



TEBESSA UNIVERSITY -LARBI TEBESSI -
UNIVERSITE LARBI TEBESSI - TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري
في المؤسسة الصناعية
دراسة تطبيقية بمؤسسة إسمنت -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعة: 2020

إشراف الأستاذ:

بن دار نسيمة

إعداد الطالبين:

-شرفي علي

- براهيمية عبد الرؤوف

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
لعموري اسماء	أستاذ محاضر-ب-	رئيسا
بن دار نسيمة	أستاذ مساعد-أ-	مشرفا ومقررا
لطرش فيروز	أستاذ مساعد -ب-	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019



TEBESSA UNIVERSITY -LARBI TEBESSI -

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI - TEBESSA-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري
في المؤسسة الصناعية
دراسة تطبيقية بمؤسسة إسمنت -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعة: 2020

إشراف الأستاذ:

بن دار نسيمة

إعداد الطالبين:

-شرفي علي

- براهيمية عبد الرؤوف

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
لعموري اسماء	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
بن دار نسيمة	أستاذ مساعد -ب-	مشرفا ومقررا
لطرش فيروز	أستاذ مساعد -ي-	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

اللهم اني اسالك خير المسألة و خير الصلة .

و خير النجاة و خير العمل و خير الثواب و خير الحياة و خير

المماتة و ثبني و ثقني و عززني و تقم عيبي .

و ارفع درجتي و تقبل صلاتي و ارفع من خطيئتي و اسالك

الدرجة التي اريد من الجنة .

شكر وتقدير

شكر وعرفان

"وقل إعملوا فسيرى الله عملكم وسوله والمؤمنين"

الحمد لله الذي وهب لنا نعمة العقل والعلم.

الحمد لله الذي وفقنا وسهل لنا التقدم إلى الأمام.

الحمد لله والصلاة والسلام على محمد أعظم الخلق .

إن واجب الوفاء والإخلاص يدعونا إلى التقدم بالشكر والامتنان والعرفان إلى الأستاذة المشرفة به دار
نسيمة التي أفادتنا بنصائحها وإشادتها القيمة التي كانت لنا عوناً في إتمام هذه المذاكرة على أكمل وجه فالشكر

الجزيل والتقدير وكل الإحترام لها على جهودها المبذولة .

كذلك نتقدم بجزيل الشكر لأستاذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية .

وشكر خاص لكل طلبة السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب وبعيد في إنجاز هذه المذاكرة .

شكر

අලුත් පුවත

الفهرس العام

	شكر وعران
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول والإشكال
أ	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
4	تمهيد
5	1-الإشكالية
9	2- دوافع اختيار الموضوع
10	3- اهداف الدراسة
	4_ مخطط الدراسة
12	5- تحديد مفاهيم الدراسة
19	6_ الدراسات السابقة
34	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : السلامة والصحة المهنية.
36	تمهيد
37	المبحث الأول: مدخل نظري للسلامة و الصحة المهنية
37	المطلب الأول : مفهوم السلامة والصحة المهنية
38	المطلب الثاني : تطور السلامة والصحة المهنية
40	المطلب الثالث : أهداف السلامة والصحة المهنية
42	المطلب الرابع : أهمية السلامة والصحة المهنية
43	المبحث الثاني : التشريعات و النظريات المفسرة للسلامة المهنية
43	المطلب الاول: النظريات الإدارية للصحة والسلامة المهنية.
43	1 - نظرية سلم الحاجات (ابراهام ماسلو)

44	2 - نظرية العاملين (هزبورغ فردريك)
44	3 - نظرية التنظيم الإداري (هنري فايول)
45	4 - النظرية الإنسانية.
45	المطلب الثاني : التشريعات الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية
47	1- الإجراءات القانونية لمنع الحوادث
47	2 - تحديد التعويضات التي تمنح للمصاب
47	3 - قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي
48	4 - السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري
54	المبحث الثالث : السلامة المهنية وطرق الوقاية منها
54	المطلب الأول: ظروف العمل.
54	1_ ظروف العمل المادية .
59	2_ ظروف العمل الاجتماعية.
60	3_ ظروف العمل التنظيمية.
62	المطلب الثاني : الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها .
62	1_ مفهوم الحوادث المهنية.
66	02 _ أسباب الحوادث المهنية
69	المطلب الثالث : طرق الوقاية من الحوادث
71	المطلب الرابع : نظريات تفسير الحوادث وإصابات العمل
71	1_ نظرية الاستهداف للحوادث (توماس جانكنز)
72	2_ نظرية الحرية والأهداف واليقظة
72	3_ نظرية الضغط والتكيف
72	4_ النظرية الاجتماعية
73	5_ النظرية الوظيفية
73	المبحث الرابع : إجراءات برامج السلامة والصحة المهنية
73	1_ تحسين ظروف العمل

78	2_ إدماج السلامة المهنية في اختبارات التوظيف
79	3_ إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية
80	4_ التدريب على منع الحوادث
84	5_ مهمات السلامة للوقاية الشخصية
93	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: تنمية الموارد البشرية
95	تمهيد
96	المبحث الأول : ماهية الموارد البشرية
96	المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية
96	1 - تعريف الموارد البشرية
99	2_ تعريف تنمية الموارد البشرية
100	3 - تعريف إدارة الموارد البشرية
102	المطلب الثاني: تنمية الموارد البشرية مقارنة تاريخية
103	1 - مرحلة ما قبل الثورة الصناعية
104	2 - مرحلة الثورة الصناعية
105	3 - مرحلة القرن العشرين
107	4 - مرحلة ولادة الموارد البشرية
108	5- مرحلة إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد و العشرين
111	المطلب الثالث: أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية
111	1- أهمية تنمية الموارد البشرية
112	2 - أهداف تنمية الموارد البشرية
113	3 - خصائص إدارة الموارد البشرية
117	المبحث الثاني: برامج ومتطلبات تنمية الموارد البشرية.
117	المطلب الأول: مسؤوليات تنمية الموارد البشرية
119	المطلب الثاني: متطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية

