة الوقائية ، مع ضرورة اقامة دورات تدريبية بهدف توعية وتنقيف العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية ، بحيث تكون هذه الدورات متكررة ومنتظمة لتشمل أكبر عدد ممكن من العاملين في المركز وتغطي كافة مواضيع السلامة والصحة المهنية .

3 - ضرورة اعداد جهاز تفتيش خاص بمجال السلامة والصحة المهنية تتوافر في أفراد المؤهلات العلمية العالية والخبرات الفنية اللازمة لها والعمل اللازم من خلال تحديد المبنى والتجهيزات وظروف العمل وأساليبه غير الآمنة وإعداد التقارير اللازمة بالخصوص وإصدار التوصيات والطول لعلاج نواحي الخلل التي يتم ملاحظتها .

4 - العمل على تحسين ظروف العمل وجعلها أكثر أماناً وملائمة لكي تساعد العاملين على العمل دون اجهاد أو ملل ، وذلك من خلال توفير الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية من أجل صحة وسلامة العاملين في مكان العمل بما في ذلك التهوية الجيدة والإضاءة الكافية والحرارة المناسبة ومنع الضغوط البيئية المختلفة بحيث تؤدي إلى تحقيق درجة معينة من رضا العاملين عن عملهم وزيادة تكييفهم وبالتالي رفع معنوياتهم وضمان تحقيق الكفاءة الجيدة في الأداء .

5 - ينبغي أن تشمل أجهزة مراقبة بيئة العمل زيارات لمواقع العمل بالمركز محل الدراسة على فترات مناسبة لدراسة عوامل بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر على صحة الفنيين ، والملائمة الصحية وظروف العمل والوقاية من الحوادث .

6 - ضرورة توفير مخصصات كافية ضمن ميزانية المركز لأمر الأمن والسلامة والصحة المهنية باعتبارها جزءاً مكملاً من جزئيات المركز وحتى يتحقق الرضا الوظيفي ومن ثم تتحسن الخدمات المقدمة للمستفيد منها .

7 - القيام بالإشراف الصحي والطبي لجميع العاملين وتقديم النصح والمشورة لهم بشأن العمل المناسب لحالتهم وذلك من خلال العمل على وجود الطبيب المهني المتخصص بكافة أماكن العمل وذلك من أجل العمل الوقائي الناجح وتوفير العلاج الفني المتخصص .

8 - العمل على توعية العاملين بالإشارات والأساليب الصحيحة لأداء العمل وإجراء الدراسات والبحوث الإحصائية عن المخاطر المهنية المختلفة من خلال وضع سياسة شاملة لمنع المخاطر بحيث تشمل التكنولوجيا وتنظيم العمل وظروفه والعلامات الإجتماعية وأثر العوامل المرتبطة ببيئة العمل ،

9 - العمل على توعية جميع العاملين بالمركز بما فيهم الفنيين بالإشارات والأساليب الصحيحة لأداء العمل وإجراء الدراسات والبحوث الإحصائية عن المخاطر المهنية المختلفة من خلال وضع سياسة

شاملة لمنع المخاطر ، بحيث تشمل التكنولوجيا وتنظيم العمل وظروفه والعلامات الإجتماعية واثر العوامل المرتبطة ببيئة العمل ، وتوفير النشرات والدوريات الإعلامية حول السلامة والصحة المهنية ، بالإضافة إلى اعداد وسائل مساعدة مرئية مثل الملصقات والشرائح التعليمية ... الخ لأغراض التدريب على الأمان والسلامة .

10 - ضرورة إخطار العامل قبل استلامه لمهام عمله بكل مايتعلق بوظيفته من مخاطر حتى يتم تداركها وتجنبها باستخدام وسائل الوقاية الضرورية ، مع ضرورة اخضاعه للفحص الطبي قبل التوظيف للتأكد من سلامته وخلوه من الأمراض .

قائمة المراجع :-

اولاً المراجع العربية :-

الكتب :-

1. أحمد مصطفى حسن . سلسلة تراجم واصدارات المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين.- طرابلس : منشورات المركز العالي للتدريب المهني واعداد المدربين ، 2000.
2. أحمد ماهر . السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات .- ط7- الإسكندرية : الدار الجامعية ، ، 2000 .
3. اندرو دي سيزلاقي ، مارك جي والاس . السلوك التنظيمي والأداء .- الرياض : منشورات معهد الإدارة العامة للبحوث ، 1999.
4. جيرمي سترانكس ؛ ترجمة بهاء شاهين . دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل .- القاهرة : دار النشر مجموعة النيل العربية ، 2000.
5. حامد أحمد بدر . السلوك : السلوك التنظيمي .- الكويت : دار القلم ، 1995.
6. حسان زيدان . الأمن الصناعي ، السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية .- بيروت : مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر ، 1999 .
7. حكمت جميل . السلامة في العمل .- بغداد : دار الحرية للطباعة ، 1982 .
8. حنا نصر الله .ادارة الموارد البشرية .- عمان : دار زهران للنشر ، 2002 .
9. سعاد نائف برنوطي . ادارة الموارد البشرية .- عمان : دار وائل للطباعة والنشر ، 2001 .
10. سميح أحمد جابر . تدريب واعداد مدربي التدريب المهني.- طرابلس : منشورات المركز العالي للتدريب المهني واعداد المدربين ، 2000.
11. ضياء القاسمي . الأمن الصناعي والسلامة .- مصراتة: دار الأنيس للطبع والنشر ،1997.
12. طلعت ابراهيم لطفى . علم اجتماع التنظيم .- القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر ، 1993 .
13. عباس محمود عوض . دراسات في علم النفس الصناعي والمهني .- الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1988 .
14. علي محمد عبد الوهاب ،عايدة سيد خطاب . ادارة الموارد البشرية .- عمان : دار وائل للنشر، 1999.
15. علي السلمي . السلوك الإنساني في الإدارة . - القاهرة : دار غريب للنشر والتوزيع ، (د: ت) .
16. المهدي الطاهر غنية . التسويق ، المفاهيم والأسس والمبادئ .- طرابلس : منشورات الجامعة المفتوحة ، 2000.

17. منذر واصف المصري. التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي .- الأردن : شركة المطابع النموذجية ، 1992.

18. نادر أحمد أبو شيخة .إدارة الموارد البشرية .- الأردن : دار الصفاء للنشر والتوزيع ، 2000 .

19. نبيل الحسن النجار . الإدارة ، أصولها واتجاهاتها المعاصرة .- القاهرة : الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1993.

الدوريات :-

1. ابراهيم محمد عبد اللطيف." الرضا الوظيفي في الإدارة العامة بمصر".- مجلة الإدارة ، ع 1،مج 24، يوليو 1991 .

الرسائل :-

1. أحمد محمد أبو هنطش . الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية : دراسة ميدانية تحليلية ، الجامعة الأردنية ، 1988. (رسالة ماجستير غير منشورة)

2. ليلي علي العيساوي . اثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين، أكاديمية الدراسات العليا (طرابلس)، ربيع 2003 . (رسالة ماجستير غير منشورة)

تانياً / المراجع الإنجليزية :-

1. Dynn,J,D & R Achel, F.M . Wage and Salary Administration total compensation system -. New York :Mograw-Hill Book Co ., 1971

2. Flippo . E . B . Principles of Personnel management -. Futth edition -. New York :Mograw-Hill Book Co ., 1976 .

3. Armstrong, M, .Human Resource management practice -. (kogan page , USA Limited . Dover 1999) .