

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

الرقم التسلسلي: / 2017

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

التخصص: إدارة أعمال المؤسسات

دور برامج الصيانة المهنية في تحسين أداء المورد البشري

في المؤسسات الصناعية

دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات - بئر العاتر -

إشراف الأستاذ(ة):

صالح محرز

من إعداد:

- سمية حجاج

- نجيبة زرفاوي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
يحي إدريس	أستاذ محاضرة - أ -	رئيسا
صالح محرز	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا ومقررا
فضيلة بوطورة	أستاذ محاضرة - أ -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016 / 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((وقل رب أوزعني ان
اشكر نعمتك علي وعلى
والدي وأن أعمل عملا
صالحا ترضاه وأدخلني
برحمتك في عبادك
الصالحين))

صدق الله العظيم

سورة النمل الآية (19)

شكر و عرفان

الحمد لله الذي به تمت الصالحات و الشكر لله على نعمه الظاهرة و
الباطنة، لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد اذا رضيت، انت معيننا
و معلمنا خلقتنا ووهبتنا و نطمح في المزيد ، فالحمد لك اولا و الحمد
لك ثانيا و الحمد لك دائما

نقدم جزيل الشكر و الامتنان للأستاذ الفاضل " صالح محرز " الذي
اضف علينا بقبوله الاشراف لإنجاز هذه الرسالة ، وواكب عملنا من
بدايته الى نهايته من خلال ملاحظاته العلمية و المنهجية ، رغم
التزاماته العديدة فله الفضل على كل ما تحمله من عناء و ما بذله
من جهد طوال مدة انجاز البحث و اخراجه في احسن صورة .

لمناقشة مذكرتي فجزاهما الله خير الجزاء

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى عمال مؤسسة فرنوس – بئر العاتر-
الذين امدوني بالمعلومات الكافية لإنجاز الدراسة التطبيقية ، كما
اخص بالشكر كل من يساعد في توزيع الاستبيان و الاجابة عليه
كما لا يفوتني أن اتقدم بالشكر الى ما ساعدني و ساندني من قريب
او بعيد في اتمام العمل خاصة الوالدين الكريمين حفظهما الله .



فهرست

رقم الصفحة	فهرست
شكر و عرفان	
أ	فهرست
د	فهرست الجداول
و	فهرست الأشكال
1	المقدمة
الفصل الأول: مفاهيم عامة حول الحوادث السلامة المهنية والامن المهني	
6	مقدمة الفصل
7	المبحث الاول: الاطار النظري للحوادث المهنية
7	المطلب الأول: مفهوم الحوادث المهنية
10	المطلب الثاني: النظريات المفسرة للحوادث المهنية
11	المطلب الثالث: تصنيفات واثار الحوادث المهنية
13	المطلب الرابع: الاجراءات المتخذة عند وقوع حادث العمل والوقاية منه
17	المبحث الثاني: عموميات حول الامن المهني
17	المطلب الاول: مفهوم الامن المهني
19	المطلب الثاني: ظروف العمل المهني
22	المطلب الثالث: تشريعات الامن المهني
25	المطلب الرابع: برامج الامن المهني
25	المبحث الثالث: مدخل لا ادارة السلامة المهنية
25	المطلب الاول: ماهية السلامة المهنية
28	المطلب الثاني: مظاهر السلامة المهنية من حوادث العمل
31	المطلب الثالث: ماهية الامن الصناعي
33	المطلب الرابع: اجراءات برامج السلامة المهنية من حوادث العمل
38	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دور برامج السلامة المهنية كمدخل لتحسين اداء المورد البشري	
40	مقدمة الفصل
41	المبحث الاول: مفاهيم عامة عن اداء العاملين
41	المطلب الاول: ماهية الاداء
44	المطلب الثاني: محددات الاداء
48	المطلب الثالث: مفهوم اداء العاملين



50	المطلب الرابع : ادارة اداء العاملين
53	المبحث الثاني: تقييم اداء المورد البشري والعوامل المؤثرة عليه
53	المطلب الاول: ماهية تقييم اداء العاملين
57	المطلب الثاني: مبادئ ومعايير تقييم اداء العاملين
59	المطلب الثالث: تقييم اداء العاملين
64	المطلب الرابع: اثر برامج الصيانة المهنية على اداء المورد البشري
69	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات -بئر العاتر-	
71	مقدمة الفصل
72	المبحث الاول: تقديم عام لشركة مناجم الفوسفات
72	المطلب الاول: مفهوم المؤسسة
74	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركب
77	المطلب الثالث: طبيعة النشاط
79	المطلب الرابع: علاقة شركة مناجم الفوسفات بمحيطها
80	المبحث الثاني: واقع حوادث العمل في المركب المنجمي جبل العنق -بئر العاتر-(2012-2016)
81	المطلب الاول: تحليل حوادث العمل
86	المطلب الثاني: تقييم حوادث العمل
88	المطلب الثالث: احصائيات حوادث العمل خلال فترة التناوب
88	المطلب الرابع: الاجراءات ووسائل الوقاية من اصابات العمل في المؤسسة
92	المبحث الثالث: الإطار المنهجي للبحث
92	المطلب الاول: الطريقة المتبعة
94	المطلب الثاني : اختبار اداة الدراسة واساليب التحليل الاحصائي المستخدمة
96	المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
115	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات
117	خلاصة الفصل
119	الخاتمة
122	البيبلوغرافيا
128	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	الفرق بين الأمن الصناعي والسلامة المهنية	1
62	مؤشرات تقييم أداء المورد البشري	2
83	عدد حوادث العمل (2012)	3
83	عدد حوادث العمل (2013)	4
84	عدد حوادث العمل (2014)	5
85	عدد حوادث العمل (2015)	6
86	عدد حوادث العمل (2016)	7
87	عدد حوادث العمل ما بين (2012-2016)	8
88	عدد حوادث العمل خلال فترات التناوب	9
94	المتوسط المرجح والمستوى للقياس ليكارت الخماسي	10
95	معامل الارتباط بيرسون بين كل محور واخر	11
95	معامل ثبات الفاكرونباخ	12
96	توزيع افراد العينة حسب الجنس	13
97	توزيع أفراد العينة حسب خاصة العمر	14
98	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	15
99	توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	16
100	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	17
101	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 1	18
101	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 2	19
102	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 3	20
102	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 4	21
103	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 5	22
103	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 6	23
104	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 7	24
104	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 8	25
105	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 9	26

قائمة الجداول والأشكال

105	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة الخاص بالبند 10	27
106	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 1	28
106	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 2	29
107	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 3	30
107	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 4	31
108	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 5	32
108	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 6	33
109	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 7	34
109	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 8	35
110	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة الخاص بالبند 9	36
110	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 1	37
111	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 2	38
111	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 3	39
112	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 4	40
112	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 5	41
113	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 6	42
113	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 7	43
114	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 8	44
114	النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة الخاص بالبند 9	45
115	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كلوجروف - سيمزوف	46
116	نتائج اختبار T-test للفرضية الاولى	47



قائمة الجداول والأشكال

116	نتائج اختبار T-test للفرضية الثانية	48
117	نتائج اختبار T-test للفرضية الثالثة	49

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10	أسباب الحوادث المهنية	1
42	المفاهيم المرتبطة بالأداء	2
56	أهمية تقييم أداء العاملين	3
74	الميكال التنظيمي	4
87	منحنى بياني لحوادث العمل خلال 2012 - 2016	5
89	أنواع الملابس الواقية	6
90	أدوات حماية الوجه والعينين	7
90	أدوات حماية اليدين	8
91	أدوات حماية الرأس	9
91	أدوات حماية الجهاز التنفسي	10
92	حزمة الامان	11
97	الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب الجنس	12
98	الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب العمر	13
99	الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي	14
99	الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	15
100	الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب الخبرة	16

مقدمة

يعتبر المورد البشري من العناصر المهمة والمحور الأساسي للإنتاج في المؤسسات ككل حيث أن المؤسسة بدون عقل بشري تعتبر غير مفيدة، مهما بلغت درجة تطورها وأجهزتها المختلفة إذ أنها من الضروري على هذه المؤسسة الحفاظ على سلامة هذا المورد البشري.

إضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم وأفكارهم على كيفية تحسينه وتطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص. وسعيًا منها في تحسين أداء العاملين وتوفير درجة مناسبة وكافية من الأمن عن طريق وضع برامج الأمن المهني، ومن أجل التقليل من هذه الحوادث وحماية العمال من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها عند مزاولتهم للأعمال في الأماكن غير آمنة، وهذه الأخطار ممكن أن تؤدي إلى تكاليف عالية نتيجة تعطل في الآلات أو سبب إصابات العمال مما ينتج عنها تعويضات تدفع للعمال.

ولهذا أصبح موضوع حوادث العمل والسلامة المهنية يحتل موقعا مهما في الدراسات الحديثة، وخاصة على المستوى الفردي والعمال، لأنها تحافظ على أرواح الممتلكات وتوفر لهم ظروف مناسبة للعمل مما يساهم في تحسين أداء العمال، ونظرا للاحتكاك بين عوامل الإنتاج المادية والبشرية ظهرت سياسة الوقاية والأمن الصناعي كمدخل جديد للتقليل من الحوادث والأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العمال، وذلك بتوفير مستوى عالي من السلامة الصناعية بتطبيق أنظمة حديثة للأمن.

حيث إن تفاقم نسبة حوادث العمل المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة التي تخلفها هو السبب الذي دفعنا للقيام بهذا البحث كمحاولة لتقصي عن مشكلة الحوادث المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، ومدى مساهمة برامج الصيانة المهنية في الوقاية منها، بالإضافة على معرفة مدى تحسين أداء العاملين من الخدمات التي توفرها.

أولا، مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي لقيت الحظ الكبير في الاهتمام بها من طرف المختصين وأرباب العمل، وأصحاب القرارات بالمؤسسات الصناعية، وهي القناع الواقعي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار داخل العمل وخارجه.

بناء على ما تقدم فانه من الضروري على المؤسسات توفير جو آمن للعمال من أجل زيادة كفاءة الأداء وتحسين الإنتاجية، وعليه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف تساهم برامج الصيانة المهنية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة فوسفاط؟

تقودنا الإشكالية المطروحة سابقا إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين؟
- هل نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع جدا؟

- هل أداء الأفراد في المؤسسة محل الدراسة غير مرتفع؟

- هل تؤثر حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

ثانيا، الفرضيات:

من اجل الإجابة على التساؤلات الفرعية يمكن طرح الفرضيات التالية:

- نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع جدا.

- واقع أداء الأفراد العاملين في المؤسسة محل الدراسة غير مرتفع.

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين حوادث العمل وأداء العاملين في المؤسسة قيد الدراسة

ثالثا، دوافع اختيار الموضوع:

من بين الدوافع التي أدت بنا إلى اختيار الموضوع:

- الميل والرغبة الشخصية في معالجة الموضوع؛

- الرغبة في اكتساب معارف جديدة حول الأمن والحوادث المهنية؛

- قلة الدراسات حول هذا الموضوع؛

- مدى ملائمة الموضوع مع التخصص؛

- أهمية الموضوع خاصة عند الأفراد و العمال.

رابعا، أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وتكمن أهمية البحث في التعرف على واقع أداء المورد البشري في المؤسسة قيد الدراسة وإبراز العوامل المؤثرة فيه والمحددة له ومن أهم هذه العوامل برامج الصيانة المهنية المطبقة في المؤسسة للوقاية من حوادث العمل.

كما تأتي أهمية الدراسة في كون موضوع السلامة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد في أي مؤسسة صناعية وذلك كونها تحافظ على أرواح و سلامة العمال وفي نفس الوقت تعطيهم ثقة أكبر في مكان عملهم، مما يزيد الرغبة في تحسين أدائهم و بذلك تؤدي إلى الزيادة في الإنتاجية.

خامسا، أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على أداء الأفراد العاملين كمتغير تابع من خلال التعرف على مفهومه والعوامل المؤثرة فيه وسبل تحسينه ومفهوم وأهداف تقييم الأداء بالإضافة إلى التعرف على مختلف طرق التقييم التقليدية والحديثة ومعايير ومؤشرات تقييمه.

- الوقوف على مستوى برامج الصيانة المهنية المطبقة في المؤسسة الصناعية قيد الدراسة والتعرف على أهم أساليب تنميتها لوقاية الفرد العامل من حوادث العمل ومعرفة أسباب وقوع الحوادث في المؤسسة الصناعية محل الدراسة من أجل تحقيق لأهداف المؤسسة.

- تسليط الضوء على أهمية توفير الأمن للعمال ومدى فعالية إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية محل الدراسة وإبراز أهمية الأمن الصناعي ودوره كركيزة أساسية لتحسين أداء العمال

سادسا، حدود الدراسة

بما أن أي دراسة ميدانية تتطلب تحديد مجالاتها المختلفة من مجال مكاني وزماني فهي في دراستنا كالاتي:

- **المجال المكاني:** مؤسسة جبل العنق ببئر العاتر.

- **المجال الزمني:** 2017/03/05 إلى 2017/03/23.

سابعا، منهج البحث:

بغية الإلمام بجميع جوانب الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الفصلين النظريين وذلك للتعرض على مختلف المفاهيم حول السلامة المهنية وتقييم الأداء أما بالدراسة التطبيقية فقد اعتمدنا منهج دراسة حالة تم اختيار مؤسسة فوسفات كمؤسسة صناعية من أجل إجراء الدراسة التطبيقية، باعتبارها مؤسسة يمكن أن يتعرض لها العمال لأخطار وحوادث كثيرة نظرا لطبيعة منتوجاتها. وسيتم تحليل مخرجات الاستبيان الموجه لعينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).

ثامنا، صعوبات البحث

اعترض انجاز هذا العمل بعض الصعوبات هي:

- نقص المراجع وقلتها الخاصة بموضوع حوادث العمل؛

- بعد المؤسسة محل الدراسة عن مقر السكن.

تاسعا، هيكل الدراسة:

قمنا منهجيا بتقسيم موضوع دور برامج الصيانة المهنية في تحسين أداء المورد البشري إلى ثلاثة فصول:

منها فصلين نظريين وفصل تطبيقي، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى عموميات حول حوادث العمل والأمن المهني والسلامة المهنية، والذي قسم بدوره إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الإطار النظري للحوادث المهنية، وعالجت كل من مفهوم الحوادث المهنية وأسباب الحوادث والنظريات المفسرة لها، وكذا تصنيفات وأثر الحوادث والإجراءات المتخذة عند وقوع حادث عمل والوقاية منه أما

المبحث الثاني: فكان بعنوان عموميات حول الأمن المهني وفيه تعريف الأمن المهني، وظروف العمل المهني وتشريعات وبرامج الأمن المهني، أما بالنسبة **للمبحث الثالث:** فتمحور حول إدارة السلامة المهنية، الذي كان

يضم كل ماهية السلامة المهنية ومظاهر السلامة المهنية من حوادث العمل، وكذا ماهية الأمن الصناعي وإجراءات برامج السلامة المهنية من حوادث العمل.

أما الفصل الثاني: وتضمن هو الآخر مبحثين:

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن أداء العاملين ويشمل كل من ماهية الأداء، ومحددات الأداء ومفهوم أداء العاملين وإدارة أداء العاملين، أما **المبحث الثاني:** كان بعنوان تقييم أداء المورد البشري والعوامل المؤثرة عليه، والذي كان يضم ماهية تقييم أداء العاملين ومبادئ ومعايير تقييم أدائه واثـر برامج الصيانة المهنية على أداء المورد البشري.

أما الفصل الثالث: فدار محوره حول دراسة حالة بمؤسسة جبل العنق ببئر العاتر، والذي قسم هذا الأخير إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تقديم عام حول شركة مناجم الفوسفاط والذي كان يضم كل من لمحة تاريخية عن الشركة والهيكـل التنظيمي للشركة، وطبيعة نشاطها وعلاقتها بالمحيط، أما بالنسبة **للمبحث الثاني:** فكان حول واقع حوادث العمل في المركب المنجمي جبل العنق ببئر العاتر والذي كان يضم تحليل وتقييم وإحصائيات حوادث العمل خلال السنوات (2012-2016)، أما بالنسبة **للمبحث الثالث:** كان يحتوي على تحليل آراء المستجيبين حسب الخصائص الديمغرافية وتفرغ وتحليل بيانات الجزء الثاني للاستمارة واختبار الفرضيات.

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول: حوادث العمل، الأمن
المهني والسلامة المهنية

مقدمة الفصل:

تعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله مرتبطة بعلاقته مع من حوله سواء الأشخاص الآلات أو الأدوات، المواد أو طرق التشغيل وغيرها. فالسلامة عبارة عن مجموعة من الإجراءات الهادفة التي تمنع وقوع الحوادث وإصابات العمل، وهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به. إذن فالهدف من السلامة المهنية هو إنتاج من دون حوادث وإصابات.

تهدف خدمات السلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة بحوادث وإصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة، والسعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد والعامل وعمله وبيئة العمل المحيطة به. ويعتبر التعرف على الحوادث المهنية الخطوة الأولى ونقطة الانطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث وأثارها على الصحة العامة كجزء من ثقافة السلامة المهنية، والأمر الذي ينعكس إيجابيا على وعي سلوك العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق العلمية الفردية والجماعية، والهندسية والطبية للوقاية منها. وفي هذا الفصل سنتطرق إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: الإطار النظري للحوادث المهنية.
- المبحث الثاني: عموميات حول الأمن المهني.
- المبحث الثالث: مدخل لإدارة السلامة المهنية.

المبحث الأول: الإطار النظري للحوادث المهنية

تعد الحوادث المهنية من أبرز المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات والمجتمع والهيئات الرسمية لما تمثله من تحدي إنساني، اقتصادي وأخلاقي كما أن ظاهرة الحوادث تعتبر من أهم المشكلات الصناعية نظرا للتكاليف والخسائر الكثيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد فضلا عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل في المؤسسة.

المطلب الأول: مفهوم الحوادث المهنية

ليس هناك تعريف محدد وواضح للحوادث المهنية، فقد تعددت الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أهمية داخل المؤسسة، وسيتم في هذا التعبير إعطاء أهم التعاريف الواردة حول الحوادث المهنية والأسباب.

أولا، تعريف الحوادث المهنية:

- **تعريف 1:** "الحادثة بمعناها الواسع هيكل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضرر الناس أو ضرر الأشياء".¹
- **تعريف 2:** "كل واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان، ويكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة".²
- **تعريف 3:** "بأنه كل واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان بالحجم وتكون ذات أصل خارجي، وتتميز بقدر من المفاجأة أي ما يلحق به من أذى مثل: الجروح، الكسور، التشويه، الوفاة".³

ولقد تعددت أيضا التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول، فالتشريع الجزائري مثلا:

- يعرف الحادث المهني على أنه "كل حادث خلف إصابة بدنية، ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة العمل".⁴
- كما يعرف أيضا على أنه: "حادث عمل كل إصابة أو وفاة حدثت مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره".⁵
- كما يعتبر الحادث المهني "كل حادث يقع أثناء تنقل العامل لأداء عمله أو الرجوع منه، مهما كانت وسيلة النقل المستخدمة على أن يربط المسار المحدد مكان العمل بمقر السكن العامل أو جهة معتادة له".⁶

¹ - سيد رمضان، حوادث العمل والأمن الصناعي، (المكتب الجامعي الحديث، دون سنة)، ص: 77.

² - محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، (معهد البحوث والمؤسسات العربية، القاهرة، مصر، 1972)، ص: 52.

³ - زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، (دار الفكر العربي الإسكندرية)، ص: 42.

⁴ - المادة 6 من القانون 83 / 11 الجريدة الرسمية رقم 28. الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

⁵ - المادة 9 من القانون 83 / 11 الجريدة الرسمية رقم 28. الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

⁶ - المادة 12 من القانون 83 / 11 الجريدة الرسمية رقم 28. الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

مما سبق نستنتج بأن "الحادث هو حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه قد يؤدي إلى إضرار وتلفيات المنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج."

كما نستنتج مما سبق بأن "حادث العمل هو كل واقعة تمس بجسم العامل وتترك عليه جرحاً أو أثر في لحظة مفاجئة ويكون السبب فيها أداة من أدوات العمل أو أي مادة أو شيء له علاقة بالوظيفة التي يمارسها العامل."

ثانياً، خصائص حوادث العمل:

نوصف حوادث العمل بعدد من الصفات نوجزها فيما يلي:

1. **صفة المفاجأة:** أي حادث عمل يجب أن يتصف بالمفاجأة في وقت غير محدد، وعدم توفر صفة

المفاجأة تفهم على أنها أمراض مهنية، وبالتالي يجدر تعويضها على هذا الأساس وليس باعتبارها عادات عمل في نظرا القانون، إذن فصفة المفاجأة مرتبطة بالواقعة نفسها بما ينجم عنها من ضرر.¹

2. **صفة العنف:** إصابة عمل يجب أن تترتب عنها جروح تصيب جسم العامل من جراء الحادث الذي تسببت فيه أدوات العمل الحادة والثقيلة.

3. **الواقعة التي يترتب عنها الحادث الغير عادي:** فالظروف التي تؤدي إلى وقوع الحادث تختلف عن ظروف التي يتطلبها أداء العمل.²

4. **الأصل الخارجي:** أي أن سبب الإصابة يجب أن يكون خارجي لا يرجع لأسباب الداخلية بجسم المصاب، لكن ما يلاحظ أن هناك تقصير لأنه قد تكون الأسباب الداخلية وراء وقوع حوادث جد خطيرة مثل، السهو الذي يعتبر سبب داخلي لكن غالب ما يؤدي لحدوث إصابات عمل.

ثالثاً، أسباب حوادث العمل:

لمعرفة الأسباب المؤدية لوقوع الحوادث المهنية يجب أولاً البحث عن مصادرها، حيث حددها المختصون في عدة مداخل يمكن أن تؤدي إلى وقوع حوادث عمل في المؤسسة ويمكن إدراجها في النقاط الآتية:

1. **أسباب لها علاقة ببيئة العمل:** وقد تعود أسباب الحوادث إلى بيئة العمل ويمكن توضيحها في:

أ. **نقص الصيانة:** الآلة التي تنقصها الصيانة من تشحيم وعدم التأكد من تثبيت قطعها قد تسبب حوادث العمل.

ب. **خطأ التصميم:** قد يكون الخطأ في تصميم الآلة بحيث أنه يهمل جانبي الامن والوقاية من الحوادث حين يصممها عاملاً مسبباً للحوادث.

¹ - أحمد محرز، الخطر في تأمين إصابة العمل، (دار الهناء للطباعة)، ص: 110.

² - أحمد محرز، الخطر في تأمين إصابة العمل المرجع السابق، ص: 110.

ج. عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية: هناك تطور في أجهزة الوقاية ولكن عدم توفرها على شروط الدنيا تجعل العمال يتجنبون ارتداؤها وحتى في حالة استعمالها فهي لا تستطيع منع وقوع الحوادث.¹

د. خطورة بيئة العمل: أن صعوبة ظروف العمل من نقص التهوية والإضاءة وارتفاع مستويات الحرارة والبرودة أو الرطوبة وانتشار السموم في مواقع العمل من العوامل التي تؤدي إلى التأثير على صحة العمال وزيادة في احتمال وقوع الحوادث.

2. أسباب لها علاقة بالعامل:

وهي السمات والخصائص المتصلة بالعامل وما يترتب عنها من سلوكيات أو تصرفات تؤدي إلى حادث ويكون ذلك في الحالات التالية:

أ. الفشل في إتباع تعليمات وإجراءات الأمن: يكون العامل مهدد لحوادث العمل في حاله عدم احترامه للتعليمات الأمنية؛

ب. اللامبالاة: إن عدم التعرض شخصيا للحوادث قد يؤدي بالفرد إلى اللامبالاة والإهمال؛

ج. الأوضاع البدنية الخاطئة أثناء العمل: أن وضعية البدن الخاطئة أثناء القيام بالعمل تؤدي إلى حوادث مهنية ومن ذلك ما يحصل عند حمل الأثقال؛

د. عدم استعمال أدوات الوقاية: إن سوء تصميم أدوات الوقاية وعدم التعود عليها ونقص الوعي بخطورة حوادث العمل كلها عوامل تدفع كثير من العمال وخاصة في الدول النامية التي تعمل دون استعمالها، رغم ما في ذلك من خطأ على صحة العامل وسلامته؛

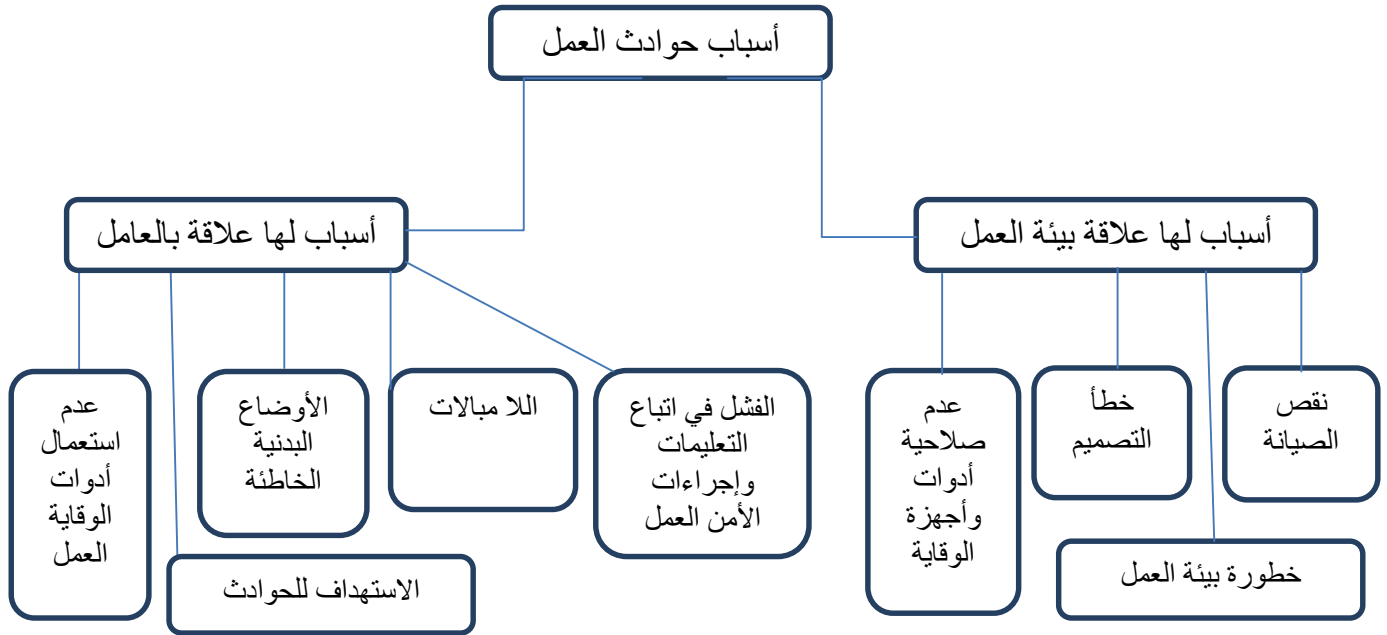
هـ. الاستهداف للحوادث: إلى جانب الأسباب البشرية الواضحة لحوادث العمل، وجد الباحثون أن بعض الأفراد هم أكثر تعرض لحوادث العمل من غيرهم لذلك فسروا هذه الظاهرة بالاستهداف للحوادث.²

¹ - أبو فلوجة غيات، مبادئ التسيير البشري، (دار الغرب للنشر والتوزيع الجزائر، 1998، ط2، 2004)، ص: 126.

² - أبو فلوجة غيات، مبادئ التسيير البشري، المرجع السابق، ص: 127.

شكل رقم (1)

أسباب الحوادث المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ما تم دراسته

المطلب الثاني: النظريات المفسرة للحوادث المهنية.

إن التفكير حول العمل ودراستها ومحاولة اكتشاف الأسباب التي تقف خلفها تنتج عدة نظريات كلها تحاول أن تعطي نظرة شاملة وتفسير كلي لحوادث العمل، وسنقف هنا عند أهم النظريات قد ثبت التجارب بأن الناس يتعرضون للحوادث بشكل مختلف ومتباين، حيث هناك عدد من الناس يتعرضون لحوادث كثيرة ويتورط أغلب الناس في عدد متوسط من الحوادث.

- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

تعد هذه النظرية كمحطة للسلوك الرديء الذي تنتجه وتسببه بيئة سيكولوجية غير مواتية، حيث أن هذه النظرية ترى وتعتقد بأن كلما كان المناخ الصناعي يتوفر على فرص سيكولوجية واقتصادية مثل تلقي العمال للمكافآت كلما خلى سلوك العاملين من الحوادث، فمن الضروري أن يفسح المجال للعامل المساهمة والمشاركة فيما يخص ميدان عمله، حتى يؤدي به هذا إلى النقص وبالتالي يتفادى الحوادث المهنية التي تقع عليه.¹

هذه النظرية لم تجانب الصواب، حينما دعت إلى يقظة العامل وحثت على توفير العوامل التي تساعد وتحمم عليه بأن يكون يقظاً وهذا من الطبيعي جداً أن عدم الحذر والاسترخاء والدخول في شبه ضربة يجعل العامل غير مدرك لما يحيط به من الأخطار التي تشكلها عليه الآلات، ولكن تبقى دائماً اليقظة وحدها لا تكفي لتجنب

¹ - عبد الرحمن محمد عيساوي، علم النفس والإنتاج، (مؤسسة شباب للطباعة والنشر، القاهرة، (دون سنة)، ص: 276.

الحوادث التي تشكلها عليه الآلات، ورغم اليقظة التي يتوفر عليها بعض العمال فإنهم يتعرضون لحوادث قاتلة لانعدام وسائل الأمن مثلاً: عدم استعمالها أو جودهم في ظروف فيزيقية غير ملائمة.

- نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية كالنظرية السابقة، تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخه كعامل أساسي للحوادث. وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول مرة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث و تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي في بناء الإنسان. فنظرية التكيف للضغط تشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة، مرض العامل أو الضغط الناتج عن إدمان الخمر.¹

- نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

الاستهداف للحوادث يعني أن العوامل التي تجعل الفرد الواحد مستهدفاً للحوادث و تنحصر في العوامل الشخصية التي ترجع إلى الفرد المستهدف ذاته والتي لا تنطبق على غيره، ويمكن القول بأن موضوع الاستهداف تختلف درجته من فرد لآخر كما تختلف درجته لنفس الفرد من عمل لآخر. إن أثر الاستهداف لدى بعض الأفراد قويا عميقا بحيث يتورط الفرد في الحوادث حتى وان كانت الظروف الخارجية للعمل موالية ومناسبة.

حيث تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في هذا المجال وأكثر شيوعاً، وحسب ما جاء فيها فإن بعض الناس يحملون صفات وراثية تجعلهم يقحمون أنفسهم في الأنماط السلوكية الخطيرة، أي أنه يتم قابليتهم للتعرض للحوادث وهؤلاء يطلق عليهم "مستهدف في الحوادث" وهذا لإشباع البعض للرفع في داخليتهم حيث يرتكبون الحوادث بصورة متكررة.²

المطلب الثالث: تصنيفات وآثار الحوادث المهنية

تصنف الحوادث المهنية وفقاً لعدة معايير كما تساهم بصورة مباشرة في بروز عدد من المشاكل التي تواجه المصاب، ويتجلى بعضها في مظاهر مادية ويظهر هذا الأخير في الآثار النفسية والاقتصادية والاجتماعية ونذكرها في النقاط الآتية:

أولاً، تصنيفات الحوادث المهنية: تصنف وفقاً لمعايير منها:

1. حسب النتائج: حيث يطلق البعض على الحوادث التي تمس العاملين في إصابات وتكون نتائجها عادة جروح، إعاقات أو حالات وفاة، في حين يطلقون على المخاطر المهنية التي تمس موجودات المؤسسة واسم الحوادث، إلا أن الرأي الأصح على الأغلب ينطلق من كون الإصابة التي تلحق بالعامل ما هي إلا

¹ - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، (دار الكتب العلمية بيروت، لبنان، 1996) ص: 24.

² - عبد الرحمن محمد عيساوي، علم النفس والإنتاج، المرجع السابق ص: 275.

- نتيجة للحوادث الأكثر شمولية، فقد يقع الحادث وقد ترافقه إصابات أو العكس، ومع ذلك فهو يترك في الحالتين معا آثار أو نتائج تمس المؤسسة.¹
2. **حسب درجة الخطورة:** وفقا لهذا المعيار تنقسم الحوادث المهنية إلى بسيطة وأخرى خطيرة استنادا إلى درجة الضرر وحجمه، فالإصابات البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد الإسعافات الأولية، في حين تتطلب الإصابات الخطرة معالجة طبية مركزة وقد ينجر عنها حالات عجز متفاوتة الخطورة أو حالات وفاة.²
3. **حسب التجنب:** فثمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما يتعرض لإعطاب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها.³ ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار أخرى لا ينجم عنها شيء، فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادث سواء يترتب عنه أذى أو لم يترتب.⁴
4. **حسب الأسباب:** تصنف الحوادث حسب المسببات إلى حوادث الراجعة إلى عوامل إنسانية كالطيش والتهور واللامبالاة أو شرود الذهن أو ضعف مستوى الذكاء ونقص الخبرة أو المعرفة، أو تلك التي ترجع إلى عوامل بيئية كسقوط أشياء أو حدوث انفجار أو عدم سلامة الأرضية مما يترتب على ذلك سقوط العامل أو سبب تلف أو خلل مفاجئ بالآلات.⁵
- أما حوادث النوع الأول الراجعة إلى لعوامل إنسانية، فهي تتراوح نسبتها إلى ما بين 80 إلى 90% من الحوادث التي تقع. بينما تتراوح حوادث النوع الثاني التي ترجع إلى عوامل بيئية فهي تتراوح نسبتها إلى ما بين 10% إلى 20% من حوادث الصناعة وهذا يشير إلى مدى خطورة العوامل الإنسانية والشخصية كعوامل مسببة في الحوادث.⁶
- ثانيا، آثار الحوادث المهنية:**

تتلقي الحوادث المهنية بضررها على أكثر من جانب، وتظهر آثارها السلبية من خلال:⁷

1. **البعد الاقتصادي:** ينعكس هذا البعد على:
 - أ. **المنظمة:** ويتجلى أثر هذا البعد في:
 - من خلال التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل التغطية.

1- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، (دار الهناء، عمان، 2000)، ص: 332.

2- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص: 332.

3- عبد الرحمان محمد العيسوي، المرجع السابق، ص: 196.

4- عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل ودوران الآلة، (مؤسسة الكتاب، القاهرة، مصر، 1969)، ص: 518.

5- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، 2002)، ص: 588.

6- عبد الرحمان محمد العيسوي، المرجع السابق، ص: 196.

7- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد الاستراتيجي، (دار وائل للنشر عمان، 2005)، ص: 574-577.

- علاج حوادث وإصابات العمل؛
- رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم؛
- تعويضات العجز الدائم والوفيات؛
- خسارة قوة عمل يجب تعويضها؛
- على ربحيتها: إذ تؤثر مجمل التكاليف السابقة على التكلفة النهائية وبالتالي على هامش الأرباح، وهو ما قد يضر بموقعها وقدرتها التنافسية.
- ب. الاقتصاد الوطني: وتظهر آثار هذا البعد في:
 - من خلال انخفاض الناتج الوطني نتيجة لما تدفعه مختلف الوحدات الاقتصادية لتحمل تكاليف الحوادث المهنية، حيث بلغت في بريطانيا مثلاً سنة 1999 ما يقارب 15 مليار جنيه إسترليني.¹
 - من خلال تأثيرها على القوة العاملة للدولة، وهو ما يسبب تدهور طاقتها الإنتاجية.
- 2. البعد الاجتماعي: تؤثر الحوادث المهنية والآثار الصحية الناتجة عنها كإعاقات، الأمراض المزمنة والوفيات بشكل عميق وسلبي على الحياة الاجتماعية والأسرية، إذ تلقي بأعباء ثقيلة على المجتمع سواء كانت نفسية أو اقتصادية.
- 3. البعد النفسي: تؤثر الزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسية والبدنية ويترجم هذا البعد في مستويات متدنية للرضا الوظيفي وسيادة جو من التوتر والعدوانية.
- 4. البعد القانوني والنقابي: يحتل موضوع السلامة في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الأجور، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل وتعزيز موقفها و هذا بمختلف القوانين والتشريعات التي تشد على السلامة في العمل.

المطلب الرابع: الإجراءات المتخذة عند وقوع حادث العمل والوقاية منه

لقد حرص المشرع على تحديد الإجراءات الواجب إتباعها عند حصول حادث عمل، وهذا لغرض الحصول على التعويضات اللازمة عما لحق العامل من ضرر، والإخلال بما يؤدي إلى حرمانه من حقوقه في التعويض، وتمثل هذه الإجراءات في التصريح بالحوادث كإجراء أولي أو للتحقيق في الملف للتأكد من الطابع المهني للحوادث ومن ثمة يمكن تحديد مسؤولية الحادث.

أولاً، التصريح بالحوادث:

تكمن أهمية التصريح بالحوادث في تمكين العامل من حقوقه وإخلاء صاحب العمل من المسؤولية التي تنجر عن عدم التبليغ ويمكن أن يقع التصريح بالحوادث على عاتق المصاب أو صاحب العمل أو مفتشية العمل.

¹ - عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، المرجع السابق، ص: 575.

