

الصحة والسلامة المهنية وأثرها في تحسين الكفاءة الإنتاجية على

أداء العاملين في المؤسسات الصناعية.

رقم الجلوس: 1491999

اسم الطالب: عبدالعزيز احمد معتوق نحاس

المقدمة:

إن الاهتمام بسلامة وصحة أداء العاملين يحتل حيزا كبيرا جدا في طموحات واهتمامات الكثير من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها، كونها تمثل العنصر الرئيسي في الحفاظ على أمن وسلامة العاملين من الوقوع في حوادث إصابات العمل المتكررة، لأن يعتبر هذا المورد من أهم متطلبات قيام المؤسسات الصناعية وأسس نجاحها، وذلك لما يمتاز به من خبرات مؤهلات علمية.

وإضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من أهم المواضيع المهمة والحيوية، لما لها من أهمية كبيرة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون أفكارهم واهتماماتهم على كيفية تطويره وتحسينه داخل تلك المؤسسات بشكل خاص.¹

ولذلك عملت المؤسسات الصناعية على وضع برامج لأمن وسلامة العاملين، وذلك لتقليل من الحوادث المهنية، ووقاية العاملين في المؤسسات من المخاطر التي يمكن أن تحدث عن الأعمال التي يقومون بها في مكان العمل الغير الأمنة والتي يمكن أن تتسبب في إصابتهم بالأمراض والحوادث المهنية.²

¹ حمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، 2009.

² عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974.

حيث أن تقادي نسبة الحوادث في العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية والكثير من الإصابات التي تنتج عنها، ولذلك قمنا بالبحث في هذا الموضوع كمحاولة للتقصي عن مشكلة الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية، ومدى مساهمة برنامج الأمن المهني والوقاية منها.³

بالإضافة إلى معرفة مدى تحسين كفاءة الإنتاجية لدى العاملين في تلك المؤسسات الصناعية.

مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي لقت اهتماما كبير من جانب الإداريين والمختصين وأصحاب القرار داخل المؤسسات الصناعية، وذلك نتيجة التقدم التقني والتكنولوجي السريع الذي شهده العالم خلال القرن العشرين، والتوجه الكبير نحو أداء العاملين في القطاع الصناعي. وذلك باعتباره استراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من ناحية، وفي تحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية من ناحية أخرى، وذلك بالعمل على التقليل من المشكلات والحوادث والأمراض المهنية، بالإضافة إلى تقليل

³ حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، الأمراض المهنية، ط1، دون ناشر بغداد، 1981.

المشاعر السلبية التي يمكن أن يتعرض لها العاملون وتتأثر على أدائهم كانهدام الثقة والاستقرار والقلق والضغط، ولذلك فإن الدراسة تتمحور حول التساؤل الآتي:

ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسات الصناعية في تحسين الكفاءة الإنتاجية على أداء العاملين في المؤسسات الصناعية؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكن طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما هو مستوى تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصناعية؟
- هل توجد علاقة بين الصحة والسلامة المهنية وتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصناعية؟

فرضيات الدراسة:

تعتبر الفروض أحد أهم الخطوات المهمة في إعداد البحوث العلمية وانطلاقاً من البيانات المتواجدة لدينا، وطبيعة الموضوع المعالج والأهداف التي يريد تحقيقها.⁴

1- الفرضية الأولى:

تؤثر حوادث العمل على مستوى الكفاءة الإنتاجية لدي العمال في المؤسسات الصناعية.

2- الفرضية الثانية:

تؤثر ظروف العمل على مستوى أداء العاملين في المؤسسات الصناعية.

⁴ صالح بن نوار، الفعالية التنظيمية في المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المشرفين والمديرين، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2005.

3- الفريضة الثالثة.

وجود علاقة بين الظروف التنظيمية داخل المؤسسة ومستوى الكفاءة الإنتاجية.

4- الفريضة الرابعة:

وجود علاقة بين الظروف النفسية للعامل ومستوى الكفاءة الإنتاجية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي تتمتع بها المؤسسات الصناعية، والنظرة المتزايدة للموارد البشرية والتي تعتبر المصدر الأساسي داخل المؤسسات وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تعمل على تحسين الكفاءة الإنتاجية على أداء العاملين في المؤسسات الصناعية.

حيث تتمثل أهمية الدراسة بصفة عامة في العناصر التالية:

1- ضرورة الاهتمام بالعاملين والعمل على توفير بيئة عمل مناسبة لهم خالية من الحوادث والأمراض المهنية.

2- العمل على توفير برامج تساعد على تحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى العمال، ورفع الروح المعنوية وذلك بهدف الحفاظ على المورد البشري.

3- إمكانية توفير طاقم طبي لمتابعة الحالة الصحية لدى العمال ومعرفة مدى تأثير حالة العامل الصحية على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

الإطار النظري:

المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية.

المطلب الأول: تعريف السلامة المهنية.

المطلب الثاني: أهداف السلامة المهنية.

المطلب الثالث: أبعاد السلامة المهنية.

المطلب الرابع: الآثار الناتجة عن الإصابة أو المرض المهني.