121	المطلب الثالث: أهداف برامج تنمية الموارد البشرية.
123	المبحث الثالث: سياسات تنمية الموارد البشرية
123	المطلب الأول: تعريف سياسات تنمية الموارد البشرية
124	المطلب الثاني: تخطيط الموارد البشرية
125	المطلب الثالث: تحليل الوظيفة والاستقطاب
131	المطلب الرابع: تقييم أداء العاملين والتخطيط للمسار الوظيفي
137	المطلب الخامس: التدريب والتطوير التنظيمي
140	المبحث الرابع: التنمية المعاصرة للموارد البشرية
140	المطلب الأول: تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية
142	المطلب الثاني: تخطيط الاحتياجات التدريبية وتطوير أهداف التدريب والتنمية
144	المطلب الثالث: تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية
145	المطلب الرابع: تقييم النشاط التدريبي
147	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: دراسة ميدانية مؤسسة الاسمنت تبسة
153	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة اسمنت تبسة.
153	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة اسمنت تبسة.
159	المطلب الثاني: أهداف المؤسسة وقيمها:
161	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة:
164	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية
165	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة .
166	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات .
168	المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية.
169	المبحث الثالث: عرض بيانات الدراسة وتحليلها.
170	المطلب الأول: تحليل خصائص العينة
176	المطلب الثاني: عرض وتحليل اجابات العينة

190

المطلب الثالث : اختبار الاسئلة الفرعية

196

خاتمة الفصل.

198

الخاتمة العامة.

البيولوجيا.

الملاحق .

قائمة الجداول والإشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مخطط الدراسة	11
02	بعض القوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري	52
03	حالات الحوادث المهنية وفق القانون الأمن و السلامة الوظيفية الأمريكي	63
04	جدول يبين نوع الملابس الواقية.	85
05	صورة تبين نوع الملابس الواقية	86
06	صورة تبين نوع الملابس لحماية البطن والاذرع والكتف	87
07	صورة تبين نوع الخوذة لحماية الرأس	89
08	جدول يبين شروط ومواصفات لابد ان تتوفر في واقيات الرأس.	88
09	صورة تبين معدات حماية السمع	90
10	جدول يوضح نوع القفازات لحماية اليدين	91
11	صورة تبين معدات حماية اليدين	91
12	جدول يوضح مسؤولية التنمية البشرية وفقا لمستويات الإدارية الثلاثة	118
13	جدول يوضح مراحل تخطيط الموارد البشرية	124
14	جدول يوضح محتويات تحليل الوظيفة	127
15	شكل يوضح خطوات عملية الاختيار	130
16	شكل يوضح أنشطة إدارة الموارد البشرية المرتبطة بنشاط تقييم الأداء	133
17	شكل يوضح مراحل تقييم الأداء	134
18	جدول يوضح الأوصاف السلوكية	136
19	نموذج كبير كباتريك في تقييم البرامج التدريبية يشمل الجوانب التالية	146
20	شكل يوضح الخطوات المنهجية لإعداد برامج التدريب والتنمية	147
21	جدول يوضح المؤسسات التابعة للمجمع الصناعي للاسمنت الجزائر "	154

156	جدول يوضح مساهمات مؤسسات الاسمنت ومشتقاته بالشرق والعرب والشلف	22
161	الهيكل التنظيمي لمؤسسة اسمنت تبسة	23
163	جدول يوضح وصف المهام والوظائف على مستوى مؤسسة اسمنت تبسة	24
165	جدول يوضح تطور عدد العمال في المؤسسة خلال (2015-2019)	25
166	جدول يوضح عدد الاستبيان الموزعة المسترجعة والغير صالحة	26
168	جدول يوضح توزيع محاور الاستثمار.	27
170	معامل الثبات ألفاكرونباخ لمحاور أداة الدراسة	28
170	جدول يبين متغير السن	29
171	شكل يبين متغير السن	30
172	جدول يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير المستوى التعليمي	31
173	شكل يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير المستوى التعليمي	32
173	جدول يوضح خصائص العينة من حيث متغير الخبرة المهنية	33
174	الشكل توزيع أفراد العينة من حيث متغير الخبرة المهنية	34
176	الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور وسائل ومعدات السلامة المهنية في المنشأة	35

مقدمة:

ارتبط العمل بالوجود الإنساني، وحياة الفرد والمجتمع لضمان استمرارية وترسيخ استقراره وأمنه وحتى لا يصبح هذا العمل عائقا يهدد ويشكل خطر عليهم، لا بد إن يكون لائقا ومأمونا يساهم في تعزيز قدرة العمال في الإنتاج كما ونوعا، ويعن سلامتهم وصحتهم وتمتعهم بالحماية والرقابة الاجتماعي، وتعتبر السلامة والصحة النفسية في بيئة العمل من المجالات المتبعة في الوقاية من الحوادث العمل والإصابات النفسية على مستوى المنشأة حجر الزاوية للعمل الأمن في ظل تطور التقني والصناعي والتكنولوجي الذي شهدته المجتمعات، وما صاحبه من تطور في الآلات والماكينات ووسائل الإنتاج، تنتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها واخذ الحذر والحيطه ما الوقوع في مسبباتها، بالإضافة كما تلعب ظروف الإنسان العامل الصحية والنفسية في المخاطر.

ولقد أصبح لا يخفي على احد ضرورة ودور السلامة و الصحة المهنية بالمجتمع وأثارها على الصناعة والنمو الاقتصادي وتقدم الإنسان العامل وروقيه والحفاظ عليه باعتباره أهم احد مقاومات الاقتصاد وعناصره فسلامة وصحة العامل وأسرته لأثقل عن أهمية زيادة الإنتاج وجودته وتحقيق المكانة المتعلقة به، وأصبحت للصحة والسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العامل معرفتها وعلى المشتغلين تطبيقها وعدم السماح بتجاوزها.

ولهذا أسفرت الدراسات على أهمية السلامة والصحة المهنية باعتبارها تساهم في تنمية المؤسسة من جميع النواحي بشكل عام والموارد البشري بشكل خاص .

وفي إطار معالجة هذا الموضوع سيتم تقسيمه إلى جانبين رئيسيين، الأول نظري يتكون من ثلاثة فصول، فالفصل الأول تضمن التأسيس المنهجي للدراسة، أين تمت صياغة إشكالية الدراسة، وحصر الدراسات المشابهة لموضوع الدراسة، ليتم الانتقال بعدها إلى دوافع الدراسة واهم المفاهيم المتعلقة به.