1-تصريح المصاب بالحوادث: في هذه الحالة يكون الضحية هو المبلغ عن الحادث الذي وقع له خلال فترة العمل كما يمكن أن يكون التبليغ من أحد أقاربه أو أحد ممثليه، ويكون التصريح بواسطة استمارة خاصة للتصريح بحوادث العمل وتسحب من شبك مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لصندوق التأمينات الاجتماعية، أو بواسطة شهادة طبية أو رسالة بسيطة تودع لدى أقرب صندوق للتأمينات الاجتماعية في ظرف 24 ساعة ماعدا في الحالات القاهرة ولا تحسب أيام العطل كإجراء أولي.¹

2-تصريح صاحب العمل بالحوادث: يلزم صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه 48 ساعة اعتبارا من ورود نبأ الحادث إليه ولا تحسب أيام العطل، كما أن للنقابة الحق عبر ممثليها في التبليغ بالحوادث، وقد أجبر صاحب العمل بالتصريح بالحوادث حتى ولو لم ينجر عن الحادث أي عجز من العمل لم تكن له علاقة بالعمل.

3-التصريح بالحوادث من قبل مفتشية العمل: تقوم مفتشية العمل بالتصريح بالحوادث لدي هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح وذلك في أجل أقصاه أربع سنوات، اعتبارا من تاريخ وقوعه، وإن كل تأخير أو إهمال تكون مسؤوليته على الجهة الملزمة بالتصريح، ويترتب عن ذلك تحصيل غرامة مالية من صاحب العمل لصالح هيئة التأمين الاجتماعي تساوي 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر. ويلتزم صاحب العمل بمقتضى القانون تسليم استمارة الحادث بما تحويه من معلومات دقيقة عن الحادث وظروف وقوعه وبدوره يقوم المصاب بإجراء فحص لدى الطبيب ليقدم له شهادة طبية أولية يوصف فيها حالة المصاب ومدة العجز أو التوقف عن العمل. وبعد انقضاء فترة التوقف يقوم المصاب بإجراء فحص ثاني ويمكن أن يقدم له شهادة شفاء في حالة عدم تسبب الحادث في عجز دائم أو شهادة جبر إذا خلف الحادث عجز دائم.²

ثانيا، الوقاية من الحوادث المهنية:

ان المؤسسة في إطار الوقاية وتحقيق الأمن الصناعي بمفهومه الشامل ينبغي عليها إزالة الأسباب المؤدية إلى إصابات العمل والأسباب الحقيقية للحوادث المهنية، وللوصول إلى ذلك يجب على المؤسسة أن تتبع عدة أساليب لتوفير جو أكثر أمانا للعامل منها:

1-التدريب:

وهو ذلك النشاط المنظم الذي يعني بإعداد الأفراد وتطويرهم من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف الفكرية والجسمية والإدارية والفنية والسلوكية التي يحتاجها الفرد ويتطلبها العمل.³

فالتدريب هو العملية التي تسبق التعيين وهو أحد المكونات الرئيسية لأمن وسلامة العامل في المنشأة وأحد الأساليب التي تلجأ إليها المؤسسة لمساعدتها في منع حدوث إصابات وحوادث في العمل. فكلما كان التدريب

¹ -المادة 13 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - المادة 14 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ - أحمد بن عبد الله الشامخ، مدى فاعلية أنظمة السلامة، (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007)، ص: 102.

فعلا كلما زادت فرص جعل بيئة العمل آمنة، فلا شك أن التدريب الجيد يساعد على تخفيض معدل التكرار الحوادث فتقوم المؤسسة من خلال برامج التدريب إلى تعليم العاملين كيفية استخدام الأدوات ووسائل الحماية التي تقدمها المنظمة لهم لحماية أنفسهم من حوادث وإصابات العمل.

وللتدريب دور كبير في توعية العمل بضرورة التزامهم بقواعد الأمن والسلامة داخل المنشأة، وعلى هذا فلا بد من تدريب العمال الذين يمكن تعرضهم لمصادر تهدد سلامتهم إذا يمكن تقليل المخاطر بالتدريب الجيد للعاملين فإذا كان العامل مدريا جيدا فإنه تضعف احتمالات إصابته أثناء العمل.

وقد نجد بعض العاملين مستهينين بالأدوات والمواد الواقية والضرورية كالألبسة مثلا فإنه يمكن للمؤسسة معالجة ذلك بالتدريب لجعل العامل يغير من سلوكه وآرائه حول هذا الموضوع. ومن هنا نقول أن عملية التدريب عملية جد مهمة في كل منشأة ولا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها إذا لابد من تدريب العامل على الأسلوب المأمون وخلق الدوافع لديه وذلك بتدريبه تدريبا ناجحا.

ومن الضروري وجود برامج للتدريب في أماكن العمل لتعريف العمال بمخاطر العمل وتعليمهم كيفية مواجهتها وتجنبها واستخدام أدوات ووسائل الحماية، وتجدد الإشارة إلى أن هذه البرامج التدريبية التعليمية يجب أن تكون باستمرار وخاصة مع العمال الجدد.¹

2-الصيانة والمراقبة المستمرة للآلة:

إن الاهتمام بالآلة التي يشتغل عليها العمال من شأنها أن تقلل في المخاطر والأضرار التي قد تصيب العامل والتي يمكن أن تكون هذه الآلة سببا فيه، والاهتمام بالآلة يكون بتقنيات يقوم بها متخصصون أو عمال مدربون ومجهزون لهذه المهمة. كما أن صيانة الآلة ومراقبتها من شأنها المحافظة عليها عن طريق التشحيم المستمر للقطع التي تحتاج إلى التشحيم وإصلاح واستبدال القطع التالفة منها، واختيار المساحات التي يمكن أن تحجزها وذلك للمحافظة على العنصر البشري ومنع الحوادث الفجائية أثناء العمل. ويمكن ذلك عن طريق الكشف الدوري والدائم على الآلات والأجهزة وأن يتولى أعمال الصيانة للأجهزة عمال مهرة ومدربين بطريقة سليمة وذلك لكي لا يتسببوا في إحداث الضرر لأنفسهم ولغيرهم.

ولا ننسى أن نتحدث في هذا السياق على نظافة الطرقات والممرات التي تكون بين الآلة والأخرى والممرات من الشحوم والزيوت حتى لا يترتب على ذلك انزلاق وسقوط العاملين، ومن هنا نستخلص أنه لإدارة الصيانة في المؤسسة الصناعية دورا رئيسيا في مجال الوقاية من الحوادث لأن ذلك يبعث في نفس العامل الشعور بالأمن والاستقرار في عمله وبالتالي إثارة حماسه وتفانيه في أداء العمل.²

¹ - وصفي عقيلي عمر، المرجع السابق، ص: 603.

² - عبد الغفار حنفي؛ السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية؛ المرجع السابق، ص: 561.

3-التوعية بمختلف أشكالها:

تلعب التوعية دورا كبيرا في تخفيف الأخطار والوقاية من التعرض للإصابات في مواقع العمل وغيرها، وتتم عن طريق الندوات والمعارض التي تحوي صور واقعية للحوادث وكيفية معالجتها وعرض الأفلام أو عن طريق كتيبات خاصة يتم فيها شرح أساليب حماية العامل وضمان سلامته.¹ ولها عدة أشكال وعدة طرق منها:

- **الندوات والمحاضرات:** وتعتبر المحاضرات أحد الطرق السليمة والسريعة لتزويد عدد كبير من العاملين بقسط وافر من المعلومات ويمكن أن نقول عن المحاضرات أنها التقاء لعدد كبير من العمال في قاعة أو مدرج واحد في اجتماع يترأسه مختصون في الأمن الصناعي والسلامة المهنية لتوعيتهم، وتبيين الأساليب التي يمكن أن يتبعوها للحفاظ على سلامتهم.²

- **الإشهار التلفزيوني:** هو من أشكال التوعية التي تتحملها المنشأة حيث تقوم بتصوير حوادث مختلفة تبين كيفية الوقاية منها، وهو يقوم بدور فعال في التوعية وترهيب العامل من مخاطر الآلة.

- **الصور والملصقات:** هي أيضا شكل من أشكال التوعية الوقائية وتمثل في وضع الصور والملصقات الخاصة بسلامة العمال في أماكن العمل من أجل تنبيه وتذكير العاملين بالمخاطر الممكن التعرض لها، إضافة إلى أن المنشأة قد تقوم بتوفير كتيبات تتضمن كيفية الوقاية من المخاطر المختلفة وتشرح كيفية استخدام بعض الأدوات التي تساهم في حماية العامل وحفظ سلامته.³

4-مراعاة العوامل النفسية للعامل:

إن ضغوط العمل كانت إحدى الأسباب المؤدية إلى الحوادث والإصابات المهنية هذه الأخيرة لها أثر سيء على العامل وعلى المؤسسة الصناعية ذاتها، وعلى هذا فقد اهتمت الدراسات بالعامل ومعرفة المصادر التي تنشأ عنها الضغوط وأسبابها وقد أثبتت هذه الدراسات والبحوث أن الضغوط النفسية الناجمة من ضغوطات العمل أدت في معظمها إلى الإصابات والحوادث خاصة في مجال الصناعة، مما يدل على أن الظروف الداخلية والخارجية تعتبر سببا في تعرض العامل للإصابات المهنية.⁴

ولذا يجب على كل مؤسسة مراعاة العوامل والجوانب النفسية للعامل، كإدخال نتائج بعض البحوث والدراسات المتعلقة بالعمل والحركة في بيئة العمل بغرض تقليص بعض الحركات أو دمجها وإلغاء بعض الحركات الغير الضرورية حتى لا يشعر العامل بالتعب والإرهاق وذلك لتجنب الحوادث وتحقيق السلامة المهنية.

¹ - محمد نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، (دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003)، ص: 349.

² - مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 2001)، ص: 240.

³ - على غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، (دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002)، ص: 138.

⁴ - وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص: 601.

وفي هذا الصدد يؤكد بعض الدكاترة أن بيئة العمل بشكل عام قد تؤدي في بعض الأحيان إلى عدد من المشاكل النفسية كالإكتئاب والعصبية والتوتر الذي بدوره قد يؤدي إلى مشاكل مرضية، ومن أهم عوامل النجاح الوظيفي إحساس الموظف بالولاء نحو الجهاز الذي يعمل فيه أو عليه مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية.¹

5- توفير أدوات الوقاية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة المعنية بتوفير المعدات ووسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفر المستلزمات التي من شأنها منع الحوادث أو التحكم فيها كتوفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات. وهذا لغرض ما فالوحدة التنظيمية تلجأ إلى برامج تعليم وتدريب العاملين وكيف يستخدمون أدوات ووسائل لحماية أنفسهم من حوادث العمل وتجنب أخطاره وتنبههم إلى ضرورة الالتزام بالقواعد والتعليمات الموضوعية. ومنه نستخلص أن أدوات الوقاية تتمثل في تلك المعدات التي تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل.²

6- المراقبة المستمرة للعامل أثناء العمل:

باعتبار العامل عنصر في العملية الإنتاجية فإنه واجب على الوحدة التنظيمية أن تحافظ عليه قدر الإمكان لأن صحته هي رأس ماله، حيث يعتبر نفسه ثروة قومية يجب المحافظة عليها إذ إن كفاية العمال سبب مباشر في زيادة الإنتاج وإنماء الثروة ولذلك كان من أولي الأمور الواجب مراعاتها العناية بصحة العامل.³ وذلك بوضع برنامج وأساليب لحمايته من الأخطار المهنية المختلفة وتدريبه على الآلات حتى لا تتسبب في إيدائه، و بالإضافة إلى وضع لجان تدريب العمال الجدد وتوفير المهنة لهم من جميع النواحي.

المبحث الثاني: عموميات حول الأمن المهني

يعتبر المورد البشري بمثابة منفعة في العمليات الإنتاجية داخل المؤسسة، إذ أيضا تبذل ما في وسعها من خبرات لاستقطاب الأفراد وتدريبهم قصد الاستثمار فيهم للحفاظ على سلامتهم من الأخطار التي ستواجههم أثناء مزاولتهم أعمالهم. وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد والتقليل من الأخطار خصوصا في المؤسسات الصناعية إذ يعتبر الأمن المهني وسيلة من الوسائل والتدابير التي اتخذها للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

المطلب الأول: مفهوم الأمن المهني

تعددت وتنوعت تعاريف الأمن المهني، واختلف الإداريون والباحثون والمهتمون بالأمن المهني في تحديد تعريف شامل وموحد حيث يعرف على أنه:

¹ - يوسف عيدان، مجلة العمل الكويت، 17.30 / WP 22/03/2017 ، KTF ، org

² - وصفي عقيلي عمر، المرجع السابق، ص: 591.

³ - سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، (من مكتبة النهضة المصرية، القاهرة 1951)، ص: 118.

أولاً، تعريف الأمن المهني:

- **تعريف 1:** عرف على أنه: "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ورقابتهم من الأخطار المهنية".¹

- **تعريف 2:** عرف أيضاً على أنه: "توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المؤسسة".²

- **تعريف 3:** عرف على أنه: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، الأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسب للعمل".³

ونستنتج من التعاريف السابقة بأن الأمن المهني هو "مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية، وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل.

ثانياً، أهداف الأمن المهني:

من بين الأهداف الأساسية التي تحققها الأمن المهني في المؤسسة إذ كان فعالاً وناجحاً ويمكن إدراج أهدافه في النقاط التالية:

1. **من حيث بيئة العمل:** من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة و الوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل وظروفه، وتعتبر بيئة العمل من عوامل الإضاءة والضوضاء والرطوبة والتهوية والإشعاعات فكل هاته العوامل إذا ما لم تتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن والوقاية فإنها دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في مآزق الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي قد تؤدي بهم إلى العجز الكلي أحياناً.⁴

2. **من حيث العامل نفسه:** ويشمل الهدف هنا ضرورة توعية العاملين وتشجيعهم بالمحافظة على أنفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن المهني للوقاية من أخطار العمل.⁵ وتشير التوعية الوقائية على أنها عملية موضوعية خارجية تقع على عاتق المؤسسة، فهي تتعلق بإشعار وتنبه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته.⁶

¹ - محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومهم ونشاطهم، (مطبعة القاهرة، مصر، 1973)، ص: 07.

² - يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (الورق للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2006) ص: 454.

³ - العايب رايح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم والعمل والتنظيم، (منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2004 / 2005)، ص: 110.

⁴ - Garay Dessler. Personnel Mangement. (Reston vA _ Raston Puli shngco Imc. 1984 p: 630.

⁵ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص: 454.

⁶ - دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006)، ص: 21.

ويمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني، كما تساعد على غرس الحيلة لديهم وهذا يمثل جزء الوعي الوقائي.

3. من حيث العلاج و التأهيل: ويمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمن عودته إلى العمل السابق كلما أمكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله.¹

المطلب الثاني: ظروف العمل المهني

أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المسلم بها، حيث تساعد على تحسين الكفاءة وزيادة حجم الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل وتخفيض تكاليف الإنتاج. ويقصد بظروف العمل "كل ما يحيط ببيئة الأعمال والتي تؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال.² وتشمل ظروف العمل نواحي متعددة منها ما هو مادي (الإضاءة، الحرارة، الرطوبة) وأخرى اجتماعية (الإدارة، القيادة والإشراف) وهناك ظروف تنظيمية تتعلق أساسا بترتيب وتنظيم مكان للعمل تنظيم وقت العمل ومن المهم معرفة مكونات هذه الظروف في المؤسسة الصناعية.

أولا، ظروف العمل المادية:

تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية.³

1. الإضاءة: تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة، وغالبا ما يتم استعمال الإضاءة الطبيعية بواسطة ضوء النهار الطبيعي، والإضاءة الاصطناعية والتي تستمد من المصابيح الكهربائية، فالإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل وهي شرط أساسي لرؤية عناصر بيئة العمل والإنتاج لمعالجتها على النحو الذي يرفع الأداء.⁴

وعليه فإن الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تصل في شدتها درجة معينة وتتنوع توزيعا متجانسا على جميع أجزاء بيئة العمل، حتى وإن كان يقترب لونها إلى لون الضوء الطبيعي للنهار. وغالبا ما نحتاج لتحديد شدة الإضاءة المناسبة لعمل معين إلى إجراء دراسة تجريبية تحدد لنا ذلك وينبغي أن نذكر أن الإضاءة المناسبة على النحو السابق تساعد على سهولة الرؤية ودقتها، وتقلل من إجهاد العين في نفس الوقت.

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، المرجع السابق، ص: 455.

² - SeKion et la ،Gastion des ressources humaines. 2 eme edition De boek université. Brusclles. 2001. P: 585.

³ - توفيق برياش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية،(رسالة ماجستير (غير منشور)، جامعة سطيف 1996/1997)، ص : 6.

⁴ - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، القاهرة، 2001)، ص: 250

2. الضوضاء: يعرف الضجيج أو الضوضاء بأنه ذلك النوع من الأصوات الغير المرغوب فيه أو المزعج، ويضم هذا التعريف جميع الأصوات التي تسبب الإزعاج.¹ مما لا شك أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثير مباشر في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على الجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى لإجهاد العصبي.²
3. التهوية: يقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى استجابات الناقصة، وإصدار السلوك غير آمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.³
4. درجة الحرارة: ينبغي توفير درجة حرارة معتدلة في بيئة عمل للمورد البشري، سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة في مكان العمل فهي تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا مسيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق، وبالتالي بالتعب والملل، وتقل كفاءته في العمل.⁴
5. الرطوبة: هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة، وترتفع دراجتها كلما ارتفعت درجة الحرارة. وتتطلب بعض الصناعات درجة منخفضة من الرطوبة، فيما تتطلب صناعات أخرى درجة مرتفعة من الرطوبة، كما أن هناك صناعات تتطلب التحكم في درجات الرطوبة بحيث لا تكون عالية أو منخفضة.⁵
6. الغبار والأتربة: هي الجسيمات الصلبة الناتجة في العمليات الميكانيكية كالطحن، الطرق، الغرلة وغيرها. ولا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها، وتنتشر تلك الأتربة والغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتقلل من إنتاجهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة.⁶

ثانيا، ظروف العمل الاجتماعية:

- بالرغم من أهمية ظروف العمل المادية لما لها من تأثير مباشر على أداء العاملين، والذي يستوجب ضرورة مراقبتها وتحسينها بصفة دائمة، بقدر الاهتمام بالظروف المادية ولا بد من إعطاء أهمية للظروف الاجتماعية السائدة في المؤسسة فالإدارة وجماعة العمل المشرفين والقادة كل هؤلاء عناصر فعالة في المؤسسة ولها بطبيعة الحال أثارها أما بالسلب أو بالإيجاب على أداء العاملين في المؤسسة.
1. الإدارة: من أحد الأسباب التي تولد ظاهرة الاستياء لدى العمال وما يتبعها من سلوك سلبي وضعف الأداء ونقص الإنتاجية واللامبالاة، إذ لا يمكن أن تنكر ما تفعله الإدارة للتأثير على البيئة العمل بما تقدمه من

¹ - بو حفص مباركي، العمل البشري، (دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، ط2، 2004)، ص: 245.

² - عمرو صفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، (دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996)، ص: 349.

³ - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيم بين النظرية والتطبيق، (دار الكتب الحديث، 1999)، ص: 204-206.

⁴ - فوج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، المرجع السابق، ص: 254.

⁵ - إشراف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسسها وتطبيقاته، (المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2001)، ص: 374.

⁶ - محمد أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، (دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 2004)، ص: 384.

طرق وأساليب صحيحة للعمل، وما تدخله للحركة التي تتطلبها وما تقدمه من تحسينات لظروف العمل، شريطة أن تكون تلك الجهود المادية مقرونة بجهود إنسانية إذ يعتبر الفرد بأنها نتيجة وإقرار حتمية تعاونه مع الإدارة في إنجاح أهدافها المشتركة.¹

2. **جماعة العمل:** وهي العامل الرئيسي الآخر المؤثر في بيئة العمل، ويتصل ذلك بحجم الجماعة ودرجة التماسك بينها وأهداف الجماعة، فالفرد أو العامل ما هو إلا جزء من الجماعة التي تنتمي إليها، وتعامل الإدارة مع البشر كأفراد وجماعات لذلك من الضروري التعرف على سلوك الجماعة وتصرف الفرد داخل الجماعة التي ينتمي إليها. ويقصد بها تجمع الأفراد مع بعضهم البعض في أماكن العمل، بحيث يتصرفون كجماعة ويحدث تفاعل فيها بينهم لأسباب أو أغراض معينة.²

3. **أسلوب القيادة والأشراف:** تعتبر عمليات القيادة من أكثر العمليات التي لها تأثيرا على دافعية الأفراد والأداء وأيضا باتجاهاتهم النفسية ورضاهم عن العمل، والقيادة بصفة عامة هي المحور الرئيسي للعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، كما تلعب القيادة الإدارية الدور الأساسي والهام في العمليات الإدارية، إذا أنها هي الرأس المفكر للمؤسسة حيث أن إنتاجية أو إنجاز أي عمل يتأثر بنوعية القيادة ذلك لما لها من تأثير في العاملين بها.³

إن القيادة الجيدة هي التي تسعى إلى بث روح الانتماء والولاء للمؤسسة من قبل العاملين، وبالتالي تعود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وهي أحد الأنشطة الإيجابية التي يمارسها القائد الإداري في مجال إشرافه على المرؤوسين لتحقيق أهداف محددة ويتم ذلك باختيار الوسيلة الملائمة لتحقيق هذا الغرض والذي تسعى الإدارة لتحقيقه، وبالطبع فإن هذا الغرض أو الهدف يتنوع بتنوع الأعمال الإدارية، حيث أن الأعمال الإدارية ليست نمطية وإنما يختلف بعضها عن البعض نظرا لاختلاف طبيعة عمل المؤسسات وظروف العمل السائد.

إن أسلوب القيادة من خلال الطرح السابق يمثل بعدا حيويا من أبعاد بيئة العمل الداخلية في المؤسسة كما أنها تعمل على التأثير على سلوك العاملين وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة فمن عناصر بيئة العمل الداخلية أسلوب القيادة الذي يأخذ جانبا كبيرا من الأهمية للتعرف على مدى مناسبة بيئة العمل لأداء العاملين وتأثيرها في المؤسسات.

ثالثا، ظروف العمل التنظيمية:

نتطرق في هذا العنصر الذي لا تقل أهميته عن الظروف المادية والاجتماعية من خلال تنظيم المكان والزمن في بيئة العمل.

¹ - توفيق برباش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية، المرجع السابق، ص: 19.

² -STEPHEN Robbimset timothjudge. **Comportements organisationnels** ، (2éne Edition ، pearson éducation Paris ، 2006) ، p : 306.

³ - على محمود علي وآخرون ، قضايا العلاقات الإنسانية في المنشأة ، (مكتبة عين شمس القاهرة، بدون سنة نشر)، ص: 44.

1. ترتيب وتنظيم مكان العمل: إن تنظيم وترتيب مكان العمل لإنجاز مختلف العمليات الإنتاجية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وبالدرجة الأولى أمن وسلامة العمل. وإن كان يعتمد أساساً على تنظيم العملية الإنتاجية ومدى ترابط مراحلها المختلفة، فإنها في كثير من الحالات تساعد على خلق ظروف تعمل لتشجيع القوى العاملة على أداء مهامها الإنتاجية ثم إن تحميل المكاتب بالوسائل المختلفة كالزهور ونباتات الزينة له أثر إيجابية على نفوس العاملين، فمنظرها مريح للنفس وحافز على النشاط وراحة للأعصاب وتعمل على طرد الملل من نفس الموظف.

2. تنظيم وقت العمل: تؤثر عدد الساعات التي يقضيها العامل في عمله على أدائه وأيضاً على مدى رضاه عن عمله، فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي على أدائه وإنتاجيته حيث يشعر بالملل والنفور والإرهاق وخاصة في الساعات الأخيرة التي يقضيها في العمل. أما إذا كانت ساعات العمل التي يقضيها الفرد في عمله مناسبة أي تتماشى مع قدرته الذهنية والبدنية وأيضاً مع مقتضيات العمل فإنه يكون أكثر نشاطاً.

إن جميع ظروف العمل السابقة الذكر سواء المادية، الاجتماعية أو التنظيمية، إذا كانت في حالات سيئة أي غير مدروسة وغير مخطط لها كما ينبغي فإنها قد تتسبب في وقوع حوادث مهنية تكون لها آثار سلبية على أداء العمال ومنه على أداء المؤسسة ككل.¹

المطلب الثالث: تشريعات الأمن المهني

لقد تمخض الصراع الذي قائم بين العمال وأرباب العمل في القرن 19 من بروز تشريعات مخففة للعدالة الاجتماعية، والمبادئ الإنسانية. كتشريع منع الرق وتشريع العمل والعمال وقد كان فضل السبق الألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل. فأصدرت في عام 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال من الحوادث وقد صدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1998، كذا الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911.

أولاً، تمخض عن ذلك منظمة العمل الدولي، واجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة ومن بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل والعمال نذكر ما يلي:²

- اتفاقية رقم: 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام 1927.
- اتفاقية رقم: 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض.
- التوصية رقم: 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.
- لتوصية رقم: 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن.

¹ - توفيق برياش، المرجع السابق، ص: 10 .

² - العايب رابع المرجع السابق، ص 119.

وبالنظر إلى التشريعات العمل والعامل والأمن المهني في الجمهورية العربية المتحدة فكانت في مجملها قبل عام 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات إنشاء المصانع والكشف الطبي على العمال، وكذا ساعات العمل. إضافة إلى الصناعات التي يجوز تشغيل الفرد فيها إدخال إذ قل شهر عن 17 سنة ومن بينها ما يلي.

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- اللحام بواسطة الأكسجين والإستيلين والكهرباء
- صنع الكحول وكافة المشروبات
- صنع أول أكسيد الرصاص، كربونات الرصاص، سلفات، وكربواتو سيليكات وأكسيد الرصاص الأصفر والبرتقالي.
- إدارة ومراقبة أو مراقبة الماكينات المتحركة
- العمل في مستودعات السماء
- صناعة الكاوتشو
- صناعة الفحم
- شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع

ثانياً، الإجراءات الخاصة بسلامة العمال:

لقد جاء قانون العمل والقرارات المكملة له، ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم والمحاجر.

- إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل، كذلك الطرق والممرات التي يسمح فيها بمرور الأشخاص
- تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء كان صناعياً أو طبيعياً.
- تنفيذ كافة الاحتياطات لمنع إثارة وانتشار الغازات والترتبية أثناء وجود العمال في مكان العمل
- حضر التحول أو المرور والاقتراب من الأمكنة التي يوجد فيها غازات أو أدخنة بدرجة تجعل العمال الموجودين معرضين بخطر الإغماء والاختناق أو الشم.
- توفير وسائل الوقاية المناسبة، الأتعة، والأحذية، وغيرها من وسائل الوقاية للعمال.
- الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق وآلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتغال، أو بالقرب منها على أن تكون في حالة صلاحية تامة للاستعمال.

- إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج وإعداد أمكنة العمل والمداخل والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهيل. لمن يعمل بها الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو خطر كمالا يجوز غلق المنافذ .
- اتخاذ تدابير خاصة وافية للتنمية في حالة التفجير للابتعاد عن أماكن الخطر وعدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرف المختصين.

ثالثا، الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري

لقد تكفل المشروع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطر وحوادث العمل في انقطاع الخاص. في المواد 241 إلى 302. كما تنظمها المواد من 13 إلى من القانون الأساسي العام للعمال، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83 /11 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية 83/13.

فأصدر القانون 88/07 بتاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل التي تشير المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقتها وتوابعها. ثم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 1991/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991م، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل اللائحة والتنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم 2008/286 م .

- **المادة 07:** على صاحب العمل أو من يمثله إحاطة العمال قبل استلامهم العمل بمختلف الأخطار المحتملة التي يمكن ان يتعرضوا لها في العمل. وطرق الحماية منها وتدريبهم على ذلك ووضع هذه التعليمات في مكان بارز وظاهر. كما يلتزم بوضع العلامات التحضيرية أمام مواقع الخطر. واتخاذ جميع الوسائل والإجراءات اللازمة من التأكد من أن المواد والعوامل أو الطرق التي يمكن أن تنظمها بيئة العمل لا تشكل أي خطر على صحة العاملين، وأن يدون في سجلات خاصة نتائج التقييم والقياسات الدورية الخاصة بمستويات المخاطر المختلفة التي تضمنها بيئة العمل.¹
- **المادة 16:** على صاحب العمل التأكد من أن الظروف السائدة في أماكن العمل كافية لسلامة وصحة العمال المنشغلين بها، وعلى الأخص مراعاة ما يلي: (الإنارة، التهوية، الحرارة، البرودة الضوضاء، مياه لا شرب).²
- **المادة 32:** على صاحب العمل أو من يمثله إن يتخذ الاحتياطات اللازمة للحماية من المخاطر الميكانيكية.³

¹ - المادة 07: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).

² - المادة 16: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).

³ - المادة 32: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).

- المادة 37: تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة والتي تتسرب إلى بيئة عمل، كالغازات وما قد يوجد فيها من سوائل وأحماض.¹

المطلب الرابع: برامج الأمن المهني

عند إعادة التدقيق في أهداف الأمن المهني نجد أن الإدارة الناجحة للأمن المهني، لا بد أن تمتلك برنامج للأمن والسلامة حيث نجسد تلك الأهداف في برنامج فرعية كما يلي:²

أولاً، برنامج بيئة العمل:

يشرف على هذا البرنامج المهندسين ويتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية، وصلاحية وسلامة الأدوات والمعدات المستخدمة والتأكيد من صلاحية التوصيلات، والتهوية السليمة والتأكيد من وجود وسلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس، خوذة وأحذية ونظارات) إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيميائية الخطرة.

ثانياً، برنامج تثقيف العاملين:

إن تعليم وتثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل، واستخدام الأدوات والموارد يمثل عنصراً هاماً في التقليل من الحوادث والإصابات. ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث وتشير هذه الدراسات إلى إشراك العاملين في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار. إذن فإن إشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصراً فعالاً في تجنب المخاطر .

ثالثاً، برنامج الدعم والمتابعة:

يمثل التزام جميع العاملين ببرامج الأمن عنصراً أساسياً في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن المهني مسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم وحتى فرض عقوبات عليه عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والإصابات .

المبحث الثالث: مدخل لإدارة السلامة المهنية

تعتبر الإدارة في كل مؤسسة مسؤولة أساسية في تقديم الخدمات الصحية والأمن الصناعي للأفراد العاملين كجزء من مهماتها في الصيانة والمحافظة على الأفراد ، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى النقاط التالية:

المطلب الأول: ماهية السلامة المهنية

السلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة في ظروف المؤسسات الصناعية، وانطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى على حماية الفرد من الحوادث والمخاطر المهنية التي يمارسها. لذا يعتبر موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على دراية بها، وعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق ببيئة العمل.

¹ - المادة 37: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).

² - ديسلر جاري، المرجع السابق، ص: 630.

أولاً، التطور التاريخي للسلامة المهنية:

عرف الإنسان القديم منذ العصور القديمة في التاريخ الفرعوني السلامة المهنية حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش كذلك على جدران المعابد والقبور، ومنذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الأمن الصناعي، وساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه، وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة والمفاهيم الحديثة للسلامة المهنية، إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم الذي وضع البدايات والأسس الأولى لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها، وقواعد السلامة من الحوادث الصناعية؛

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث في توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل، وهي المفهوم العالمي الجديد الذي أصبح هو المصطلح الصحيح والأعم لمعنى الأمن الصناعي¹. ومن هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعنى الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان حيث مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي:²

- **المرحلة الأولى:** مرحلة الاهتمام ب"الأمن الصناعي"، لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين للحوادث.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات الغير صناعية أيضا كشركات النقل البري والجوي، والمستشفيات والمتاجر وغيرها، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.
- **المرحلة الثالثة والحالية:** مرحلة الاهتمام ب"توفير بيئة آمنة"، وبالسلامة المهنية عموماً، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الحوادث، بغض النظر عن مصادرها، فقد وجدت منظمات بأن من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديدها مصدرها وتأثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث أو من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه.

ثانياً، تعريف السلامة المهنية:

تعددت تعريفات السلامة المهنية والتي يمكن إدراجها في النقاط الآتية:

- **تعريف 1:** تعرف السلامة³ المهنية: "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار مهنية"⁴.

1 - خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، (دار كنوز المعرفة، عمان، الأردن، 2010)، ص: 97-98.

2 - سعاد نايف البر نوطي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر، لوس أنجلس، 2007)، ص: 467.

3- السلامة: يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً

كالكسور بكافة أنواعها، والجروح، والحروق، والاختناق انظر الى: عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، المرجع السابق، ص: 570

4- العايب رايح، المرجع السابق، ص: 153.

- **تعريف 2:** "هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث".¹
- **تعريف 3:** "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل".²
- **تعريف 4:** "يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري".³

وبشكل عام من خلال من سبق من التعريفات يمكن بلورة تعريف حول السلامة المهنية: "هي مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تهدف لحماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري، حيث يكون وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين التي تخفزه وترفع من روحهم المعنوية وبالتالي تطبق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها، وبذلك تحقق المنظمة ككل برفع الإنتاج بجودة عالية للمنتجات".

ثالثاً، أهمية السلامة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة المهنية فيما يلي:

1. **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث المهنية، وهذه الحوادث تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.
2. **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى أضرار العاملين أثناء عملهم، وأن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية. ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
3. **توفير نظام العمل المناسب:** من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حادث.⁴

1- أبو شامة عباس، الأمن الصناعي، (أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999)، ص: 85 .

2- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، المرجع السابق، ص: 98 .

3- أبو خمخيم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 2009) ص: 02 .

4- ذياب العقابلة محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، (دار الصفاء، عمان، الأردن، 2002)، ص: 87.

4. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات¹.

رابعاً، أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية القوى العاملة ووسائل الإنتاج، ومواد الإنتاج من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات في العمل، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر. سواء للعاملين أو للمتفردين على المؤسسة الصناعية لذا فإن السلامة المهنية تهدف إلى:²

- حماية العنصر البشري العامل؛
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر؛
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها؛
- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر؛
- منح الثقة في المنشأة الاقتصادية وتشجيعها باستمرار؛
- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.

المطلب الثاني: مظاهر السلامة المهنية من حوادث العمل

ومن أهم مظاهر السلامة المهنية نذكر ما يلي:

1. **المظهر الفني:** تستخدم في العمليات الإنتاجية ووسائل متنوعة لإنتاج، وتشكل كل منها مصدراً متميزاً للمخاطر لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لتمكين في الوقت المناسب للأخذ بالاحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي تنجم عنها. وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإن من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للسلامة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية التالية:

- المكنات والآلات؛
- وسائل النقل الداخلية الخارجية؛
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية؛

¹ - استقطاب: هو عملية اكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة في المنظمة. أي أنه نشاط يقوم على الفصل بين من يبحثون عن وظائف ومن يعرضون وظائف انظر الى: سلطان محمد، ادارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1993)، ص: 177.

- الكفاءات: مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات المهيكله قصد تحقيق هدف في حالة عمل معينة، انظر الى :

Le Boterf G ، **Construire les compétences individuelles et collective** ، ed organisation ، 2000 ، P: 45

² - خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، المرجع السابق، ص : 100-101.

- المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها (الحروق والانفجار)؛
- تلوث جو العمل؛
- الأجهزة والتهديدات الكهربائية؛
- الأمور المتعلقة بالمبنى؛
- المضار الفيزيائية (ضجيج، اهتزازات).

2. **المظهر الطبي:** ضمن الإطار الطبي، يبرز 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 (الفيزيولوجية)، علم التقنية (تكنولوجيا)، علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي، وإلى غير ذلك من العلوم.

ويعمل طب العمل على ربط بينما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المختلفة وتتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني لما يلي:

- 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 للحوادث.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حالة وجودها، التعرف عليها وذلك عن طرق اخذ العينات، والإجراءات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها، والمتعارف عليها محليا أو دوليا.
- اقتراح الطرق و إزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.¹

3. **المظهر النفسي:** للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة، لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب - وبهذا لا تسمح بأية حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جاء في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية. لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجري لهم الاختبارات الأولية مثل اختبارات الذكاء، والإدراك، الاختبارات الحسية والعصبية وما شابه ذلك.

علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال ما يلي:

¹ - أمل بكري، ريتا حمارة، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، (دار الفكر، عمان، الأردن، ط5)، ص: 243.

- نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل؛
- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي؛
- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عدد كبير من إصابات العمل يكون الإنسان هو السبب 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 الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون أكثر وضوحا في وقوع الحادث.

4. **المظهر الاجتماعي:** المظهر الاجتماعي للسلامة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم، أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها. و بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. بما تواجهه من توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث.¹

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد، سوى العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم وبين العامل والمسؤول المباشر، بين العامل وصاحب العمل)، أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات)، وإلى غير ذلك.

5. **المظهر القانوني:** في عام 1802، في بريطانيا صدر قانون في مجال السلامة المهنية، وتضمن مواد حماية الشباب الذي أعمارهم بين 15 - 17 سنة). تلاميذ تدريب صناعي - حيث حدد هذا القانون ساعات عمل الأطفال 12 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا، ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل مما أدى إلى تطور قوانين السلامة المهنية، وظهر العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول حسب القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال. حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919، ومازال منذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة المهنية.