المطلب الخامس: مسؤوليات إدارة والسلامة المهنية.

المبحث الثاني: الكفاءة الإنتاجية للعامل.

المطلب الأول: مفهوم الكفاءة الإنتاجية.

المطلب الثاني: أهمية الكفاءة الإنتاجية.

المطلب الثالث: أنواع الكفاءة الإنتاجية.

المطلب الرابع: العوامل التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية.

الإطار النظري:

المبحث الأول:

الصحة والسلامة المهنية.

أصبحت الصحة والسلامة المهنية حقيقة واقعية معترف بها عالمياً، ظهرت نتيجة لظروف وملابسات العملية الصناعية، وذلك نتيجة للتقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم في الفترة الأخيرة، والتوجه الكبير نحو القطاعات الصناعية بهدف العمل بها.

وذلك باعتبارها استراتيجية مهمة وفعالة في عملية التنمية الاقتصادية من ناحية، وتحسين أداء العاملين من ناحية أخرى، وذلك عن طريق تطبيق الإجراءات اللازمة للحفاظ على حياتهم من الحوادث والأخطار، ومحاولة التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كالضغط والقلق وانعدام الثقة.

المطلب الأول:

تعريف السلامة المهنية.

كثرت وتعددت تعريفات السلامة المهنية، ولما كان الأمر هكذا سوف نشير إلى بعض التعريفات التي وجدت قبولا مناسباً في هذا الميدان، حيث يوجد تعريف مختصر للسلامة المهنية هو أنه:

مجموعة من التدابير والإجراءات الكفيلة بحماية الممتلكات والأرواح في أماكن العمل.⁵

وتعرف أيضاً "بانها مجموعة من الإجراءات اللازمة التي يجب توافرها لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر الآلات والمعدات على العمال في مكان العمل، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المناسب للعاملين في مكان العمل على أن يساعدهم على العمل.⁶

⁵ عباس أبو شامة، لأمن الصناعي، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص.29
⁶ غسان خليل علوة، "السلامة والصحة المهنية"، مقال منشور في الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.safety-eng.com>.

وتعرف السلامة المهنية بأنها مجموعة من التدابير والإجراءات والأنظمة التي تؤدي بدورها إلى توفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر الآلات والمعدات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، كما يعمل على توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

كما تعرف السلامة المهنية بأنها مجال هدفه حماية العاملين من جميع المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها، والتي ترتبط بالعمل أو شروطه، وذلك من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية التي تؤدي إلى هذا الخطر، والعمل على تحسين بيئة العمل وشروطه، حتى يتمكن من توفير الصحة العقلية والبدنية الدائمة للعامل والتمتع بها.⁷

كما تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها المجتمع الذي يهتم بالحفاظ على صحة وسلامة الإنسان، وذلك عن طريق توفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية أو الإصابات، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من القواعد والإجراءات والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من المخاطر التي قد تحدث غالباً نتيجة العمل، والحفاظ على الممتلكات من خطر الضياع والتلف.⁸

⁷ المركز العالي للصحة والسلامة المهنية، <http://www.salama-libya.org>

⁸ موقع دليل السلامة والصحة المهنية، <http://www.education.gov.bh>

المطلب الثاني:

أهداف السلامة المهنية.

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج الأساسية (القوى العاملة - مواد الإنتاج -
ووسائل ومعدات الإنتاج) من التلف والضرر الذي قد يحدث نتيجة وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن
طريق واتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) والصحية الضرورية وتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات
الوقائية ، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية وبهدف الوصول إلى إنتاج جيد
دون تعرض العمال إلى أي إصابات أو حوادث مهنية،، لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى:

1- حماية الأفراد والتي تتمثل في:

- الحماية من المخاطر:

- العمل على تقليل الخطر إلى أقصى حد، إذا لم تتم إزالته.
- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا لتوفير الحماية اللازمة للعاملين.
- العمل على توفير كافة الإمكانيات ومعدات الوقاية الشخصية للعمال عند عدم استحالة تقليل
الخطر.

- العمل على تثبيت الطمأنينة والأمن في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات الفزع والقلق الذي ينتابهم بحكم ما يمرون به في حياتهم اليومية مع المواد والآلات والأدوات التي يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم، وتحت ظروف غير مضمونه تعرض حياتهم بين حين وآخر إلى الخطر.
- توفير الجو المهني المناسب: وذلك من حيث الرطوبة والإضاءة ودرجة الحرارة التي تناسب العمل، حتى ولو أن هذه الأمور لا تتجاوز الحد الذي يمكن أن يكون خطرا على المنشأة والعامل، حيث أن درجة الحرارة التي ينصح بها في مكان العمل هي 26 درجة.
- خلق الوعي لدي العاملين فيما يتعلق بالطرق الآمنة والأساليب لأداء العمل وضرورة الالتزام بقواعد السلامة والتي بدورها تدعم للسلامة والصحة المهنية.
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي والذي يتمثل في المنشأة وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف نتيجة تلك الحوادث.
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك عن طريق توفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من مصاريف علاج وتعويضات، وإصلاح ونقل واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار، وأيضا يتم وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل، والعمل على سرعة تدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