فيما يتضمن الفصل الثاني السلامة والصحة المهنية كمفهوم من خلال التعريف بأهميتها وأهدافها في إطار التنظيمات، وتبيان أهم العناصر المكونة لها من تشريعات واستراتيجيات وأخيرا المداخل النظرية لدراسة هذا الموضوع ثم عرفنا الإخاطر المهنية وطرق الوقاية منها .

في حين تضمن الفصل الثالث من الدراسة النظرية تنمية المورد البشري وهذا من خلال النشأة والأهمية والبرامج المتبعة في عملية التخطيط والتدريب والأداء، لننتقل إلى الجانب الميداني من الدراسة إلى تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة في الفصل الرابع، أين قمنا بالتعريف بمجال الدراسة، والمنهج المستخدم والأدوات المستعملة لجمع البيانات من مؤسسة الدراسة ووصف عينة الدراسة، ثم عرض وتحليل نتائج الدراسة، لنختم الدراسة بخاتمة تضمنت مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

للدراسة

تمهيد:

تقتضي عملية البحث العلمي السير وفق قواعد علمية وعملية من اجل الوصول إلى البيانات الموضوعية المترابطة ضمن تسلسل منطقي في خطوات منهجية، من اجل محاولة الكشف عن التفاعل بين السلامة المهنية في تنمية مهارات المورد البشري للحد من الأخطار المهنية وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى البناء العام للدراسة وذلك من خلال عرض الإشكالية بالإضافة إلى ابرز الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع والأهمية والهدف من هذه الدراسة ومن ثم التطرق إلى المفاهيم الأساسية والدراسات السابقة التي ت الاستفادة منها والتي تعد ضرورة منهجية لأي بحث علمي.

أولاً: إشكالية الدراسة

_ يعتبر موضوع الأمن الصناعي من بين المواضيع التي لقيت اهتماماً واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين

نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي، وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي تحسين أداء العاملين بالتقليل من المشاعر السلبية نحو إعمالهم كانهما الثقة والاستقرار، والضغط والقلق، والاعتراب المهني بالإضافة إلى وقايتهم من شبح المخاطر المهنية المتمثلة في حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة أخرى.¹

ويعود الاهتمام بهذا المجال إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي، متمثل في الأعمال اليدوية مثل زراعة الأرض وتربية الحيوانات، ومع زيادة عدد السكان وكبر حجم المجتمع أدى ذلك لتعقد احتياجات الأسرة بالدرجة التي لم يعد أفرادها قادرين على إنتاج ما يشبع الحاجات الأساسية المباشرة لهم وبالتالي سقط نظام الاكتفاء الذاتي وبدا الأفراد يتخصصون في حرف تتناسب قدراتهم وبدا تقسيم العمل وانتشر ما يسمى بالإنتاج الحرفي فظهر الحداد والنساج والنجار... الخ، ومع تسارع عجلة التطور شهد مجال الصناعة إقبالاً منقطع النظير لليد العاملة التي كانت في الغالب غير مؤهلة للعمل الصناعي في خضم الثورة الصناعية، حيث عرف هذا المجال استقطاب البطالين والقرويين والمزارعين الذين أقحموا في المصانع للتعامل مع الآلات الضخمة لساعات طويلة في ظروف عمل لا تراعى فيها شروط السلامة، بل كان العامل الذي يصاب اثر حادث عمل يعزل لمجرد تراجع مردوده، ويستبدل بعامل آخر في ظل كثرة الطالبين للعمل، فنظر إلى العامل كوسيلة من

¹ _دوباخ قويدر، أشرف شلبي محمد، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B -بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الاخوة منتوري - قسنطينة، سنة 2008/2009، ص06/07

وسائل الإنتاج ولم ينظر إليه كإنسان، وغالبا ما كان العامل غير مكون تكويننا متخصصا في مجال العمل الذي يشغله، وفي أوائل القرن العشرين ظهر المهندس الأمريكي فريدريك تايلور كأول داع إلى ضرورة تأدية العمل بطريقة علمية يتحصل فيها العامل على تدريب متخصص على ما يشغله، إلا أن هذا الاهتمام من جانب تايلور جاء مقتصرًا على العمل تجاهل العامل، وسعيا منها لتصحيح هذا الاتجاه أخذت مدرسة العلاقات الإنسانية تهتم بالعامل البشري من خلال شبكة من العلاقات الإنسانية في المصنع، بهذا أخذت ظروف العمل تتغير تدريجيا، وعرفت تحسنا مع ظهور الحركات العمالية والنقابات التي تحاول حماية العامل في مكان عمله، هنا انتقلت المؤسسة الصناعية إلى مرحلة العمل وفق فعالية تحقق من خلالها ما تحدده أهدافها، دون أن تعرض مواردها البشرية والمادية للخطر، فحماية العنصر البشري من المخاطر الصناعية في بيئة العمل جعل من المؤسسات تسعى إلى وضع آليات للحد من هذه المخاطر، وتتجسد هذه الآليات في تلك الخدمات التي تقدمها المؤسسة من خلال وضع استراتيجيات وخطط تضمن سلامة وصحة العامل، وتطبق قواعد السلامة والصحة المهنية ضمن الأنشطة الصناعية وهذا عن طريق نشر الوعي الوقائي والحسيس داخل المؤسسات الصناعية، ونظرا للاحتكاك بين عوامل الإنتاج المادية والبشرية ظهرت سياسة الوقاية والأمن الصناعي كآلية جديدة للتقليل من الحوادث والأخطار المهنية، مرتكزة على توفير جو امن وصحي للعمال مع ضمان أعلى مستوى من السلامة المهنية داخل المؤسسة وهذا بتطبيق أنظمة حديثة لأمن وسلامة العنصر البشري.