¹ - المرجع نفسه، ص 243.

6. **المظهر الاقتصادي:** مما لا شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تنجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص، وعلى اقتصاد البلد بشكل عام. بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث وإصابات العمل في عام 1930 تقريباً. حيث ظهر العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال.¹

المطلب الثالث: ماهية الأمن الصناعي:

إن الاهتمام بمسائل الأمن في الآونة الأخيرة وإصدار العديد من القوانين والتشريعات التي تحمي وتقلل من حوادث وإصابات العمل، أصبح من الضروري على المؤسسات الصناعية تطبيق متطلبات الأمن الصناعي من أجل الحفاظ على مواردها البشرية والمادية، وتحسين أدائها. أولاً، مفهوم الأمن الصناعي:

- **تعريف 1:** هو " توفير ظروف العمل الآمنة والصحيحة المناسبة في أماكن العمل، وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنشأ، إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأخرى منع وقوع هذه المخاطر والعمل على تطويقها والحد من انعكاساتها عند حدوثها. ولا شك من أن الهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري، الذي يعتبر بمثابة المحور الأساسي في العملية الصناعية لكل هذه التدابير الوقائية بما يكفل تحقيق الإنتاجية ويؤمن أسباب التقدم والازدهار".²
- **تعريف 2:** هو " إيجاد البرامج المناسبة لتلاقي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسيرة العملية الإنتاجية، وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر الخبرة والكفاءة، وتعميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود، وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية، نتيجة لذلك فإن الأمن الصناعي هو الذي يتضمن نظامين متكاملين معهما".³
- **تعريف 3:** الأمن⁴ الصناعي الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطاء وحوادث العمل.⁵

¹ - أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، المرجع السابق، ص: 243-45.

² - ابراهيم محمد عياش، السلامة المهنية في العمل، (دار المشرق، الأردن، عمان، 2008)، ص: 13.

³ - على الغربي، بلقاسم سلاطية، إسماعيل قبرة، تنمية الموارد البشرية، (دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر، 2002)، ص: 134.

⁴ - الأمن: هو السلامة والاستثمارية والاعتمادية أو الموثوقية، والفرق الرئيس بين الأمن والموثوقية هو أن الأمن يأخذ بعين الاعتبار مثلاً أفعال الناس الذين يحاولون إحداث الدمار. ينظر: شبكة البيعة الالكترونية المصرية، الشراكة في التنمية، 02-03-2017، على الموقع:

<http://www.enno.et>

⁵ - مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، (الأردن، إثراء للنشر، 2009)، ص: 364.

ثانياً، مهام الأمن الصناعي:

من خلال تعريف الأمن الصناعي نستنتج مهامه، فالمهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة الوقاية بالإضافة إلى تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة، كما نجد أيضاً وضع كل الترتيبات والإجراءات والاستعدادات والحلول المناسبة، والضرورة مع الأخذ بعين الاعتبار تكامل هذه الإجراءات مع بعضها البعض.

الجدول رقم (1):

الفرق بين الأمن الصناعي والسلامة المهنية

الأمن الصناعي	السلامة المهنية
يرتبط بالصناعة والمصانع فقط.	يرتبط بكل أنواع العمل داخل المصانع وخارجها، ولسائر المشروعات (الزراعية الصناعية والتجارية، والخدماتية) وغيرها.
يرتبط بمنع الحوادث والإصابات	يرتبط بمنع الحوادث والإصابات، وكذلك العناية والغذاء المتوازن، فضلاً عن العوامل النفسية للعاملين.

المصدر: خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، (دار كنوز المعرفة الأردن، عمان، 2010)، ص:

99

ثالثاً، عناصر برنامج الأمن الصناعي:

تتمثل عناصر الأمن الصناعي في ما يلي:

1. **الدعم من قبل الإدارة العليا:** ويتمثل في الجوانب التالية: حضور لاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هذا البرنامج، بحيث يكون للإدارة رأي ومعرفة لما يحصل وما يحدد من ضغوط عمل في هذه اللقاءات، والتأكيد من قبل الإدارة العليا على التقارير الدورية حول الأمن الصناعي، إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل. كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العون المسؤولي الأمن الصناعي فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.
2. **تحديد مسؤولية الأمن الصناعي:** لا بد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أو كبيرة الحجم، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات كبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار في الأمن الصناعي.

3. هندسة العمل: ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل توفر النظافة في أماكن العمل، وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية أثناء العمل، وكيفية استخدام المواد ذات الخطورة.¹
4. التعليم والتدريب: يعتبر عنصر التعليم والتدريب من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين بصورة خاصة للأفراد الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطر فيه، وكيفية الوقاية من الحوادث الصناعية في المنظمة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية، ومن هذه الوسائل الدورات التي تصدرها المنظمة والخراط والمصنقات، وكافة الوسائل السمعية والبصرية، ومن الممكن أن تساهم في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية.
5. تسجيل الحوادث: من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث الصناعية وكذلك الحسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث، كالأيام المفقودة من العمل والإصابات الناجمة عن حوادث العمل.
6. تحليل الحوادث: إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو لتعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث، كما أن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم الأفراد العاملين، وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث المتسببة من قبل الأفراد العاملين لا بد أن تلقى اهتماماً كبيراً من قبل الإدارة نظراً لتدخل عوامل فيها.

المطلب الرابع: إجراءات برامج السلامة المهنية من حوادث العمل

من أجل تحسين الصحة وتوفير الأمان يستوجب الأمر العناية ببرامج السلامة المهنية في منشآت مختلفة، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة، يكون في نيتها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال، تحمل أفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنشآت الصناعية التي يعملون بها وعلى اختلاف طبيعتها، وهذه الإجراءات هي:

- تخطيط برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية.
- تنفيذ برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية.
- تقييم برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية.

أولاً، تخطيط برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

تشكل التشريعات القانونية مختلفة الإطارات القانونية لإجراءات السلامة المهنية للعاملين في المنشآت، حول أن القوانين والأنظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير السلامة المهنية

¹ - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط3، 2007)، ص-ص: 352-353.

للعنصر البشري في المنشآت المختلفة، حيث تلخص الأسس والقواعد التي تنظمها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس تخطيط لبرامج السلامة المهنية للعاملين ومنها:¹

- وضع مواصفات خاصة للسلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان والآلة والممتلكات وحماية الاقتصاد، حيث أن للمواصفات دور كبير في تحكم خواص معظم العوامل المسببة لحوادث وفي البحث عن طريقة ازالة المخاطر بشتى الطرق، مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير؛
- تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم (جعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات)؛
- تحديد ساعات العمل اليومية ومن فترات الاستراحة خلال العمل؛
- اختيار موقع المصنع: إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحدد المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تنجم عن سوء تصميم مستقبلا؛
- الرعاية الطبية: تقديم الإسعاف الأولية، الفحوص الدورية والمعالجة؛
- تطبيق نظام دقيق للإحصاء.

إن مرحلة التخطيط لا تقف عند هذا الحد من القواعد والأسس والقوانين بل يجب على الإدارة أن تقوم بصياغة خطة متكاملة لإعداد برنامج السلامة المهنية والتي تشمل:

1. **اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج:** إن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالسلامة المهنية ووضع تعليمات المنفذة لها لا بد وأن تصدر من الإدارة، وتتم عملية اقتناع الإدارة بإعداد البرنامج والتعليمات المتعلقة بتنفيذه عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية والإنسانية، وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج التي يمكن أن تحقق إذا تم تطبيقه وتنفيذه بشكل صحيح، ثم بيان الالتزامات التي تعرضها القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل.

2. **التوعية الوقائية:** تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة المهنية ولا يمكن تصور نجاح المؤسسة الصناعية كانت أم خدمية، وأيضا لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في التحقيق السلامة المهنية و لجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة، ووقاية أعضاء الجسم، ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بإمكان الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير

¹ - أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، (شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006)، ص: 32.

وخدمات مراكز الإسعاف الأولي.¹ تتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل: (طريقة المحاورات، النشرات المطبوعة، المسابقات، المناقشات، الندوة، اللحنة، المؤتمر، الإرشادات).

3. **التدريب:** التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو التطبيق العلمي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية وهي تعليم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريس يستهدف خفض الحوادث لذا يجب على المنشآت الصناعية لتحقيق السلامة المهنية أن تتبع نظام التدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة آمنة بعيدة عن المخاطر، حيث تظهر الاحتياطات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منها:²

- عند استخدام أفراد جدد أو منقولين إلى موقع جديد، مما يتطلب إدخال برنامج التدريب يهدف اطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة؛
- عندما تظهر الحاجة إلى تحسين الانجاز بالأعمال الحالية وهي مسألة لا يمكن تجاهلها، حيث التغيير المستمر في عملية التطوير والإنتاج؛
- عند إعداد المديرين الذين يتولون إعداد وتدريب القوى العاملة.

إن تدريب العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة بالتنبؤ بالحوادث، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يتركب عليها، كما يجب أن يكون تصميم برنامج التدريب تصميمًا جيدًا، بحيث تكون أهدافه واضحة وقابلة للتدريب، كما يجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين عند تصميم البرنامج التدريبي.³

4. **تحديد مصدر الخطر:** بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج السلامة المهنية تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن يكون مصدرها:

- بيئة العمل المادية وظروفها؛
- تصرفات غير سليمة أثناء العمل؛
- أو أن يكون مصدرها الفرد وذلك لسبب قلة خبرته أو ضعفها أو ضعف تدريبي، أو ضعف إلمامه بقواعد السلامة المهنية.

يجب تحديد مصدر الخطر لأنه يساعد كثيراً في تحديد السبل الكفيلة في منع حدوثه أو التحقيق منه، في استحالة منع الخطر نهائياً.

¹ - أئمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، المرجع السابق، ص: 32.

² - كمال محمد عويضة، مراجعة محمد رجب البيومي، علم النفس الصناعي (دار الكتب العلمية؛ بيروت؛ لبنان؛ 1996)، ص: 24.

³ - المرجع نفسه، ص: 24.

5. تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوبة جمعها: لابد في مرحلة التخطيط لوضع وإعداد برنامج السلامة المهنية في تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث، وكذلك لابد من تحديد البيانات التي يكون من الواجب الحصول عليها عند حدوث حادثة أو إصابة أو مرض مهني معين، إذ أن النجاح في هذا البرنامج يعتمد على سلامة إجراءات التحقيق، ودقة البيانات التي يتم جمعها بمجرد وقوع حادث، إذ أن وجود مثل هذه البيانات يساعد في تحديد الأسباب الحقيقية للحوادث، وتعتبر السجلات وتقارير الحوادث من أهم المصادر الأساسية للحصول على البيانات الخاصة بالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، حيث أن هناك مجموعة من العناصر التي لابد من مراعاتها في مرحلة التصميم التقرير وهي أن يشتمل التقرير كافة البيانات التي تم كل من:¹

- شركات التأمين والتي تتولى تغطية الأخطاء؛
- الإدارات الحكومية المختصة (هيئة التأمينات الاجتماعية، الوزارات المختلفة، الجهاز المركزي للإحصاء)؛
- أن تمكن هذه البيانات المختصين بالوقاية من التعرف على أسباب الحادث
- أن يشتمل على كافة البيانات التي تساعد في تحليل الحوادث لمعرفة الظروف التي تترتب على وجودها ووقوع الحوادث.

كما يجب أن يشتمل التقرير نموذج للحوادث على البيانات التالية:²

- مكان وقوع الحادث، التاريخ، يوم وقوعه، وساعة وقوعه.
- العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث والقسم الذي يعمل به، وذلك بغرض التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها منصب العمل.
- **نوعية الحادث:** حيث تبين ان نوعية الحادث والوسيلة المتسببة في ذلك، وليس من الضروري أن تبين ذلك بالتفصيل فيكتفي في حالة السقوط أن يذكر كل حادث سقوط على الأرض.
- السبب المباشر للحادث لابد أن تبين السبب الأساسي للحادث، هل بسبب العامل الإنساني غير مأمون أو ظروف بيئية غير سالمة حتى يمكن التوصل إلى معرفة سبب الحادث حتى لا يمكن الاستفادة في معرفة ما ينبغي اتخاذه.
- **نتائج الحادث:** يجب أن يشمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة عن الحوادث أي الإصابة ومداهها. وكذلك الخسائر المادية وقيمتها، وقد لا يستطيع الشخص تقدير حجم الخسائر وكذلك نوعية الإصابة بالدقة واستشارة الطبيب لمعرفة نوعية الإصابة.

¹ - دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، (شهادة ماجستير، جامعة الإخوة، منتوري، قسنطينة، 2009)، ص: 33.

² - المرجع نفسه، ص: 39.

- **مدة الخبرة في العمل:** إن مدة الخدمة والخبرة بالعمل لها علاقة بالحدوث، لذلك يجب أن يشتمل التقرير على مدة خدمة الشخص المصاب وكذلك خبرته بالعمل حتى يمكن على ضوء هذه البيانات إعداد البرامج التدريبية المناسبة لهؤلاء الأفراد.
 - **البيانات السيكولوجية:** يجب أن يشتمل التقرير على درجات اختبارات اللياقة الفردية وكذلك سمياته الشخصية واختبارات الأداء ولاشك أن في مثل هذه المعلومات تفيد التعرف على العوامل الإنسانية التي أدت إلى وقوع الحادث.
 - **إعداد سجلات الحوادث:** إعداد تقارير أصلية للحدوث، ويتم تفرغها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها والتعرف على أي معلومة تهم المختصين بالسلامة المهنية، وبصفة خاصة الأيام الضائعة بسبب الحوادث والتعويضات وأي مصاريف أخرى، كذلك التعرف على مختلف معدات الوقائية الشخصية المطلوب توفرها، بالإضافة إلى معرفة الحوادث وأسبابها، ولغرض الحصول على البيانات بسرعة ينبغي إعداد سجل أو ملخص إجمالي للحوادث حسب النوع ودرجة الإصابة.
 - **إعداد لائحة للتعليمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث:** من الأمور الهامة في مرحلة التخطيط لبرامج السلامة المهنية إعداد ووضع قواعد وتعليمات وإرشادات يتوجب على كل عامل إتباعها مع النص على إي عقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات.
6. **اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي:** إن اعتماد المنظمات على مشاركة العمال في وضع برامج وإجراءات الأمن الصناعي له دور وأهمية كبيرة على نفسية العمال، فهي ترفع من معنوياتهم وتحفيزهم وتثير اهتمامهم وتشجعهم في تنفيذ الأمور التي تهتم لحمايتهم ورعايتهم، وقد أكد بعض الباحثين على تشجيع العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها نابعة منهم، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو أسلوب جديد تقديمًا تدريجيًا لتجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات.¹

ثانياً، تنفيذ برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج السلامة المهنية يصبح جاهزاً للتنفيذ، بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث أن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك منهم:²

- وزير العمل (أو الوزير المختص بالعمل) يكون المسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كامل؛

¹ - أحمد حرز الله، علم النفس المهني التربية النفسية المهنية، (دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010)، ص ص: 269-270.

² - أميمة صقر المغني، المرجع السابق، ص ص: 38-39.

- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: حيث يقوم بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث أن الوزير يقوم بتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديمياً ومهنية لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاها؛
- لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشكلة بغرض تحقيق السلامة المهنية داخل المنشأة؛
- صاحب المؤسسة أو مديرها أو المسؤول عنها؛
- دور العامل نفسه في تنفيذ إجراءات السلامة المهنية.

ثالثاً، تقييم برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج السلامة المهنية هي تابع لتنفيذ وتقييم هذه البرامج، حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وخاصة إن التوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة (من داخل المنشأة وخارجها).

كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد السلامة المهنية بشكل سليم ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها وإجراءات التحقيق فيها، ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين عند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تلافيتها مستقبلاً، كما أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد في التمسك بقواعد وإجراءات السلامة المهنية، كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب.

وبما أن حوادث إصابات العمل تنشأ إما بسبب أخطاء من العامل نفسه أو قد تنشأ بسبب عدم ملائمة ظروف العمل المادية (ضوضاء، حرارة، الإضاءة)، أو بسبب عيوب في الآلات والأجهزة فإن هذه الظروف غير ملائمة أو تلك العيوب في الوقت المناسب أو في غاية الأهمية لنجاح برامج السلامة المهنية.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقاً من مفهومها ووصولاً إلى النتائج التي تخلفها على أكثر من صعيد، يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما إن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل فما على الجهات المعنية بالأمن المهني وإجراءات برامج السلامة المهنية وكذلك الأمن الصناعي إلا إن تدرس هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ومن ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفر المنظمة لها أساليب وقائية وإرشادات التوعية بغية الحفاظ على الطاقة البشرية والعتاد بصفة عامة لمستقبل هذه المؤسسة والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

الفصل الثاني:

دور برامج السلامة المهنية كمدخل لتحسين
أداء المورد البشري

مقدمة الفصل:

تسعى المؤسسات إلى تحقيق المزايا التنافسية من خلال التأكيد على النشاطات والمخرجات المرتبطة بأداء العاملين، وهذه النشاطات والمخرجات هي بنفس الوقت تتحدد وفقاً لإستراتيجيتها، إذ تعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة، لأنها تجبر الرؤساء على متابعة وملاحقة أداء مرؤوسيههم بشكل مستمر، ولإصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أدائه وواجباته ومسؤولياته، والتحقق من سلوكه أثناء العمل، والتحسن الذي طرأ على أدائه ، ولذا يجب أن يكون أداء العمل بكفاءة وفعالية لأن ذلك يبين مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية.

إن عملية تقييم الأداء معقدة، لأنه يصعب قياسه وخاصة تلك الأعمال التي تعتمد على الطاقة الذهنية والعقلية، إلا أن التطور العلمي أوجد وسائل موضوعية للحكم على كفاءة العاملين، وأصبح ينصب على نتائج الأداء بدل من التركيز على صفات الفرد، فمثلاً نجد أن معيار نجاح عمل المدير هو مستوى درجة معنويات العاملين وإنتاجيتهم وسنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن أداء العاملين.

المبحث الثاني: تقييم أداء المورد البشري والعوامل المؤثرة عليه.

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن أداء العاملين.

يعتبر الأداء عامل الحكم على الجهد المبذول من قبل العامل في المؤسسة، ويعكس كيفية قيام الفرد بإنجاز مهامه ومتطلبات الوظيفة، ومن هنا يجب على إدارة العاملين أن تعمل على تحسين أداء العاملين على اختلاف مستوياتهم.

المطلب الأول: ماهية الأداء

نظرا لما للأداء من أهمية بالغة في المؤسسة فقد أخذ قسطا كبيرا من اهتمامات الباحثين الذين حاولوا تقديم تعريف شامل له وتحديد العوامل التي يتأثر بها. أولا، مفهوم الأداء:

- **تعريف 1:** إن أصل الكلمة هو إنجليزي من الفعل to perform والذي يعني حسب قاموس la Rouse تنفيذ (القيام) بنشاط أو مهمة، كما أنه يعبر عن النتائج المحصلة.¹
- **تعريف 2:** يقصد بالأداء "ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فإن الأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهود المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال.²
- **تعريف 3:** كما يرى حمادي (H.m. Hamada) أن الأداء هو تصور مخرجات أو أهداف ظهورها هو ناتج مدخلات معطاة لكن هذه المدخلات تنوي بها تفجير وتجنيد الطاقة الموجودة داخل المنظمة بتسليط الضوء عليها من أجل إحراز هذا التصور الذي تسعى المنظمة إليه.³

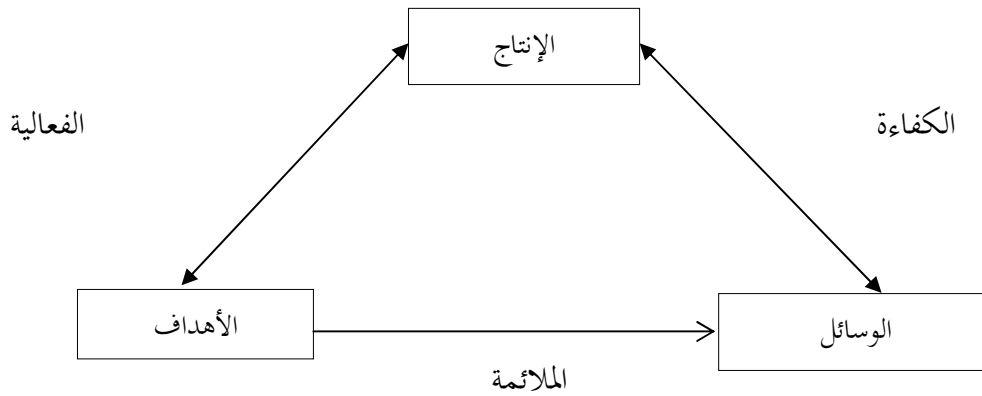
¹ -petit Larousse illustré ، librairie Larousse ، paris ، 1984 ، p: 747

² - مصطفى عشوي، اسس علم النفس الصناعي التنظيمي، (المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982)، ص: 244.

³ -h.hanaady .administratireréform in developing counties with specidreferencet to egypte and lybia ، (ph ، sthis is niuersity of startihycle – glasgor ، 1975 ،) p. 215-216.

- **تعريف 04:** وما يؤكد (دراكر)¹، عند إشارته لمفهوم الأداء بأنه لا يشمل القدرة على تحقيق الأهداف فقط وإنما يتضمن أيضا الاختيار الجيد لها، لهذا يمكن القول بأن الحكم على أداء لشيء ما يتم في ضوء ثلاث معايير: الكفاءة، الفعالية² والملائمة³.

الشكل رقم (2):
المفاهيم المرتبطة بالأداء



المصدر: خديجة نباطية، نادية باسو، الظروف الفيزيائية وأثرها على أداء العاملين، مذكرة ليسانس في علم النفس، (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011)، ص: 19.

من خلال تحليل هذه التعاريف يمكن أن نعطي تعريفا شاملا للأداء كما يلي: وهو ما يصدر عن العامل أثناء قيامه بعمله من أجل تحقيق متطلبات الوظيفة التي يشغلها مقابل ما يتقاضاه من عائد مادي ومعنوي، ويمكن تحديد الأداء من خلال النتائج المتحصل عليها في أي ميدان عمل عن طريق كمية الإنتاج ونوعيتها، السرعة والدقة في العمل، وكذا السلوك الوظيفي والشخصية التي يتصف بها الفرد العامل أثناء تأديته لعمله.

¹ - بيتر دراكر، كاتب اقتصادي، أمريكي من أصل نمساوي يهودي، ولد عاصمة النمسا، 1909م، توفي سنة 2005 من ومن أعماله حدد مفهوم الشركة وقام بتأليف 40 كتاب في إعلام المؤلفات في مجال السياسة والاقتصاد والإدارة وترجمة جميع كتبه لأكثر من 20 لغة، وللمزيد أنظر:

<http://a.r.wikibidya.org/wiki>.

² - الفعالية: تعرف على أنها الإنتاجية المرتفعة والمرونة على التكيف مع البيئة والقدرة على الاستقرار والإبداع، وللمزيد أنظر: عبد الوهاب سويس، الفعالية التنظيمية، تحديد المحتوى والقياس باستعمال أسلوب لوحة القيادة، (مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003)، ص: 02.

³ - علي غربي وأخرون، تنمية الموارد البشرية، المرجع السابق ص: 129.

ثانياً، عناصر (مكونات) الأداء:

- تهدف دراسة مكونات الأداء عادة إلى تحديد ماهية الأنشطة التي يحتويها العمل، حيث توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي:
- المعرفة بمتطلبات العمل: تشمل المهارات والمعارف الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، أي ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه.
 - كمية العمل المنجز: يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز أي أنها تعبر عن الطاقة العقلية، الجسمية والنفسية التي يبذلها الفرد في منصب عمله خلال فترة زمنية معينة في أداء مهامه.¹
 - نوعية العمل: تشمل الدقة، النظام، الإتقان والتمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف الأخطاء.²
 - المثابرة والثوق: يدخل في التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز المهام في مواعيدها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين لتقييم نتائجه عمله.³

ثالثاً، العوامل المؤثرة في الأداء:

يجب أن يأخذ المسؤولون في اعتبارهم عند تقييم أداء منظمة ما تشغيل عدة عوامل قد تؤثر في الأداء ومن بينها ما يلي:

- وجود أو عدم وجود الأعمال المتأخرة قد يؤثر في معدل الإنتاج إذ أن القدر الضئيل من الأعمال الغير المنجزة يعتبر بصفة عامة أمراً عادياً بل يتطلب التأمين لتدفق العمل المستمر للعاملين في المنظمة، ويختلف الحجم المرغوب من المتأخرات إذ يتوقف عليه ثبات انسياب العمل وكمية ودرجة التقلبات فيه ويسبب النقص في العمل المتاح وقت الانتظار لدى العاملين انخفاضاً في معدل الإنتاج، وعلى النقيض فإن كثرة العمل المتأخر عن المعتاد يمكن أن تسبب تعجلاً ومعدلاً أعلى للإنتاج، مثل هذا المعدل المتعجل قد لا يمكن تحقيقه دائماً، ويتولد عنه انخفاض في نوعية المنتج النهائي.⁴

¹ - عبد الرحمان نيمان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، (رسالة ماجستير أكاديمية نايف للعلوم، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2003)، ص: 39.

² - خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس، الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، منهج معاصر، (دار البازوري العلمية للنشر، الأردن، بدون طبعة 2009)، ص: 383.

³ - رايح يخلف: نحو تقييم فعال للأداء المورد البشري للمؤسسة الاقتصادية، (مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: تسيير منظمات 2006-2007)، ص: 03.

⁴ - عبد المحسن توفيق: تقييم الأداء، (دار النهضة العربية، مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة القاهرة، 1998)، ص: 7.

- التحسينات التنظيمية والإجرائية ذات أثر مباشر على الأداء: يتوقف معدل الإنتاج على عوامل عدة منها ملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، فالتعديل التنظيمي مثلاً: الذي يغير من تدفق وتتابع العمل عادة ما يترتب عليه تغير في معدل الإنجاز وممكنة العمل اليدوية - (حل الآلة محل الأعمال اليدوية) - ترتب ارتفاعاً واضحاً في معدل الإنتاج، وبالمثل فإن اختصار خطوات العمل في عملية ما يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل .
- الأداء في العمليات المتماثلة قد يتباين بحسب الموقع الجغرافي للوحدات من جراء الظروف المحلية، فقد تباين معدلات الإنتاج بسبب الظروف المحلية حتى ولو أدى نفس النشاط في مواطن مختلفة بنفس درجة الكفاءة من ذلك مثلاً: في عملية ما يستوجب حصر وتسجيل الأفراد الداخلين والمغادرين لدولة ما حيث هؤلاء الأفراد قابلون للعد، فقد يتباين معدل الحصر والتسجيل بحسب ما إذا كان الحصر يتم في الموانئ البحرية أو الجوية أو العبور على الحدود البرية فقط، فدرجة التفطيش المطلوبة عند كل موقع من هذه المواقع وانتظام حركة الدخول والمغادرة واختلاف اللغات المستخدمة عند كل موقع.¹

المطلب الثاني: محددات الأداء

قد تمتد محددات الأداء في المنظمات إلى مجالات أوسع بكثير من تلك المتعلقة بالمهارات الفردية أو خبرات اليد العاملة المكتسبة عبر الزمن، لتمس بذلك متغيرات البيئة الخارجية للمنظمة. وطالما برزت تلك الحساسية المفرطة التي يتميز بها هذا العنصر ومدى تأثره الواضح بالتذبذبات الممكنة حدوثها والتأثيرات المحتملة التي يمكن أن يعبر بها على المسار الاستراتيجي للمؤسسة .

أولاً، قدرات ومهارات العنصر البشري:

يعتبر تفوق العنصر البشري في مؤسسات اليوم ميزة تنافسية يصعب تحصيلها والحفاظة عليها وذلك راجع لتضاعف البحث والتطوير الذي لا يستطيع ضمان استمراره سوى الفكر الإنساني القادر على الإبداع.

1. اليد العاملة المؤهلة:

عندما تتحول المؤسسة إلى منظمة ذات أداء عالي ويزداد معها تعقد العمليات القائمة بها، تجد نفسها أمام صعوبات تنبع في غالبها من تضائل الأصول الفكرية القادرة على التأقلم مع المتطلبات الجديدة التي تفرضها البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، مما يدفع بها لفتح مراكز تكوين خاصة بها حتى نستطيع صنع المورد البشري القادر على فهم وتحليل واتخاذ القرار السليم بما يتناسب مع المتغيرات الطارئة.

ففي سنة 2006 أقرت 9 مؤسسات أمريكية في مجال التصنيع والمنظمة إلى الجمعية الوطنية للمصنعين بأنها غير قادرة على إيجاد الموارد البشرية الملائمة التي يمكنها تسيير أعمالها كما أن الباحث Williams 2007 أكد بأن نفس

¹ - بن عرفة صالح، تفعيل نظام تقييم الأداء العاملين في المؤسسة العمومية والاقتصادية، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات الجامعية والتطبيقية، السنة الجامعية 2014، 2015)، ص : 14.

الجمعية أشارت بأن 80% من أعضائها يعانون من فقر حاد بالنسبة إلى القوة العاملة الماهرة، مما يؤثر ذلك سلباً على جدول الأعمال المستهدفة.

ومن الشير أيضاً اكتشاف أن مؤسسات اليوم قد غيرت اهتمامها من التفكير في المورد البشري من حيث المهارات التقنية والقدرة على الإبداع إلى النظر في المورد البشري على أساس المهارات في تسيير الموارد البشرية وانتقاء الأفراد، وذلك بعد الأبحاث التي قام بها معهد (2006) sirota intellidance حيث أظهرت الدراسة بأن 64% من المديرين أكدوا بأن اختيار المستخدمين وانتقاؤهم هو أهم تحدي تواجهه مؤسساتهم.¹

2. الأخلاق:

ان مصطلح الأخلاق هو ذلك القيد الديني أو الاجتماعي الذي يمسك ويحيط بالعقل المبدع مسبباً له ركود عن مواكبة الحضارة إلا أن تعريف هذا المصطلح في الحقيقة مختلف عن ذلك تمام الاختلاف.

فالأخلاق هي مجموعة القواعد والمبادئ المحددة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويتحكم في تقييم سلوكه، وعندما تتحدث عن أخلاق المهنة فهذا لا يعني أن الأخلاق تختلف من مهنة إلى أخرى رغم أن لكل مهنة لها قيما ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تتحكم في عمليات المهنة وتحدد ضوابطها فإن افتقر أي مما سبق كان الافتقار لأخلاق المهنة في عالم أصبحت المساومات المادية في لغة التفاهم وأصبحت المجتمعات ميكانيكية تحركها المادة وأصبح كل شيء سلعة قابلة للمساومة والمقايضة وهذا ما يجعل الفرد غير مكترث بالنتائج مادام العائد المادي مضموناً.²

ثانياً، المتغيرات في البيئة الخارجية:

تعتبر التغيرات السريعة للبيئة الخارجية من أهم التحديات وأبرزها وأكثرها تأثيراً على أداء المنظمات وخاصة مع ظروف العولمة الحالية وانفتاح الأسواق ، مما دفع المؤسسات إلى التفكير والبحث عن الاستقرار السياسي والاقتصادي باعتباره الضمان الوحيد للبقاء.

1. التغيرات السياسية والقانونية:

أ. التغيرات القانونية:

تعتبر من أهم المحفزات أو العوائق التي تتحكم مباشرة في الأداء التنظيمي للمؤسسات، حيث أثبتت دراسة منظمة الإدارة الأمريكية سنة 2006 بأن القوانين التي تصدرها الحكومات تعتبر عائقاً أساسياً في تطبيق مخططات المنظمات، وتحتل المرتبة الثانية بعد مشكل ندرة الموارد وأكد المستجوبون بأن القدرة على التأقلم مع القوانين التنظيمية للدول ينعكس مباشرة على الأداء المالي .

¹ -williams.d."How to find -and skilled " (february -march)(2007 , article published on <http://www.areadelopment.com//aboreducation/febo7/skilled workers .shtml>).

² - Angela baron " the start 50 % of H R irectors say that 70 % of thier time i staken up with process driven activities " , strategichRRreview(, u KJanuary - february 2005 ,) p: 15.

ب. التغييرات السياسية:

قد لا تكون التغييرات القانونية لوحدها مؤثرة على أداء المؤسسة، بل يظهر جليا بأن السياسات العامة التي تمارسها الدول على الأمم قد تكون في بقاء أو فناء المنظمة، ولطالما كان غياب الاستقرار السياسي يحتل مراتب متقدمة في قائمة الأخطار والتهديدات التي تواجه المنظمات والمؤسسات، وهذا بعد دراسات حثيثة قامت بها بعض المنظمات سنة 2006 ولقد أصبحت السنة السياسية من أكبر الاهتمامات في الوقت الراهن. وهذا راجع لسببين: الأول هو العولمة والثاني هو تضاعف ديناميكية القرار السياسي بالمقارنة مع السنوات السابقة وذلك راجع لتأثير الإعلام الواضح.

كما أشارت منظمة Mckinsey الاستشارية إلى أن العلاقات بين الدول أصبحت جد معقدة والتحدي وذلك مرهون بواقع اليقظة السياسية المتواجد ضمن الهيكل العام للمؤسسة ولعل أنجح الحلول لتجاوز صعوبات المرحلة يكمن في بناء تحالفات بين المؤسسات والتحلي باليقظة وتكوين جماعات الضغط حتى تستطيع المؤسسة الاستمرار ومواكبة التغييرات الطارئة على الساحة السياسية.¹

2. التغييرات في البيئة والمناخ:

إن موضوع التغييرات الطارئة على الطبيعة والمناخ وأثرها على أداء المنظمات يمثل طرحا جديدا حيث لا تزال الأبحاث في هذا المجال غير مكتملة النضوج، وعلى الرغم من وجود تأكيدات هائلة توضح تلك العلاقة الشديدة بين الطبيعة والأداء إلا أن واقع الأمر يكشف أن هذه الرؤى لا تعد الاستنتاجات لم تثبت بأبحاث دقيقة يمكن الاعتماد عليها بشكل مطلق .

ولقد أثبتت بعض هذه الرؤى من فكرة الاستدامة التي يجب أن تحققها في العالم اليوم والحفاظ على الموارد من أجل الأجيال القادمة فتضمن بذلك المؤسسات تحقيق هدف البقاء والذي يعتبر مؤشرا رئيسيا للأداء وخاصة على المدى البعيد وتمكن أساسيات الاستدامة في تحقيق ثلاث نقاط أساسية: الاستدامة البيئية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة المالية وفي بيئة معقدة يصبح الحفاظ على الأداء في المستوى الطويل الأجل مقترنا بتحقيق السلامة للمجتمعات والطبيعة التي تعمل من خلالها وتستفيد منها المنظمة.

وقد يجد البعض الآخر بأن الفكرة ليست معقدة إلى هذا الحد بل هي بسطة والتأثيرات يمكن ملاحظتها مباشرة على الأداء وذلك راجع إلى " المشكل البيئي والمناخي في الوقت الراهن سيؤثر بشكل مباشر على سمعة المؤسسة، وكذلك على قدرتها المالية والتشغيلية "، وهذا ما أشير إليه في مقال نشر في المجلة اللندنية (international finallawreview) في شهر فبراير 2007 وأكد المقال على أنه " بغض النظر على المشكل الأخلاقي داخل المؤسسة وتحديد الواجب نحو البيئة الطبيعية والمجتمع فإن القدرة على تطبيق القواعد العامة والقوانين المنظمة لنشاط المؤسسات

¹ -on corpooration , "political interference is grea test threat to global trading i(2006), published on :wwaon.com

أمام البيئة كطرق تصريف النفايات واحترام الأنظمة البيئية يعتبر حتما لما يترتب عليه من العقوبات المالية التي قد تسلط على المؤسسات التي لا تحترمها فيؤثر ذلك بشكل مباشر على أداء المؤسسة.¹

ثالثا، التكنولوجيا والتنافس الدولي:

لقد بات إرضاء الزبائن اليوم الشغل الشاغل للمؤسسات الحديثة، بيئة تزايدت معها الطلبات وتوسعت فيها الأسواق وتعقدت بها عمليات البيع والشراء والإنتاج والإدارة ليزر بذلك اهتمام أكثر بالتكنولوجيا واكتسابها من أجل مواجهة هذا الصراع العنيف وتحقيق النمو والبقاء في ظل تنافس عالمي على الموارد من جهة والتسويق والبحث عن الأسواق من جهة أخرى فأصبحت اليقظة التكنولوجية مكسبا وميزة تنافسية تجدر بالمؤسسات الساعية لتحقيق التميز في أداء تحصيلها وتدريب مستخدميها بشكل دائم على تطبيقها واستغلالها بالشكل الأمثل.