2- حماية المنشأة:

والتي تتمثل في حماية الآلات ومواد العمل من المخاطر التي يمكن حدوثها كالحريق والصدمة. كما حدد مكتب العمل الدولي ومنطقة الصحة العالمية عام 1950 أهداف الصحة المهنية وهي

الآتي:

- العمل على حماية العمال من الأخطار التي تنتج عن وجود عوامل تضر بصحتهم.
- العمل على تحقيق اللياقة البدنية والصحة النفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل وضمان المحافظة عليها.
- ضرورة توظيف العامل بالعمل الذي يتناسب مع استعداداته النفسي والبدني، حتي يتم الانسجام بين العامل وعمله.
- توفير الإمكانيات اللازمة للعمل، وضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم.

المطلب الثالث:

أبعاد السلامة المهنية.

توجد علاقة وثيقة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتها في تحقيق أهدافها المطلوبة، مما يلزمها بوضع سياسة إدارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤوليات المنظمة التي تسعى إليها، وإن هذه المسؤولية ليست أدبية وحسب، بل أنها مسؤولية إدارية أساسية وضرورة اقتصادية واجتماعية.

حيث يمكن أن تتفادى أصابات العمل والحوادث أو محاولة الحد منها على الأقل، وذلك من خلال اعتماد الوحدة التنظيمية المسؤولة بإدارة الموارد البشرية سياسة إدارية ذات أبعاد أمنية، تنظيمية، صحية، خدمية، هندسية، وبيئية.

- البعد الأمني:

يلزم توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم واعد السلامة وأصولها، كما يعمل على وضع تعليمات وإشارات في أماكن الخطر، والتأكد من التقيد بها، كإشارة " ممنوع الدخول"، والتفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف أية أخطاء تؤثر في السلامة وتعرض العاملين في المنطقة إلى أي أخطار، والعمل على تلافئها، كما تعمل على توفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات، والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق، وإصدار نشرة إعلامية

وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة، وزيادة المصابين نتيجة الحوادث، وتقديم العون الممكن لهم ولأسرهم.

- أبعاد تنظيمية:

يهدف هذا البعد إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع ضمن إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للسلامة المهنية والحفاظ على سلامة العاملين، حيث تتولى مهمة توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية وبأهمية إيجاد ظروف عمل تساعد على تشجيع العاملين.

- أبعاد صحية:

يلزم الإدارة بضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعين في المؤسسة، وذلك للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل قبول تعيينهم، واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر، وأيضا العمل على إجراء عمليات التطعيم المستمرة ضد الأمراض المعدية للعاملين، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

وأیضا یلزم ضرورة تحديد مسؤولية الجهة التي تتولى الرعاية الصحية للعاملين أثناء تعرضهم للإصابة، وإيجاد وحدات للإسعاف قريبة من أماكن عملهم، وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة التي يتعرض لها العاملون كالجروح والحروق.

- أبعاد خدمية:

يهدف هذا البعد إلى توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من المعاناة والمشكلات التي يتعرض لها العاملين، كتوفير المساكن الصحية والمناسبة لهم، وتوفير خدمات النقل المجاني السريع والمرح من أماكن سكنهم إلى أماكن عملهم، بالإضافة إلى توفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

- أبعاد هندسية:

يعمل على ضرورة توفير التصميم المناسب للمباني، وتوفير الظروف المادية المناسبة من تهوية وإضاءة وحرارة، توفير المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية، كذلك توفير الآلات بالموصفات المناسبة وتزويدها بالحواجز الواقية، والتأكد من أن التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية التي تساعد توفر الجهد والوقت للعاملين.

- أبعاد بيئية:

يتركز هذا البعد على حماية البيئة الداخلية للمنظمة من أي أخطار يمكن أن تتعرض لها كإصابات والأمراض التي تسببها عوامل الطبيعة والمناخية المحيطة بالمنظمة، والعمل على تقليل الآثار والأضرار التي تنتج عن هذه المنظمة في البيئة الخارجية.

المطلب الرابع:

الأثار الناتجة عن الإصابة أو المرض المهني.

تعتبر الأمراض أو الحوادث التي ترتبط بالعمل باهظة التكاليف جدا، وقد يكون له الكثير من التأثيرات المباشرة والغير مباشرة سواء على حياة العامل من ناحية أو على مستوى أصحاب العمل.

1- التأثيرات على العاملين وعائلاتهم.

- التأثيرات المباشرة:

- فقدان المحتمل للوظيفة.
- فقدان الدخل.
- النفقات التي تتعلق بالرعاية الصحية.

- التأثيرات الغير مباشرة:

- قد يكون للحادث أو للمرض المهني الكثير من التأثيرات الغير مباشرة التي يتعرض لها العمال، حيث يكون من الصعب تحديدها، وتكون التأثيرات الغير مباشرة الأكثر وضوحا هي معاناة عائلة العامل التي لا يمكن أن تعوض بالمال.