ومجال السلامة والصحة المهنية، مجال يحمل العديد من العوامل التي تساعد في تنمية المورد البشري باعتباره احد السبل الرئيسية في تكوين جهاز إداري كفؤ يقوم على الفكر والمبادرة وإتقان العمل لتحمل بذلك _الموارد البشرية_ أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعليه فان الفكر الإداري المعاصر يسوده اقتناع عميق بأهمية القدرات

الفكرية والطاقات الذهنية للموارد البشرية واعتبر المورد البشري بذلك رأس المال الفكري، بل رأس المال البشري²، وذلك للدلالة على تلك الأهمية البالغة التي يضحى بها هذا الأخير، إذ يمثل قدرة عقلية وإمكانيات فكرية، ومصدر للأفكار والابتكارات، وبالتالي لا بد من استثماره وتوظيفه بشكل ايجابي يتناسب وطبعة العصر وهذا لن يأتي إلا بتبني خطط إستراتيجية فعالة تضمن سلامة وصحة هذا المورد البشري وتهيئته داخل المؤسسة وخارجها.

لقد برز مفهوم السلامة الصناعية أو ما يعرف عند البعض بالأمن الصناعي كضرورة ملحة فرضتها النفقات الإضافية على حوادث العمل والتعويضات التي تمنح للضحايا والتي تدخل ضمن كلفة الإنتاج (المصاريف) فرض هذا المنطق إلى رجال الاقتصاد النظر إلى العامل كرقم يدخل ضمن رأس مال المؤسسة ، وذلك بصرف النظر على لخسائر البشرية التي قد تسببها الحوادث المهنية، وقد اقتصر الأمن الصناعي *sécurité industrielle* كمفهوم أولي اقترن وجوده بالثورة الصناعية على حماية العامل من مخاطر العمل الصناعي، ليتطور بعد ذلك ويشمل حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية ثم ليظهر بعد ذلك مفهوم السلامة الصناعية الأكثر مواكبة لمستجدات الأعمال والمهن الجديدة

تجدد الإشارة إلى إن إنشاء مصالح السلامة لم يقتصر على المجال الصناعي، بل توسع ليشمل جميع المهن والقطاعات الإنتاجية والخدمية، بل حتى الحياة اليومية للأفراد، وفي هذه المرحلة توسعت أبعاد ودلالات السلامة الصناعية، لتشمل حماية العامل صحيا ونفسيا واجتماعيا، وحماية عناصر الإنتاج المادية من آلات ومواد من التلف وحماية

² - ميسون علي الهادي، إشراف محمد إبراهيم المدهون، رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى غزة، سنة 2017م/1438هـ

المواد الطبيعية من النفاذ لضمان بقاء التوازن الايكولوجي وحماية حق الأجيال اللاحقة، وحماية بيئة العمل والبيئة الطبيعية من التلوث، وحماية المنشأة ككل من التهديدات الخارجية كمعالجات التخزين والنهب والسرقة، كل هذه الأهداف تحولت إلى مهام تشرف عليها إدارة متخصصة تتمثل في إدارة السلامة الصناعية بما تحتويه من وحدات وفروع، ومن هياكل التنظيم التي أصبحت تتوفر عليها المؤسسة ومنها المؤسسة الصناعية. وتعتبر المؤسسات الصناعية الجزائرية على غرار المؤسسات العالمية تحاول الحد من ارتفاع نسبة إصابات العمل والأمراض المهنية عملاً بتوصيات منظمة العمل الدولية، وهذا يستلزم تفعيل دور وحدة السلامة الصناعية بالمصنع من خلال إقامة شبكة اتصال بين هذه الوحدة والعمال من جهة، وبين هيأت السلامة الخارجية ممثلة في وضعية الجزائر بوزارة العمل والضمان الاجتماعي (مفتشية العمل) والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، ووزارة الصحة، ووزارة البيئة، ووحدات الحماية المدنية المستخدمة من جهة ثانية .

_ وتهدف أهمية هذه الدراسة إلى مدى تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الإنتاجية وطرق التعامل مع الأخطار التي يتعرض لها المورد البشري، وهذا عن طريق تنمية العامل من خلال التدريب المستمر، فتطبيق وتنفيذ قواعد السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل يعزز شعور العامل بالأمان والطمأنينة إثناء قيامه بالوظيفة، وهذا يساهم في الحد نوبات القلق والخوف الذي ينتابه، وهو يتعامل بحكم عمله مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياته، فالاهتمام به وتنمية مهاراته وقدراته يتطلب تحسين وتوسيع خيارات العامل، وهذا يعتمد على التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية من المخاطر في بيئة العمل .

انطلاقاً من هذا فان مجال السلامة والصحة المهنية لها دورا هام في تنمية المورد البشري حيث تستهدف برامجها وإجراءاتها حماية العامل والحفاظ على صحته البدنية من الأخطار وهذا من خلال بناء قدراته وتنمية مهاراته بالتدريب والتكوين والتوعية والتثقيف

الصحي، وتمكينه من فهم مجال السلامة والصحة المهنية وكيفية التعامل مع الوسائل المادية كالألات والمواد والأدوات، ومن هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري وهذا من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تساعد العامل على تقليص الحوادث المهنية والإصابات التي يتعرض لها العامل ومن هنا يبرز سؤال الدراسة الرئيسي المتمثل في :

هل تساهم السلامة والصحة المهنية في تنمية مهارات المورد البشرية بالمؤسسة الصناعية؟.

الأسئلة الفرعية:

- هل للتدريب دور في تنمية مهارات المورد البشري؟.

- هل تساهم برنامج السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري؟.

- هل يمكن لبيئة العمل أن تساعد في تنمية المورد البشري؟

ثانيا: دوافع اختيار الموضوع

إن اختيار موضوع الدراسة لم يكن بمحض الصدفة بل جاء عن طريق التراكمات المعرفية التي عالجت هذا الموضوع والأسباب التي أدت إلى اختيارنا هذا الموضوع الراهن المتمثل في " دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري في المؤسسة الصناعية" يمكن تلخيصها في مايلي:

- _ نوع التخصص الذي يساعدنا في دراسة هذا الموضوع عن طريق التراكم المعرفي .
- _ الافتتاح الشخصي بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه العامل الأساسي في تنمية واستمرار المؤسسة وبقائها.
- _ الرغبة العلمية والفضول العلمي ومعرفة كيف يتم تطبيق هذا المجال في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- _ التعرف على الموضوع ومقارنته سيوسولوجيا وربطه بتخصص التنظيم والعمل.