1. البنية التحتية للتكنولوجيا:

منذ فجر الحضارة البشرية اقترن التحسس في الأداء بالتكنولوجيا وذلك عن طريق الاكتشافات والابتكارات ومعرفة كيفية استغلالها، ومن أحسن الأمثلة على هذه الثورة الصناعية التي غيرت وجه أوروبا بعد اكتشاف المحرك البخاري واستعماله لأول مرة في التنقل والصناعات النسيجية، واستطاع بذلك تغيير نمط التسيير الذي كان يعتمد على المقاول من الباطن والاعتماد على الأهالي في صنع الألبسة إلى مصانع القطن الضخمة التي تضم الآلاف من العمال الذين تحولوا تدريجيا من المجتمع الزراعي البدائي إلى المجتمع الحديث المعقد، والذي أصبح بدوره المجتمع الاستهلاكي في أيامنا هذه لا بد من التفكير مليا في كيفية المساهمة التكنولوجية في تحسين المجالات المتعددة التي ينشط خلالها العنصر البشري.²

وهذا ما أشار إليه المؤرخ Alfred chandler في كتابه حول التأثيرات التي أحدثتها التحولات السريعة في التكنولوجيا من السكك الحديدية إلى العوامل التي سمحت للمؤسسة بالتوسع وزيادة حجم العمال وكيف جعلت منها أكثر إنتاجية ولكنها لم تستطيع فعل ذلك إلا بعد تعلم كيفية استخدام هذه التحديات في نشاطاتها .

وعلى الرغم من كل ما سبق فإن الدراسات أوضحت بأن استخدام المفرط وغير متوازن للتكنولوجيا يعتبر خطير على الأداء ووصفها بأنها سيف ذو حدين، ففي دراسة أجريت سنة 2005 على مجموعة من المدراء ثبت بأن 16 بالمئة منهم يعانون من أداء ضعيف، وانخفاض الإنتاجية، وسبب ذلك راجع بشكل أساسي للمشاكل اليومية في الحواسيب كذلك أكدت 4 شركات أن المشاكل التكنولوجية تؤثر بشكل مباشر على المستهلكين وسمعة مؤسساتهم أمامها، وأشارت مراكز المهاتفة بأن 54 بالمئة من المشاكل المتعلقة بالجيوب الآلي تكشف عن طريق التغذية الراجعة من

¹ -"it's not easy being Green " **international financial law review** ، (2007 published on

<http://www.iflrc.com/article>

² -harford .T "Shok of the new financial times ، (u K 2 june 2007 ،p: 13.

الزبائن وبالتالي فإنه يمكن الاستنتاج بأن الفعالية وجودة الخدمات أصبحت تعتمد اعتمادا كليا على التكنولوجيا التي تعتبر غير مستقرة في كثير من الأحيان.¹

2. التنافس العالمي:

أنه لمن الغريب أن نجد الجنس البشري نفسه في صراع متسارع مع ذاته لم يشهده التاريخ ويصل إلى أوجه في مطلع القرن الواحد والعشرين، وهذا ما أثبتته جمعية إدارة الموارد البشرية بقولها " إن الاقتصاد العالمي ينمو بمعدلات مذهلة منذ سنة 2001 وهذا ما لم يلاحظ في 45 سنة الفارطة "، ولعل انطلاقة بلدين كالصين والهند ومن أحسن الأمثلة على ذلك إذا تساهما بأكثر من 03 ملايين من المستهلكين والمنتجين الجدد على الساحة العالمية فهما تقدمان الفرصة والتهديد في آن واحد أن العولمة على هذا النحو تأثر لا محالة في أداء المنظمات وهذا ما أثبتته دراسة أجريت على 251 مدير لكبرى الشركات حيث أجاب 61 بالمئة منهم بأن القدرة على الحصول على الحصص السوقية من عدمها يعتبر عنصرا حيويا للحفاظ على الأداء المالي.²

لقد أشار noteton،Kaplan إلى أن الصراع الحالي والمنافسة تكمن اليوم في الأصول اللا ملموسة كالمعرفة والبحث والتطوير التي تنشر في العالم، فالمشهد التقليدي للمنافسة على الأسواق بات لا يواهي أبدا بتلك المنافسة الشديدة بين كبرى الشركات على العقول والأفكار.

المطلب الثالث: مفهوم أداء العاملين .

يعتبر مفهوم أداء العاملين من المفاهيم ذات العلاقة بسلوك العامل داخل المؤسسة. كما تحتل مكانة خاصة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة بها. وفي هذا المطلب سوف نتناول أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

أولا، تعريف أداء العاملين:

يعد مصطلح أداء العاملين مصطلح متعدد الجوانب والأبعاد لاقتارانه وتداخله مع عدة مصطلحات ومفاهيم متشابهة له كالمردودية والفعالية والإنتاجية .

- **تعريف 1:** عرف على أنه "النتيجة المتحصل عليها جراء القيام بعمل".³

- **تعريف 2:** كما "يعبر كذلك على المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه".⁴

¹ - "4oatas5 contaetcenterprosreport that technology problems regularly impact produingcrnto day ، (october 25 ، 2005) published :www.Crm2day.com/news.

² - smith .j.z"technology .new economic players push Globalijation "(HR news ، 22 nd of march 2007 ، published on : www.shrm.org.

³ -BerNArdMArtoy ، Daniel GoZeT ، gestion des ressources HUMAINES، 3eme édition ، édition nothan ، paris ، 2000 ، p95.

⁴ - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، (ديوان المطبوعات، قسنطينة، الجزائر، 2004)، ص: 156 .

ونستنتج مما سبق تعريف شامل لأداء العاملين على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل.

ثانياً، أهمية أداء العاملين:

يمكن القول أن حياة المؤسسة أياً كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة فإن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع. وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه سيشكل عائقاً كبيراً في تحقيق أهدافها وعليه فإن أهمية أداء العاملين تتبلور في:¹

- يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ القرارات والنقل والترقية؛
- غالباً ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى اهتمامه بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه؛
- يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

ثالثاً، العوامل المؤثرة على أداء العاملين:

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في هاو ثورن التابعة لشركة وستن الكتريك التي نهبت لأهمية الأداء الوظيفي، وأكدت أن ثمة عوامل تختلف بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الإنتاج وهذا ما دفع بالمهتمين إلى اتخاذ نظريات تخص العوامل المسببة والمكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للعمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات.²

1. العوامل المتعلقة بالعمال: هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعمال بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.

2. العوامل المتعلقة بالوظيفة: يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ. عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التوسع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعتها والسيطرة عليها والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي لها.

¹ - فاير عبد الرحمان الفروخ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، (دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011)، ص: 45.

² - نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة عمومية اقتصادية، (أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2004)، ص: 194.

ب. عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل.

3. عوامل متعلقة بالمؤسسة: هي مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العمل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر و هو المؤسسة التي يعمل بها. وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثير على أداء العاملين، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل و الاتصال التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء .

فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفعاليته الذاتية كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء.

4. عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه. ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العمل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديمغرافي والاختلاف في الجنسية بين العمال إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.¹

المطلب الرابع: إدارة أداء العاملين.

يعد مفهوم إدارة أداء العاملين أحد التطورات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة والذي تنتج أنه المدخل الأكثر استمرارية وتكاملا للإدارة والتي تمثل عملية طبيعية وأنها ليست نظام أو تقنية .
أولا، مفهوم إدارة أداء العاملين:

يتم التطرق في هذا العنصر على كل من تعريف إدارة أداء العاملين مع ذكر الأهمية:²

1. تعريف إدارة أداء العاملين :

- التعريف 1: عرف LWAS إدارة أداء العاملين بأنها عملية إستراتيجية متكاملة، تضمن وضع الأهداف وتقييم الأداء وتطويره على نحو يؤمن حالة التماسك بين الأهداف لأداء على مستويين الفردي والجماعي.
- التعريف 2: عرفت بأنها عملية مستمرة تبدأ بتخطيط الإدارة وتنتهي بالتحسين والتطوير في ضوء التقييم والتشخيص المستمر للأداء والقائمين عليه والظروف المحيطة بهم.

¹ - نور الدين شنوفي، المرجع السابق، ص 195.

² - المرجع نفسه، ص: 196.

وبناء على ما تقدم يمكن إعطاء تعريف شامل لإدارة العاملين بأنها العملية الإستراتيجية المتكاملة كلياً مع إستراتيجية المؤسسة، كونها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين وذلك لمراقبة أداء العاملين واقتراح الطرق لتحسين أدائهم باستمرار عن طريق التخطيط والتنفيذ والقياس والمراجعة.

2. أهمية إدارة أداء العاملين:

تتبع أهمية تقييم الأداء من خلال طبيعته كوظيفة تستهدف دراسته درجة التناسق بين عوامل الإنتاج للتعريف على مدى كفاءة استخدامها وترجع أهمية تقييم الأداء إلى الأسباب التالية:

- تساعد على توجيه نظرة الإدارة العليا إلى مراكز المسؤولية التي تكون أكثر حاجة إلى الإشراف حيث يكون الإشراف أكثر إنتاجية ؛
- يساعد مديري الأقسام على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطهم نحو المجالات التي ستخضع للقياس والحكم؛
- المساعدة على وجود نوع من الاقتناع الوظيفي بتعرف المدير لكيفية أداء العمل الذي سيتولى مهامه مسبقاً وكذلك توفير الأساس السليم لإقامة نظام سليم وفعال للحوافز، كما أنها تساعد على تحديد المدى الذي يتحقق عند تحمل المسؤوليات الإدارية ؛
- تمدنا مؤشرات تقييم الأداء بالأساس الذي يتم بمقتضاه إجراء مقارنات بين القطاعات المختلفة داخل المنظمة وكذلك بين منظمات الأعمال وبعضها البعض؛
- التأكد من المعاملة العادلة لجميع الموظفين، وأن المستندات المتعلقة بذلك ستكون عنصراً هاماً في تأييد سلامة موقف المنظمة في حالة ظلم أحد الموظفين حول القرارات التي تمس ترقيته أو تعويضه أو إنهاء الخدمة؛
- تساعد مؤشرات تقييم أداء المستويات الإدارية للتعرف على أسباب الانحرافات التي تم اكتشافها حتى يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها؛

-تحديد الأفراد المتميزين ورفعهم في الصورة أمام المسؤولين تمهيداً لترقيتهم وترفيعهم إلى المراكز وظيفية أعلى.¹

ثانياً، مكونات إدارة أداء العاملين:

تشمل إدارة أداء العاملين مجموعة من المكونات المتكاملة والمترابطة والتي تستهدف استثمار العناصر المتاحة من الأعمال والموارد البشرية و التنظيمية في إعداد خطط الأداء وآليات توجيهه ومتابعته ومراجعتة وتقسيمه، والغرض النهائي منه توفير آليات لتصحيح أداء العاملين وتحسينه وتطويره. وعليه فقد تم اعتماد المكونات التالية:

¹ - نور الدين شنوفي، المرجع السابق، ص: 197.

1- تخطيط للأداء:

يعرف مفهوم تخطيط الأداء على أنه عمليات لإرساء البنية الأساسية التي يقوم عليها الأداء الفعال لأي عمل أو مهمة، وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقا للتصميم التقني المناسب، مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وطاقات الموارد البشرية التي يمكن توفيرها للعمل، وكذلك وصف ظروف المؤسسة وإمكانياتها والمناخ المحيط بها. ويعرف تخطيط الأداء على أنه: " اشتراك المدراء والعاملين في وضع وتوضيح الأهداف والتوقعات للأداء، وطرائق تقييمه ومعايره".

وتساهم عملية تخطيط الأداء في تحديد وتعريف مسؤوليات وصلاحيات وواجبات كل وظيفة ومقابلتها بالمهارات والقدرات الضرورية لأداء العمل وتحديد المساعدة التي يحتاجها الفرد العامل لأداء عمله بفعالية وتحديد المجالات التي يشملها العمل وأولويات المهام ، ويوفر تخطيط الأداء أساسا موضوعيا يهيئ للمؤسسة التطبيق الفعال لفكرة الإدارة بالأهداف أو الإدارة بالنتائج وبناء درجة عالية من الفهم المشترك بين العاملين ومدراء هم¹.

2- تقييم الأداء:

يعد تقييم الأداء جزءا من إدارة الأداء، وأن أهم الأخطاء التي يقع فيها المدراء هي الخلط بين تقييم الأداء وإدارته. فهو عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط الضعف والقوة في الجهود التي يبذلها العامل والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين من أجل تحقيق هدف معين خططت له المؤسسات مسبقا.² ويمكن التعبير عن تقييم الأداء بأنه عملية قياس وتقييم لأداء العاملين ونتائج إنجاز وظائفهم وتحديد احتياجات التطوير والتحسين وفق نقاط القوة والضعف في أداء العاملين.

كما يمكن تحديد أهمية تقييم الأداء من خلال منحنيين أولهما إداري يفصح عن إمكانية توظيف معلومات التقييم في عملية اتخاذ القرارات ذات الشأن بالعاملين (الترقية، النقل) أما ثانيهما فيتخذ الصفة التطويرية في ظل المعلومات الناجمة عنه وعلى نحو يؤثر إمكانات وحاجات العاملين مع الانتباه إلى جوانب الضعف لديهم سعيا لتطويرهم مستقبلا .

3- التغذية العكسية:

يمكن تعريف التغذية العكسية بأنها جزء مهم من عملية التعليم وعنصر مهم في دافعية العمل من خلال إسهامها في تعزيز السلوك الجيد للعاملين وتصحيح سلوكهم السيء وتحسين الأداء. كما أن التغذية العكسية في عملية إدارة الأداء دورا مهما يكمن في ربط ممارسات تقييم الأداء مع عملية التطوير والتخطيط لتحسين أداء العاملين من خلال

1- نور الدين شنوفي، المرجع السابق، ص: 198.

2- المرجع نفسه، ص: 199.

ما توفره من كشف لنقاط القوة والضعف لدى العاملين والعمل على تعزيز أو تصحيح السلوك من خلال خطط وإجراءات التحسين وتوفير حوارات مفتوحة بين المدراء والعاملين بصورة مستمرة.¹

المبحث الثاني: تقييم أداء المورد البشري والعوامل المؤثرة عليه.

يعتبر تقييم أداء العاملين من أهم الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية فهو يركز على معرفة وتحليل الفروقات بين ما هو مخطط وما هو محقق، وهو وسيلة أساسية للحكم على دقة السياسات والبرامج التي تتبعها المؤسسة يعتبر أيضا من أهم أهداف هذا النظام، وسنقوم فيما يلي بتحديد مفهوم تقييم أداء العاملين وتحديد أهدافه.

المطلب الأول: ماهية تقييم أداء العاملين

تمثل عملية تقييم أداء العاملين أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية حيث تعتمد عليها إدارة المؤسسة لمواجهة تحديات تحسين الأداء، ويؤدي استعمال هذه العملية بفاعلية إلى تحسين النتائج الفردية والجماعية والتنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها، وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها وبناء على ما تقدم سوف نتناول عملية تقييم أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

أولا، مفهوم تقييم أداء العاملين:

نظرا للدور البارز والأهمية التي يكتسبها مصطلح تقييم أداء العاملين نتعرف فيما يلي على هذا الأخير. ولقد وردت عدة تعريفات نذكر منها:

- **تعريف 1:** عرفت عملية تقييم أداء العاملين على أنها: " تقرير دوري يبين مستوى أداء العامل ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المتعلقة به ".²
- **تعريف 2:** ويعرف آخرون تقييم أداء العاملين على أنه: " العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية وكذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف ".³
- **تعريف 3:** يعرف أيضا على أنه: " تحليل وتقييم دقيق منظم لخدمات الشخص القائم على ملاحظة عمله خلال فترة من الزمن وعلى دراسة جميع السجلات الموضوعية المتعلقة بأدائه للعمل ولمسلكه ".⁴
- **تعريف 4:** عرف أيضا على أنه: " نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ".⁵

¹ - ناهد إسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله : رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين، دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد مجلة تنمية الرافدين، (العدد 98، مجلد 32، الموصل 2010)، ص: 132-130.

² - محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، (دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004)، ص: 137.

³ - مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، (الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004، 2003)، ص: 317.

⁴ - ديسلر جاري، إدارة الموارد البشرية، (دار المريخ، الرياض، العربية السعودية، 2003)، ص: 325.

⁵ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط5، 2001)، ص: 284.

- **تعريف 5:** عرف أيضا بأنه: " قياس لكفاءتهم وتحليل وتقييم أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة كأساس للتقويم أي ترشيد هذه الأنماط والمستويات هكذا".¹

ومن هناك يمكن تقديم تعريف شامل لتقييم أداء العاملين: " يعني تقدير كفاءة العاملين فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العاملين أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء من خلال فترات زمنية محددة ومعروفة".

ثانياً، أهمية تقييم أداء العاملين:

إن تقييم الأداء وسيلة لمساعدة من يعملون على أداء العمل بصورة أفضل، فحكم الموضوع على استحقاقات الأفراد من علاوات تصعيد، تنزيل، فصل، ساعد على تحديد نقاط الضعف والقصور في أداء العامل للعمل على علاجها بتصميم برامج تدريب كفيلة بتطوير وتحسين الأداء المستقبلي، وتدعيم مواطن القوة وتنويع الحوافز، وإقناع المجدين بأهمية وفائدة بذل جهود أكثر، تحديد الأشخاص الذين يصلحون للعمل والذي يتطلب الأمر الاستغناء عنهم، كما يجب إشعار الجميع بأنهم محل مساءلة ومحاسبة وأن تقديمهم في السلم الوظيفي مرهون بإنجازاتهم وانضباطهم في العمل. وسنعرض بنوع من التفصيل ومزيد من الشرح هذه الأهمية ونبرزها فيما يلي:

1- بالنسبة للعامل:

- **إحساس العامل بالمسؤولية:** عندما يشعر العامل بأن أداءه موضع تقييم من قبل رؤسائه سيترتب عليه اتخاذ قرارات تمس مستقبله الوظيفي، فإنه سوف يشعر بالمسؤولية اتجاه نفسه واتجاه العمل، وبالتالي سيبدل قصار جهده لتأدية عمله على أحسن وأكمل وجه ليكسب بذلك رضا رؤسائه حتى لا يتعرض إلى أحكام تحرمه من المزايا والتعويضات التي تنص عليها القواعد والأحكام التشريعية سارية المفعول؛

- **اختيار العامل تحت التجربة:** تلتزم القواعد القانونية في التوظيف على أن يخضع العامل الجديد إلى فترة تجربة يختبر فيها مدى صلاحيته لشغل الوظيفة التي عين فيها، لذلك تعتبر التقارير الدورية البشرية المبرر الذي تتخذ على أساسه حكم في مدى ملائمة العامل للوظيفة وتجنب المنظمة للأتعاب التي قد تتحملها بسبب الاختيار الغير السليم للعامل؛

- **تطوير أداء العامل:** تساهم عملية تقييم الأداء في الكشف عن نواحي القصور لدى العمال، ويعتبر ذلك نقطة البدء لتطوير أداء العامل.²

- **زيادة مستوى رضا العامل:** يعد الرضا الوظيفي من أهم الأهداف التي يسعى العامل إلى الوصول إليها كونها مؤشراً على مدى سعادة العامل بانتمائه للمنظمة نتيجة ما قدمته له من عوائد يشبع بها حاجاته والتي تتلاءم مع الجهد الذي قدمه للمنظمة، والممثل في الأداء الذي بذله في إنجاز وظيفته. فكلما شعر العامل بأن العائد الذي يتقاضاه

¹ - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، (المايد الجديد، مصر، 2004)، ص: 331.

² - عبد الله علي، إدارة الافراد (منهج تحليل المنظمة والادارة)، مكتبة العين، بالقاهرة، مصر، 1974، ص: 2.

مقابل الأداء الذي يقدمه للمنظمة عادل ومنصف ويحقق له أكبر قدر ممكن من الإشباع، فإن ذلك يؤدي إلى خلق ثقة بين العمال ورؤسائهم والمنظمة.¹

02- بالنسبة للرؤساء والمشرفين :

-ضمان استمرارية الرقابة والإشراف: إن تقييم أداء العامل وفق نظام ومواعيد محددة سيلزم الإدارات ان تتبع منجزات العمال وان تقدم تقارير حول كفاءتهم و الاحتفاظ بسجلات لتدوين ملاحظاتهم ونتائج تقييمهم كوثائق للحكم على صحة التقييم والتقييد بمواعيده وبذلك يضمن استمرارية الرقابة والإشراف؛

-تنمية القدرة على التحليل: تدفع عملية تقييم الأداء بالرؤساء إلى ضرورة إصدار حكم على مرؤوسيههم من العمال، فمن اليسر على أي رئيس أن يصدر حكمه على موظف ما، بأنه ممتاز أو ضعيف دون أن يسأل نفسه لماذا حكم على الموظف بهذه الصفة أو تلك عندما يطلب منه وضع تقرير عن سبب أداء هذا الموظف وفق عناصر محددة كما هو الحال في نظام قياس الأداء، فإنه يضطر قبل إصدار حكمه إلى سؤال نفسه لماذا يعتبر موظف ما ممتازا أو ضعيفا ؟ وهنا يجد نفسه مسوقا إلى إجراء دراسة به في المنظمة؛

وعليه، فإن تقييم الأداء يدفع بالرؤساء والمشرفين إلى تنمية قدراتهم على التحليل عندما يشعرون أنهم مسؤولين على وضع التقديرات الدقيقة والحساسة عن جوانب أداء العمال حتى لا تكون موضع طعن من طرف العمال مستقبلا وبالتالي يشعر فيها المشرف بإمكانية تعرضه إلى انتقادات أو مساءلة أمام العمال، أو الجهات المختصة في حالة عجزه عن إصدار الأحكام الملائمة.²

-تنمية الاتصال بين المشرف الرئيسي والعمال: إن عملية تقييم الأداء تعد وسيلة تجمع بين الرؤساء بالمرؤوسين من خلال التعامل مع بعضهم لإجراء عملية التقييم كمنافشة العمل وتقديم المعلومات المرتدة التي تسمح للعامل من معالجة نقاط ضعفه في الأداء، وكثيرا ما يطمئن العامل اتجاه رؤسائه المشرفين عندما يشعر أن جهوده وطاقته في العمل موضع تقدير واهتمام من طرف الرؤساء والإدارة ككل، فإن جو من العلاقات الحسنة يسود سواء فيما بين العمال أو بينهم وبين رؤسائهم المشرفين على العمل وعملية التقييم.³

¹ - شنوفي نورالدين، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة الاقتصادية، (أطروحة سابقة)، ص: 29.

² - شنوفي نورالدين، المرجع السابق، ص: 17.

³ - تنظيمي شحاته وآخرون، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000)، ص: 76.

الشكل رقم: (3)

أهمية تقييم أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ما تم دراسته.

ثالثاً، أهداف تقييم أداء العاملين:

إن الهدف الأساسي من وراء عملية تقييم الأداء هو تحقيق الترابط بين المنشأة والعامل من خلال رفع معنوياته وتحسين العلاقات في بيئة العمل، كما يهدف في نفس الوقت إلى رفع كفاءة المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها. هناك أهداف تقييم لأداء العاملين من وجهة نظر العامل من جهة وهناك من وجهة نظر المنظمة من جهة أخرى.

● فمن وجهة نظر العامل تقييم الأداء يساعد على تحقيق النقاط الآتية:¹

- تشجيع الأفراد على تحسين أدائهم للحصول على تقارير ممتازة؛
- يستطيع الفرد الإمام بنواحي الضعف في عمله والتي تحتاج إلى علاج وذلك عن طريق نصحه وإرشاده لتحسين أدائه؛
- تحديد نقاط الضعف والقصور في أداء الموظف والعمل على علاجها؛
- إعداد الفرد لمقابلة التطوير الذي يحدث مستقبلاً؛
- الإحساس بالعدالة والمساواة بينه وبين زملائه نتيجة الموضوعية في استخدام معايير ومقاييس واضحة؛
- شعور العامل بالمسؤولية وأن أدائه موضع التقييم ويتوقف على نتائج هذا التقييم مدى ما يتاح له من فرص في الترقى والحصول على المكافأة.

¹ - أبو العزم عطية مصطفى كامل : مقدمة في السلوك التنظيمي (المكتب الجامعي الحديث)، الإسكندرية، مصر، 2003، ص: 87.

- أما من وجهة نظر المنظمة فنظام تقييم الأداء يساعد على تحقيق النقاط الآتية:¹
- بناء على نتائج التقييم يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين؛
- تعتبر مقياس للحكم على سياسة الاختيار والسياسة التدريبية و تحديد الحاجة إلى التدريب؛
- إجبار الرئيس على إجراء تقرير دوري عن مرؤوسيه ومناقشة مدى تقدم كل فرد في العمل؛
- وضع المشرف المناسب في المكان المناسب .

المطلب الثاني: مبادئ ومعايير تقييم أداء العاملين .

لأداء المورد البشري العديد من معايير التقييم منها معايير سلوكية وهناك معايير موضوعية أو كمية، سيتم استعراض كل من مبادئ ومعايير تقييم الأداء في النقاط الآتية:

أولاً، مبادئ تقييم أداء العاملين:

- يمكن تحديد المبادئ الأساسية التي ينبغي أن يقوم عليها النظام الفعال لتقييم أداء العاملين فيما يلي:²
- **تحديد الغرض من التقييم:** تتضمن الخطوة الأولى من تصميم نظام تقييم الأداء تحديد أغراض التقييم وإبلاغ ذلك لجميع العاملين والمدربين ليعرفوا الغرض الذي من أجله يتم تقييم الأداء، فالتحديد الواضح لأهداف التقييم يعزز من اهتمام المدربين ويزيد من دوافعهم لإجراء تقييم فعال؛
- **تحديد ما ينبغي تقييمه:** يجب تحديد جوانب عمل العامل التي ينبغي تقييمها، ويتضمن ذلك تحديد أبعاد أو عوامل أداء محددة يتم تقييم العامل على أساسها، والعوامل التي يتم تقييم العامل على أساسها تكون متعلقة إما بالصفات الشخصية للعامل أو بسلوك عمله أو بنتائج عمله، ويتم تقييم أداء العامل بناء على هذه العوامل، ويفضل أن يتم تحديد هذه العوامل من خلال إجراء عملية تحليل للوظائف؛
- **تحديد موعد التقييم وفترة:** يجب أن يتم تقييم العامل بصورة دورية ومنتظمة وبالتالي فلا بد من تحديد متى يتم التقييم، وعدد مرات التقييم خلال فترة معينة؛
- **إتاحة الفرصة للعامل للتظلم:** تقييم أداء العاملين يعتمد على الحكم الشخصي وبذلك فمن الممكن أن يكون هناك احتمالات لوجود أخطاء في التقييم ولذلك ضمن العدالة إتاحة الفرصة للعامل للتظلم من قرار تقييمه، مما يساهم في موضوعية التقييم ويوفر الحماية اللازمة للعاملين من احتمال تعسف الرؤساء، ويعزز ثقة العاملين بنظام التقييم وبالتالي لا بد السماح بالاطلاع عليها؛

¹ - البيراوي سامر محمد، بناء الشركة بالكفاءات، مقال من الانترنت في الموقع:

² - الصادق، محمد بهاء الدين عبد المنعم، رسالة ماجستير بعنوان تقييم أداء العاملين واثره على سياسي الحوافز والترقية، دراسة تطبيقية (كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، 2005)، ص-ص32، 33

- استخدام نتائج التقييم: يجب أن يكون هناك ربط واضح بين نتائج التقييم والقرارات الخاصة بالعاملين، فيجب أن تتم استخدام نتائج التقييم في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد المكافآت والعلاوات، والترقية وإجراءات التأديب، ونقل العاملين أو الاستغناء عنهم؛
- دعم الإدارة العليا: يجب أن يكون لدى الإدارة العليا وعي وإدراك تام لأهمية التقييم وقيام الإدارة العليا بتهيئة الأسباب التي تكفل نجاح عملية التقييم والاستعداد لحشد الموارد المتاحة والإمكانيات اللازمة، ومواجهة عقبات عملية التقييم.¹

ثانياً، معايير تقييم أداء العاملين :

- وجود العديد من المعايير التي على أساسها تقييم أداء العاملين إلا أنه يمكن تصنيفها إلى معيارين أساسيين هما:²
 - معايير موضوعية أو كمية: وتشمل حجم الإنتاج الذي قام العامل بإنتاجه خلال فترة معينة وجودة ودرجة معرفته بتفاصيل العمل وإجراءاته؛
 - معايير سلوكية: وهي التي تعكس الصفات الشخصية للعامل ومنها التعاون مع الزملاء، المعرفة بالعمل والحرص على الأدوات المستخدمة في العمل، المحافظة على مواعيد العمل، عدد الساعات الفعلية المبذولة في الأداء من ساعات العمل الرسمية، السلوك الشخصي للعامل داخل المؤسسة ومعاملاته مع الزملاء.
- وبذلك يمكن تحديد خصائص المعايير فيما يلي:³
- سهولة الاستخدام والفهم والوضوح من جانب الرؤساء والمرؤوسين؛
 - الصدق فلا بد أن يحتوي المقياس على عوامل الأداء والبعد عن أي مؤثرات غير موضوعي؛
 - الثبات بمعنى يجب أن يكون المقياس يتمتع بالثبات في حالة ثبات أداء العامل نفسه؛
 - تغير حساسية المقياس لأي تغيرات في أداء الفرد؛
 - صحة وسلامة تقييم الأداء وإجراءاته التي تشير إلى ضرورة ارتكاز التقييم على معدلات أداء محددة، ومقارنتها بالأداء الفعلي للعامل، ويتطلب ذلك أن يتم التوصل إلى معايير أداء موضوعية ومحددة لتجنب إدخال أحكام شخصية وما يرافقها من تحيز، ولكي يتوفر عنصر الصحة والسلامة في تقييم أداء العاملين فيجب أن تتوفر العوامل التالية:
 - أ- وصف مكتوب لكل وظيفة .

¹-الصادق، محمد بهاء الدين عبد المنعم، بعنوان تقييم أداء العاملين وأثره على سياستي الحوافز والترقية، (دراسة تطبيقية، كلية التجارة، رسالة ماجستير، جامعة عين الشمس، مصر، 2005)، ص ص : 32-33.

²- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007)، ص ص: 416- 417.

³ - سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، (دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2003)، ص ص : 243-245.

ب- وجود مستويات أداء محددة يمكن الرجوع إليها .
 ت- التأني في اختيار الشخص الذي يقوم بعملية تقييم أداء العاملين من أجل ترصين الموضوعية، والابتعاد عن التحيز والمحاكاة في هذه العملية.
 ولذلك فإنه لا بد من استخدام معايير متعددة لتقييم أداء العاملين، على أن تتوفر في هذه المعايير بعض الشروط المعينة منها:

- **الصدق:** يقصد به إمكانية في تقييم وتحديد مكونات الأداء التي تساهم في فعالية الأداء، فمعايير الأداء الصادقة هي تلك المعايير التي تخلو من القصور والتشويه، وقد تكون المعايير المستخدمة مشوهة عندما لا يتم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات البيئية المؤثرة في الأداء، فعند وضع معيار واحد لأداء رجال البيع في مناطق بيعيه متباينة في القوة الشرائية والكثافة السكانية وعوامل ديمغرافية أخرى تؤثر على حجم المبيعات، فإن هذا المعيار يكون مشوها لعدم مراعاتها لهذه العوامل الموضوعية.
- **الثبات:** يقصد به الاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند تقييم الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين، أي أن النتائج تكون متقاربة من وقت لآخر ومن شخص لآخر.
- إمكانية المقياس على تمييز الجهود والأداء بشكل واضح يوفر لمتخذي القرار فرصة في إصدار القرارات الخاصة بالتحفيز أو التدريب والتطوير.
- **القبول:** المعيار المقبول هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد، ومن الممكن القول بأنه يتم تحديد المعيار إما وفق السلوكيات التي تمارسها الأفراد أو على النتائج المنجزة من قبلهم فالمعيار الذي يتم وضعه على أساس السلوكيات تحدد الممارسات السلوكية المحددة للأداء سواء السلبية منها والإيجابية، أما المعيار الذي يبنى على أساس النتائج فهو المعيار الذي يقيس النتائج والأهداف الكمية بشكل أساسي.

المطلب الثالث: تقييم أداء العاملين

يعد تقييم أداء العاملين من المواضيع ذات أهمية كبيرة في مجالات العمل في المؤسسات سواء كانت صناعية خدمية أو حكومية لأنه ذو علاقة وارتباط مباشر بإنتاجية العمل فيها وفعاليتها التنظيمية ومن ثم التطرق إلى طرق ومؤشرات تقييم الأداء.

أولاً، طرق تقييم أداء العاملين:

هناك عدة طرق لتقييم أداء العاملين تتفاوت في سهولة القيام بها وفي تكلفتها وقدرتها على معرفة الأشخاص الأكفاء في العمل، وتنقسم طرق التقييم إلى طرق تقليدية وطرق حديثة:

1. الطرق التقليدية في تقييم أداء العاملين:

- **طريقة التقدير العددي:** يتم التقدير في هذه الطريقة بالأرقام والدرجات الحسابية ذات النهاية القصوى، وعادة ما تكون النهاية القصوى للتقدير العام للكفاية مائة درجة توزيع بالتساوي أو بنسب متفاوتة على عناصر الكفاية حسب أهميتها النسبية.¹
- رغم ما توحى هذه الطريقة من دقة حسابية إلا أنها دقة ظاهرة، فالتقدير العددي من شأنه أن يجعل التقدير بالنسبة للعاملين متفاوت تبعاً لاختلاف شخص واضح التقدير، فهناك من يرى أن الشخص الممتاز يستحق 85% بينما يراه آخرون يستحق 100%.
- **طريقة التقدير الوصفي:** ويتم فيها تقدير مراتب الكفاية بالأوصاف والمراتب كـممتاز وجيد جداً ومقبول وضعيف، وهو أقرب إلى طبيعة الكفاية الوظيفية باعتبارها صفة مرتبطة بشخص موظف، فهي مجموعة الخصائص الواجب توفرها في شخص موظف للنهوض بعملية على خير وجه، وهكذا نجد أن وصف الكفاية بأنها ممتازة أو مقبولة أو ضعيفة أصدق في الدالة على مدى توفرها عند العامل.²
- **طريقة التقدير المزدوج (مميزات الصفات):** وهذه الطريقة تجمع بين التقديرين الوصفي والرقمي معاً، فتأخذ في تقدير عناصر الكفاية ابتداءً بالدرجات الحسابية ثم بترجمة هذا التقدير بالأوصاف الدالة على مراتب الكفاية، وذلك وفق رموز معينة وإصلاحات خاصة متفق عليها (كان يحصل العامل على تقدير ممتاز 90%) وتكون هذه الرموز والإصلاحات سرية لا يعرفها إلا المختصون في إدارة الموارد البشرية الذين يقومون بمهمة ترجمة التقدير الذي وضعه الرؤساء عن العاملين، وقد تكون معروفة للرؤساء وإن كان الغرض الأساسي منها هو تجنب تأثير الحكم الشخصي للرئيس المباشر في تقدير الكفاية.³
- **طريقة التقدير البياني:** يمكن وضع جمل أو عبارات وصفية لكل عنصر تفصح عن مدى توافره فمثلاً في نموذج تقرير الكفاية الخاصة بالرؤساء يشار إلى مدى توافر عنصر المسؤولية بالعبارات التوضيحية التالية:
 - غير مستعد لتحميل المسؤولية؛
 - يقبل المسؤولية العادية بشكل معقول؛
- **طريقة التقدير المقارن:** ويتم وفقاً لهذه الطريقة مقارنة كل عامل برفاقه ممن يؤدون نفس نوع العمل ويتم ترتيب العاملين على أساس المقدرة في تسلسل متدرج حسب درجة كفايتهم بالنسبة إلى كل صفة، وبذلك قد يكون ترتيب موظف متقدماً على آخر بالنسبة لدرجة كفايته في إحدى الصفات ومتأخراً عنه بالنسبة لدرجة كفاءته في صفة أخرى.⁴

¹ - رباب بركية، تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، نظام جديد في علوم التسيير، 2011). ص: 46.

² - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجية، (دار وائل، عمان، الأردن، 2005)، ص: 41.

³ - رباب بركية، المرجع السابق، ص: 47.

⁴ - عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص: 316.

2. الطرق الحديثة في تقييم أداء العاملين:

لقد وجهت انتقادات كثيرة إلى طريقة التقييم التقليدية التي تركز على تقارير الكفاية لاعتمادها على السمات الشخصية للمرؤوسين بدلا من اعتمادها على الأهداف الممكن قياسها للأداء كما أنها تعاني من التحيز الشخصي للرؤساء وكنتيجة لأوجه النقد التي وجهت إلى طريقة التقييم التقليدية بدلا من التفكير في استخدام طرق أخرى حديثة ومن هذه الطرق نجد:

- **طريقة التوزيع الإجباري:** تقوم هذه الطريقة على أساس تحديد عدد من الفئات لمستوى الأداء مقدما، ثم يقوم المسؤول عن التقييم بتوزيع الموظفين الخاضعين للتقييم على هذه الفئات دون أن تحتوي العدد أو الشبه المحدد من العاملين تحت التقييم، مثال ذلك يجب على المقوم أن يوزع على العاملين تحسب مستوى أدائهم.¹
 - 10% من العاملين من فئة مستوى الأداء الغير مرضي.
 - 15% من الموظفين من فئة لبأس من أدائهم.
 - 5% من الموظفين في فئة الأداء الجيد.
 - 10% من الموظفين في فئة الأداء المتميز.
- **طريقة الواقع الحرجة:** الأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد من الواقع التي تسبب في نجاح أو فشل العمل، ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين ويقرر ما إذا كانت تلك الوقائع تحدث منها أثناء أدائهم لعملهم.²
- **طريقة الإدارة بالأهداف:** الإدارة هي فلسفة إدارية تهدف إلى زيادة مشاركة المرؤوسين في وضع الأهداف التي يقوم بتحقيقها واتخاذ القرارات الملائمة لذلك وتستخدم كأسلوب لقياس الأداء من خلال اتباع خطوات تطبيق هذا البرنامج في المؤسسة والتي تتضمن ما يلي:³
 - يجتمع المرؤوسين في كل وحدة إدارية لمناقشة الأهداف والنتائج المراد تحقيقها وهذه الأهداف يجب أن تكون واقعية ويسهل قياسها .
 - يشرف الرؤساء والمرؤوسين في وضع وتحديد الأهداف التي يمكن للمرؤوسين تحقيقها وهذه الأهداف يجب أن تكون واقعية ويسهل قياسها .
 - يجتمع الرؤساء والمرؤوسين لتلك الأهداف الموضوعية وتقييمهم لها .