2- التأثيرات على أصحاب العمل:

- التأثيرات المباشرة:

- التأثير السلبي على معنويات العمال الآخرين.
- استبدال وإصلاح المعدات والآلات التي أصابها العطل.
- التكلفة التي يتم دفعها كمدفوعات التعويض أو المدفوعات الطبية.
- التوقف المؤقت أو التناقص في العملية الإنتاجية.
- التناقص المحتمل في جودة العمل.
- الازدياد في النفقات الإدارية ونفقات التدريب.

- التأثيرات الغير مباشرة:

- الوقت الذي يستغرق في تدريب العمال الحديثين ومدة تكيفهم مع الوضع الجديد.
- استبدال العامل المريض أو المصاب.
- نتيجة للظروف السيئة للسلامة والصحة في مكان العمل تؤدي إلى علاقات عامة سيئة.
- الفترة الزمنية التي تمر قبل أن يبلغ العامل الجديد معدلات إنتاج العامل السابق المريض أو المصاب.

المطلب الخامس:

مسؤوليات إدارة السلامة المهنية.

حتى تتمكن إدارة الصحة والسلامة المهنية من تحقيق الأهداف التي تسعى لها يجب أن تقوم بالعديد من الواجبات والاهتمام بها والعمل على وضع قواعد لها، لكي تتمكن من القيام بذلك يتوجب عليها الاهتمام بتلك المسؤوليات والواجبات ومحاولة تطبيقها سواء من ناحيتها أو من ناحية العاملين لديها، كما يجب على إدارة الصحة والسلامة المهنية أن تقوم بوضع خطة عمل حتى تتمكن من خلالها من تحديد سياساتها واستراتيجياتها ومسؤولياتها في بيئة العمل .

حتى تستطيع أن تنظم أنشطتها وفعاليتها داخل اطار يعمل على تلبية التشريعات والقوانين النافذة، وأيضا توفر كل متطلبات نشر الوعي الوقائي بين العاملين.⁹

كما تقوم بوضع برامج عمل تشتمل على تأهيل وتدريب وتوجيه وإشراف ورقابة فعاليتها ونشاطاتها المختلفة وكيفية وضعها موضع التنفيذ من قبل المجتمع.

⁹ احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصرفي بجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت 74، ص، 2009

حيث يعتبر الهدف الأساسي لبرامج الصحة والسلامة المهنية الفعالة في جميع المؤسسات الصناعية، هو التأكيد على كيفية السيطرة على إصابات وحوادث العمل المهنية أو الحد منها، ولذلك قامت برامج الصحة والسلامة المهنية بوضع العديد من الشروط حتي تضمن التفاعل بين العاملين وبيئة العمل، ولأنه كانت الكثير من الجهود في الماضي تستثمر في بيئات عمل مناسبة وسليمة كانت غير فعالة، ولذلك أقر مجلس الشيوخ الأمريكي عام (1970) قانون ينص على تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية جميع الواجبات التالية في مختلف القطاعات والتي تتمثل فيما يلي:

- التخطيط الجيد لتحديد مصادر الخطر وتقييمه.
- العمل على الارتقاء بأسس الأمن والسلامة والجودة إلى المعايير التي تم وضعها من قبل المؤسسة.
- تحليل وتقييم وتخمين مخاطر العمل.
- القيام بوضع العديد من الإجراءات والقواعد الفنية والإرشاد بشأن سياسة الصحة والسلامة المهنية.
- القيام بالتفتيش الدوري والمستمر لمقرات العمل.
- التأكيد من تطبيق جميع اشتراطات السلامة المهنية ومدى التزام العاملين في المؤسسة بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء فترة العمل.

- وضع العديد من برامج عمل تدريبية للعاملين بهدف تعريفهم بجميع أساسيات الصحة والسلامة المهنية داخل بيئة عملهم.
- العمل على منع الأفعال والأسباب التي تؤدي إلى حدوث الإصابات أثناء العمل.
- تشجيع وتوعية العاملين على ضرورة الالتزام بسلوكيات العمل الآمنة والصحيحة.
- القيام بعمل دراسات ميدانية حول أسباب الحوادث، وأجراء تحقيقات في حوادث السلامة المهنية بهدف وضع التوصيات اللازمة للحد منها.
- التأكد من أن إدارة الصحة المهنية تقوم بتطبيق التعليمات والأنظمة والقوانين الحكومية التي ترتبط بعملها بشكل سليم، وذلك من خلال القيام بنشر المنشورات والإرشادات في بيئة العمل والمفهومة من قبل العاملين، والتي توضح لهم كافة المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها داخل بيئة عملهم.
- متابعة الأبحاث والتقارير سواء الإقليمية أو المحلية أو العالمية التي ترتبط بالصحة والسلامة المهنية لمواكبة تطوراتها.¹⁰

¹⁰ Gomes, Luis Rand David, Galkin and Cardy, Robert L , 1998. "Managng Human Resouce". Prntce-Hall in Ternationalinc.USA.P 491.

المبحث الثاني:

الكفاءة الإنتاجية للعامل.