_ المعرفة بأهمية الموضوع في الحياة العملية والعلمية.
_ معرفة دور السلامة والصحة المهنية في المؤسسة الجزائرية.
_ يعتبر من أهم متطلبات مواجهة التغيرات البيئية والتنافسية التي تشهدها المؤسسة،
نتيجة التطورات التكنولوجية والتوجهات العالمية، وتعتبر أساسي لتحقيق تنمية الموارد
البشرية.

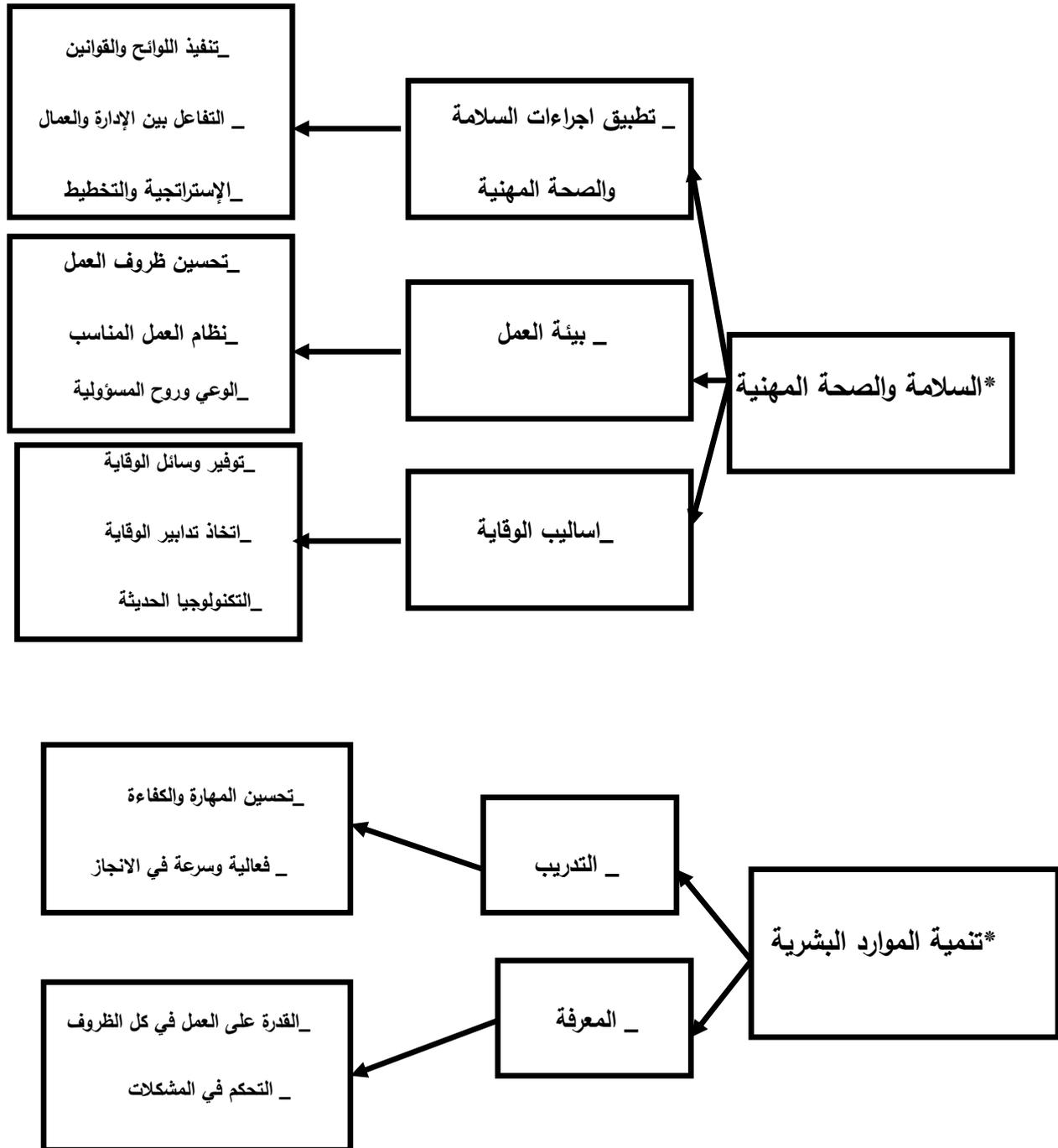
رابعاً: أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة هو فهم السلامة والصحة المهنية، وتوضيح ما إذا كانت فعالية في
تنمية المورد البشري وتحقيق أهداف المؤسسة ومن بين هذه الأهداف:

- 1_ حماية المورد البشري من الإصابات الناجمة من مخاطر بيئية العمل وذلك بمنع
تعرضهم للحوادث وإصابات المهنية.
- 2_ توفير بيئة كل أمانة للوقاية من الأخطار المهنية.
- 3_ العمل على دفع الروح المعنوية للعامل بتوفير السلامة والصحة المهنية من طريق
التدريب المستمر.

رابعا مخطط الدراسة:

الشكل رقم 01: توضح التحليل المفهومي للدراسة.



خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة.

- 1_ مفهوم الأمن الصناعي: يعتبر الأمن الصناعي من المواضيع التي لقيت اهتماما من طرف الدارسين في مجال علم النفس، والعمل والتنظيم وذلك للدور الكبير والمهم الذي يوليه العامل من خلال توفر الجو الملائم للعمل والظروف الفيزيائية الحسنة وكذلك، وقد نشاء هذا المفهوم بتطور وتعقد الصناعة، وزيادة المخاطر والحوادث في كافة المؤسسات، حيث يهدف هذا الأخير إلى وقاية العمال من الأخطار المهنية من جهة، ورفع مستوى الإنتاج من جهة أخرى، وصيانة الآلات وأماكن العمل، وهناك عدة تعاريف نذكر منها:
- _ نذكر تعريف محمد عبد السميع علي والذي عرف "الأمن الصناعي على انه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ورقابتهم من الإخطار المهنية".
- _ كما نذكر تعريف رستم لطفي" والذي عرفه على انه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من الحوادث والإمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل".³
- _ وعرفه يوسف ججيم الطائي وآخرون بأنه "عبارة عن توفير بيئة أمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أبواب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات".⁴
- _ ويعرفه الدكتور " بشار يزيد الوليد" "الأمن الصناعي على انه توفير بيئة أمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات"⁵
- _ ويعرفه كل من الدكتورين "يوسف ججيم الطائي، وهاشم فوزي العبادي " يقصد بالأمن الصناعي بأنه:

³ _ محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، سنة 1973 ص7،

⁴ _ يوسف ججيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، سنة 2006، ص454

⁵ _ الوليد بشار يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الرابية للنشر والتوزيع عمان، ط01، سنة 2009، ص229

- المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية من التعرض للإصابات الناجمة عن المخاطر المهنية وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.
- حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج.
- توفير الاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة العمل سليمة تحقق الوقاية من المخاطر.
- رفع الكفاية الإنتاجية للأفراد عن طريق خفض تكاليف الإنتاج، سواء بالطرق المباشرة أو غير المباشرة، كالحادث من حوادث العمل وتقليل الانجازات المرضية.⁶

2_ مفهوم الصحة والسلامة المهنية: أن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية انطلاقاً

من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علمها نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها. ومنه فإن **السلامة** : يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي يسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، والاختناق... الخ بينما **الصحة** فقد عرفها **بركتر** بأنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وان حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها، وعرفتها منظمة الصحة العالمية للصحة بأنها الحالة الايجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية ليس مجرد الخلو من المرض أو العجز.⁷ فقد عرفها **الموسوي** بأنها " ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال للعمل وذلك

⁶ _ الطائي يوسف حجيم، العبادي هاشم فوزي ، الدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، در الصف للنشر والتوزيع ، عمان ،ط01، سنة 2014، ص 93

⁷ - عجيلة حاج محمد ، بن جرورة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين ، دراسة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، جامعة قصدي مرياح ورقلة ، الجزائر سنة 2018، ص 92.

بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية⁸.

أما **عمر وصفي عقيلي** فقد عرفها بأنها " مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج امن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل او منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج امن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لإعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد، وتوفير الوسائل التي تمكنه من حمايته".

هناك تسميتين تردان في هذا المجال الأول هي " **الأمن الصناعي** " وأما الثانية فهي " **الصحة والسلامة المهنية** " وهي الأكثر انتشارا في الوقت الراهن " وهي التسمية المعتمدة في هذا البحث " لاسيما أن الأول تقتصر على معالجة موضوع الحماية للأعمال الصناعية فقط دون أن تشمل الأعمال الأخرى كالإدارة والتنظيمية والمكتبية وغيرها...والأمن الصناعي في مفهومه البسيط يعني توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على المقومات الأساسية لعناصر الإنتاجية بسياج من الحماية لخلق جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل. ويشمل مفهوم الصحة والسلامة المهنية كما نلاحظ على مفهومين فرعيين هما مفهومين فرعيين هما مفهوم الصحة ومفهوم السلامة وفيما يلي توضيح بسيط لهذين المفهومين.

⁸ _ خالد محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير الدولية ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الجلفة_الجزائر، العدد الرابع، د.ن، ص202

المفهوم الأول السلامة المهنية ويقصد بها: " حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجة فورا، كالكسور بكافة أنواعها، والجروح والحروق والصحة ويقصد بها: "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها.⁹

والمفهوم الثاني الصحة المهنية ويقصد بها: " حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها. في مكان العمل، والتي يكون سببها أما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فورا إنما مع مرور الزمن حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس أنيا إنما تحدث بشكل تراكمي. " أي يعني مفهوم الصحة خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية.¹⁰

ولقد عرفت اللجنة المشتركة من المنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية في اجتماعها سنة 1950 الصحة المهنية بأنها الأنشطة التي تهدف إلى تحسين والاحتفاظ بأعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن. وذلك عن طريق حمايتهم من أخطار المهنة ومن كافة المؤثرات على الصحة في مكان العمل ووضع العامل في مكان العمل الذي يتناسب مع قدراته البدنية والذهنية والنفسية ، وجدير بالذكر أن هذه المهن لا تشمل المهن الصناعية فحسب بل تشمل أيضا الزراعة والتجارة والأعمال الكتابية والإدارة وغير ذلك، وتشير إحصائيات منظمة العمل الدولية إلى أن الخسائر بسبب إصابات العمل في إنجلترا خلال سنوات الحرب العالمية الثانية بلغت ثلاث أضعاف خسائر الحرب، وان هذه الخسائر في الولايات المتحدة بلغت أكثر من سبعة أضعاف خسائر الحرب ، وفي سنة 1944 كانت هناك في الولايات المتحدة أكثر

⁹ _ عمر وصفي عقيلي ،إدارة الأفراد ،دون دار النشر، سنة 1988، ص495

¹⁰ _ عمر وصفي عقيلي ، دارة الأفراد ،مرجع سبق ذكره

من 6 ملايين إصابة عمل وأكثر من نصف مليون حالة مرض مهني وفي نفس العام انفقت الولايات المتحدة 121 بليون دولار بسبب تكلفة أيام الغياب وخسائر الإنتاج وتكاليف العلاج والمصروفات الإدارية.

ويقصد بالصحة المهنية بأنها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل، والأمراض المهنية يقصد بها الأمراض المرتبطة مباشرة بالإعمال المهنية المختلفة بالمؤسسة والناجمة عن تعرض الفرد بظروف عمل سيئة كالضوضاء والاهتزازات والإشعاعات والحرارة والرطوبة والبرودة واستنشاق الأبخرة السامة.... الخ التي تتصاعد في مواقع العمل¹¹

_ المؤسسة الصناعية:

تعرف المؤسسة عند الدوركايميين على أنها " آداب الفعل والتفكير والشعور "المتبلورة" الثابتة تقريبا، الإكراهية والتحيزية لدى زمرة اجتماعية معينة ونستخلص من هذا التعريف النقاط الأربع التالية:

- إن ضوابط الفعل ثابتة في المجتمع حيث تصدرها احد هيئات المجتمع .
- ما هو اجتماعي فهو مؤسسي ، لان كل ما هو اجتماعي إكراهي، إذ أن سلوك الأفراد يكون تبعا لما هو مسموح به اجتماعيا.
- المؤسسة عبارة عن منظومة معيارية قيمة تستند إلى قواعد وأنظمة مجتمعية.
- تحكم المؤسسات المختلفة بالمجتمع تماسكا مبنيا على التعاون بين مختلف النشاطات التي تؤديها.¹²

¹¹ _ خالد محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير الدولية ،مرجع سبق ذكره،203.