¹ - جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، (الدار الجامعية، مصر، 2003)، ص: 316-317.

² - أحمد حامد رمضان، إدارة الموارد البشرية، (دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997)، ص: 382 .

³ - نادر أحمد أبو شحة، إدارة الموارد البشرية، (دار صفاء، عمان، الأردن، 2001)، ص: 240 .

- إذا تبين من خلال عملية التقييم بأن هناك نواتج ضعيفة تتطلب التعديل فيجب العمل على وضع الحلول.

ثانياً، مؤشرات تقييم الأداء:

إن مفهوم المؤشرات يدعى كذلك بالمقاييس، وتركز التعاريف الخاصة في مؤشرات الأداء على الجانب الكمي، إلا أن بعض التعاريف بينت أنه ليس شرطاً ضرورياً أن تكون مؤشر الأداء مقاساً، بل قد تكون المعلومة في شكل بياني أو رمزا. ويمكن تعريف مؤشر الأداء البشري على أنه: "معلومة كمية تقيس كفاءة أو فعالية جزء من عملية أو نظام الموارد البشرية بالنسبة لمعيار أو خطة أو هدف محدد، ومقبول في إطار إستراتيجية المؤسسة". ولوضع مؤشرات تعكس واقع الأداء بالمؤسسة يجب أن تتصف بالخصائص التالية: أن تكون بسيطة وسهلة التطبيق، واقعية وتحدد مسؤولية كل الأفراد بالمؤسسة. وكما تم الإشارة إليه فإن أداء المورد البشري ركز عليه معظم الباحثين لكنهم اختلفوا في كيفية تقييمه، لذا فيتم توظيف أهم مؤشرات تقييمه وفق الجدول التالي الذي يوضح أنواع مؤشرات تقييم الأفراد الخاصة بكل معيار من معايير الأداء المتعلقة بالكمية، التكلفة، الوقت والجودة.¹

جدول رقم: (2)

مؤشرات تقييم أداء المورد البشري

المعيار	رمز المؤشر ²	نوع المؤشر	العلامة الرياضية	معنى المؤشر
الكمية	م أف 01	نسبة العمال في قسم الفرد	عدد عمال قسم الأفراد / إجمالي العمال	معدل العمال إلى إجمالي عمال المؤسسة
	م أف 2			عدد الوحدات التي ينتجها كل عامل
	م أف 3	إنتاجية العامل بالمؤسسة	كميات الإنتاج / عدد العمال	عدم اهتمام العمال بالعمل في المؤسسة
	م أف 4	نسبة الغيابات الغير مبررة	عدد الغيابات الغير مبررة / مجموع غيابات العدد	رضا أو عدمه عن العمل بين العمال في نفس المستوى التنظيمي
	م أف 5	عدد الصراعات بين العمال في		
	م أف 6	نفس المستوى	العدد	
	م أف 7	عدد الصراعات بين العمال ومشرفيهم		الرضا أو عدمه عن العمل بين العامل ومرؤسيهم
	م أف 8		عدد الصراعات / عدد أيام العمل	عدم الرضا عن العمل خلال فترة ما
	م أف 9	متوسط الصراعات في اليوم		مدى تلبية الأفراد لاحتياجات المؤسسة
	م أف 10	نسبة التوظيف	عدد الموظفين خلال فترة ما / إحتياجات المؤسسة	من موارد بشرية نجاح أو فشل سياسة التوظيف في

¹-ECOSIP ، gestion industrielle et mesure conomique ، (paris : edition economice).

²- نرزم بمؤشرات تقييم أداء الأفراد: م.أ.ف.ن، حيث م = مؤشر، أ = أداء، ف = أفراد، ن = رقم المؤشر.

<p>المؤسسة</p> <p>مدى استقرار العمال في مناصبهم الداخلية</p> <p>فشل النجاح سياسة الترقية في المؤسسة</p> <p>نسبة مغادرة المناصب في المؤسسة</p>	<p>العمال المسرحين خلال التبرص/ عدد الموظفين</p> <p>عدد العمال المنقولين / عدد العمال</p> <p>عدد العمال المنزليين من الترقية/ عدد العمال المستفدين من الترقية</p> <p>عدد تاركين الخدمة / مجموع العمال</p>	<p>نسبة نجاح التوظيف</p> <p>معدل دوران العمل</p> <p>نسبة نجاح الترقية</p> <p>نسبة تاركي الخدمة</p>	<p>م أف 11</p>	
<p>كمية أو قيمة الإنتاج في الساعة الواحدة للمؤسسة</p> <p>كمية أو قيمة إنتاج ساعة في ورشات الإنتاج فقط</p> <p>قيمة انتاج ساعة مع استبعاد آثار الاستخدامات الوسيطة</p> <p>مدى رضا العمال ونجاح الإدارة في المؤسسة</p> <p>متوسط ساعات التغيب لكل عامل بالمؤسسة</p>	<p>كمية الإنتاج أو قيمة / إجمالي ساعات العمل الفعلية</p> <p>كمية الإنتاج أو قيمته / إجمالي ساعات العمل المباشرة</p> <p>القيمة المضافة / مجموع ساعات العمل</p> <p>عدد ساعات التغيب/ إجمالي ساعات العمل</p> <p>ساعات الغياب / عدد العمال</p>	<p>إنتاجية ساعة عمل فعلية</p> <p>إنتاجية ساعة عمل مباشرة</p> <p>القيمة المضافة لساعة عمل</p> <p>نسبة التغيب</p> <p>متوسط الغياب</p>	<p>م أف 12</p> <p>م أف 13</p> <p>م أف 14</p> <p>م أف 15</p> <p>م أف 16</p>	<p>الوقت</p>
<p>مساهمة كل عامل في الإنتاج بالقيمة</p> <p>نسبة المصاريف التي تتحملها المؤسسة عن عمالها مقارنة مع مجموع مصاريفها</p> <p>مدى تحكم المؤسسة في تكاليف عمالها</p> <p>نصيب الأجور من تكاليف المؤسسة</p> <p>تطور مستوى الأجور في المؤسسة</p> <p>مدى نجاح سياسة التحفيز بالمؤسسة</p> <p>بناء على علاوات المردود</p>	<p>قيمة الإنتاج / عدد العمال</p> <p>مصاريف العمال / إجمالي التكاليف</p> <p>مصاريف العمال / قيمة الإنتاج</p> <p>مجموع الأجور / إجمالي التكاليف مجموع الأجور/ عدد العمال</p> <p>علاوات المردود/ الإنتاج</p> <p>بالكمية أو القيمة</p>	<p>إنتاجية العامل بالقيمة</p> <p>نسبة مصاريف العمال في المؤسسة</p> <p>نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج</p> <p>وزن أجور التكاليف</p> <p>الأجر المتوسط للعامل</p> <p>نسبة العلاوات المردود إلى الإنتاج</p>	<p>م أف 17</p> <p>م أف 18</p> <p>م أف 19</p> <p>م أف 20</p> <p>م أف 21</p> <p>م أف 22</p>	<p>التكلفة</p>

م أف 23	نسبة المنح من الأجور	مجموع المنح/ مجموع الأجور	نسبة تكاليف قسم الأفراد إلى إجمالي مصاريف المؤسسة
م أف 24	أهمية تكاليف قسم الأفراد	مصاريف قسم الأفراد / مجموع مصاريف المؤسسة	
م أف 25	نسبة الصول الثابتة	الأفراد / مجموع مصاريف المؤسسة	مدى استغلال المؤسسة لمواردها في قسم الأفراد
م أف 26	قسم الأفراد	قيمة الأصول الثابتة لقسم الأفراد/ مجموع الأصول الثابتة للمؤسسة	
م أف 27	نسبة تكاليف التدريب	تكاليف التدريب / إجمالي التكاليف	وزن التدريب بالنسبة لتكاليف المؤسسة
	نسبة تكاليف الحوافر إلى الأجور	تكاليف الحوافر/ إجمالي الأجور	وزن الحوافر بالنسبة للأجور
م أف 28	نسبة الإنتاج المعيب لكل عامل	الإنتاج المعيب / عدد العمال	إنتاجية كل عامل من المعيب
م أف 29	نسبة أخطاء العمل	عدد أخطاء العمل/ عدد العمال	عدد أخطاء العمل لكل عامل
م أف 30	نسبة تكلفة ألا جودة لساعة عمل	تكاليف الا جودة / ساعات العمل المباشرة	جودة العمل بالساعات

المصدر: أبو قاحف عبد السلام، سياسات الأعمال (الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية، 2004)، ص ص 215، 238، وأيضا: couloud. A les Rations de Productivite، (paris، édition d'organisation، 1986)، pp136-180.

المطلب الرابع: اثر برامج الصيانة المهنية على اداء المورد البشري.

ما يهيم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العاملين وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية. وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين، ومن عدة نواحي، بالإضافة غلى تأثيرها على حجم الإنتاج وتكلفتها، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذل لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات.

أولا، أثر برامج الأمن المهني في تحسين أداء المورد البشري:

1. دور برامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين .

أن توفير مناخ عمل صحي، وبيئة عمل مناسبة للعاملين قد يحسن من أدائهم وذلك من خلال برنامج يتجسد في كل من الظروف العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية

(الإضاءة، الضوضاء والتهوية، درجة الحرارة والرطوبة، الغبار والأترية) هذه الظروف ذات انعكاسات وتأثير في سلامة وصحة العاملين في العمل وفعالية أدائهم .

ومن جانب آخر فتوجد ظروف العمل الاجتماعية والتي تشمل على الإدارة جماعة العمل والعلاقات، أسلوب القيادة والإشراف فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة.¹ كما نجد ظروف العمل التنظيمية من ترتيب وتنظيم لمكان، تنظيم وقت العمل، وهذه الجوانب تركز على كيفية تنظيم عمل العمال في الورشات الصناعية بمعنى كيف يؤدون مهامهم الإنتاجية وبأي طريقة، وبأي حجم من المسؤولية وبأي قدر من الإشباع النفسي.

وعليه فإن توفير برنامج بيئة العمل ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الحوادث والأمراض المهنية حيث كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إلى زيادة أداء العاملين وتحسين والعكس صحيح وتؤكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة عمل آمنة وذلك لتشجيع ودفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقديم الإنتاج دون عناء ودون التعرض للحوادث والأمراض المهنية.²

ويعتبر توفير برنامج البيئة العمل يهتم بالظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية وتحسينها فإنه يكون بذلك قد ساهم في تحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة وغير مباشرة ويكون أيضا قد نجح في تسيير إدارتها، وبالتالي نخلص إلى عناصر بيئة العمل الداخلية إذا كانت متوفرة ومتكاملة فإنها تساهم في جعل الإدارة في المؤسسة الصناعية تملك بيئة ملائمة تساعد على أداء وظائفها بشكل فعال وبالتالي الأداء الوظيفي للعاملين يكون فعال وسليم بمعنى أن العمال سيؤدون مهامهم بشكل صحيح بحيث يجعل من أدائهم في المستوى المطلوب وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الصناعية.³

2. دور برامج تثقيف العاملين في تحسين أدائهم:

تلعب برامج تثقيف العاملين دورا مهما في نجاح أو فشل نظام السلامة المهنية المؤسسة الصناعية كما يسعى الى تحديد مستوى أداء العاملين و رغبتهم في العمل، ويركز هذا البرنامج على الإجراءات الصحية في العمل وإرشادات العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بأن الأمن المهني وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين وبصورة خاصة الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطرة وكيفية الرقابة من الحوادث والأمراض

¹ - عبد الجهاد الكبيسي، السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحرايات (دراسة تحليلية)، (مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، مج: 04، العدد: 07، المعهد الفني، الأنبار، العراق، 2011)، ص: 335-336.

² - عبد الجهاد الكبيسي، المرجع السابق، ص 337.

³ - سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية واثرها على أداء الوظيفي للإداريين، دراسة ميدانية لكليات، (جامعة باتنة، مجلة علوم الإنسان والاجتماع العدد: 08، جامعة محمد خضيري، بسكرة، ديسمبر 2013)، ص: 215.

المهنية في المؤسسة الصناعية لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية.¹ ومن بين وسائل التوعية والوقاية منها ما يلي:

- اللوائح وملصقات الأمان:

عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضيح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجّهة للعمال لأخذ بعين الاعتبار، ولكي تكون هذه اللوائح و الملصقات فعالة وناجحة لا بد من أن تكون كبيرة وواضحة ومثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال ورسومات جذابة وعبارتها مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها.²

-المطبوعات:

وتتضمن أداء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات وجرائد، أو مذكرات، أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا فيها وسجلات هامة للاجتماعات والندوات والمؤتمرات. كما تتضمن هذه المطبوعات مواضيع وإرشادات مختصرة حول الوقاية والأمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات وآراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار.³

- المحاضرات:

يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءات وخبرة في ميدان الأمن المهني، ويلقونها على مجموعة من الأفراد المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدها على تجنب المخاطرة أثناء مزاولتهم لأعمالهم؛

- المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن؛

- اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد يعينون وينتجون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين للجنة رئيسا وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط نشاط أو تقييم برامج الأمن المهني، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين؛

- المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن المهني وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثلهم للوصول إلى قرار يحدد لحظة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.⁴

¹ - المفتشية العامة للعمال، الوقاية من الأخطار المهنية، طب العمل، ص ص: 2-3.

² - **institut national d' ygiène et de sécurte. article N° 9** ، (statu général du travailleur et péveut des risque professionnel ، algerien ، 1985) ، p:1.

³ -AR Fancoise ، **manuel d organistion ، edition de lorganisation du travail** ، (France ، 1997) ، p:267.

⁴ -jaki Boisselier et Geraadboué ، **pratique de securite dans l'entrequise les editions organisation** ، (France ، 1997) ، p:24.

الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل أو عند استعمال مواد وأدوات لا يعرفون أخطارهم. بالإضافة إلى وسائل توعية وتثقيف أخرى كالدوريات، الوسائل والتكوين. وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا البرنامج، كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث والأمراض المهنية، وقد تأثر هذه العوامل بطريق إيجابية فيؤدي ذلك إلى تحسين أداء العاملين.¹

كما يشير هذا البرنامج كذلك إلى أهمية إشراك العاملين في برنامج الأمن المهني حيث تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد على أهمية إشراك العاملين في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها نابعة منهم وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم.²

3. دور برامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين.

يعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، وذلك يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية بتهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في موقع العمل، ثم إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاءة الإنتاجية يعتبر كذلك هدف أول لهذا البرنامج، فهو وسيلة لتحديد قوة العمل وتنميتها.³ ومن خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سليمة ومأمونة تحول دون وقوع حوادث مهنية تصيب العاملين في المؤسسة، حيث إذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم والمتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه ويساهم أيضا في رفع الكفاءة الإنتاجية بشكل فعال. ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:⁴

- حماية ووقاية العمال من أخطار الحوادث المهنية .
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
- التقييم الدوري لمستوى صحة العاملين.

وعموما يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة وهي كالاتي:⁵

¹ - دقيش حندودة، المرجع السابق، ص: 27-28.

² - العايب رايح، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم العمل، (منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2004-2005، ص: 118-119.

³ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 200)، ص: 630.

⁴ - Tayebbloula، Droit du travail، (alger، dahleb، 1994)، p:201.

⁵ - المرجع نفسه، ص: 201.

- **الفحص:** حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها، وخاصة العمال الجدد والتصريح بجميع الحالات المرضية.

- **المراقبة:** حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف المسببات للحوادث والأمراض المهنية، وهو مطالب بالبحث عن الأخطار مقدما النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومهندس السلامة ومسؤولي المؤسسة.

- **الاستشارة:** يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين، وحتى ملاك المؤسسة حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم العامة للأمن المهني، كما يدل بملاحظاته بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج، وإبداء اقتراحاته في كيفية تحسين الظروف الصحية العامة بالمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك يقدم استشارة فيما يخص شراء المواد والأجهزة الجديدة وتعيين عمال جدد.

ومن خلال ما سبق نجد أنه إذا تم تنفيذ واحترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم والمتابعة فنتيجة ذلك التقليل من المخاطر ومختلف الأمراض المهنية، كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة وذلك من خلال توفير له الحماية الصحية، مما يسمح له برفع وتحسين أدائه في العمل.

ثانياً، أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال:

وما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية، وأحد هذه معوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العمل ومن عدة نواحي بالإضافة إلى أثرها على حجم الإنتاج وتكلفتها، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث.

وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على إنتاجية العمال، حيث تتمثل الإنتاجية لأي مشروع في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها في ساعات عمل معينة ومعرفة الناتج لكل ساعة عمل¹. ويتأثر ناتج العامل برقمين:

- حجم الناتج (البسط) .

- عدد ساعات العمل (المقام) .

¹ - مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات)، ص ص: 115-116.

وتغير الإنتاجية بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغير على البسط أو المقام أو كليهما معا، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث المهنية وتتوقف عدد الساعات التي بتوقفها يتوقف العمال عن العمل حسب نوعية الإصابة.

بالإضافة إلى ذلك توقف العمال الآخرين (الزملاء) والقريبين من مكان الحادث لمعرفة ما حدث. وقد يقوم البعض منهم بمساعدة العامل المصاب ليتم إسعافه تاركين العمل، مما يترتب عن ذلك فقدان المؤسسة لجزء من الساعات المخصصة للعمل، وهذا بالإضافة إلى تكرار وقوع الحوادث داخل الأقسام وما يترتب عليها من إصابات تؤثر على الروح المعنوية للعاملين مما قد ينعكس أثره على الإنتاج، لأن العامل في هذه الحالة سيشعر بأنه ينتج دون أن يجد أي اهتمام من جانب الإدارة للحفاظ على سلامته من أخطار العمل مما يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل.

أضف إلى ذلك ما تسببه الحوادث من كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال وأيضا إذا ما ترتب على هذه الحوادث إصابة بعض العمال المهرة، فإذا حللنا آخريين فلن يكونوا بنفس مستوى الأداء، وأيضا فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد شفائهم لن يكونوا بنفس مستوى المهارة لخوفهم من تكرار ما حدث، وأيضا إذا ترتب على بعض الحوادث عجز جزئي أو كلي فسيترتب على ذلك نقل هؤلاء العمال إلى أعمال تتناسب وقدراتهم ويستوجب الأمر في هذه الحالة تدريب عمال جدد، وقد تستغرق فترة التدريب هذه وقتا طويلا، هذا بالإضافة إلى ضرورة ممارسة العامل الجديد لعمله فترة من الوقت قد تطول حتى تصل إلى مستوى الخبرة والمهارة للعامل السابق.¹

خلاصة:

يتضح مما سبق بأن الأداء ذو أهمية بالغة في تثبيت العاملين في وظائفهم، كما أنه الركيزة الأساسية في المؤسسة أو المصنع الذي يعمل فيه العاملين ويكشف عن فعالية الأفراد في العمل لذا فإنه من الضروري عند تعيين العاملين لا بد من التأكد من مدى قيامهم بأعمالهم الموكلة إليهم على الوجه المطلوب من خلال تقييم أدائهم قبل كل شيء، وذلك بالاستعانة بمختلف الطرق والمؤشرات التي تطرقنا إليها للكشف عن مستوى أداء العاملين من جهة وتحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها من جهة أخرى.

وفي الفصل الثالث والأخير سيتم تقديم عرض تطبيقي لما تم التطرق إليه في الفصلين السابقين للجانب النظري للإجابة عن مشكلة الدراسة واختبار فرضياتها.

¹ - مشعلي بلال، المرجع السابق، ص: 116.

الفصل الثالث:

دراسة حالة شركة فوسفاط-بئر العاتر-

مقدمة الفصل:

يعد ما قمنا به في الجانب النظري من خلال الفصل الأول إيضاحاً لكل من ماهية حوادث العمل وبرامج المهني والسلامة المهنية، وماهية أداء العاملين في المؤسسات الصناعية ، سوف نتناول في الجانب التطبيقي لهذا الموضوع من خلال قيامنا بدراسة ميدانية في شركة فوسفات بجبل العنق -بئر العاتر-، والتي يتضمن دراسة مختلف الجوانب المتعلقة ببرامج الصيانة المهنية في تحسين أداء المورد البشري لهذه المؤسسة حيث تم الاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات حول الأبعاد التي لها علاقة بالمتغير المستقل ببرامج الصيانة المهنية، وكذا المتغير التابع أداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة ،من حيث أسلوب الدراسة وتصميمها وطرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة وتحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

وبناءً على ما سبق سيتم تقسيم الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: تقديم عام لشركة مناجم الفوسفات.

المبحث الثاني: واقع حوادث العمل للمركب المنجمي جبل العنق -بئر العاتر.

المبحث الثالث: الإطار المنهجي للمبحث.

المبحث الأول: تقديم عام لشركة مناجم الفوسفات

أولت الجزائر اهتماما كبيرا باستغلال الثروات الطبيعية المتعلقة بالمعادن التي تمتلكها، وذلك للدور الكبير الذي تلعبه في تنمية وإضافة القيمة على الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المنشودة لذلك قامت الدولة بعد تأمين المناجم بإنشاء المؤسسة الوطنية للأبحاث المنجمة SONAREM التي سرعان ما تحولت بعد إعادة الهيكلة إلى ستة شركات من بين أهمها المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات FERPHOS، والتي أصبحت مع مرور الزمن تتميز بمكانة هامة على المستويين الدولي والمحلي، وهذه الأخيرة بدورها تفرعت سنة 2005 إلى عدة مؤسسات من بين أهمها شركة مناجم الفوسفات SOMIPHOS (المؤسسة محل الدراسة)، باستقلالية مالية وقانونية، وبهيكل تنظيمي خاص ووحدات إستراتيجية تعمل على البحث والتطوير واستخراج ومعالجة وتحويل ونقل وتخزين مادة الفوسفات، من أجل تسويقها في السوق الداخلي والخارجي في ظل منافسة شديدة ومعطيات جديدة مفرزة في محيطها، والتي تحاول التكيف معها ومن بينها: مقارنة التنمية المستدامة وتكنولوجيا المعلومات وغيرها.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة.

أولا، لمحة عن إنشاء الشركة:

اكتشف منجم جبل العنق قبل الاستقلال 1908، بعدها مؤسسة قائمة بذاتها تحت اسم شركة جبل العنق "S_D_O"¹ SOCLETE DE DJEBLONK وذلك سنة 1934، حيث اهتم في بادئ الأمر بالبحوث الاستقلالية، وقد بدأت سنة 1936 الإشغال الاستقلالية بالمؤسسة، وتم تأمين المؤسسة سنة 1966 حيث تكلفت الدولة الجزائرية بها وحولتها إلى مؤسسة "SONREM"² (SOCLTE DES RECHRCH ET EXPLOITATION MINRE) مؤسسة الأبحاث والإستقلالات المنجمية " والتي كان مقر إدارتها العامة بالحراش بالعاصمة، لكنه حول في 03 جوان 1983 إلى ولاية تبسة، وهو التاريخ نفسه الذي سميت به هذه المؤسسة "FERPOHOS" مؤسسة الحديد والفوسفات، أما حاليا ومنذ 2004 فإنها قسمت إلى مؤسستين "SOMIFER"³ (SOCLETE DES MINES DE PHOSPHATE) مؤسسة مناجم الفوسفات، ومقرها إدارتها بمدينة -بئر العاتر - وهي التي نخصصها بالدراسة.

ثانيا، أهمية المؤسسة "SOMIPHOS"

تحتل مؤسسة "SOMIPHOS" مكانة هامة على الصعيد المحلي والوطني نظرا لما تزخره من موارد وما تحتويه من طاقات، وما لها من أهمية في إنتاج أطنان من الفوسفات وتظهر هذه المكانة والأهمية فيما يلي:

- تشغيل أكثر من 1400 عامل وبالتالي محاولة القضاء على البطالة أو الإنقاص منها في المنطقة.

¹ - "S_D_O :SOCLETE DE DJEBLONK ".

² - "SONREM " : SOCITE DES RECHRCH ET EXPLOITATION MINRE.

³ - "SOMIFER " : SOCITEIE DES MINES DE PHOSPHAT.

- جلب العملة الصعبة من خلال التصدير.
- الاستفادة من العلاقات الخارجية مع مختلف الدول عن طريق الاستثمار
- تزويد السوق الوطنية والمحلية بكميات كبيرة من الفوسفات.
- إنتاج أكثر من 1500000 طن من الفوسفات سنويا والتطلع لكمية 1800000 طن في المستقبل.
- منح عدة امتيازات العمال.
- استغلال الموارد البشرية والمادية الموجودة بالمنطقة.
- استفادة العديد من الطلبة من التبرص داخل المؤسسة.
- إمكانية ترقية العمال.

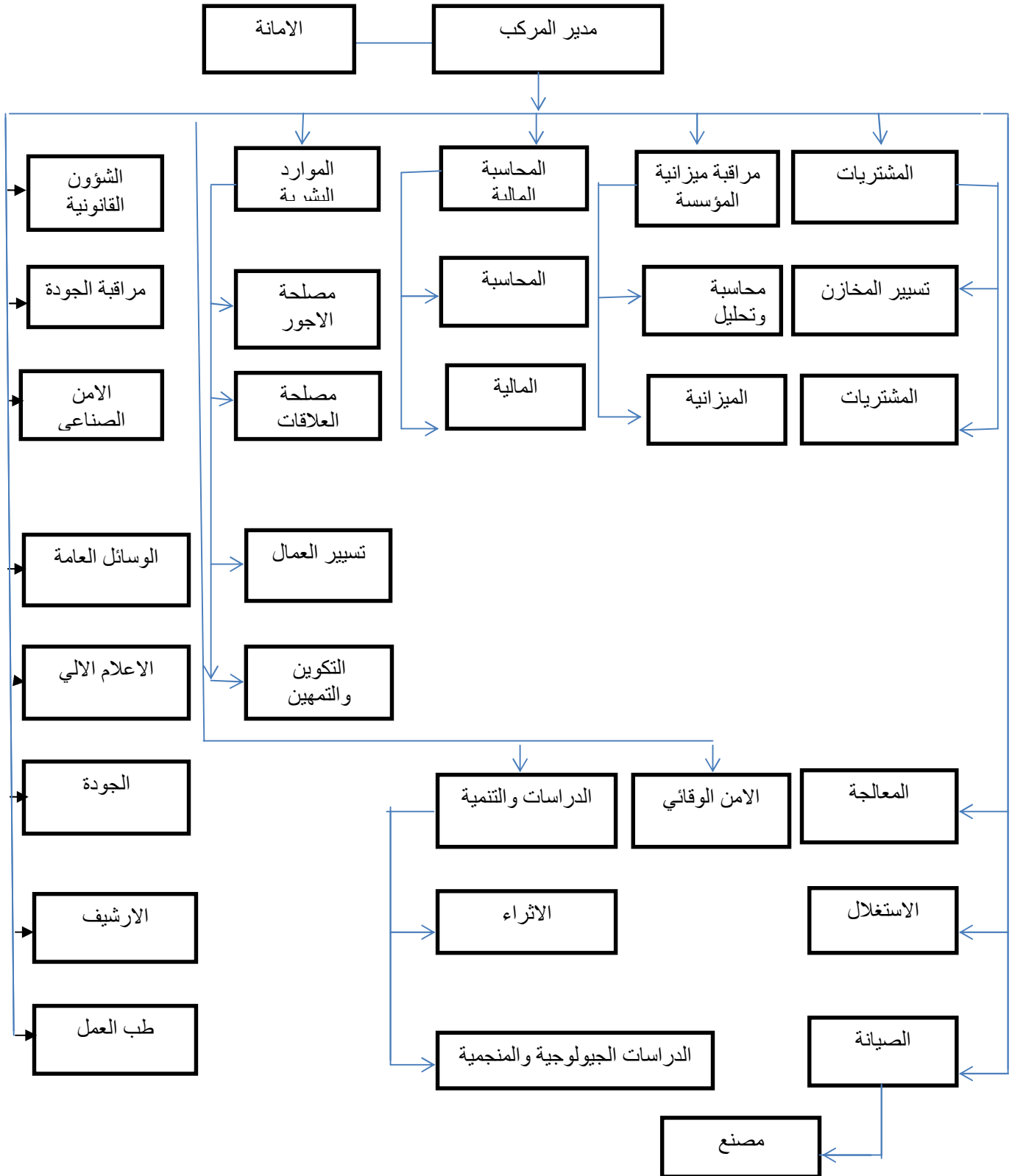
ثالثا، دورها:

تلعب مؤسسة SOMIPHOS دورا هاما جدا، حيث أن دورها الأساسي يتمثل في استخراج الفوسفات الخام (المادة الأولية) من جبل العنق، ثم تحويله بعد المرور بعملية المعالجة إلى إنتاج تام يباع في الأسواق المحلية الأجنبية، هذا بالإضافة إلى كل ما تقوم به المؤسسة من عمل اجتماعي، داخليا لفائدة عمالها وموظفيها، وذلك يعكس بصفة جلية الدور الفعال للمؤسسة كما أسلفنا الذكر بالنسبة لموظفيها أو بالنسبة لباقي الأفراد داخل وخارج المؤسسة والذين يستفيدون وبطريقة غير مباشرة، كالقيام بدورات تكوين أو السماح لعدد كبير من الطلبة بالتربصات الميدانية التطبيقية بماو بالإضافة إلى إمكانية تشغيل عدد كبير من المتخرجين عن طريق عقود ما قبل التشغيل، في حالة ما لمست المؤسسة في هؤلاء الكفاءة والعمل الجاد.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي

الشكل رقم : (4)

الهيكل التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات المركب المنجمي جبل العنق-بئر العاتر-



- مديرية المركب: الإشراف على تسيير شؤون المركب المنجمي لجبل العنق وتوفير مختلف احتياجاته ومراقبة عملية الإنتاج والجودة والقيام بعمليات الصيانة وغيرها.
- الأمانة العامة: تتمثل مهامها الأساسية في تنظيم كل ما يتعلق بالرئيس المدير العام من خلال التكفل بكل المكالمات الهاتفية وتحفيز المواعيد، وكتابة التقرير والرسائل وغيرها.
- مصلحة الموارد البشرية . مصلحة الأجور . مصلحة التكوين . مصلحة العلاقات المهنية . مصلحة التسيير الإداري: تقوم بمتابعة المسار المهني وتنظيم بمختلف احتياجات المؤسسة من عمال .
- مدير المحاسبة والمالية.
- الإشراف على العمليات المالية والمحاسبة بالمؤسسة.
- إعداد الميزانية السنوية وتقديم المعلومات المساهمة في وضع الميزانيات التقديرية.
- تحديد موارد الشركة واستخداماتها وتقسيماتها.
- مسك مختلف الوثائق والملفات الخاصة بعمليات الشراء والبيع والعمليات المرتبطة بالبنوك.
- مراقبة التسجيل المحاسبي لمختلف العمليات التي تقوم بها المؤسسة.
- تسجيل الاهتلاكات والمؤونات ومتابعة حركة المخزون .
- إعداد الميزانية الختامية لكل سنة مالية.
- مراقبة التدفقات المالية الداخلية والخارجية لتسوية ديون المؤسسة
- دائرة المشتريات: تقوم بإجراءات لشراء كل ما تحتاجه المؤسسة من آلات وقطاع وغيار وتجهيزات وشاحنات.
- مراقبة الجودة: الإشراف على مراقبة جودة المنتج وعلى مدى مطابقتها لمواصفات المعتمدين.
- التنسيق مع الدوائر الأخرى لإجراء المراجعات الدورية: فيما يخص الجودة والأمور المتعلقة بالجوانب البيئية.
- إعداد تقرير مراجعة الإدارة كل أربعة أشهر.
- متابعة مشاريع تطوير وتحسين جودة المنتج.
- مديرية الأمن الصناعي: هو المسؤول الأول عن الأمن الداخلي للمؤسسة وسلامة الأفراد العاملين من حوادث العمل والسهر على تهيئة الأماكن والظروف اللازمة للعمل ومرتبطة بصورة مستمرة والإشراف على توفير كل الوثائق اللازمة من أجل التقليل من حادث العمل، وحفظ سلامة الأفراد، بدنيا ونفسيا.
- دائرة المعلوماتية ومن مهام هذه الدائرة:
- إبراز صورة الشركة في المعارض والصالونات الدولية.
- جمع ونقل المعلومات اللازمة التي تحتاجها المؤسسة سواء كانت هذه المعلومات داخلية تتعلق بالمؤسسة أو خارجية تتعلق بالمحيط الذي نتعامل معه.

- تتولى مهمة نقل المعلومات بين مختلف الوحدات داخل المؤسسة وهي المسؤولة عن خلق مجالات التواصل بين المؤسسة والمتعاملين معها.
- السهر على السير الحسن لأجهزة الإعلام الآلي وتطبيقات وبرامج تكنولوجيا المعلومات وصيانة الأقسام.
- قسم الإدارة:**
 - **فرع التكوين:** يقوم بوضع دورات تكوينية مستمرة للعمال والسهر على تنفيذها وفق ما هو مخطط لها.
 - **فرع الأجور:** مراقبة هذا الفرع أجور العمال وذلك قبل مرورها بفرع الأجور.
 - تسيير المخازن:** لفظ مشتريات ومستلزمات المؤسسة.
 - **المعالجة:** تعمل على ترويق تجميع وغسل وتخفيف الفوسفات وإزالة الشوائب و منه لإزالة الأكاسيد الناجمة عن عملية التجميع.
 - إزالة نسبة الرطوبة . إزالة الغبار والحصىات الدقيقة.
 - **الاستغلال:** وتعمل هذه المصلحة على الاستغلال الجيد للمنتجات المنجمية من حيث التصدير والتوزيع.
 - **الصيانة:** وتقوم بتوجيه مهام الصيانة، وذلك بتأمين أحسن متابعة من جميع المصالح المركزية التابعة للمؤسسات من أجل كل ما يخص التشغيل الجيد للوسائل وإنجازات المؤسسة.
 - **دائرة الشؤون القانونية:** تهتم هذه الدائرة بالفصل في القضايا المتعلقة بالشركة، وكذا فض النزاعات بين العمال والإدارة في إطار قانون العمل وفض النزاعات مع الأطراف الخارجية.
 - **قاعات أرشيف:** تعمل على حفظ كل الوثائق والسجلات الخاصة بالمؤسسة.
 - الحفاظ على ملفات العمال.
 - **طب العمل:** وهو طب وقائي يعمل على مراقبة العمال وتكون هذه المراقبة مرتين في السنة بالنسبة للعاملين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 50 سنة فما فوق.
 - مراقبة العمال.
 - توعية العمال وإرشادهم عن الأمراض التي تنجم عن مناطق العمل، كالحساسية الصدرية، أو الحساسية المفرطة.
 - مراقبة الأماكن العمومية كالمطبخ مثلا.

المطلب الثالث: طبيعة النشاط.

تقوم شركة مناجم الفوسفات بالعديد من الأنشطة فنشاطها لا يقتصر على الإنتاج فقط، بل يتعدى ذلك ليشمل الأنشطة التجارية ذو الخدمية، والتطويرية الأهداف المسطرة، وتوطيد علاقتها بيئتها.

1- أنشطة الشركة:

يمكن تلخيص أهم أنشطة الشركة في ما يلي:

أ- أنشطة الإنتاجية:

تعمل شركة مناجم الفوسفات على الوفاء بالطلب لعملائها، من خلال تقديم منتوجاتها بالموصفات العالمية وبال جودة المطلوبة. حيث تقوم الشركة بإنتاج الفوسفات الطبيعي المحضر للبيع، وتقوم الدول المستوردة الأخرى بتحويله إلى حمض الفسفور وكذلك إلى أسمدة. ويتكون الفوسفات الخام من بقايا الحيوانات أو عظام الحوت، لذلك يطلق عليه اسم BPL¹ التي تعني Born Phosphate، بحيث تختلف النسب المكونة له من موطن إلى آخر.

وتقوم شركة مناجم الفوسفات بإنتاج أربعة أنواع من المنتجات مصنفة كتصنيف عالمي تجاري، وأهم المجالات التي تستعمل فيها هي: الصناعة الغذائية، الزراعة والحيوانية، الصناعية الثقيلة صناعة المنظفات والصناعية الصيدلانية. ويمكن التطرق فيما يلي:

- المنتج المسوق BPL 75/173 الذي يعادل 34% من P205.
- يمتاز هذا النوع من الفوسفات بارتفاع نسبة الراسب الكلسي، حيث تنزع منه الشوائب بوضعه في الفرن بدرجة عالية تقدر 900°، ويستخدم هذا النوع أساسا في صناعة الأسمدة المجهزة والمنتجات الكيميائية.
- المنتج في المسوق BPL 72 /70 الذي يعادل 32% من P205 : يمتاز هذا النوع من الفوسفات بارتفاع نسبة الراسب الكلسي فيه ويتم الحصول عليه بواسطة عملية التحميص في درجة حرارة تبلغ 800°، ويستخدم في الصناعة كتصنيع الأسمدة الزراعية والمنتجات الكيميائية والمواد الصيدلانية.
- المنتج المسوق BPL 68 /66 الذي يعادل 31% من P205: يتمثل في المنتج المخصص أساسا لتصنيع الأسمدة القابلة للانحلال في التربة وإثرائها لزيادة إنتاجها.
- المنتج المسوق BPL 65 /63 الذي يعادل 29% من P205: يطلق على هذا النوع مزيل الغبار، ويستخدم في بعض مجالات الصناعية والزراعية، ويعد من أهم مبيعات الشركة.