تعتبر مسألة زيادة الإنتاجية بالغة الأهمية في تطور المؤسسات بشكل عام، ومن أجل ذلك يجب خلق جو مناسب للعمال وتحفيزهم مما يجعلهم يكتفون جهودهم من أجل الكفاءة الإنتاجية العالية من ناحية، وتحسين المستوى المعيشي للعمال وتحقيق الرفاهية والرضا الوظيفي.

ولذلك يعتبر مصطلح الكفاءة الإنتاجية أحد المصطلحات العصرية التي فرضت نفسها على أدبيات الموارد البشرية وعلوم الإدارة كمدخل حديث لإعادة بناء وإصلاح الإدارة رغم اختلاف الآراء حوله، ولا شك أن ظاهرة الكفاءة الإنتاجية له الكثير من الجوانب في العديد من الجوانب.

المطلب الأول:

مفهوم الكفاءة الإنتاجية.

المفهوم اللغوي:

في اللغة العربية نقول فلان كفاء جمع أكفاء، وفلان كافاً فلان: تزوجها والجمع من كل ذلك أكفاء.¹¹

ونقول لا كفاء له: لا مثل له - لا نظير.¹²

كفاءة: جدارة، أهلية، وهي قدرة الأنسان على أن يقوم بعمل ما أداء حسناً.¹³

في اللغة الإنجليزية نجد الكثير من الكتاب والدارسين يستعملون مصطلح (productivity) وفي اللغة الفرنسية يستعملون مصطلح (Productivité)، وكلاهما يعبران عن كلمة الكفاية أو الكفاية الإنتاجية أو الإنتاجية.

ومن الواضح أن يرجع استخدام مصطلح الكفاءة الإنتاجية إلى علم النفس، حيث استخدام عام 1920 في ماضيين تربوية، ثم تم استخدامه أكثر في العمل الذي قام به "ماك سيلاند" عام 1970 من خلال كتابة المعنوي "testing for competence rather them intelligence" وذلك في اطار تنمية الحركة الأمريكية للكفاءة، " Doservatoire des PME européenne 2003 "

المفهوم الاصطلاحي:

¹¹ ابن منظور، لسان العرب. المحيط. معجم لغوي علمي دراسات العرب، بيروت، 76، ص 269

¹² المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط 31، ص 690.

¹³ جوزيف إلياس، المجاني المصور، معجم مدرس. دار المجاني، بيروت، 1999، ص 69

يوجد الكثير من التعاريف، وذلك نتيجة اختلاف الدارسين والباحثين في هذا المجال، ومن أقدم هذه التعريفات

ما قدمه عالم اللسانيات " بتوسكي "، حيث يعتبرها على أنها: هي دراية المؤلف بلغته"، فالدراية حسب هذا

التعريف هي القاعدة التي يرجع لها المؤلف لتشكيل المعرفة.

وانطلاقاً من هذا التعريف الذي يدور حول مصطلح الكفاءة الإنتاجية نصل إلى مجموعتين رئيسيين من

المفاهيم.

- مفاهيم الكفاءة الإنتاجية في الفكر الرأسمالي:

تعني الكفاءة الإنتاجية طبقاً للمنطقة الأوروبية للتعاون الاقتصادي الإنتاج بالنسبة لكل عنصر من

عناصر الإنتاج، حيث يمكن فهم هذا التعريف بطريقتين مختلفتين، يقوم على أساس علاقة الإنتاج

بعنصر واحد أو الجمع بين عناصر الإنتاج، ولهذا سوف نتعرف على العديد من التعريفات فيما

يلي:¹⁴

- الكفاءة الإنتاجية لرأس المال: ترتبط بعلاقة الإنتاج برأس المال فقط.
- الكفاءة الإنتاجية للعمل: تعرف بأنها علاقة المخرجات أو الإنتاج بعنصر العمل فقط بعيداً عن باقي العناصر الأخرى.
- الكفاءة الإنتاجية للمواد: ترتبط بعلاقة الإنتاج بعنصر المواد في العملية الإنتاجية.

¹⁴ وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية، مفهومها، قياس العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة، بيروت، 1983، ص 10.

حيث تدل الكفاءة الإنتاجية الجيدة على قدرة وكفاءة المؤسسة على استخدام هذه العناصر، كما يجب الإشارة إلى وجود الكثير من الدراسات التي اهتمت بدراسة الكفاءة الإنتاجية الجزئية، فنجد أنها تركز على احتساب الكفاءة الإنتاجية للعمل.¹⁵

- المفاهيم الكلية للكفاءة الإنتاجية: وتعني علاقة الإنتاج بجميع العناصر التي ساعدت على تحقيق الأهداف المطلوبة.

• للكفاءة الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاجية: وهي العلاقة بين الخدمات والسلع التي يتم إنتاجها وجميع العناصر الأخرى التي تم استخدامها في الحصول عليه.

• الكفاءة الإنتاجية الكلية للعمل: هي علاقة الإنتاج بالعمل فقط، ويعبر عنها بالعلاقة التالية:¹⁶

الكفاءة الإنتاجية الكلية للعمل = الإنتاج / العمل الكلي

¹⁵ وجيه عبد الرسول العلي، مرجع سابق، ص 10.