¹² _ جمال الدين عاشوري ،الاتصال التنظيمي والسلامة الصناعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،دراسة ميدانية بشركة الاسمنت عين الكبيرة _ scaek_ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص:تنظيم وعمل ،جامعة محمد لمين دباغين،سطيف سنة 2014/2015،ص15

كما يمكن تعريفها على أنها " أنظمة ذات معايير مترابطة تتبع من القيم المشتركة والمعممة من خلال مجتمع معين أو مجموعات اجتماعية معينة بوصفها احد طرقها الشائعة في التمثيل والتفكير والإحساس، وتمثل جزءا لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية ، وعلى هذا الأساس تعتبر المؤسسة شيئا جوهريا بالنسبة إلى البنيان الاجتماعي والتنظيم البنيوي للنشاطات البشرية، ويشير هذا التعريف إلى أن القيم المجتمعية هي الأساس الذي تقوم عليه المؤسسات التي تسهر على ترسيخ هذه القيم في الأفراد الذين ينتسبون إليها فيما بعد، فهذا التعريف ينظر إلى المؤسسة الصناعية على أنها بناء حاسم يساهم في الحياة الاجتماعية من خلال الوظيفة التي تؤديها حسب النشاط الخاص بتلك المؤسسة ، وهذا التعريف يمكن أن يطبق على أكثر على مؤسسات المجتمع المدني الذي يعني بالمهام التي أشار إليها التعريف السابق، وقد يتوافق هذا التعريف مع التعريف ساقه تالكوت بارسونز عن المؤسسة ، إذ يرى أنها مجموعة معقدة من القيم والمعايير التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد ، فالمؤسسة الصناعية حسب بارسونز هي احد الأنساق الفرعية التي تضم قيما ومعايير متعارف عليه اجتماعيا.

أما " مصلح الصالح " فقد اعتبر المؤسسة الصناعية فئة من التنظيمات الإنتاجية تستخدم نفس النمط من التكنولوجيا وتنتج نتائج متشابهة، إما إن تكون بدائل كاملة أو متقاربة مع بعضها إلى حد كبير ، وهي إما إن تكون منتجاتها ثقيلة أو خفيفة ضمن الملكية العمومية أو الخاصة، تأسيسا على ما تم عرضه من تعريفات المؤسسة الصناعية، فانه هذه الدراسة تتناول هذا المفهوم باعتباره " تنظيم عمومي يستند إلى معايير وطرق تنظيمية تقوم على توزيع الوظائف والمهام على مجتمع التنظيم باختلاف المراتب والأدوار التي يغلب عليها نشاط التصنيع، أين يكثر استعمال المواد والوسائل الخطيرة في إنتاج السلع.¹³

¹³ _جمال الدين عاشوري، مرجع سبق ذكره ،ص16

_ مفهوم تنمية الموارد البشرية:

01_تعريف الموارد البشرية : هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها ،لأداء كافة وظائفها وإعمالها تحت مظلة هي: ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ،ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والاجراءات ،التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، فبسبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية ،ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية ،في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية ،خبرات ،مهارات ¹⁴ جهد...الخ ،من اجل تحقيق أهدافها، وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة ،والموارد البشرية هي أهم عناصر العمل والإنتاج ،فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال،الموجودات ،التجهيزات) ذات أهمية ،ألا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها ،ذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع ،وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابة جودته ،وهي التي تسوقه وتستثمر رأس المال وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية جيدة وفعالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة ،ولن تتمكن أية منظمة من تحقيق هدفها ورسالتها .

02_ تدريب وتنمية الموارد البشرية:

تشمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين يكملان بعضهما، ويهدفان إلى جعل الموارد البشرية قوة عمل ذات كفاءة وأداء عالي المستوى ومتميز ،لتلبية مطالب وتحقيق إستراتيجية المنظمة وأهدافها وتتكون هذه الوظيفة من:

¹⁴ _ عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان، ط 1، سنة

_ التعلم والتدريب : يسعى هذا النشاط إلى إكساب الموارد البشرية مهارات جديدة في ضوء تقييم أدائها ،يعمل على معالجة جوانب الضعف في هذا الأداء ،وتدعيم وتقوية جوانب القوة فيه ،في مسعى إلى تطوير وتحسين أداء هذه الموارد وتمكينها مما هو مطلوب منها من مهام في الوقت الحاضر .

_ التنمية : يسعى هذا النشاط إلى إكساب الموارد البشرية المستقبلي ،من اجل جعلها مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى في المستقبل ،وتزويدها بشكل مستمر بكل جديد في مجالات المعرفة ، وتمكينها من التكيف مع التغييرات التي تدخل على المنظمة.¹⁵

سادسا الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له المعلومات ابتداء من الإطار النظري مروراً بمناهج الدراسة والتوقف عند أهم و **مختلف الصعوبات التي** تمكن الباحث منها في جميع مراحل بحثه كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون بداية جديدة لدراسات أخرى والهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وهو الاستفادة منها سواء ما نعلق بالمحتويات أو المنهجية المتبعة والاستفادة من الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع تبدأ من اختيار الموضوع فهي تساعد على رسم فكرة واضحة من موضوع البحث ¹⁶ سنحاول التطرق لبعض الدراسات السابقة المماثلة والتي سبقت دراستها مثل الدراسات والعربية والجزائرية وهي كالتالي :

¹⁵ _ عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ،ص 18-19

¹⁶ _ عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر

سنة،2001،ص 31

الدراسات العربية:

1_ دراسة "أميمه صقر المعني" إشراف د/ سامي على أبو الروس

_ واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة 2006، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال كلية العلوم التجارية، بالجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين.