أما أهم المواصفات الواجب توفيرها في المنتج لكي يكون مقبول دوليا هي: أن خالي من المغنيزيوم والكاديوم فالزيائن لا يجذبونه، نظر للأضرار التي يسببها خلال عملية التحويل، وأن يكون كذلك خاليا من الفلور لأنه مضرًا بالبيئة والحيوانات.

¹ -BPL: Born Phosphate.

وتتم العملية الإنتاجية بشركة مناجم الفوسفات بعدة مراحل نبدأ باستخراج الفوسفات وتنتهي بالحصول على الفوسفات المكلس الجاف. وعليه فالعملية الإنتاجية تمر بمرحلتين هما.

- **استخراج الفوسفات:** يتمثل في الهدم عن طريق التفجير واستخراج الفوسفات من المركب المنحني بجبل العنق.

- **إغناء ومعالجة الفوسفات:** وتتكون سلسلة المعالجة الفوسفات للمركب المنحني جبل العنق من: التكسير، التحضير، المعالجة بالطريقة المائية، المعالجة الجاف والانتقاء الهوائي.

- قيم المرحلة الأولى استغلال آلة واحدة من نوع جيرا توار GIRHTOIER ذات متوسط انسياب 900 طن في الساعة من أجل تحطيم وتكسير الكتل وفي الثانية يتم الطحن والغرلة أما بالنسبة للمرحلة الثالثة وهي: المعالجة بالطريقة المائية من خلال أربعة ورشات

تتمثل في الترويق، التحميص، الغسل والتحقيق إذ تتم في الأولى إزالة الشوائب الأكثر من 2.5 ملم من 80 ملم، وهي خالية من عنصر P 205 ويتم التحميص بواسطة ثلاثة أفران من نوعية در وليفير DORRLIVERE من أجل تفكيك وإزالة المواد العضوية الموجودة في المادة الفوسفات المروق، وفي الثالثة يستخدم الهيدروسيكولونات، وكذلك العصارات من أجل إزالة الأكاسيد الناتجة عن عملية التحميص وكذلك المواد الجيرية، ويستعمل في التحفيف فرنين دائريين من نوعية تيسونروكات وذلك من أجل إزالة نسبة الرطوبة وإرجاعها من 13% إلى 0.2% وتبلغ الطاقة السنوية للتجهيزات المستعملة في هذه الطريقة 500.000 طن سنويا من المادة المحمصة والمغسولة والمجففة.

- أما بالنسبة للمعالجة بالطريقة الجافة فتتم من خلالها التحفيف والغرلة والطحن، وإذ يتم التحفيف من خلال فرنين لإزالة نسبة الرطوبة من 9% إلى 1%، وفي الثانية تتم الغرلة بواسطة غرابيل حديثة تسمى RHEWUM وعددهم أربعة ويتم الطحن بثلاثة مطاحن من نوعية DRAGON.

- أما المرحلة الاخيرة وهي الانتقاء الهوائي التي تهدف إلى إزالة الغبار والحصى الدقيقة الخالية من مادة P205.

ب- الأنشطة التجارية.

إن من أهم العمليات التي يضمنها النشاط التجاري للمؤسسة تتمثل فيما يلي:

- التكفل بتحقيق الإجراءات الإدارية اللازمة في إطار النشاط التجاري للمؤسسة
- البحث عن الزبائن وإبرام الصفقات.
- متابعة التخزين في الميناء، والشحن في السفن لتوصيل المنتج للمستهلك النهائي.
- تسير المنتجات الموجهة للعملاء وفقا للعقود المبرمة، وكذلك القيام بالتغطية التجارية للمواعيد المحددة.

ج- الأنشطة الخدمية: تقوم الشركة بعدة أنشطة خدمية تمثل في خدمات النقل (نقل المواد المنجمية) حيث لا تقتصر فقط على المستوى المحلي: وإنما تتعدى لتشمل الخارج، فمثل المنشآت المينائية بعناية تقوم بنقل الفوسفات وتهتم بعملية تصديره للخارج، وكما تقدم خدمات للزبائن خارج الشركة (إجراءات جمركية، صيانة السفن وتحويل موضعها) .

كما يقوم مركز الدراسات والبحوث التطويرية التابع للمؤسسة بتقديم خدمات متمثلة في دراسات واستشارات لشركات أخرى متعاقدة مع المؤسسة مثل تلك العاملة في صناعة البتروكيماويات وكذلك يقوم المركب المنجمي بجبل العنق بتقديم خدمات الصيانة، والدراسات الأولية لعمليات التفهم في مقالع ومناجم أخرى غير تابعة للمؤسسة نستخرج منها المواد الأولية لصناعة الإسمنت وغيرها.

د- الأنشطة التطويرية:

تهدف الشركة من خلال نشاطها التطويري إلى تقديم منتج متميز، ومتطابق للمواصفات الدولية، والتي تتوفر عليها منتج المنافسين، وذلك من أجل زيادة حصة الشركة السوقية باعتبارها ضئيلة جدا مقارنة بمنافسيها خاصة تونس والمغرب فالشركة تقوم بتطوير منتجاتها من خلال الدراسات والبحوث المنجزة على مستوى مركز الدراسات التطويرية والبحوث التطبيقية. كما تحمل الأنشطة التطويرية في طياتها ما يلي:

- متابعة وتكثيف برامج البحث المنجمي.
- متابعة سياسة الاستماع للزبون وحل الاختلالات المطروحة.
- تطوير الطاقة الإنتاجية للوصول إلى هدف إنتاج أربعة ملايين طن سنويا.
- السعي من أجل تفعيل عملية الشراكة الوطنية الأجنبية في جميع المجالات ذات الفائدة وقابلية التطوير، وخاصة في مجال الاستغلال المنجمي وحماية البيئة.
- تسمين مادة الفوسفات من خلال البحوث والدراسات التي أُنجزت من أجل تحويل الفوسفات إلى أسمدة ومواد أخرى تدخل في بعض الصناعات الصيدلانية والكيميائية والغذائية. والتي ستجسد من خلال البدء في إنشاء مشروع القطب الصناعي لتحويل الفوسفات في مدينة بوشقوف بولاية سوق أهراس.

المطلب الرابع: علاقة شركة مناجم الفوسفات بمحيطها الخارجي:

تمارس الشركة نشاطاتها وسط محيط متنوع، وتربطها علاقات متعددة في إطار تبادل المصالح على المستوى المحلي والخارجي، فهي تعمل على توسيع وتطوير علاقاتها مع الأطراف ذات العلاقة وطنيا ودوليا. ويمكن تلخيص علاقة المؤسسة بمحيطها في ما يلي:

أ- المحيط الاجتماعي:

تسعي المؤسسة إلى تحسين مستوى المهارات والمعارف لعاملها عن طريق تكوينهم، وذلك لمسايرة التغيرات والتحكم في التقنيات الحديثة في العمل كما تساهم في تقليص وامتصاص البطالة عن طريق توظيف اليد العاملة هذا بالإضافة إلى مساهمتها في تمويل عدد من الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي والنقابي والبيئي.

ب- المحيط الاقتصادي:

- **الزبائن:** تتعامل المؤسسة مع زبائن خارج الوطن من دول أوروبا الغربية والشرقية، ودول آسيا ودول أمريكا الجنوبية، وهذا بالإضافة إلى تعاملها مع زبائن من داخل الوطن من بينهم شركة إسميدال وصيدال.
- **الموردين:** تتعامل المؤسسة مع الموردين من أوروبا الغربية وخاصة فرنسا وألمانيا، وكذلك من الولايات المتحدة الأمريكية، وتتعامل كذلك مع موردين محليين من أجل شراء أجهزة الإنتاج ووسائل أخرى.
- **البنوك:** بالنسبة للجانب المالي من تمويل وإقراض وتحويل فإن المؤسسة تتعامل مع البنك الوطني الجزائري والصندوق الوطني للتوفير والاحتياط، والبنك الخارجي الجزائري.
- **شركات التأمين:** حيث تدفع مبالغ ضخمة لهذه الشركات لغرض التأمين على ممتلكاتها.
- **الحكومة:** فهي مالكة للمؤسسة غير متدخلة في إدارتها ودورها الأساسي هو سن القرارات، والقوانين (قرارات إعادة الهيكلة التي تعرضنا لها سابقا)، واخذ نسبة معتبرة من الأرباح كل سنة.

ج- **المحيط التكنولوجي:** تسعي المؤسسة إلى تطوير التكنولوجيا عن طريق إدخال تقنيات ووسائل جديدة ومن أهم المعاهد التي تربطها بهم العلاقة في هذا المجال نذكر:

- المعهد العالي للفوسفات بالغرب.
- الاتحاد العربي للحديد والفولاذ.
- المعهد العالي للتسيير والإنتاجية بالجزائر.
- معهد الحديد والفولاذ بفرنسا.

المبحث الثاني: واقع حوادث العمل في مركب المنجمي جبل العنق- بئر العاتر-

انه من الضروري إجراء بحث وتحليل للحوادث التي تقع داخل المؤسسة أو خارجها، مهما كانت بسيطة وذلك لمعرفة أسبابها ووضع الاحتياطات واتخاذ افض الوسائل الكفيلة بمنع تكرارها مستقبلا، ولا يجب أن يكون هدفنا من بحث وتحليل الحادث هو تحديد المسؤولية لمعرفة المتسبب في الضرر، بل يجب أن يكون الهدف الأساسي هو الكشف عن أسباب الحادث لتحديد وسائل تصحيح الأوضاع. ومنه سنتطرق إلى عرض الحوادث المهنية ومدى خطورتها وتكرارها في مركب جبل العنق.

المطلب الاول: تحليل حوادث العمل في مركب جبل العنق

يتم عرض طريقة تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل في المؤسسة باستعمال معدل تكرار الإصابة ومعدل شدة الخطورة في الآونة الأخيرة (2012-2016):¹

أولاً، تحليل حوادث العمل في المركب من سنة (2012-2016):

إن ابرز المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل والتي شاع استخدامها في المنشأة الصناعية بشكل خاص هي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة الخطورة ولغرض استخراج هذه المعدلات لا بد لإدارة الموارد البشرية من احتفاظها بسجل خاص (سجل الحوادث) يوضح فيه عدد ونوع الحوادث و كذلك الأشخاص اللذين أصيبوا بها وتكاليف كل حادث.

- **معدل تكرار الحادث (TF):** الذي يعرف على انه عدد الحوادث المعقدة خلال مليون ساعة فعلية حيث أن:

عدد ساعات العمل الفعلية = عدد ساعات اليوم * عدد افراد العاملين * عدد أيام فترة القياس

وعلى ذلك فان المعدل يحسب كما يلي:

معدل تكرار الحوادث = (عدد الحوادث المعقدة الفعلية / عدد ساعات العمل الفعلية) * 1000000

- **معدل شدة الحادث (TG):** يهدف إلى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة ويقاس شدتها معبرا عنها بعدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة حيث أن:

إجمالي ساعات العمل سنويا = ساعات العمل الأسبوعية * عدد أسابيع الفعلية سنويا * عدد العاملين

وعلى ذلك فان المعدل يحسب كما يلي:

معدل شدة الحادث = (عدد الأيام الضائعة / إجمالي ساعات العمل السنوية) * 1000000

1- تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل 2012.

¹ - أنظر الملحق رقم (01) ص: 128.

الجدول رقم: (3)

عدد حوادث العمل

معدل شدة الحوادث (TG)	معدل تكرار الحوادث (TF)	عدد الحوادث (NAT)	الأشهر
0.25	21.35	6	1
0.16	10.05	4	2
0.2	05.16	1	3
0.21	10.74	2	4
0.05	05.22	1	5
0.64	26.02	5	6
0.51	05.53	4	7
41.27	20.57	3	8
0.57	12.33	2	9
0.08	05.47	1	10
0.14	26.48	5	11
0.22	05.08	1	12

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الملحق رقم (2).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إن اقل عدد الحوادث سجلت خلال شهر مارس قدرت بحادث واحد مقابل 6 حوادث عمل خلال شهر جانفي وبالتالي فقد انخفضت عدد حوادث العمل بالمركب ، بالاعتماد على المقياسين TF و TG بنسبة 0.2-5.61 على التوالي، أما بالنسبة لباقي الأشهر فقد تميزت بالتذبذب وذلك يبين لنا ان الخطورة مقبولة.¹

¹ - أنظر الملحق رقم (01) و(02) ص ص: 128-129.

2-تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل 2013.

جدول رقم: (4)

عدد حوادث العمل

معدل شدة الحوادث(TG)	معدل تكرار الحوادث(TF)	عدد الحوادث(NAT)	الاشهر
0.47	05.09	1	1
0.28	10.02	2	2
0.15	05.01	1	3
0.48	15.55	3	4
0.17	31.45	6	5
0.28	10.37	2	6
1.67	16.70	3	7
0.21	06.61	1	8
0.09	06.03	1	9
0.47	21.62	4	10
0.12	10.22	2	11
0.27	10.16	2	12

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الملحق رقم(3).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اقل عدد الحوادث سجلت خلال شهر سبتمبر قدرت بحادث واحد مقابل 6 حوادث عمل خلال شهر ماي وبالتالي فقد انخفضت عدد حوادث العمل بالمركب ، بالاعتماد على المقياسين TF وTG بنسبة 6.03- 0.09 على التوالي، إما بالنسبة لباقي الأشهر فقد تميزت بالتذبذب وذلك يبين لنا ان الخطورة مقبولة.¹

1 - أنظر الملحق رقم (03) ص:130.

3-تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل 2014.

جدول رقم: (5)

عدد حوادث العمل

الأشهر	عدد الحوادث (NAT)	معدل تكرار الحوادث (TF)	معدل شدة الحوادث (TG)
1	1	5.02	0.15
2	4	19.75	0.35
3	2	9.57	0.22
4	2	9.86	0.37
5	7	35.75	1.06
6	00	00	00
7	00	00	00
8	3	17.16	0.32
9	5	26.40	0.52
10	2	9.93	0.40
11	1	4.87	0.31
12	5	23.25	0.35

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الملحق رقم(4).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إن اقل عدد الحوادث سجلت خلال شهر جانفي قدرت بحادث واحد مقابل 7 حوادث عمل خلال شهر ماي وبالتالي فقد زادت عدد حوادث العمل بالمركب ، بالاعتماد على المقياسين TF وTG بنسبة 1.06-35.75 على التوالي، أما بالنسبة إلى الشهرين جوان وجويلية كانت الحوادث منعدمة وبالنسبة لباقي الأشهر فقد تميزت بالتذبذب وذلك يبين لنا ان الخطورة غير مقبولة وعالية.¹

¹ - أنظر الملحق رقم (04) ص:131.

4-تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل 2015.

جدول رقم: (6)

عدد حوادث العمل

الأشهر	عدد الحوادث (NAT)	معدل تكرار الحوادث (TF)	معدل شدة الحوادث (TG)
1	1	4.73	0.12
2	1	4.72	0.28
3	0	0	0
4	4	19.72	0.33
5	1	5.10	0.05
6	3	14.47	0.07
7	1	5.77	0.51
8	4	24.03	0.50
9	3	16.18	0.37
10	1	4.97	0.15
11	4	18.83	0.32
12	5	23.07	0.40

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (5)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اقل عدد الحوادث سجلت خلال شهر جانفي قدرت بحادث واحد مقابل 5 حوادث عمل خلال شهر ديسمبر وبالتالي فقد زادت عدد حوادث العمل بالمركب، بالاعتماد على المقياسين TF وTG بنسبة 0.40-23.07 على التوالي، أما بالنسبة لشهر مارس فكانت الحوادث منعدمة وكذلك بالنسبة لباقي الأشهر فقد تميزت بالتذبذب وذلك يبين لنا إن الخطورة غير مقبولة وعالية.¹

1 - أنظر الملحق رقم (05) ص: 132.

5-تحليل وقياس حوادث وإصابات العمل 2016.

جدول رقم: (7)

عدد حوادث العمل

الأشهر	عدد الحوادث (NAT)	معدل تكرار الحوادث (TF)	معدل شدة الحوادث (TG)
1	5	23.16	0.58
2	3	13.64	0.17
3	1	4.62	0.06
4	2	9.45	0.43
5	6	28.24	0.56
6	4	19.69	0.40
7	3	16.62	1.01
8	3	17.13	0.06
9	1	5.67	0.22
10	0	0	0
11	4	18.97	0.34
12	3	14.16	0.25

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملحق رقم (6).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اقل عدد الحوادث سجلت خلال شهر مارس قدرت بحادث واحد مقابل 6 حوادث عمل خلال شهر ماي وبالتالي فقد زادت عدد الحوادث العمل بالمركب ، بالاعتماد على المقياسين TF وTG بنسبة 0.56-28.24 على التوالي، إما بالنسبة لباقي الاشهر فقد تميزت بالتذبذب وذلك يبين لنا ان الخطورة غير مقبولة وعالية.¹

المطلب الثاني: تقييم حوادث العمل في المؤسسة

تعد الحوادث المشاكل التي تعيق سيرورة العمل، مما يجعلها نقاط ضعف تواجهها المؤسسة.

¹ - أنظر الملحق رقم (06) ص: 133.

أولاً، تعداد حوادث العمل في المؤسسة:

الجدول رقم: (8)

عدد حوادث العمل ما بين 2012-2016

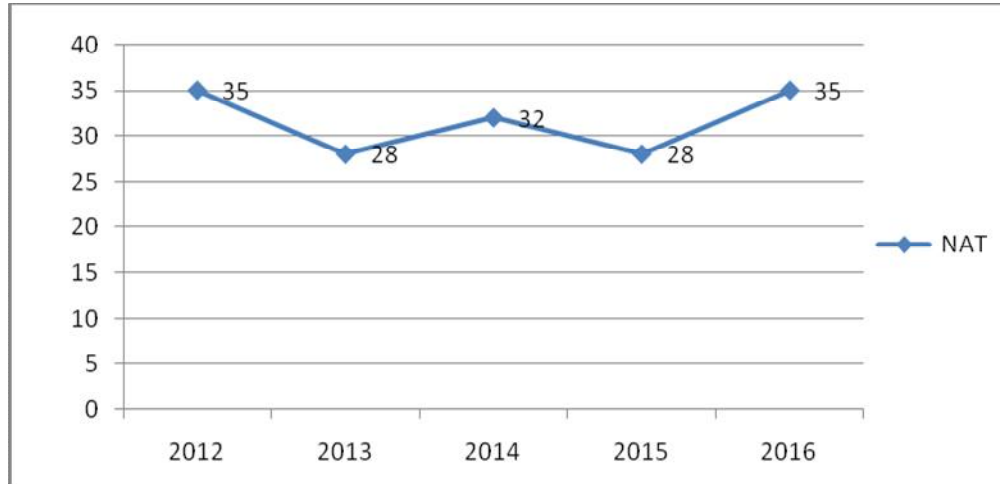
السنوات	2012	2013	2014	2015	2016
NAT	35	28	32	28	35
TF	3.23	0.39	0.34	0.25	0.33
TG	11.83	12.46	13.44	11.66	14.18

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الملاحق السابقة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إن أعلى عدد الحوادث سجل سنة 2012-2016 بمقدار 35 حادث أما اقل عدد للحوادث كان في سنة 2013-2015 بمقدار 28 حادث وتليها سنة 2014 بمقدار 32 حادث وإذا اعتمدنا على مقياس TF نجد إن نسبة الخطورة مقبولة ولذلك لان $TF < 20$. أما إذا اعتمدنا على مقياس TG نجد إن نسبة الخطورة عالية جدا ولذلك لان $TG > 1.5$.

الشكل رقم: (5)

منحنى بياني لحوادث العمل خلال 2012-2016



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعطيات السابقة.

من خلال المنحنى نلاحظ أن المؤسسة شهدت ارتفاعا وانخفاضا خلال سنوات الدراسة 2012-2016 حيث انخفضت سنة 2013، ثم ارتفعت سنة 2014، وبدأت بالانخفاض مجددا سنة 2015، أما سنة 2016 فلقد شهدت ارتفاعا لتصل بذلك إلى نفس عدد الحوادث المسجلة سنة 2012 (35 حادث).

المطلب الثالث: إحصائيات حوادث العمل خلال فترة التناوب في المركب.

تم التطرق في هذا المطلب إلى تحليل حوادث العمل خلال فترة التناوب في المركب خلال السنوات (2012-2016).

الجدول رقم: (9)

عدد حوادث العمل خلال فترات التناوب

Postes	Nombre des accidents du travail				
	2012	2013	2014	2015	2016
année	2012	2013	2014	2015	2016
journee	12	13	17	13	16
1poste	08	12	10	04	10
2Poste	11	02	05	10	05
3Poste	04	01	00	01	04
total	35	28	32	28	35

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات مصلحة الأمن الصناعي للمؤسسة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إن أكبر عدد من الحوادث الذي يقع خلال اليوم الكامل من العمل لسنة 2014 بمقدار 17 حادث، أما سنة 2012 قد سجلت اقل عدد من الحوادث بمقدار، 12 أما باقي السنوات كان هناك تذبذب في عدد حوادث العمل.

المطلب الرابع: الإجراءات والوسائل الوقائية من إصابات العمل في المؤسسة

يتناول هذا المطلب آليات الوقاية والأمن من الحوادث المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

أولا: قوانين نظام الداخلي للمؤسسة

نجد في دليل النظام الداخلي للمؤسسة في الباب الثاني، الأحكام العامة للوقاية الصحية والأمن، وكل مادة فيه تحت على مجموعة الالتزامات والتعليمات ويجب على كل فرد عامل في المؤسسة احترامها والعمل به وتفاديها لوقوع حوادث العمل والإصابات لان نتائجها لها اثر سلبي.

ومن بين قوانين النظام الداخلي للمؤسسة بخصوص الوقاية الصحية والأمن نجد ما يلي:

- يجب على كافة المستخدمين أن يراعوا بدقة القواعد والقوانين والتعليمات والأوامر التي يحددها القانون والتي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.
- اللوائح تعليمات وإرشادات حول كيفية التصرف اثنا وقوع الحوادث وأيضا التزام بوضع كافة الإجراءات الوقائية من ملابس وغيرها.
- يستفيد العامل من ملابس خاصة وفردية من اجل حمايته وذلك طبقا للمنصب الذي يشغله وما يحتويه من مخاطر.

- يتم تسجيل أدوات المؤسسة المسلمة للعامل في قائمة يوقع العامل الذي سلمت إليه والعامل الذي سلمها.
- على كل عامل في المؤسسة أن يتقدم بالفحص الطبي مرة في السنة، إن رفض الخضوع لهذا الالتزام من طبيعته أن يعرض العامل إلى عقوبات تأديبية يؤدي به إلى تحمل المسؤولية.

ثانياً، طب العمل:

بخصوص طب العمل قامت مؤسسة فرفوس بفتح مصلحة خاصة يتم فيها تقديم الإسعافات الأولية للمصاب في حالة عدم صعوبة الحادث، وذلك القيام بفحوصات طبية كل سنة مهما كانت وظيفتهم ويقوم بهذه الفحوصات طبيب متعاقد مع المؤسسة.

ثالثاً، الوسائل الوقائية من إصابات العمل في المؤسسة:

إن الوحدة التنظيمية مسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المعنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة لوقاية العاملين من إصابات، حيث تمكن تعريف أدوات أو معدات الوقاية الشخصية على أنها: "مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل، وللوقاية من التأثيرات السلبية للضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل". وتتمثل معدات وسائل الوقاية الشخصية بالآتي¹.

1- الملابس الوقائية:

تعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب أدائه، توضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الوقائية وما تناسبه من الأعمال.

الشكل رقم: (6)

الملابس الوقائية



¹ - انظر الملحق رقم (07).

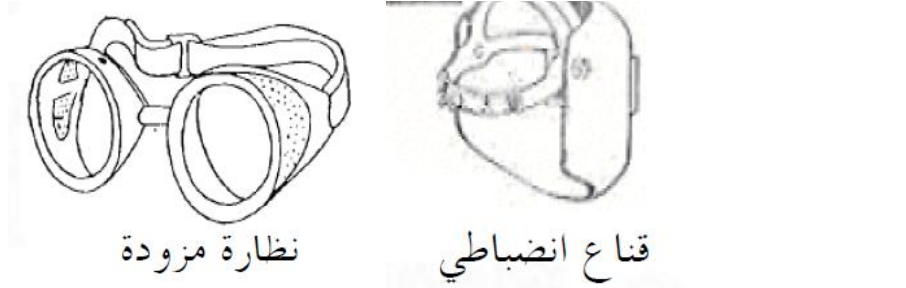
المصدر: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، ميكانيك عامة: السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتدريب الفني والتعليم المهني، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 12.

2- أدوات حماية الوجه والعين :

توجد أدوات حماية الوجه والعين على هيئة أقنعة أو نظارات ،تصنع عادة من اللدائن اوالفير من المعدن، في مايلي عرض لأنواعها واستخدام كل منها .

الشكل رقم : (7)

أدوات حماية الوجه والعينين



Source: Construction Safety Association of Ontario· Masonry and Allied Crafts Health and Safety Manual· Canada· 1997· p.03. site sur internet: <http://4shared.com>

3- أدوات حماية اليدين:

تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى جروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية لذلك فقد صممت قفازات مختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملها.ويمكن إدراجها في الشكل التالي:

الشكل رقم : (8)

أدوات حماية اليدين



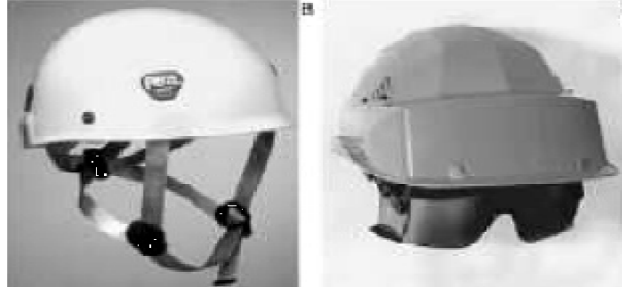
المصدر : الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، ميكانيك عامة: السلامة المهنية، مرجع سابق، ص 15.

4-أدوات حماية الرأس:

وتتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل وهو موضح كالشكل التالي:

الشكل رقم: (9)

أدوات حماية الرأس



المصدر: سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة: دراسة حالة سونلغاز وحدة بسكرة، رسالة ماجستير) غير منشورة،) جامعة باتنة، (2008/2007)، ص 100.

5- أدوات حماية القدمين:

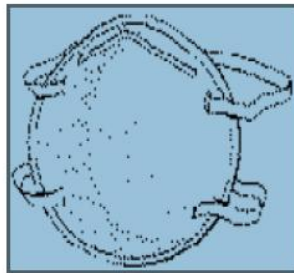
تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها او تعرضها بالمواد.

6- حماية الجهاز التنفسي:

تستخدم الأقنعة لحماية ووقاية الرئتين والجهاز التنفسي بصفة عامة من الإخطار سابقة الذكر وتمثل هذه الأقنعة في:

الشكل رقم: (10)

حماية الجهاز التنفسي



كمامة مزودة
بأسطوانة أكسجين

كمامة الأتربة الحشنة

Source: Construction Safety Association of Ontario, **construction health and safety manual**, Canada, 2003, p.55. site sur internet: <http://4shared.com>

7- حزمة الأمان:

تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتنقلة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة مع حمله مجموعة أدوات أو شيء آخر، لذلك فقد صممت الأحزمة والحبال الآمنة لحماية العاملين من أخطار الانزلاق أو السقوط من أعلى السلالم أو من الأماكن العالية والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم: (11)

حزمة الأمان

الشكل رقم 20: حزام السلامة المهنية.



Source: Construction Safety Association of Ontario 'construction health and safety manual' op.cit ,p.62

المبحث الثالث: الإطار المنهجي للبحث

يناقش هذا المبحث مجتمع الدراسة والعينة، وتحديد المتغير وكيفية قياسها وطريقة جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في الجمع.

المطلب الأول: الطريقة المتبعة

من الأمور المهمة في اختيار العينة، والتي تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، لكي لا يواجه الباحث صعوبات من حيث كبر حجم المجتمع يتم استعمال العينة بدلا من دراسة المجتمع الكلي، وهذا ما تم إتباعه في هذا البحث. أولا، مجتمع وعينة الدراسة:

من أجل إتمام هذه الدراسة قمنا باختيار مجتمع للقيام بإثبات الفرضيات وبالتالي اخترنا عينة من هذا المجتمع وسوف يتم التطرق كالتالي:

1. مجتمع الدراسة: يتمثل المجتمع الكلي لهذه الدراسة في مجموع العاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق- بئر العاتر- ويبلغ حجم المجتمع الكلي للدراسة أي عدد العمال في المركب 135 عامل موزعين على مختلف المصالح والأقسام الإدارية بالمركب.

2. **عينة الدراسة:** استهدفت الدراسة عينة عشوائية قدرت ب 45 من مجتمع الدراسة، ويعود سبب عدم الاعتماد على مجتمع الدراسة كاملا لصعوبة الوصول الى بعض الموظفين نظرا لتعدد مسؤولياتهم، ولجمع البيانات تم توزيع الاستمارات شخصيا بمساعدة المشرف من طرف المؤسسة بحيث تم توزيع (45) استمارة على عينة متمثلة لمجتمع منتقاة بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي، وتم استعادة (38) من اصل (45) استمارة موزعة بسبب امتناع البعض عن الإجابة.

ثانيا، أدوات جمع البيانات: تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الهامة التي تعتمد عليها كافة العلوم في جميع الحقائق، ويتوقف صدق ودقة النتائج المتوصل إليها في أي بحث على دقة الأدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها وقد حاولنا استخدام بعض الأدوات التي تمكننا من الوصول إلى البيانات المستهدفة بأكثر دقة وموضوعية وذلك حسب طبيعة الموضوع، وكيفية استحابة المبحوثين، وقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة والمقابلة الحرة والاستمارة. **أ/ الملاحظة:** هي أحد المنطلقات السياسية لدراستنا، حيث تعتبر أهم الأدوات المستخدمة في البحث العلمي وهي تساعد الحصول على البيانات والمعلومات لموضوع الدراسة وكذلك الكشف عن صفات الظاهرة المدروسة.

- **الملاحظة البسيطة:** التي يقوم فيها الباحث بالملاحظة دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به الجماعة موضوع الملاحظة، فهي ملاحظة من الخارج وهي لا تتطلب من الباحث أن يتقلص ادوار أو ينتمى إلى جماعة ما.¹ حيث أن الملاحظة لعبت دورا هاما في مساعدتنا على فهم ما يجري داخل المؤسسة من خلال الزيارات والاستجابات التي قمنا بها مع عمال المؤسسة، وإدارة المؤسسة ولاحظنا استجابة تلقائية للعمال وسعيهم لمساعدتنا وإبرازهم لأهمية موضوع البحث بالنسبة لهم ولحياتهم العملية داخل المصنع، كما لاحظنا كثرة معدات الوقاية المستعملة والموجودة عند كل عمال المركب، ولاحظنا أيضا القطاع الصحي بالمؤسسة والمركب والجهاز بكل وسائل الإسعافات مثلا: 03 سيارات إسعاف على مستوى المركب، كما لاحظنا أيضا انتشار اللافتات التحذيرية على مستوى كل زوايا المركب وغيرها من الملاحظات التي أفادتنا في بحثنا.

ب/ المقابلة: تستعمل كوسيلة بحث لكل حوار لفظي وجها لوجه، بين الباحث والمبحوث، فهي "تستعمل في الأبحاث الميدانية التي ترمي إلى جمع البيانات الأصلية عن وحدات مجتمع البحث".²

- **المقابلة الحرة:** وكانت مع ممثلي الإدارة، حيث طرحنا عليهم أسئلة عامة وشاملة لتكون الصورة واضحة عن الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، وقد ساعدتنا في تحليل البيانات المتحصل عليها من استجواب العينة، كما أجرينا مقابلة مع طبيب المؤسسة وهذا الأخير أفادنا بجملة من المعلومات حول الحوادث المهنية داخل المؤسسة، وكذلك بعض النسب الشهرية الذي سهل علينا الأمر تطبيق المقابلة والاستمارة. حيث قمنا بزيارة إلى المركب حيث تم قبول دخولنا من خلال تقديم عدة وثائق نذكر منها الاتفاقية المبرمة بين الجامعة ومؤسسة فرفوس.

¹ - أحمد عياد: مدخل إلى منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 133.

² - رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي وأساسياته النظرية وممارساته العلمية، الفكر المعاصر، بيروت، (بدون سنة).

ج/الاستمارة: تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا واستخداما في البحوث الاجتماعية وهي وسيلة أساسية تستخدم في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وهي أقل تكلفة وفيها اختصار للجهد بالإضافة إلى سهولة ومعالجة بيانات إحصائية.

وتعرف على أنها: "مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين ترسل إلى الأشخاص المعنيين بالبريد، أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعومة بحقائق.¹

وبما أن جزء كبير من دراستنا يهدف إلى التعرف على الآراء والمواقف المختلفة للعمال اتجاه حوادث مهنية التي يتعرضون لها أثناء عملية الإنتاج داخل المركب، فقد شملت الاستمارة (28 سؤال) والتي كانت موزعة حسب الفرضيات الخاصة بالبحث. وتتكون الاستمارة من جزئين.

- الجزء الأول: والذي يشمل معلومات عن الخصائص الديمغرافية لفئة الدراسة.

- الجزء الثاني: والذي يشمل معلومات عن متغيرات الدراسة وذلك من خلال ثلاث محاور بمجموع فقرات 28فقرة تم توزيعها كالتالي:

-المحور الأول: واقع الحوادث المهنية في المؤسسة بمجموع 10 فقرات.

-المحور الثاني: واقع الأداء في المؤسسة بمجموع 9 فقرات.

-المحور الثالث: علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة بمجموع 9 فقرات.

وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارت الخماسي، والذي يحمل 05 إجابات، وهذا حتى يبين لنا تحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة. كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم: (10)

المتوسط المرجح والمستوى للقياس ليكارت الخماسي:

الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط المرجح	1الى1.79	1.8الى2.59	1.6الى3.39	3.4الى4.19	4.2الى5

المصدر: وليد عبد الحق خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي المتاح على الموقع التالي:

www/minshawi.com/vb/attachment.php?attachmentid=570.d...cousulte24/04/2015.16:50

المطلب الثاني: اختبار اداة الدراسة وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

نحاول من خلال هذا المطلب تبيان الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة

من الاستبيان.

¹ - فيروز زوارقة وأخرون: سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث الاجتماعي، مكتبة إقرأ، الجزائر، 2007، ص 104.

أولاً، اختبار صدق أداة الدراسة:

1- الصدق الظاهري: قامت الطالبتين بالتأكد من صدق فقرات الاستبيان من خلال عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف وذلك بإبداء رأيه وملاحظته ومقترحاته حول محتويات الاستبيان، والحكم على درجة ملائمة الفقرات ومناسبتها من حيث الانتماء للمجال الذي وضعت فيه.

2- الصدق البنائي: يجب حساب معامل الارتباط لمعرفة الصدق البنائي للاستمارة أي العلاقة بين الدرجة الكلية لعبارات المحاور وبالدرجة الكلية الذي تنتمي إليه أما فيما يخص ثبات أداة الاستمارة حيث تم حساب معامل الارتباط بين المحاور باستخدام معامل بيرسون، والاختبار معامل الثبات تم الاعتماد على اختبار الفاكرونباخ وقد كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم: (11)

معامل الارتباط بيرسون بين كل محور واخر

محور3	محور2	محور1	المحاور
0.550	0.601	1	معامل ارتباط بيرسون محور1
0.778	1	0.601	معامل ارتباط بيرسون محور2
1	0.778	0.550	معامل ارتباط بيرسون محور3

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss

تضح من الجدول أعلاه ان قيم معامل ارتباط بيرسون ن بين كل محور ومحور اخر موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فاقل مما يشير ان جميع محاور الاستمارة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة. اما فيما يخص تحليل ثبات الدراسة الاستمارة بصيغتها النهائية فيمكن إبراز نتائج ذلك من خلال الجدول الموالي حيث تم حساب قيمة الفاكرونباخ لكل محور ثم الاستمارة ككل والهدف من قياس مدى ثبات الاستبيان في التطبيق الميداني.

الجدول رقم: (12)

معامل ثبات الفاكرونباخ

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
الأول	واقع الحوادث المهنية في المؤسسة	10	0.728
الثاني	واقع الأداء في المؤسسة	9	0.928
الثالث	علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة	9	0.808
الاستبيان		28	0.623

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن معامل الثبات العام للاستبيان 0.623 كما تراوحت معاملات ثبات المحاور بين 0.728-0.928 وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره تتمتع بدرجة عالية. وبالتالي تم التأكد من صدق وثبات استمارة الدراسة ويمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة الميدانية.