¹⁶ Toufik. Chaureh Gestion de la production et des opérations les éditions HRW.Ltée. Montreal, 1980, p374.

- مفاهيم الكفاءة الإنتاجية في الفكر الاشتراكي: تتفق معظم كتابات الفكر أو الاقتصاد الاشتراكي على أن الكفاءة الإنتاجية تعني الكفاءة الإنتاجية المرتبطة بالعمل سواء أضيف إليها أو لم يضيف، وبذلك تعبر عن فاعلية القدرة والعمل على الإنتاج في وحدة من الزمن، حيث يجب أن نميز بين مفهومين.

■ الكفاءة الإنتاجية للعمل الحي: وهي العلاقة بين كمية الإنتاج والعمل الإنساني الحالي الذي بذل في تحقيق هذه الكمية من الإنتاجية وهي تنطبق مع الكفاءة الإنتاجية التي ترتبط بالعمل في الفكر الرأسمالي، ويعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\text{الكفاءة الإنتاجية للعمل الحي} = \text{المخرجات} / \text{العمل الحي}$$

■ الكفاءة الإنتاجية للعمل الاجتماعي: تمثل العلاقة بين كمية الناتج والعمل الكلي وتنطبق مع الكفاءة الإنتاجية الكلية للعمل الفكر الاقتصادي الرأسمالي، وهي تساوي:

$$\text{الكفاءة الإنتاجية للعمل الاجتماعي} = \text{المخرجات} / \text{العمل الكلي}$$

المطلب الثاني:

أهمية الكفاءة الإنتاجية.

للكفاءة الإنتاجية أهمية كبيرة وأساسية في أي مؤسسة إدارية، حيث تعمل جاهده على تحقيق أهدافها، وتختلف الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات حسب طبيعة إمكانيات ونشاط كل مؤسسة، ولكن الهدف الأساسي التي تسعى له جميع المؤسسات هو ضرورة تحقيق إنتاج معين بدرجة عالية من الجودة والكفاءة. كما تستمد الكفاءة الإنتاجية أهميتها لكونها إحدى المؤشرات الأساسية التي يمكن التعرف بواسطتها على مدى حسن استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية، بالإضافة إلى أنها تعكس مدى كفاءة الإدارة العليا على حسن الاختيار بين البدائل والتنسيق وسلامة التوجيه.¹⁷

وهذا ما يدعونا إلى ضرورة التأكد على أهمية الكفاءة الإنتاجية والتي تعتبر هدفا أساسيا من أهداف الإدارة في التصورات الحديثة، حيث تمثل أهمية الكفاءة الإنتاجية في العناصر التالية:

- 1- يعتبر التخلف سبب رئيسي في التأخر في استخدام الفن الإنتاجي الحديث والاستفادة من التقدم الفني، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الإنتاجية للعمل وللآلات والمواد الأولية. ولهذا تظهر أهمية العمل على زيادة الكفاءة الإنتاجية لكونها تعتبر عاملا رئيسيا في زيادة العمل.
- 2- يعتبر تحسين الكفاءة الإنتاجية من احد الوسائل الهامة التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التوازن بين الواردات والصادرات في الدول التي تواجه مشكلات مثل مشكلة العجز في الميزان التجاري.

¹⁷ سعيد يس عامر وخالد يوسف الحلف، إدارة الأفراد. سلسلة التميز الإداري، مركز وايد سيرفيس للاستثمارات والتطوير، القاهرة، 1999، ص 2

3- تزداد أهمية الكفاءة الإنتاجية في مجتمعنا بالنظر إلى ندرة بعض العناصر الإنتاجية كالتنظيمات

ورأس مال العامل الخبرات والكفاءات الإدارية، وبناء على ذلك يتم حسن استغلال تلك الموارد

ومحاولة الاستفادة منها.¹⁸

4- تزداد أهمية الكفاءة الإنتاجية نتيجة ارتباطها بالمستوي المعيشي للفرد والمجتمع، فارتفاعها يعود

بالنفع على العمال والمؤسسة والمجتمع ككل.

5- كما تظهر أهمية الكفاءة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من حيث إنها تعتبر مؤشر على مدى

الاستغلال الفعال للموارد المتاحة، كما يعتبر وسيلة مهمة لرسم سياسية الأجور ومراقبة الإنتاج

وتخفيض التكاليف، ولذلك تعتبر من أهم العناصر التي تساعد على تسيير المؤسسة.¹⁹

6- نتيجة لمحاولات الإدارة في التوافق بين جميع الأطراف تظهر أهمية الكفاءة الإنتاجية، حيث تواجه

قوى ضاغطة في المطالبة المستمرة للعملاء بتحسين جودته السلع وتخفيض سعرها في نفس الوقت

وأیضا مطالبة العمال بتحسين الأجور وتخفيض ساعات العمل، وتحسن ظروفه بالإضافة إلى اهتمام

أصحاب راس المال بزيادة الأرباح، ولا يمكن العمل على إرضاء جميع هذه الأطراف إلا عن طريق

الزيادة أو الرفع من الكفاءة الإنتاجية، لأنه بهذه الطريقة يمكن زيادة الإنتاج وخفض التكاليف مع

زيادة أجر العامل وتخفيض أسعار السلع وتحسين جودتها.