ثاني، أساليب التحليل الإحصائي:

بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستبيانات بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستبيانات المقبولة تم الاعتماد في عرض وتحليل البيانات على برنامج الجداول الالكترونية (EXCEL) لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول يترجمها إلى رسوم بيانية وأعمدة ودوائر، لتسهيل عملية الملاحظة والتحليل الجيد للبيانات التي تم تجميعها، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتاحة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

ولتحليل بيانات الاستمارة تم استخدام العديد من أساليب التحليل الإحصائي وذلك على النحو التالي:

- 1- النسب المئوية والتكرارات: لمعرفة خصائص الدراسة؛
- 2- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابات الدراسة لكل عبارة من عبارات أسئلة الاستبيان؛
- 3- معامل ارتباط ألفا كرومباخ: استخدم لحساب معامل ثبات فقرات الاستبيان.
- 4- معامل الارتباط بيرسون: يكون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابه انطلاقاً من برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية SPSS.
- 5- معامل التوزيع الطبيعي: للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات المستخلصة من إجابات العينة.

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يستعرض هذا المطلب التحليل الإحصائي لنتائج استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان وعرض المؤشرات الإحصائية ونتائج تطبيق أدوات الدراسة من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات لكل متغيرات الدراسة.

أولاً، البيانات الشخصية: تتمثل في المتغيرات الخاصة بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وهي كالآتي:

1- الجنس: يمثل الجدول الآتي خصائص العينة من حيث متغير الجنس:

الجدول رقم: (13)

توزيع افراد العينة حسب لجنس

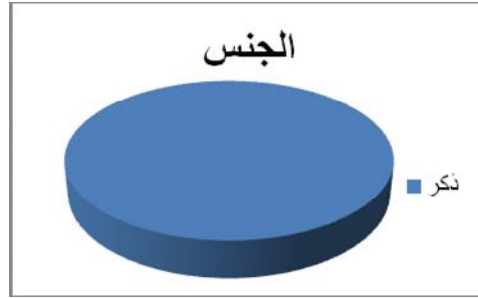
الجنس	ذكر	انثى	المجموع
التكرار	38	00	38
النسبة	100	00	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كل أفراد العينة رجال بنسبة 100%، وتليها نسبة النساء 0%، من إجمالي أفراد العينة مما يدل على الطبيعة الصعبة للعمل داخل المركب مع عدم وجود إقبال من طرف النساء على تقديم طلبات عمل حسب رأي الإدارة، كما أن الطبيعة المحافظ لسكان المنطقة تمنع عمل النساء في مركب جبل العنق وهذا راجع إلى عزلة المنطقة.

الشكل رقم: (12)

الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (13)

2- العمر: يظهر توزيع الأفراد من حيث متغير الفئمة العمرية من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم: (14)

توزيع أفراد العينة حسب خاصة العمر

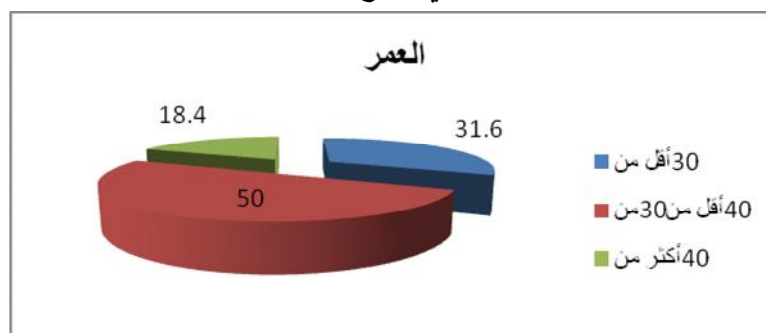
الفئة	أقل من 30	من 30 أقل من 40	أكثر من 40	المجموع
التكرار	12	19	07	38
النسبة	31.6	50	18.4	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن فئات السن من (30 أقل من 40) تمثل أعلى نسبة إذ تقدر ب: 50%، وهذا يدل على كبر سن أفراد العينة، مقارنة بطبيعة العمل الذي يؤديه، أما فئات السن ما بين (أقل من 30) فكانت نسبتها 31.6%، وهي نسبة تعتبر كبيرة، في حين أن فئة السن ما بين (أكثر من 40) هي أكبر فئات السن داخل المصنع، وهذا يؤكد أن فئة كبار السن هي أصغر نسبة إذ تقدر ب: 18.4%.

الشكل رقم: (13):

الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الجدول (14)

03-المستوى الوظيفي: يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

الجدول رقم: (15)

توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي

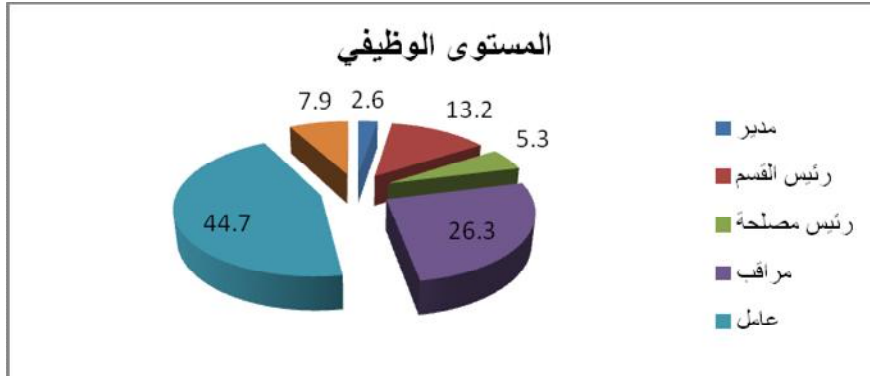
المجموع	أخرى	عامل	مراقب	رئيس مصلحة	رئيس قسم	مدير	
38%	03	17	10	02	05	01	التكرار
100%	7.9	44.7	26.3	5.3	13.2	2.6	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

فيما يتعلق بجدول المستوى الوظيفي فإن أكبر نسبة هي فئة (عامل) والمتمثلة في 44.7%، وتليها الفئة الثانية (مراقب) بنسبة 26.3%، أما فئة (رئيس قسم) كانت نسبتها 13.2%، وفئة (أخرى) كانت نسبتها 7.9%، أما بالنسبة لفئة (رئيس مصلحة) كانت نسبتها 5.3%، وفي الأخير فئة (مدير) كانت نسبته 2.6%، والملاحظ أن هناك تفوق كبير بالنسبة للعامل.

الشكل رقم: (14)

الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول (15)

4- الحالة الاجتماعية: يوضح الجدول الآتي الحالة العائلية.

الجدول رقم: (16)

توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

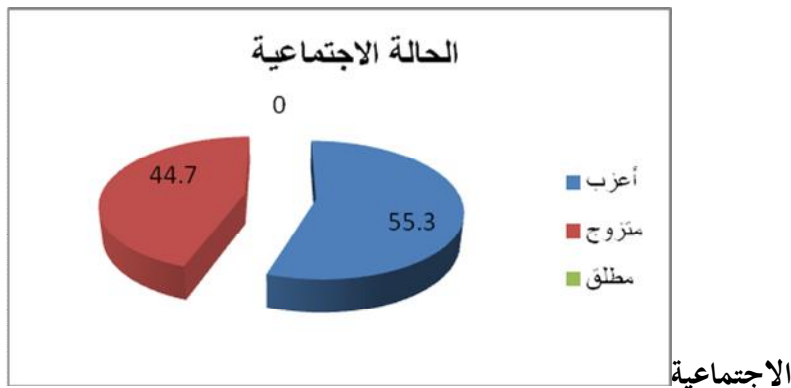
الحالة العائلية	أعزب	متزوج	مطلق	المجموع
التكرار	21	17	0	38%
النسبة	55.3	44.7	0	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (16) يبين لنا مجتمع دراستنا أغلب أفراد عزاب، هذا ما تبينه لنا نسبة 5.3%، تليها نسبة المتزوجين التي تقدر بـ 44.7%، إضافة إلى الانعدام النهائي لظاهرة الطلاق التي تقدر بـ 0%، وهذا كله له أثر على الاستقرار النسبي والنفسي للعاملين.

الشكل رقم: (15)

الدائرة النسبية الممثلة في توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول (16)

5- سنوات الخبرة: يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة في العمل

الجدول رقم: (17)

توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

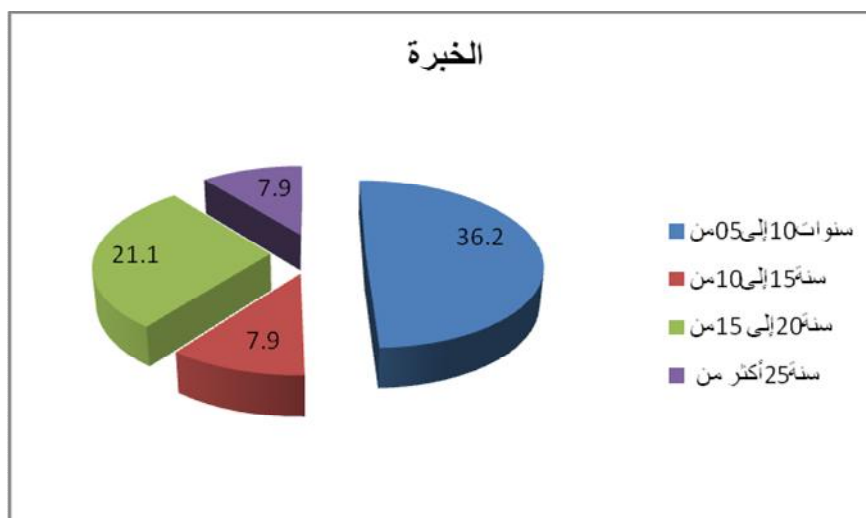
الخبرة في العمل	من 05 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	من 15 إلى 20 سنة	أكثر من 25	المجموع
التكرار	24	3	8	3	%38
النسبة	63.2	7.9	21.1	7.9	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن نسبة 63.2% التي تمثل الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين (5 إلى 10 سنوات) تعد النسبة الأكبر في عينة الدراسة، وتلي بعدها نسبة 21.1% الخاصة بالأفراد الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح ما بين (15 إلى 20 سنة)، أما بالنسبة للأفراد الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين (10 إلى 15 سنة) و(أكثر من 25 سنة) بنسبة 7.9%، 7.9% على التوالي، ومنه يمكن القول أن جميع عمال عينة الدراسة هم أصحاب خبرة مهنية طويلة أدناه 05 وأعلى 10 سنوات، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أقدمية العمال ومواكبتهم لعملهم بالمؤسسة منذ نشأتها، ربما بالإضافة التعلق الشديد للعمال بمؤسستهم وحبهم للعمل بها

الشكل رقم: (16)

الدائرة النسبية الممثلة في توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول (17)

ثانياً، تحليل محاور الدراسة:

كانت النتائج كالتالي:

1- استجابات أفراد العينة نحو واقع الحوادث المهنية في المؤسسة:

توضح الجداول التالية توزيع استجابات أفراد نحو محور واقع الحوادث المهنية في المؤسسة، وكذلك التوزيع النسبي لاستجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

الجدول رقم (18):

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبارة رقم (1): يتطلب عمالك وسائل حماية خاصة								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق بشدة	0.602	4.45	/	/	2	17	19	التكرار
			/	/	5.3	44.7	50	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد أغلب العمال موافقين بشدة بحاجة لوسائل حماية خاصة للوقاية من الحوادث المهنية بنسبة 50%، وهذا راجع إلى كثرة الحوادث المهنية السابقة، لذا يجب الالتزام بوسائل الوقاية اللازمة، وهذا لتفادي حوادث العمل، وما ينجر عنها من مخاطر. كما يبين لنا الجدول أن العمال يطالبون بتوفير وسائل حماية خاصة بمتوسط حسابي بنسبة 4.45% وانحراف معياري 0.602%.

الجدول رقم (19)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبارة رقم (02): تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برامج الامن الصناعي								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق	1.37	3.71	1	5	6	18	8	التكرار
			2.6	13.2	15.8	47.4	21.1	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أجاب معظم العمال على اشتراك الإدارة في وضع برامج الأمن الصناعي بالتجاه الموافق بنسبة 47.4%، وبينما أجاب نسبة 2.6% من العمال بعدم المشاركة بوضع برامج الأمن الصناعي وهذا يرجع إلى الأسلوب القيادي المتبع داخل المؤسسة، وربما أن أفراد العمال لا يتمتعون بالديمقراطية التي تسمح لهم بالمشاركة في هذه العملية. كما هو موضح في الجدول أن نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 3.71%، 1.037% على التوالي.

جدول رقم: (20)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (3): توجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق	0.764	4.11	1	1	/	27	9	التكرار
			2.6	2.6	/	71.1	23.7	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

حيث تراوحت نسبة الأفراد الذين أجابوا بالاتجاه موافق بنسبة 71.1%، ونجد المحييين بالاتجاه الغير موافق والغير موافق بشدة بنسبة 2.6%، 2.6% على التوالي، ومنه نستنتج أنه توجد تعليمات أمن داخل المؤسسة وتمثل في توجيهات كتابية وملصقات تحذر العامل من حوادث العمل، وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية والميدانية لاحظنا وجود مثل هذه الملصقات داخل ورشات العمل، وكما هو موضح في الجدول أن نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كانت كالتالي: 4.11%، 0.764%.

الجدول رقم: (21)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (4): أغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة إلى العامل البشري								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
غير موافق	1.359	3.13	4	12	5	9	8	التكرار
			10.5	31.6	13.2	23.7	21.1	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد أن نسبة الأفراد بالاتجاه الغير موافق على أن الإصابات تكون راجعة إلى العامل البشري 31.6%، أما نسبة الأفراد بالاتجاه الغير موافق بشدة هي 10.5%، ومنه لا يمكن الفصل بصفة مؤكدة على تحقق هذه العبارة، حيث أن العامل البشري تسبب في الإصابة بحوادث العمل نتيجة الخطأ أو بطريقة عمدية كالتحريب مثلا، ولكن ليس بصفة دائمة، فهناك أسباب مصدرها عامل آخر كالضغوط الفيزيائية أو وجود خلل في الآلة وغيرها.

الجدول رقم: (22)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبارة رقم (06): للغبار القوي دور في وقوع الحوادث								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق	8.318	5.29	/	3	3	24	8	التكرار
			/	7.9	7.9	63.2	2.5	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تضح من خلال الجدول أن العمال موافقين على أن الغبار القوي له دور في وقوع حوادث العمل وذلك بنسبة 63.2%، أما بالنسبة للأفراد الغير موافقين ومحايدين كانت إجابتهم بنسبة 7.9%، 7.9% على التوالي، كما هو موضح في الجدول أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كانت نسبتهم كالآتي: 5.9%، 8.318% على التوالي، ومنه نستنتج أن للغبار القوي دور في وقوع حوادث العمل.

الجدول رقم: (23)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبارة رقم (7): تعرضت خلال مدة عملي بالمؤسسة لحوادث مهني								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
غير موافق	1.293	2.71	6	15	6	6	5	التكرار
			15.8	39.5	15.8	15.8	13.2	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول تبين أن نسبة العمال الذين (تعرضوا خلال مدة عملهم بالمؤسسة لحادث مهني) كانت بالاتجاه موافق بشدة بنسبة 13.2%، وهذا راجع إلى العامل نفسه أو أخطاء أخرى مثل الظروف الفيزيائية، حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري نسبة 2.71%، 1.293% على التوالي.

الجدول رقم: (24)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (8): تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	5	23	5	3	2	3.68	0.989	موافق
النسبة	13.2	60.5	13.2	7.9	5.3			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول نجد نسبة العمال بالاتجاه موافق أن نسبة تقدم برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية وهي 60.5%، وهذا الأخير يعود بالإيجاب على نفسية العمال وارتفاع الروح المعنوية لديهم مما يسمح إلى تفادي جميع المخاطر المهنية والتقليل من معدلات التورط في الحوادث، حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تقدر بـ: 13.68%، 0.989% على التوالي.

الجدول رقم: (25)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (9): تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	9	23	2	2	2	3.92	0.997	موافق
النسبة	23.7	60.5	5.3	5.3	5.3			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نرى من خلال الجدول أن نسبة العمال موافقين على أن المؤسسة تقدم إسعافات أولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية وهي 60.5%، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تراعي في أسلوبها الوقائي الموجه للعاملين، تقديم كل الدعم والنصائح والمتابعة الصحية بشكل مستمر، كما أنها تشمل على كيفية تقديم استخدام الأدوات

والإسعافات الأولية والاستجابة السريعة للحالات الطارئة حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تقدر بنسبة 3.92%، 0.997% على التوالي.

الجدول رقم: (26)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (10): هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	5	17	6	7	3	3.37	1.72	موافق
النسبة	13.2	44.7	15.8	18.4	7.9			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أغلب العمال موافقين على أن هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة بنسبة 44.7%، بينما أجاب نسبة 7.5% غير موافقين بشدة، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تتبنى إستراتيجية كفاء لتحقيق أهدافها، وتقوم أيضا على نظام فعال لسيرورة الأعمال وتفادي الأخطار المحتملة حيث قدرت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ب3.37%، 1.172% على التوالي.

الجدول رقم: (27)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين جاه واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

العبرة رقم (11): الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	13	22	1	1	1	4.18	0.834	موافق
النسبة	34.2	57.9	2.6	2.6	2.6			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المجيبين على أن الصيانة المستخدمة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل هي 57.9% ويرون بأن لآلات التي يعملون عليها حسنة، وأيضاً هذه النسبة قد دلت على أن الوعي بأخطار حوادث العمل تعرض على الإدارة أن تقوم بصيانة الآلات ومراقبتها باستمرار لتجنب الوقوع في حوادث

العمل ومن ثمة الحفاظ على سلامة العمال. أما بالنسبة للمجيبين باتجاه غير موافق بشدة وغير موافق ومحاميد كانت كالتالي: 2.6%، 2.6%، 2.6%، أكدوا أن الآلات التي يعملون عليها تحتاج إلى صيانة دورية وهذا ما يؤدي إلى تدارك كل نقاط العجز والنقائص التي تطرأ عليها مما يزيد في مستوى أمن وسائل الإنتاج وكانت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 3.855%، 1.7365% على التوالي.

2- استجابات أفراد العينة نحو واقع الأداء في المؤسسة محل الدراسة.

توضح الجداول الموالية توزيع استجابات الأفراد نحو الأداء في المؤسسة، وكذلك التوزيع النسبي لاستجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول رقم: (28)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبرة رقم (12): تعطي إدارة المؤسسة فرصة لحل مشاكل العاملين								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	3	17	9	7	2	3.32	1.042	موافق
النسبة	3.9	44.7	23.7	18.4	5.3			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال معطيات الجدول نجد أن نسبة العمال الموافقين بان إدارة المؤسسة تعطي فرص لحل مشاكل العاملين هي 44.7% وهذا ما دل على ان الظروف الداخلية التي تحيط بالعامل أثناء تأدية مهامه تؤثر على مستوى أدائه وأيضا منح فرص لحل مشاكل العمال مع الادارة ومسؤوليهم . كما أن نسبة العمال الغير موافقين بشدة هي 5.3% وهذا ما دل على عدم اتاحة فرص لحل مشاكل بعض العمال مع الإدارة وكانت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 3.32% و1.042%.

الجدول رقم: (29)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبرة رقم (13): تهتم الإدارة بمعرفة الاسباب التي تؤدي الى عدم تحسين ادائكم.								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	3	10	7	13	5	2.82	1.05	غير موافق
النسبة	7.9	26.3	18.4	34.2	13.2			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد ان نسبة العمال الغير موافقين على ان الإدارة تهتم بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائهم هي 34.2% وهذا ما يدل على أن الإدارة لا تهتم بالظروف الفيزيائية (الإضاءة والتهوية) وأيضاً لم توفر لهم الجو المناسب. وان نسبة العمال الموافقين بشدة 7.9% وهذا ما دل على أن الاهتمام من طرف الإدارة لمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائهم بنسبة ضئيلة جدا حيث كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بنسبة 2.82% و1.205% على التوالي.

الجدول رقم: (30)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبارة رقم (14): تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك من خلال التدريب.								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	5	15	5	9	4	3.21	1.255	موافق
النسبة	13.2	39.5	13.2	23.7	10.5			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد اغلب العمال موافقين على أن المؤسسة تعمل على رفع مستوى المهني وتحقيق رضا من خلال التدريب نسبة 39.5% حيث يعتبر التدريب من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث لذا يرى العمال أن تدريبهم على أساليب الوقاية وتعريفهم أيضا بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها يساعدهم في رفع مستواهم المهني وتحقيق رضاهم تجاه أعمالهم. أما بالنسبة للعمال الذين إجابتهم باتجاه غير موافق بشدة كانت نسبتهم 10.5%، وهذا راجع نفسية العامل وإحساسه بعدم الاستقرار في منصبه، حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري هي 3.21%، 1.55% على التوالي.

الجدول رقم: (31)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبارة رقم (15): تهتم الإدارة بالمشاكل الشخصية للعاملين بها								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	3	5	12	10	8	2.61	1.198	محايد
النسبة	7.9	13.2	31.6	26.3	21.1			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تتراوح نسبة الأفراد المحييين باتجاه محايد على أن الإدارة تهتم بالمشاكل الشخصية للعاملين بما بنسبة 31.6%، وهذا ما يعنى أن هذه النسبة لا تدخل مشاكلها الشخصية في عملها، مما يجعل الإدارة لا تعلم ولا تهتم بهذه المشاكل. أما بنسبة 7.9% فهم موافقون كلياً وبشدة فكرة تدخل الإدارة في مشاكلهم، مما يعنى الإدارة معنية ومطلعة على مشاكل عملها، حيث كانت نسبة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 2.61%، 1.198% على التوالي.

الجدول رقم: (32)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الاداء في المؤسسة.

العبارة رقم (16): هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعد على تحسين أدائك								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	2	6	10	15	5	2.61	1.079	غير موافق
النسبة	5.3	15.8	26.3	39.5	13.2			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يرى أغلبية أفراد العينة أنهم ير موافقين على أن هناك بيئة مناسبة في المؤسسة تساعد على تحسين أدائهم بنسبة 39.5%، وذلك مما جعل العمال يؤكدون على عدم توفر ظروف العمل بسبب انعدام أو عدم استعمال بعض الوسائل التي تحمل العمل وذلك بانعدام بعض الظروف الفيزيائية، والظروف الصحية وأيضاً التمريض، أما نسبة العمال الموافقين بشدة في نسبة ضئيلة جداً من العمال تقول أن هناك بيئة ملائمة ومناسبة في المؤسسات تساعدهم في تحسين أدائهم وكذلك بـ 5.7%، حيث تراوحت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بـ 2.61%، 1.79% على التوالي.

الجدول رقم: (33)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الاداء في المؤسسة.

العبارة رقم (17): تقوم المؤسسة بتقييم العاملين على مستوى كل الوظائف مرة واحدة في السنة								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	2	5	11	13	7	2.53	109.	غير موافق
النسبة	5.3	13.2	28.9	34.8	15.8			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أجاب بعض العمال أنهم غير موافقين على أن المؤسسة تقوم بتقييم العمال على مستوى كل الوظائف مرة واحدة في السنة، وذلك بنسبة 34.2%، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تراقب الأعمال على مستوى كل الوظائف أكثر من مرة في السنة، وذلك بصفة دورية (شهرين أو أسبوعين)، أما بالنسبة للعمال الذين موافقين على هذا البند فكانت نسبتهم 5.3%، وهذا راجع أن هؤلاء العمال يعملون بوظائف تراقب مرة واحدة في السنة، حيث كانت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 2.53% و 1.109%.

الجدول رقم: (34)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبارة رقم (18): تساعد عملية التقييم على اكتشاف الخطأ والانحرافات وتحديد الطرق والاساليب								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	6	12	8	6	6	3.16	1.326	موافق
النسبة	15.8	31.6	21.1	15.8	15.8			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أجاب نسبة 31.6% من العمال الموافقين عن عملية تقييم على اكتشاف الخطأ والانحرافات والطرق والأساليب وذلك يدل على فعالية عملية الرقابة في المؤسسة، أما بالنسبة إلى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة فكانت نسب متساوية وضئيلة، حيث تراوحت نسبة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 3.16%، و 1.326%.

الجدول رقم: (35)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الاداء في المؤسسة.

العبارة رقم (19): تعتبر نتائج التقييم المحققة دقيقة وغير قابلة للتعليق عليها								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	2	12	10	8	6	2.89	1.181	موافق
النسبة	5.3	31.6	26.3	21.1	15.8			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

إن العمال الموافقين على نتائج التقييم المحقق قيقة وغير قابلة للتعليق عليها تتمثل نسبتهم في 31.6%، وهذا ما يدل على أن المصلحة القائمة على عملية التقييم في المؤسسة تقوم بمهمتها على أكمل وجه وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 2.89%، 1.181%، على التوالي.

الجدول رقم: (36)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه الأداء في المؤسسة.

العبارة رقم (20): المؤسسة تقوم بتقييم أداء الموظفين بصفة مستمرة								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
غير موافق	1.154	2.58	6	15	9	5	3	التكرار
			15.8	39.5	23.7	13.2	7.9	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن النسبة الكبيرة 39.5% غير موافقة على هذا البند، وهذا راجع إلى سياسة التقييم الخاصة بالمؤسسة التي تعتمد على عملية التقييم بصفة غير دورية، وكذلك بنسبة متوسط حسابي وانحراف معياري 2.58%، 1.1546%، على التوالي.

3- استجابات أفراد العينة نحو العلاقة بين حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة.

توضح الجداول الموالية توزيع الاستجابات الأفراد نحو محور علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة وكذلك التوزيع النسبي فاستجاباتهم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

الجدول رقم: (37)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبارة رقم (21): تجري مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الاصابة بحوادث العمل								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
وافق	1.220	3.39	4	6	4	19	5	التكرار
			10.5	15.8	10.5	50	13.2	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد نسبة العمال الموافقين وموافقين بشدة على التوالي 50%، 13.2%، على أن المؤسسة تجري حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تقوم بهذه الحملات خوفا منها على اليد العاملة والحفاظ عليها، وذلك بالمتوسط الحسابي وانحراف معياري بنسبة 3.39%، 1.220% على التوالي.

الجدول رقم: (38)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبرة رقم (22): عند وقعك في حوادث عمل متعاقبة ينتباك الفشل في أداء عملك								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	6	21	4	6	1	3.66	1.0.21	موافق
النسبة	15.8	55.3	10.5	15.8	2.6			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أكبر نسبة من العمال موافقين عند الوقوع في حوادث العمل متعاقبة ينتاب العمال فشل في أداء أعمالهم بنسبة 55.3%، وهذا جعل قدراتهم الإنتاجية تتراجع ويؤثر أيضا سلبا على معنوياتهم ويؤدي إلى نقص في الأداء المهني، وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 3.66%، 1.021% على التوالي.

الجدول رقم: (39)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبرة رقم (23): رضاك في عملك يتوقف على درجة قوعك في حوادث العمل								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	3	17	9	9	/	3.37	0.942	موافق
النسبة	7.9	44.7	23.7	23.7	/			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن نسبة 44.7% من العمال موافقين على أن رضاهم في أعمالهم يتوقف على درجة وقوعهم في حوادث العمل بمعنى أنه كلما كانت هناك حوادث عمل كثيرة وبصفة مستمرة يقل الرضا عن العمل أي أنه

توجد علاقة طردية بين المتغيرين (حوادث العمل والرضا عنه)، أما نسبة العمال الغير موافقين، محايد يرون عكس ذلك بـ 23.7%، 23.7% على التوالي بمتوسط حسابي وانحراف معياري بنسبة 3.37%، 0.942% على التوالي.

الجدول رقم: (40)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبرة رقم (24): ترى أن المؤسسة تحرص على توفير وسائل السلامة المهنية								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق	0.973	3.83	1	3	6	19	9	التكرار
			2.6	7.9	15.8	50	23.7	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نرى أن نسبة 50% من العمال موافقين على أن المؤسسة تحرص على توفير وسائل السلامة المهنية، وهذا ما جعل العمال يعتبرون أن معدات الوقاية داخل المؤسسة كافي لهم، في حين أن نسبة 2.6% من العمال يرونها غير كافية في بعض القطاعات أو المصالح فقط، مما يستوجب توفيرها في جميع قطاعات المركبة، حيث أن كلما كانت كل معدات الوقاية اللازمة المتوفرة، وأخذ كل احتياطات المؤسسة أدت إلى انخفاض الحوادث المهنية، وبالتالي روح معنوية عالية، وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 3.84%، 0.973% على التوالي.

الجدول رقم: (41)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبرة رقم (25): تشجيع إدارة السلامة المهنية للعاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم								
الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقياس
موافق	1.149	3.37	4	3	11	15	5	التكرار
			10.5	7.9	28.9	39.5	13.2	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نرى من خلال الجدول أن نسبة العمال موافقين على تشجيع إدارة السلامة المهنية للعاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم بـ 39.5%، فمشاركة العمال في وضع هذه القرارات فهي ترفع بمعنوياتهم وتحفيزهم واهتماماتهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي تحتم بحمايتهم ورعايتهم، أما بالنسبة للعمال الذين غير موافقين فتمثل في 7.9%، وهذا ما يدل على أن العمال لا يهتمون بتشجيع الإدارة بالمشاركة في قراراتهم وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 3.37%، 1.149% على التوالي.

الجدول رقم: (42)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبارة رقم (26): توفير المؤسسة وسائل مهنية لكافة العاملين في محيط العمل								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	7	21	2	5	3	3.63	1.172	موافق
النسبة	18.4	55.3	5.3	13.2	7.9			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55.3% موافقين على أن المؤسسة توفر لهم الوسائل المهنية في محيط العمل، من خلال وضع جميع الإمكانيات والوسائل التي تمثل العمال من مباشرة أعمالهم بطريقة تنفيذ المؤسسة وتحافظ على سلامتهم، أما بالنسبة للعمال الذين هم غير موافقين بشدة فكانت نسبتهم 7.9%، بمعنى ان المؤسسة لا توفر لهم قدر كافي من الوسائل المهنية لكافة العاملين، وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 3.63%، 1.172% على التوالي.

الجدول رقم: (43)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبارة رقم (27): تقوم المؤسسة بتقديم نصائح وتنبه العاملين بتجنب الحوادث والأمراض المهنية								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	6	2	3	6	3	3.53	1.179	موافق
النسبة	15.8	52.6	7.9	15.8	7.9			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد أن نسبة 52.6% موافقين على أن المؤسسة تقوم بتقديم نصائح وتنبية العاملين بتجنب الحوادث والأمراض المهنية، وهذا ما جعل العمال مستقرين في وظائفهم ومؤخذين الحذر من الوقوع في خطأ، أما بالنسبة للذين أجابوا بـ موافق بشدة أن نسبتهم 7.9% يرون أن المؤسسة لا تقدم در كافي من النصائح والتنبهات، حيث كانت نسبة متوسط الحسابي والانحراف المعياري نسبة 3.53%، 1.172% على التوالي.

الجدول رقم: (44)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبارة رقم (28): توجد علاقة بين برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	2	18	9	7	2	3.29	1.011	موافق
النسبة	5.4	47.4	23.7	18.4	5.3			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول فإن نسبة العمال الذين هم موافقين على أن هناك علاقة بين برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة هي 47.7% والسبب يعود إلى أن هذه البرامج المهنية توجد بها نصائح تفيد العمال في زيادة خبراتهم المهنية، أما بالنسبة للعمال الذين أجابوا بالاتجاه الغير موافق بشدة فهي 5.3% بنسبة ضئيلة جدا يعني أنها توجد علاقة بين برامج الأمن المهني وتحسين أداء العاملين وذلك حيث كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 3.29%، 1.011% على التوالي.

الجدول رقم: (45)

النتائج المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين اتجاه علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة

العبارة رقم (29): لبرامج السلامة المهنية والامن المهني اثر على تحسين أداء الافراد والعاملين								
المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	6	25	4	3	/	3.89	0.764	موافق
النسبة	15.8	65.8	10.5	7.9	/			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نجد أغلبية العمال موافقين بنسبة 65.8% أن لبرامج السلامة المهنية والأمن المهني أثر على تحسين أداء الأفراد وذلك بأنها تضمن لهم الأمن والأمان ضد الحوادث التي يمكن أن سيتعرضوا لها ، وذلك من خلال توجيهاتهم وإعطائهم نصائح وإتباع الخطط التي تم وضعها، أما الذين غير موافقين كانت نسبتهم 7.9% أجابوا بأن لبرامج السلامة المهنية والأمن المهني لا تؤثر على تحسين أداء العاملين والأفراد، وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري 3.89%، 0.764% على التوالي.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات

سيتم في هذا المطلب اختبار الفرضيات الدراسة الفرعية و لقد تم إتباع التوزيع الطبيعي كولوجروف - سمرنوف

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي .

سنعرض في البداية كولوجروف - سمرنوف هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات العلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعي .

فرضية العدم H_0 : بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي .

الفرضية البديلة H_1 : بيانات العينة لا تتبع التوزيع الطبيعي .

الجدول رقم: (46)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كلومجروف - سيمرنوف

محاور الاستبيان	محتوى القسم	قيمة Z	مستوى المعنوية sig
محور 1	10	0.3812	0.000
محور 2	9	0.3001	0.000
محور 3	9	0.352	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

تم إجراء كولوجروف - سمرنوف للتحقيق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي كاختبار ضروري للفرضيات لان معظم الاختبارات العلمية تشترط ان يكون التوزيع الطبيعي والذي تم بعد التوزيع كل الاستمارات وجمعها من عينة الدراسة، ويوضح الجدول السابق نتائج الاختبار حيث ان قيمة مستوى الدلالة لكل جزء في الاستبيان أقل من $sig < 0.05$ وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

ثانياً، اختبار الفرضيات:

من اجل معرفة واقع حوادث بأداء المورد البشري في المؤسسة تم تقسيم الفرضيات إلى ما يلي:

- فرضية العدم H_0 : نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة مرتفع جدا.

- الفرضية البديلة H_1 : نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة غير مرتفع جدا.

ولاختبار الفرضية الأولى تم استخدام اختبار T-test.

الجدول رقم: (47)

نتائج اختبار T-test للفرضية الأولى

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	اختبار الفرضية الفرعية 1
0.000	37	0.13924	نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح انه عند مستوى درجة الحرية بلغ 37 كما أن قيمة T تساوي 0.13924 ومستوى دلالة 0.000 وهو اقل من المستوى الحرج $\alpha = 0.05$ لذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية، والتي تنص على نسبة واقع الحوادث المهنية في المؤسسة مرتفع جدا.

اختبار الفرضية الثانية:

- فرضية العدم H_0 : واقع أداء الأفراد في المؤسسة غير مرتفع .
- الفرضية البديلة H_1 : واقع أداء الأفراد في المؤسسة مرتفع .

الجدول رقم: (48)

نتائج اختبار T-test للفرضية الثانية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	اختبار الفرضية الفرعية 2
0.000	37	0.12388	واقع أداء الأفراد في المؤسسة مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح انه عند مستوى درجة الحرية بلغ 37 كما أن قيمة T تساوي 0.12388 و مستوى دلالة 0.000 وهو اقل من المستوى الحرج $\alpha = 0.05$ ولذلك نرفض الفرضية البديلة ومن ثما يتم قبول الفرضية العدمية والتي تنص على واقع الأداء في المؤسسة غير مرتفع.
اختبار الفرضية الثالثة:

- فرضية العدم H_0 : تؤثر حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة.
- الفرضية البديلة H_1 : لا تؤثر حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة.

الجدول رقم: (49)

نتائج اختبار T-test للفرضية الثالثة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	اختبار الفرضية الفرعية 3
0.000	37	0.14132	تؤثر حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح انه عند مستوى درجة الحرية بلغ 37 كما أن قيمة T تساوي 0.14132 ومستوى دلالة 0.000 وهو اقل من المستوى الحرج $\alpha = 0.05$ لذلك نرفض الفرضية البديلة ومن ثما يتم قبول الفرضية العدمية والتي تنص على أن حوادث العمل تؤثر على أداء العاملين في المؤسسة.

خلاصة:

لقد أظهرت الدراسة الميدانية لواقع دور برامج الصيانة المهنية في تحسين أداء المورد البشري في شركة فوسفات جبل العنق-بئر العاتر-، حيث تم استعمال في هذا الفصل بعض المعطيات المأخوذة من مصلحة الأمن الصناعي في المركب، وذلك باعتمادنا على أسلوب الاستبيان وبعد استخدام أساليب المعالجة الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات، وذلك باختبار فرضيات الدراسة فقد توصلنا إلى أنها توجد حوادث كثيرة في المؤسسة حيث تؤثر كثيرا على أداء العاملين بالمؤسسة، وهذا ما تم التوصل إليه، ومن هنا يمكننا القول أن شركة فوسفات لا تقوم بدورات تدريبية في مجال الأمن والسلامة المهنية ولا تهتم بتطبيق اللوائح والقوانين وعدم اهتمامها بأمن وسلامة العمال، فهي لا تقدم برامج صيانة كافية للعاملين

الْحَمْدُ لِلَّهِ

خاتمة:

إن موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي حظيت باهتمام كل من منطري الإدارة والموارد البشري باعتبارها احد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات الصناعية، إذ يعتبر المورد البشري أهم مورد من الموارد التي تعتمد عليها المؤسسة، وذلك لما يمثله من ميزة للمؤسسة كما يعتبر من أهم مقومات نجاح أي مؤسسة ونظرا لهذه الأهمية البالغة التي يحظى بها هذا الأخير، عملت المؤسسات الصناعية في الحفاظ على سلامته من خلال توفير أقصى درجات من الأمن والسلامة، وعيا منها علما أن ذلك يساعد في تحسين أداء العمال، ولو حدث العكس سوف يؤدي إلى اختلالات قد لا تستطيع المؤسسة التحكم فيها.

وبعد كل النتائج المتحصل عليها فان شركة مناجم الفوسفات المركب المنجمي العنق -بئر العاتر- مازالت تعاني من ظاهرة الحوادث المهنية، وبالرغم من المحاولات الجادة التي تقوم بها المؤسسة من اجل الحد من هذه الظاهرة وهذا ما يدل على إن السياسة الوقائية التي وضعتها المؤسسة لم تدرك أهدافها المسطرة ومن هنا يمكن القول إن هذه السياسة تفتقد لبعض المسؤولين من طرف المعنيين أثناء التطبيق.

إن مسؤولية الالتزام تجاه حوادث العمل تقع على عاتق المؤسسة بجميع أفراد التنظيم ولهذا نجد ضرورة تضافر الجهود بين أفراد التنظيم إذ تعتبر هي مسؤولية الجميع وعلى هذا الأخير اتخاذ القرارات والإجراءات ليتم العمل في أحسن الظروف وأسهل الطرق. ومن خلال ما تقدم في عرض وتحليل المعطيات الميدانية خلصت دراستنا إلى نتيجة مفادها هو إن الحوادث المهنية ليست لها تأثير على وضعية المؤسسة الصناعية فقط بل كان لها تأثير مباشر على الجانب الفردي(مادي معنوي)وذلك بعدم استقرار العامل في عمله.

اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار الفرضيات كما يلي:

تم قبول الفرضية الفرعية الأولى: نسبة واقع الحوادث المهنية مرتفعة جدا وهذا ما يؤكد على عدم اهتمام المؤسسة بتطبيق اللوائح والقوانين وعدم اتخاذ إجراءات السلامة المهنية. فكلما ارتفعت الحوادث أدى ذلك إلى عدم الشعور بالاستقرار المهني.

تم القبول الفرضية الثانية: نسبة واقع الأداء غير مرتفع وهذا مرتبط بالحوادث المهنية فكلما زادت حوادث العمل قل الأداء والعكس صحيح.

تم قبول الفرضية الثالثة: على أنها توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين حوادث العمل و أداء العاملين في المؤسسة قيد الدراسة وهذا راجع إلى حوادث المهنية فكلما زادت حوادث العمل أدى ذلك إلى تشتت أفكار العامل وشعوره بالاستياء والشروء الذي يقع فيه اثنا العمل وهذا بدوره يؤدي إلى عدم استقراره في العمل.

نتائج الدراسة:

- عدم اهتمام المؤسسة بتطبيق اللوائح والقوانين وعدم اهتمامها بأمن وسلامة العامل وذلك بعدم توفير وسائل الوقاية الشخصية.
- تعتبر الحالة النفسية للعامل من الأسباب الهامة لوقوع العامل في الأخطار والأفعال اللاواعية.
- يعد كبار السن والشيوخ من أكثر الفئات العمرية تعرضا للحوادث.
- تكثر الحوادث عند العاملين الذين لا يستعملون وسائل الوقاية ، وكذلك الذين لا يلتزمون ولا يستوعبون التعليمات الأمنية .
- عدم اهتمام العامل بتطبيق القوانين.

الاقتراحات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نقترح التوصيات التالية:
- ضرورة تطبيق عقوبات لكل من يخالف تعليمات إدارة السلامة والأمن المهني.
 - العمل على إرساء ثقافة تشدد على الأمن والسلامة المهنية وإشراك العمال في هذه المهمة.
 - التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم تجاه الظروف الخطرة بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
 - الاهتمام أكثر بالعمال وانشغالهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التدريب المستمر.
 - تخصيص المكافآت التشجيعية للعاملين المتزمين بتطبيق كافة أنظمة ولوائح السلامة المهنية.
 - التنوع في اختيار العاملين وعلى الأخص في مهاراتهم فالتنوع ينتج العديد من المهارات مما يضمن أداء عالي .
 - إشراك العمال في تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية.
 - تعزيز استعمال برامج الأمن المهني في كل الجوانب المحيطة بالعمل وذلك لتفادي الأخطار المهنية المحتملة والتي تؤثر على أداء العاملين مما ينعكس بالسلب على الإنتاجية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

- 1) ابراهيم محمد عياش، السلامة المهنية في العمل، (دار المشرق، الأردن، عمان، 2008).
- 2) أبو العزم عطية مصطفى كامل : مقدمة في السلوك التنظيمي (المكتب الجامعي الحديث) ، الاسكندرية ، مصر ، 2003).
- 3) أبو شامة عباس، الأمن الصناعي، (أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999).
- 4) أحمد حامد رمضان، إدارة الموارد البشرية ، (دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر ، 1997).
- 5) أحمد حرز الله، علم النفس المهني التربية النفسية المهنية، (دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن، عمان ، 2010).
- 6) أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية، (المحايد الجديد ، مصر، 2004).
- 7) أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر، ط5، 2001).
- 8) أحمد محرز، الخطر في تأمين اصابة العمل، (دار الهناء للطباعة).
- 9) إشراف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسس وتطبيقاته، (المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية 2001)
- 10) أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، (دار الفكر، عمان، الأردن، ط5).
- 11) بو حفص مباركي، العمل البشري ، (دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، ط2 ، 2004).
- 12) تنظيمي شحاته وآخرون ، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000).
- 13) جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين،(الدار الجامعية، مصر، 2003).
- 14) حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، (ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004).
- 15) حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيم بين النظرية والتطبيق، (دار الكتب الحديث، 1999).
- 16) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، (دار كنوز المعرفة، الأردن، عمان، 2010).
- 17) خالد محمد بنى حمدان ، وائل محمد إدريس، الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ، منهج معاصر ، (دار اليازوري العلمية للنشر ، الأردن ، بدون طبعة 2009).
- 18) ديسلر جاري ، إدارة الموارد البشرية ، (دار المريخ، الرياض، العربية السعودية، 2003).
- 19) ذياب العقابله محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، (دار الصفاء، عمان، 2002).
- 20) زكي بدوى، دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، (دار الفكر العربي الإسكندرية)
- 21) سعاد نايف البر نوطي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر، لوس أنجلس، 2007).
- 22) سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، (من مكتبة النهضة المصرية، القاهرة 1951).
- 23) سلطان محمد، إدارة الموارد البشرية،(الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1993)
- 24) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، (دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2003).
- 25) سيد رمضان، حوادث العمل والأمن الصناعي، (المكتب الجامعي الحديث، دون سنة)
- 26) العايب رايح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم العمل والتنظيم، (منشورات جامعة متنوري، قسنطينة، 2004/2005).

- 27) العايب رايح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، (دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2006).
- 28) عبد الرحمان محمد عيساوي، علم النفس والإنتاج، (مؤسسة شباب للطباعة والنشر، القاهرة، دون سنة.
- 29) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، 2002)
- 30) عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل ودوران الآلة، (مؤسسة الكتاب، مصر، 1969)
- 31) عبد الله علي، إدارة الأفراد (منهج تحليل المنظمة و الإدارة، (مكتبة العين، بالقاهرة، مصر، 1974).
- 32) عبد المحسن توفيق : تقييم الأداء ، (دار النهضة العربية ، مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة القاهرة ، 1998).
- 33) على الغربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، (دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر، 2002)
- 34) على غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، (دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002).
- 35) على محمود علي وآخرون ، قضايا العلاقات الإنسانية في المنشأة، (مكتبة عين شمس القاهرة، بدون سنة نشر).
- 36) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجية ، (دار وائل ، الأردن، عمان ، 2005 ، ص:41.
- 37) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد الاستراتيجية، (دار وائل للنشر عمان، 2005)
- 38) عمرو صفي عقيلي، إدارة القوي العاملة، (دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996).
- 39) عويضة ، مراجعة محمد رجب البيومي ، علم النفس الصناعي (دار الكتب العلمية؛ بيروت؛ لبنان؛ 1996) .
- 40) فاير عبد الرحمان الفروخ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، (دار الجليس للنشر والتوزيع ، الأردن، عمان، 2011).
- 41) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، (دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، القاهرة، 2001)
- 42) كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، (دار الكتب العلمية بيروت، لبنان ط1، 1996).
- 43) محمد أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، (دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2004).
- 44) محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، (معهد البحوث والمؤسسات العربية، القاهرة، 1972)
- 45) محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومهم ونشاطهم، (مطبعة القاهرة، مصر، 1973).
- 46) محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية ، عرض وتحليل ، (دار حامد للنشر والتوزيع ، ، عمان ، الاردن ، 2004).
- 47) محمد نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، (دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003).
- 48) مصطفى عشوي، اسس علم النفس الصناعي التنظيمي، (المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982).
- 49) مصطفى محمود أبو بكر : الموارد البشرية ، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، (الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2003، 2004).
- 50) مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، القاهرة، 2001).
- 51) مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، (الأردن، إثراء للنشر، 2009).
- 52) نادر أحمد أبو شححة، إدارة الموارد البشرية ، (دار صفاء ، الأردن، عمان ، 2001).
- 53) نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، (دار الهناء، عمان، 2000).
- 54) يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (الورق للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2006) .

ب-المجلات والملتقيات:

- 55) أحمد بن عبد الله الشامخ، مدى فاعلية أنظمة السلامة، (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007).
- 56) يوسف عيدان، مجلة العمل الكويت 17.30 / WP 22/03/2017 / org, KTF, WWW/
- 57) أبو خمخيم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 2009)
- 58) ناهد إسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله: رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين، دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد مجلة تنمية الرافدين، (العدد 98، مجلد 32، الموصل 2010).
- 59) عبد الجهاد الكبسي، السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، (مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، مج: 04، العدد: 07، المعهد الفني، الأنبار، العراق، 2011).
- 60) سهام بن رحوم، بيئة العمل الداخلية واثرها على أداء الوظيفي للإداريين، دراسة ميدانية لكليات، (جامعة باتنة، مجلة علوم الإنسان والاجتماع، العدد: 08، جامعة محمد خضيري، بسكرة، ديسمبر 2013).
- 61) رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي وأساسياته النظرية وممارساته العلمية، الفكر المعاصر، بيروت، (بدون سنة).
- 62) فيروز زراقة وآخرون: سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث الاجتماعي، مكتبة إقرأ، الجزائر، 2007.

ج- المذكرات

- 63) أبو خمخيم عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 2009)
- 64) أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، (شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2006).
- 65) بن عرفة صالح، تفعيل نظام تقييم الأداء العاملين في المؤسسة العمومية والاقتصادية، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات الجامعية والتطبيقية، السنة الجامعية 2014، 2015).
- 66) توفيق برياش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية، (رسالة ماجستير غير منشور)، جامعة سطيف 1996/1997).
- 67) دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006)
- 68) دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، (شهادة ماجستير، جامعة الإخوة، منتوري، قسنطينة، 2009).
- 69) رايح يخلف: نحو تقييم فعال للأداء المورد البشري للمؤسسة الاقتصادية، (مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: تسيير منظمات 2006-2007).

- 70) رباب بركية، تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، نظام جديد في علوم التسيير، 2011).
- 71) الصادق، محمد بماء الدين عبد المنعم، رسالة ماجستير بعنوان تقييم أداء العاملين وأثره على سياسي الحوافز والترقية، دراسة تطبيقية (كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، 2005).
- 72) عبد الرحمان نيمان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، (رسالة ماجستير أكاديمية نايف للعلوم، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2003).
- 73) عبد المحسن توفيق : تقييم الأداء ، (دار النهضة العربية ، مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة القاهرة ، 1998).
- 74) عبد الوهاب سويس، الفعالية التنظيمية، تحديد المحتوى والقياس باستعمال أسلوب لوحة القيادة، (مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003).
- 75) مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات).
- 76) نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة عمومية اقتصادية، (أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2004).

د- المواد والقرارات

- 77) المادة 13 من قانون رقم 13/83 المتعلق بجوادث العمل والأمراض المهنية.
- 78) المادة 14 من قانون رقم 13/83 المتعلق بجوادث العمل والأمراض المهنية.
- 79) المادة 07: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).
- 80) المادة 16: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).
- 81) المادة 32: من اللائحة التنظيمية للتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لقانون العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286).
- 82) المفتشية العامة للعمال، الوقاية من الأخطار المهنية ، طب العمل.
- 83) المادة 6 من القانون 11 /83 /الجريدة الرسمية رقم 28.الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983
- 84) المادة 9 من القانون 11 /83 /الجريدة الرسمية رقم 28.الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.
- 85) المادة 12 من القانون 11 /83 /الجريدة الرسمية رقم 28.الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

86) Angela baron " the start 50 % of H R irectors say that 70 % of thier time i staken up with process driven activities " ، strategichRReview، (u KJanuary – february 2005).

- 87) AR Fancoise, **manuel d organisation, edition de lorganisation du travail**, (France, 1997).
- 88) BerNardMArtoy , **Daniel GoZeT , gestion des ressources HUMAINES**, (3eme édition, édition nothan, paris, 2000).
- 89) Garay Dessler. Personnel Mangement. (Reston vA _ Raston Puli shngco Imc. 1984.
- 90) h.hanaady .**administratireréform in developing counties with specidreferencet to egypte and lybia**, (ph, sthis is niuersity of startihycle – glasgor, 1975).
- 91) harford .T "**Shok of the new financial times** , (u K 2 june 2007) .
- 92) **institut national d' ygième et de sécurte. article N° 9**, (statu général du travailleur et péveut des risque professionnel, algerien, 1985).
- 93) jakie Boisselier et Geraadboué. **pratique de securite dans l'entrequise les editions organisation**, (France, 1997).
- 94) Le Boterf G, **Construire les compétences individuelles et collective**, ed organisation, 2000.
- 95) petit Larousse illustré, librairie Larousse, paris, 1984
- 96) SeKion et la, Gastion des ressources humaines. 2 eme edition De boek unversité. Brusclles, 2001.
- 97) STEPHEN Robbimset timothjudge. **Comportements organisationnels**, (2éne Edition, pearson éducation Paris, 2006).
- 98) Tayebbebloula, **Droit du travail**, (alger, dahleb, 1994).

ثالثا: المواقع الإلكترونية

- 99) "it's not easy being Green " **international financial law review**, (2007 published on
- 100) h.hanaady .**administratireréform in developing counties with specidreferencet to egypte and lybia**, (ph, sthis is niuersity of startihycle – glasgor, 1975).
- 101) <http://a.r.wikibidya.org/wiki>.
- 102) <http://www.iflrcom/article>
- 103) smith .j.j"**technology .new economic players push Globalijation** "(HR news ,22 nd of march 2007,) published on : www.shrm.org.
- 104) williams.d."**How to find –and skilled** " (february –march)(2007,article published on <http://www.aredelopment.com>.

الملاحق

**BILAN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL
L'ANNEE 2013**

1- Définition d'un accident de travail :

De chaque accident ayant entraîné une incapacité d'un jour au moins pour le travailleur concerné (sans tenir compte du jour de l'accident), est considéré comme accident de travail pour lequel une fiche d'accident du travail doit être établie et l'accident doit être compté comme accident de travail dans les statistiques annuelles.

Comment est défini l'accident ? (Article 2 et 3)

Est considéré comme accident du travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle imputable à une cause soudaine, extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail

Article 3 :

Est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu au cours d'une mission.

Accident du trajet (Article 7):

Est assimilé à un accident de trajet, l'accident survenu pendant le trajet effectué par l'assuré pour se rendre à son travail ou en revenant quel que soit le mode de transport utilisé, à la condition que le parcours n'ait pas été, sauf urgence ou nécessité, cas fortuit majeur, interrompu ou détourné

Le parcours ainsi garanti est compris entre, d'une part, le lieu de résidence ou un lieu assimilé, tel que celui où le travailleur se rend habituellement soit pour prendre son repas, soit pour des motifs d'ordre familial

2- Taux de gravité TG :

$$TG = \frac{NJP \times 10^3}{H.T}$$

Le nombre total des journées calendaires réellement perdues par mille heures d'exposition.

3- Taux de fréquence (TF) :

Le nombre d'accident par millions d'heures d'exposition.

$$\frac{NA \times 10^6}{H.T}$$

Tf < 20	Très bon résultat	Tg < 0.5	Très bon résultat
20 < Tf < 30	Bon résultat	0.5 < Tg < 1	Bon résultat
30 < Tf < 40	Assez bon résultat	1 < Tg < 1.5	Assez bon résultat
Tf > 40	Résultat moins bon	Tg > 1.5	Résultat moins bon

Un accident mortel équivaut à 6000 jours de perdus.

❖ **Le Taux de Gravité se définit par le rapport suivant :**

$$TG = \frac{73 \times 1000}{192829.51} = 0.37$$

❖ **Le Taux de Fréquence se définit par le rapport suivant :**

$$TF = \frac{4 \times 1.000.000}{192829.51} = 20.74$$

Bilan annuel des accidents du travail 2012

Mois	NHT	NAT	NJP	TF	TG
JANVIER	187330,34	6	137	21,35	0,25
FIVRIER	190172,46	4	173	10,05	0,16
MARS	193691,06	1	17	5,61	0,02
AVRIL	186201,00	2	40	10,74	0,21
MAIS	191363,44	1	3	5,22	0,05
JUIN	192092,48	5	153	26,02	0,64
JUILLET	180533,62	4	180	5,53	0,51
AOUT	145810,22	3	6025	20,57	41,27
SEPTEMBRE	162104,26	2	244	12,33	0,57
OCTOBRE	182668,06	1	70	5,47	0,08
NOVEMBRE	188802,64	5	27	26,48	0,14
DECEMBRE	196704,06	1	45	5,08	0,22
TOTAL	2197473,70	35	7114	11,83	3,23

- 26 Accidents avec arrêt de travail (A.A.T).
- 9 Accidents sans arrêt de travail (S.A.T).

BILAN ANNUEL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL 2013

Durant l'année 2013 nous avons enregistré vingt huit 28 accidents du travail au niveau du complexe Minier Djebel Onk Bir el Ater.

NHT : Nombre D'heurs Travaillées :	2 245 517.64
NAT : Nombre D'accidents De Travail avec Arrêt :	28
NJP : Nombre de jour perdus :	878
TF : Taux de Fréquence :	12.46
TG : Taux de gravité :	0.39

Mois	NHT	NAT	NJP	TF	TG
Janvier	196 392. 59	1	94	5,09	0,47
Février	199 466. 37	2	56	10,02	0,28
Mars	199 524. 98	1	30	5,01	0,15
Avril	192 876. 51	3	94	15.55	0.48
Mai	190 777. 90	6	33	31.45	0.17
Juin	192 829. 51	2	54	10.37	0.28
Juillet	179 535. 74	3	301	16.7	1.67
Aout	151 151. 99	1	33	6.61	0.21
Septembre	165 711. 04	1	15	6.03	0.09
Octobre	184 969. 71	4	88	21,62	0,47
Novembre	195 523. 77	2	25	10.22	0.12
Décembre	196 757. 53	2	55	10.16	0.27
TOTAL	2 245 517.64	28	878	12.46	0.39

Le CHEF SERVICE HSE



SOCIETE DES MINES DE PHOSPHATE
SOMIPHOS spa
COMPLEXE MINIER DE DJEBEL-ONK

Bilan annuel des accidents du travail 2014

Durant l'année 2014 nous avons enregistré **trente deux 32 accidents** du travail au niveau du complexe Minier Djebel Onk Bir el Ater.

NHT : Nombre D'heures Travaillées : 2 379 561.7
NAT : Nombre D'accidents De Travail avec Arrêt : 32
NJP : Nombre de jours perdus : 810 Jours
TF : Taux de Fréquence :13.44
TG : Taux de gravité : 0.34

Mois	NHT	NAT	NJP	TF	TG
JANVIER	199 040.22	1	30	5.02	0.15
FEVRIER	202 450.42	4	72	19.75	0.35
MARS	208 956.22	2	48	09.57	0.22
AVRIL	202 642.38	2	75	9.86	0.37
MAIS	195 993.95	7	209	35.71	1.06
JUIN	207 215.65	0	/	/	/
JUILLET	180 884.59	0	/	/	/
AOUT	174 751.29	3	57	17.16	0.32
SEPTEMBRE	189 330.00	05	99	26.40	0.52
OCTOBRE	201247.87	2	81	9.93	0.40
NOVEMBRE	205173.13	1	64	4.87	0.31
DECEMBRE	211 876.00	5	75	23.25	0.35
TOTAL	2 379 561.7	32	810	13.44	0.34

- Trente deux 32 Accidents du travail avec arrêt (AT.AA).

Le CHEF SERVICE HSE

FERPHOS[®]فر فوس[®]

SOCIETE DES MINES DE PHOSPHATE
SOMIPHOS spa
COMPLEXE MINIER DE DJEBEL-ONK

Bilan annuel des accidents du travail ANNEE 2015

Durant l'année 2015 nous avons enregistré **Vingt huit (28) accidents** du travail au niveau du complexe Minier Djebel Onk Bir el Ater.

NHT : Nombre D'heures Travaillées : 2 400 366.62

NAT : Nombre D'accidents De Travail avec Arret : 28

NJP : Nombre de jours perdus : 613 Jours

TF : Taux de Fréquence : 11.66

TG : Taux de gravité : 0.25

Mois	NHT	NAT	NJP	TF	TG
Janvier	211 208.86	01	26	4.73	0.12
Février	211 591.29	01	60	4.72	0.28
Mars	216 716.72	00	/	/	/
Avril	202 742.38	04	68	19.72	0.33
Mai	195 933.95	01	10	05.10	0.05
Juin	207 215.65	03	16	14.47	0.07
Juillet	173 082.69	01	90	5.77	0.51
Aout	166 449.46	04	84	24.03	0.50
Septembre	185 374.95	03	70	16.18	0.37
Octobre	200 894.94	01	32	04.97	0.15
Novembre	212 425.82	04	69	18.83	0.32
Décembre	216 729.91	05	88	23.07	0.40
TOTAL	2 400 366.62	28	613	11.66	0.25

- **Un (01) accident sans arret du travail concernant l'element HADJI AHMED CHEF DE POSTE ENT/MECA , Mle 2444 Le 25/05/2015**

Le CHEF SERVICE HSE

1



SOCIETE DES MINES DE PHOSPATE
SOMIPHOS spa
COMPLEXE MINIER DE DJEBEL-ONK

Bilan annuel des accidents du travail

Année 2016

Durant l'année 2016 nous avons enregistré **trente cinq (35) accidents** du travail au niveau du complexe Minier Djebel Onk Bir el Ater.

NHT : Nombre D'heures Travaillées : 2 467 161.3
NAT : Nombre D'accidents De Travail avec Arrêt :35
NJP : Nombre de jours perdus : 835 Jours
TF : Taux de Fréquence : 14.18
TG : Taux de gravité :0.33

Mois	NHT	NAT	NJP	TF	TG
Janvier	215 857.99	5	126	23.16	0.58
Février	219 843.18	3	39	13.64	0.17
Mars	215 988.32	1	15	4.62	0.06
Avril	209 549.27	2	91	9.45	0.43
Mai	212 430.13	6	121	28.24	0.56
juin	203 117.72	4	82	19.69	0.4
Juillet	180 399.87	3	183	16.62	1.01
Aout	175 073.53	3	11	17.13	0.06
Septembre	176 214.27	1	40	5.67	0.22
Octobre	199 566.85	00	00	00	00
Novembre	210 857.49	4	73	18.97	0.34
Décembre	212 262.68	03	54	14.13	0.25
TOTAL	2 467 161.3	35	835	14.18	0.33

Le CHEF SERVICE HSE

الملحق رقم (07): القانون الداخلي

لمادة 50:

في إطار طب العمل و السهر على صحة العمال، يخضع العمال في كل سنة لفحص طبي مستمر .
بكون الممتحنون و العمال المسنين موضوع عناية طبية خاصة .
فضلا عن ذلك، يمكن الإستفادة من فحوص تلقائية ، بناء على طلب العامل نفسه .

لمادة 51:

عدم الخضوع لهذا الفحص الطبي يعد خطأ جسيم يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية كما هو منصوص عليه في المادة 60.

المادة 16:

يجوز للمستخدم بعد استشارة أجهزة المشاركة أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة .
يخول العمل التناوبي الحق في التعويض .

المادة 17:

يمكن تطبيق العمل على أساس فرق متعاقبة أو العمل التناوبي حسب إحدى الطرق التالية :
* النظام المتواصل 8x3 أو 12x2 ، يتم فيه العمل بدون انقطاع ليلا نهارا خلال كل أسبوع بما في ذلك أيام العطل المدفوعة الأجر وأيام الراحة الأسبوعية .
* ويتم تقسيم كل يوم عمل إلى ثلاثة ورديات كل واحدة بثمانية 8 ساعات أو ورديتان كل واحدة

-04-

بائتي عشرة ساعة بطريقة تسمح باستمرار سير آلة الإنتاج أو الخدمات أربعة و عشرون ساعة على أربعة و عشرون ساعة .
* النظام النصف متواصل في 8x3 أو 12x2 ، يتم العمل بنفس شروط النظام المتواصل مع التوقف يوما في نهاية الأسبوع (يوم راحة إسبوعية) .
* النظام المتقاطع في 8x2 ، يتم العمل فيه خلال جزء من اليوم يقسم العمال إلى فوجين :
الفوج الأول يقوم بالعمل صباحا ، و الفوج الثاني يقوم بالعمل بعد الزوال (مثال من الخامسة صباحا إلى الواحدة زوالا و الواحدة زوالا إلى التاسعة ليلا) مع التوقيف عند نهاية كل أسبوع .
* العمل التناوبي المتضمن فترات عمل شاغرة (حراس ، أعوان مراقبة أو أعوان الأمن إلى آخره) و يقصد بذلك مناصب العمل التي حسب طبيعتها تشمل فترات عدم نشاط و لكن حضور العامل فيها يكون إلزامي .

الملحق رقم (08): الاستبيان

أولاً: البيانات الشخصية:

- 01/ الجنس: ذكر أنثى
- 02/ العمر: أقل من 30 من 30 أقل من 40 أكثر من 40
- 03/ المستوى الوظيفي: مدير رئيس قسم رئيس مصلحة مراقب عامل أخرى
- 04/ الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق
- 05/ سنوات الخبرة: من 05 إلى 10 سنوات من 10 إلى 15 سنة من 15 إلى 20 سنة أكثر من 25

ثانيا: عبارات الاستبيان:

المحور الأول: واقع الحوادث المهنية في المؤسسة

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يتطلب عملك وسائل حماية خاصة					
02	تقوم بمشاركة الادارة في وضع برامج الأمن					
03	توجد داخل مؤسستكم تعليمات الأمن لتفادي حوادث العمل					
04	أغلب الاصابات التي تقع تكون راجعة إلى العامل البشري					
05	للغبار القوى دور في وقوع حوادث العمل					
06	تعرضت خلال مدة عملك بالمؤسسة إلى حادث مهني					
07	تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية					
08	تقدم المؤسسة الاسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضه للحوادث المهنية					
09	هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة					
10	الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل					

المحور الثاني: واقع الاداء في المؤسسة

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تعطى إدارة المؤسسة فرصة لحل مشاكل العاملين					
02	تهتم الادارة بمعرفة الاسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائكم					
03	تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك من خلال التدريب					
04	تهتم الادارة بالمشاكل الشخصية للعاملين بها					
05	هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين أدائك					
06	تقوم المؤسسة بتقييم العاملين على مستوى كل الوظائف مرة واحدة في السنة					
07	تساعد عملية التقييم على اكتشاف الخطأ والانحرافات وتحديث الطرق والاساليب					
08	تعتبر نتائج التقييم المحققة دقيقة وغير قابلة للتعليق عليها					
09	المؤسسة تقوم بتقييم اداء الموظفين بصفة مستمرة					

المحور الثالث: علاقة حوادث العمل بأداء العاملين في المؤسسة:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تجرى مؤسستكم حملات تحسيسية لمنع الاصابة بحوادث العمل					
02	عند وقوعك في حوادث عمل متعاقبة ينتابك الفشل في أداء عملك					
03	رضاك في عملك يتوقف على درجة وقوعك في حوادث العمل					
04	ترى أن المؤسسة تحرص على توفير وسائل السلامة المهنية					
05	تشجيع إدارة السلامة المهنية للعاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم					
06	توفير المؤسسة وسائل السلامة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل					
07	تقوم المؤسسة بتقديم نصائح وتنبيه العاملين يتجنب الحوادث والأمراض المهنية					
08	توجد علاقة بين برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة					
09	لبرامج السلامة المهنية والأمن المهني أثر على تحسين أداء الفراد والعاملين					

الملحق رقم (09): العناصر الديمغرافية

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	38	100.0	100.0	100.0

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	12	31.6	31.6	31.6
30-<40	19	50.0	50.0	81.6
>40	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الوظيفي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مدير	1	2.6	2.6	2.6
قسم رئيس	5	13.2	13.2	15.8
مصلحة رئيس	2	5.3	5.3	21.1
مراقب	10	26.3	26.3	47.4
عامل	17	44.7	44.7	92.1
اخرى	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الاجتماعية الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	21	55.3	55.3	55.3
متزوج	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الخبرة سنوات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 05-10	24	63.2	63.2	63.2
10-15	3	7.9	7.9	71.1
15-20	8	21.1	21.1	92.1
>25	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الملحق رقم (10):

يتطلب عملك وسائل حماية خاصة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	2	5.3	5.3	5.3
موافق	17	44.7	44.7	50.0
بشدة موافق	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تقوم بمشاركة الإدارة في وضع برامج الامن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	2.6	2.6	2.6
موافق غير	5	13.2	13.2	15.8
محايد	6	15.8	15.8	31.6
موافق	18	47.4	47.4	78.9
بشدة موافق	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

توجد داخل مؤسستكم تعليمات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	2.6	2.6	2.6
موافق غير	1	2.6	2.6	5.3
موافق	27	71.1	71.1	76.3
بشدة موافق	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

اغلب الاصابات التي تقع تكون راجعة الى العامل البشري

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	4	10.5	10.5	10.5
موافق غير	12	31.6	31.6	42.1
محايد	5	13.2	13.2	55.3
موافق	9	23.7	23.7	78.9
بشدة موافق	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

للغبار القوي دروفي وقوع حوادث العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	3	7.9	7.9	7.9
محايد	3	7.9	7.9	15.8
موافق	24	63.2	63.2	78.9
بشدة موافق	7	18.4	18.4	97.4
55	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تعرضت خلال مدة عملك بالمؤسسة الى حادث مهني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	15.8	15.8	15.8
موافق غير	15	39.5	39.5	55.3
محايد	6	15.8	15.8	71.1
موافق	6	15.8	15.8	86.8
بشدة موافق	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	5.3	5.3	5.3
موافق غير	3	7.9	7.9	13.2
محايد	5	13.2	13.2	26.3
موافق	23	60.5	60.5	86.8
بشدة موافق	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضه للحوادث المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	5.3	5.3	5.3
موافق غير	2	5.3	5.3	10.5
محايد	2	5.3	5.3	15.8
موافق	23	60.5	60.5	76.3
بشدة موافق	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

هناك نظام فعال خاص بالسلامة المهنية داخل المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	3	7.9	7.9	7.9
موافق غير	7	18.4	18.4	26.3
محايد	6	15.8	15.8	42.1
موافق	17	44.7	44.7	86.8
بشدة موافق	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	1	2.6	2.6	2.6
موافق غير	1	2.6	2.6	5.3
محايد	1	2.6	2.6	7.9
موافق	22	57.9	57.9	65.8
بشدة موافق	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الملحق رقم (11):

تعطي ادارة المؤسسة فرصة لحل مشاكل العاملين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	5.3	5.3	5.3
موافق غير	7	18.4	18.4	23.7
محايد	9	23.7	23.7	47.4
موافق	17	44.7	44.7	92.1
بشدة موافق	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تهتم الادارة بمعرفة الاسباب التي تؤدي الى عدم تحسين اداءكم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	5	13.2	13.2	13.2
موافق غير	13	34.2	34.2	47.4
محايد	7	18.4	18.4	65.8
موافق	10	26.3	26.3	92.1
بشدة موافق	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تعمل المؤسسة على رفع مستواك المهني وتحقيق رضاك من خلال التدريب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	4	10.5	10.5	10.5
موافق غير	9	23.7	23.7	34.2
محايد	5	13.2	13.2	47.4
موافق	15	39.5	39.5	86.8
بشدة موافق	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تهتم الادارة بالمشاكل الشخصية للعاملين بها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	8	21.1	21.1	21.1
موافق غير	10	26.3	26.3	47.4
محايد	12	31.6	31.6	78.9
موافق	5	13.2	13.2	92.1
بشدة موافق	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

هناك بيئة عمل مناسبة في المؤسسة تساعدك على تحسين اداك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	5	13.2	13.2	13.2
موافق غير	15	39.5	39.5	52.6
محايد	10	26.3	26.3	78.9
موافق	6	15.8	15.8	94.7
بشدة موافق	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

السنة في واحدة مرة الوظائف كل مستوى على العاملين بتقييم المؤسسة تقوم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	7	18.4	18.4	18.4
موافق غير	13	34.2	34.2	52.6
محايد	11	28.9	28.9	81.6
موافق	5	13.2	13.2	94.7
بشدة موافق	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تساعد عملية التقييم على اكتشاف الخطأ والانحرافات وتحديث الاساليب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	15.8	15.8	15.8
موافق غير	6	15.8	15.8	31.6
محايد	8	21.1	21.1	52.6
موافق	12	31.6	31.6	84.2
بشدة موافق	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تعتبر نتائج التقييم المحققة دقيقة وغير قابلة للتعليق عليها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	15.8	15.8	15.8
موافق غير	8	21.1	21.1	36.8
محايد	10	26.3	26.3	63.2
موافق	12	31.6	31.6	94.7
بشدة موافق	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

المؤسسة تقوم بتقييم اداء الموظفين بصفة مستمرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	6	15.8	15.8	15.8
موافق غير	15	39.5	39.5	55.3
محايد	9	23.7	23.7	78.9
موافق	5	13.2	13.2	92.1
بشدة موافق	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الملحق رقم (12):

ألفا كرونباخ للمحور الأول

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	9

ألفا كرونباخ للمحور الثاني

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	9

ألفا كرونباخ للمحور الثالث

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	9

Correlations

		t1	t2	t3
t1	Pearson Correlation	1	.601**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
t2	Pearson Correlation	.601**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
t3	Pearson Correlation	.550**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (13):

التوزيع الطبيعي لكل محور

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2

		t1
	N	38
^b Uniform Parameters ^a	Minimum	1
	Maximum	5
Most Extreme Differences	Absolute	.618
	Positive	.618
	Negative	-.026-
	Kolmogorov-Smirnov Z	3.812
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Test distribution is Uniform.

b. Calculated from data.

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon 2

		t2
	N	38
Paramètres uniformes ^{a,b}	Minimum	1
	Maximum	5
Différences les plus extrêmes	Absolue	,487
	Positif	,487
	Négatif	-,053
	Z de Kolmogorov-Smirnov	3,001
	Sig. asymptotique (bilatérale)	,000

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon 2

		t3
	N	38
Paramètres uniformes ^{a,b}	Minimum	1
	Maximum	5
Différences les plus extrêmes	Absolue	,382
	Positif	,382
	Négatif	-,092
	Z de Kolmogorov-Smirnov	2,352
	Sig. asymptotique (bilatérale)	,000

a. La distribution du test est Uniforme.

b. Calculée à partir des données.

الملحق رقم (14):

اختبار الفرضية الاولى

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
t1	13.924	37	.000	1.921	1.64	2.20

اختبار الفرضية الثانية

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
t2	12.388	37	.000	2.184	1.83	2.54

اختبار الفرضية الثالثة

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
t2	12.388	37	.000	2.184	1.83	2.54

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برامج الصيانة المهنية في تحسين أداء المورد البشري وإبرازه في الحد من حوادث وإصابات العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، من خلال دراسة حالة لشركة الفوسفات المركب المنجمي جبل العنق - بئر العاتر - حيث تم الاعتماد على السلسلة الزمنية المعطاة والخاصة بإحصائيات حوادث العمل التي وقعت في الشركة خلال السنوات (2012-2016) من أجل عرض لا يبرز الحوادث المهنية وتقدير أسبابها مما يسمح للمؤسسة باتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من الآثار السلبية لهذه الحوادث والحفاظ على مواردها البشرية التي معرضة لحوادث العمل في أي لحظة .

الكلمات المفتاحية: حوادث وإصابات مهنية، أمن وسلامة المهنية، معدل تكرار الحادث، معدل شدة الإصابة.

.....

Summary :

This study aimed to identify the role of professional maintenance programs in improving the performance of the human resource and its reduction in the reduction of accidents and work injuries within the Algerian industrial establishment through a case study of the phosphate mining company Jabal Al-Anq - Well Al-Atar - based on the given time series for statistics (2012-2016), in order to present the absence of professional accidents and their causes, which allows the organization to take appropriate measures to minimize the negative effects of these accidents and to preserve the human resources that are exposed to accidents at any moment.

Keywords: occupational accidents and injuries, occupational safety and safety, frequency of accident, severity of injury.