¹⁸ نادر أحمد أبو شيخة، الكفاءة الإنتاجية ووسائل تحقيقها في المؤسسات العامة. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 26، 27.

¹⁹ علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. دار غريب، القاهرة، ط3، 1985، ص 21.

المطلب الثالث:

أنواع الكفاءة الإنتاجية.

يمكن التمييز بين نوعين من الكفاءة الإنتاجية، كفاءة إنتاجية فعلية وكفاءة إنتاجية ذاتية.

1- الكفاءة الإنتاجية الذاتية:

لكل وحدة إنتاجية أو مصنع طاقات خاصة تتميز بها عن غيرها من الوحدات الإنتاجية الأخرى، وهذه الطاقات والإمكانات تفرض على العناصر المنتجة تحقيق الكثير من مستويات الأداء المعينة، قد تتغير تبعاً لتغير الظروف التي تحيط بها، ولكنها في النهاية تعطي درجة كبيرة من المستوى الذاتي والذي يختلف قليلاً عن المستوى القياسي.

باستخدام الدراسة التحليلية لجميع العناصر المنتجة المستخدمة بالمؤسسة، يمكن تحديد أفضل أداء يمكن استخراجه من هذه العناصر في الوقت المحدد وبالتكلفة المناسبة وفي ضوء النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة تتحدد المستويات الذاتية التي يفترض بالعناصر المستخدمة تحقيقها.

حيث تتغير الكفاءة الإنتاجية الذاتية نتيجة لتغير نوع العناصر المنتجة المستخدمة، أو بتغير الظروف المحيطة بها والإمكانات، ومن بين المتغيرات التي ترفع من مستويات الكفاءة الإنتاجية الذاتية نجد مواد أولية جديدة، العديد من الآلات المتطورة، القيام بعمل دورات تدريبية وعلى الإدارة الناجحة أن تسعى دائماً إلى رفع مستويات كفاءتها الإنتاجية الذاتية والقيام بالمقارنات الدورية بين هذه المستويات والمستويات القياسية بقصد الوصول إليها أو الاقتراب منها.²⁰

²⁰ أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية الصناعية، مرجع سابق.

2- الكفاءة الإنتاجية الفعلية:

ويقصد بها الاداء الفعلي لجميع العناصر المنتجة داخل المؤسسة والنتائج اليومية للتشغيل، وذلك عن طريق القيام بالقياس المستمر لهذا الأداء وما يكلفه من مال وما يستغرقه من وقت، حيث يوجد الكثير من وسائل القياس التي تقوم المؤسسة باستخدامها والتي عن طريقها تتمكن من تجميع عدد كبير من النتائج التي يحققها كل عنصر، وبالتالي تستطيع أن تحدد الكفاءة الإنتاجية الفعلية السائدة في الصناعة المماثلة.²¹

إن الكفاءة الإنتاجية تنقسم إلى قسمين، ذاتية وفعلية، الكفاءة الذاتية تتغير تبعاً لتغير الظروف التي تحيط بها، ولتغير لتغير نوع العناصر المستخدمة.

لذلك يجب على إدارة المؤسسة أن تعمل على الرفع من مستوى كفاءتها الذاتية والقيام بمقارنات دورية بين هذه المستويات والمستويات القياسية التي تريد الوصول إليها. أما بالنسبة للكفاءة الفعلية فتختلف عن الذاتية، حيث تتعلق بالنتائج اليومية لأداء العمال وذلك عن طريق عملية القياس المستمر لأداء العمال وما يستغرقه من وقت وما يكلفه من مال. لذلك المؤسسة بحاجة مستمرة لكلا من القسمين في تقييم مستوى أداء عمالها، ومتابعة التغيرات التي تحدث، حيث أن كل قسم مكمل للآخر.

²¹ أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 1

المطلب الرابع:

العوامل التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية.

تعد عملية تحسين الإنتاجية لا تعني أداء العمال وجودة العمل فقط بل أنها تتعلق أساسا بأداء الأعمال بطريقة صحيحة، ومن أجل ذلك يجب علينا فهم العوامل ومعرفتها التي من خلالها يتم تحديد هذه الطريقة، أي لابد من معرفة العوامل التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية، حيث تعتبر هذه الأخيرة مترابطة ومتعددة حيث تتعلق نشأة الفرد بمحيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ونظرا لتعدد ما فأنها تركز على العوامل الداخلية باعتبارها قابلة للتحكم من قبل المؤسسة، محاولي إبراز مختلف تأثيراتها على كفاءة الأفراد العاملين داخل المؤسسة.

حيث أن تنوع وتعدد العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين جعل من الدارسين والباحثين في هذا الموضوع يقدمون العديد من الاقتراحات والتصنيفات لهذه العوامل كل حسب مجال دراسته، وفيما يلي سوف نعرض بعض من أهم هذه التصنيفات:

1- مجموعة العوامل الداخلية والخارجية:

يصنف A. Judson العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية مجموعتين، عوامل خارجية يقصد بها العوامل الناتجة عن الظروف البيئية التي تحيط بالمؤسسة والتي لا يمكن التحكم بها من قبل

المؤسسة لأنها خارج نطاق رقابتها وسيطرتها، وعوامل داخلية والتي ترتبط بإدارة المؤسسة، وفيما يلي سوف نوضح العوامل الداخلية والخارجية للكفاءة الإنتاجية:

العوامل الخارجية: وتتمثل في:-

- الوضع الاقتصادي العام.
- العلاقات الصناعية.
- التشريعات الحكومية.
- احتياجات المستهلك
- بيئة العمل.
- التكنولوجيا.
- الابتكار والتجديد المستمر.

العوامل الداخلية: وتتمثل في: -

- سياسات المؤسسة.
- عملية المتابعة والأشراف داخل المؤسسة.
- نوعية الآلات والمعدات التي يتم استخدامها داخل المؤسسة.
- أنظمة المكافأة والحوافز.
- الأوضاع التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الإدارية والتي تحافظ على تطبيقها والعمل بها.
- المعلومات التي يتم الحصول عليها من جهات مختلفة وأنظمة الرقابة المستعملة.

- المواد الخام.
- بيئة وتنظيم العمل داخل المؤسسة.
- الأفراد العاملين داخل المؤسسة.

1-مجموعة العوامل الفنية والعوامل الإنسانية:

وضع (ستر مستر) تصنيفا خاصا للعوامل الفنية والعوامل الإنسانية، حيث نجد في مجموعة العوامل الفنية جودة المواد وكميتها والمستوى التكنولوجي، والمجموعة الثانية فقد قسمها إلى قسمين القسم الأول يتعلق بالقدرة على العمل والقسم الثاني يختص بالرغبة في أداء العمل، وبناء على ذلك فقد أوضح العالم (ستر مستر) أن الكفاءة الإنتاجية للعامل ترتبط ارتباط وثيق بالجانب المادي والتقني للعمل بالمجهود البشري لما له من دور كبير في أداء العمل.

وفيما يلي سوف نعرض العوامل الفنية والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية للعامل:

العوامل الفنية:

- المواد الخام التي يتم استخدامها داخل المؤسسة.
- أساليب الإنتاج التي يتم الاعتماد عليها.
- تصميم الوظيفة.
- مستوى التجهيز المستخدم.
- المستوى التكنولوجي والتقني المستخدم.

العوامل الإنسانية:

- الرغبة في العمل، والتي تنقسم إلى:

- ظروف عمل مادية: مثل الحرارة، والإضاءة، والأمن والسلامة في العمل، التهوية.
- ظروف عمل اجتماعية: مثل النقاقات، أسلوب القيادة، حاجات الفرد ومتطلباته الأساسية، تنظيم العمل.

- القدرة على العمل، وتنقسم إلى:

- المعرفة: كالخبرة العلمية، التعليم، والتدريب المستمر.
- المهارة: كقدرات الموروثة، قدرات مكتسبة.

ومن خلال تحليلنا، يمكن القول أن الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة تتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والتي يمكن للمؤسسة أن تسيطر عليها، وعوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها.

المراجع:

- حمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصرفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، 2009.
- عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974.
- حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، الأمراض المهنية، ط1، دون ناشر بغداد، 1981 .
- صالح بن نوار، الفعالية التنظيمية في المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المشرفين والمديرين، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2005.
- عباس أبو شامة، لأمن الصناعي، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص.29.

- غسان خليل علوة، "السلامة والصحة المهنية"، مقال منشور في الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.safety-eng.com>.
- المركز العالي للصحة والسلامة المهنية، <http://www.salama-libya.org>
- موقع دليل السلامة والصحة المهنية، <http://www.education.gov.bh>
- احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت . 74ص، 2009
- Gomes, Luis Rand David, Galkin and Cardy, Robert L, 1998."Managng Human Resouce". Prntce-Hall in Ternationalinc.USA.P 491.
- ابن منظور، لسان العرب. المحيط. معجم لغوي علمي دراسات العرب، بيروت، 76 ص، 269
- المنجد في اللغة و الإعلام، دار المشرق، بيروت، ط 31، ص 690.
- جوزيف إلياس، المجاني المصور، معجم مدرس. دار المجاني، بيروت.1999، ص69

- وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية، مفهومها، قياس العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة، بيروت، 1983، ص 10.
- وجيه عبد الرسول العلي، مرجع سابق، ص 10.
- Toufik. Chaureh Gestion de la production et des opérations les éditions HRW.Ltée. Montereat, 1980, p374.
- سعيد يس عامر وخالد يوسف الحلف، إدارة الأفراد. سلسلة التميز الإداري، مركز وايد سيرفيس للاستثمارات والتطوير، القاهرة، 1999، ص 2
- نادر أحمد أبو شيخة، الكفاءة الإنتاجية ووسائل تحقيقها في المؤسسات العامة. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 26، 27.
- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. دار غريب، القاهرة، ط3، 1985، ص 21.
- أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية الصناعية، مرجع سابق.
- أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 1