تعلقت الدراسة بالإجابة عن التساؤل التالي: ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟ وللإجابة على هذا التساؤل رصدت الباحثة الفرضيات التالية:

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ومستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

• توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة وبين تطوير الأنظمة واللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للسمات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية، وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقة متعددة المراحل تماشيا مع خصوصيات العينة مثلت 7,5 % من حجم المجتمع الأصلي (2091 منشأة موزعة على شمال غزة، الوسطى، خان يونس، رفح) ووفقا لذلك بلغ حجم عينة الدراسة $208 = 7,5 * 3431$. منشأة مختصة في

الصناعة التحويلية. اعتمدت الدراسة على الاستمارة كأداة لجمع البيانات من ميدان

الدراسة ليتم تفريغها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات

السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين

الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، كما

أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على

صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما

أوضحت النتائج بان المنشأة الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشأة

الصناعية بتطبيق قواعد السلام والصحة المهنية في حين إن المنشأة الصناعية تهتم

باتخاذ هذه الإجراءات .

بينت النتائج إن هناك جهات خارجية تهتم بالرقابة والتفتيش على المنشأة الصناعية مثل

وزارة العمل حيث تقوم بأمور التفتيش ومراقبة أمور السلامة والصحة المهنية، كما إن

هناك عدة جهات تهتم بالرقابة على المنشأة مثل وزارة الصناعة ووزارة الصحة والبيئة

والدفاع المدني فلا بد من تكاتف جميع هذه الوزارات مع بعضها والاهتمام بمراقبة المنشأة

الصناعية للحد من الحوادث والإصابات والمساهمة في المحافظة على البيئة والحد من

الامراض، كما يجب ان تتخذ اجراءات ضد المخالفين للقانون

وقد توصلت الدراسة إلى صدق الفرضيات لتوصي الباحثة بضرورة الاهتمام بموضوع

التوعية والتثقيف الجماهيري حول أهمية السلامة والصحة المهنية باستعمال وسائل

الاتصال المختلفة، وتدعيم إعداد النشر والمجلات وتنظيم المؤتمرات والندوات حول موضوع السلامة وتكوين لجان السلامة وتكوين كوادر فنية في المجال وتدريب العمال بما يضمن لهم الحماية والرفع من مستوى التأهيل لأصحاب المؤسسات ومسئولي السلامة، بالإضافة إلى توفير بيئة وظروف عمل آمنة.

2_ سهيلة محمد، إشراف الأستاذ الدكتورة أمينة رزق ومشاركة الدكتور محمد عماد سعاد.

دراسة بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية " دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، كلية التربية، جامعة دمشق سنة 2010.

مجلة جامعة دمشق _ المجلد 26_ العدد الرابع سنة 2010.

وسؤال الدراسة الرئيسي المتمثل في : ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز والمتغيرات التالية(العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى خطورة العمل، سبب الحادث)

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرضيات التالية:

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر المهني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطورة العمل والتعرض لحوادث العمل.

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العجز بين العمال الذين تعرضوا لحادث العمل تبعاً للمتغيرات الشخصية والمهنية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى خطورة العمل، سبب الحادث).

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقاً لبعض المتغيرات وهي (الفروق العمرية، الفروق التعليمية، العمر المهني، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث)

تكونت عينة البحث من 200 عامل، منهم 120 عامل تعرضوا لإصابات العمل، و 80 عاملاً لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس للنظف في محافظة طرطوس .

وذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة، والتحقق من صدق المقياس المستخدم بعرضه على مجموعة من المحكمين وهو بطاقة العامل، وبعد إجراء الدراسة الاستطلاعية عليه والحصول على صدق المقياس ثم تطبيق الاختبار، وجرت المعالجة الإحصائية للنتائج باستخدام البرامج الإحصائية SPSS للتحقق من صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث. _ وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

_ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

_ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين .

_ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم، أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.

__ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير بالمستوى التعليمي.

__ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة.

3_ وسيم إسماعيل وعلاء محمد حسن عايش.

دراسة بعنوان، تقييم فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المتغيرات العلمية من وجهة نظر العاملين. 2012.

دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.
مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني،
من ص 83 الى ص 143 سنة 2012

تمحورت إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي:

_ ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية بالمختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين.

وكانت فرضيات هذه الدراسة على النحو التالي:

1_ يؤثر الالتزام الإدارة العليا بالسلامة والصحة المهنية تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في مختبرات الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

2_ يؤثر تدريب العاملين تأثيراً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) وعلى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في مختبرات الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

3_ يؤثر تدريب العاملين تأثيراً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) وعلى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في مختبرات الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

4_ يؤثر توفير وتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية تأثيراً ذا دلالة.....الخ.

5_ توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بين استجابات الباحثين حول العوامل المؤثرة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية للجامعات الفلسطينية تعزي السمات الشخصية (المؤهل العلمي، الجنس، العمر، سنوات الخبرة ، التخصص، الجامعة.

_هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فاعلية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة حيث تم أعداد استبيانته مكونة من (4) أبعاد تشمل (58) فقرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ولقد تم استخدام العينة الطبقية العشوائية في جميع البيانات الميدانية حيث بلغ حجم العينة (218) شخصاً وباغت نسبة الاسترداد ($80/^\circ$) من الذين شاركوا في هذه الدراسة، إضافة إلى اعتماد المقابلات الشخصية كأداة للإجابة على بعض التساؤلات الخاصة بالدراسة .

أوضحت نتائج الدراسة أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية.

أوصت الدراسة بضرورة إنشاء قسم متخصص لإدارة السلامة والصحة المهنية داخل الجامعات وضرورة الاهتمام بتدريب العاملين لتعزيز الوعي وتطوير المهارات لديهم، والعمل على تطبيق كافة القوانين واللوائح المتعلقة بسلامة وحماية العاملين داخل المختبرات العلمية وفق ما اقره قانون العمل، وتفعيل أنظمة السلامة داخل المختبرات العلمية في الجامعات.

_ الدراسات الجزائرية:

1_ دراسة هشام بوكفوس، بعنوان أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة "سنواريك فرجيوة" جامعة الإخوة متنوري، قسنطينة 2006/2005.

_ تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول سؤال رئيسي:

_ ما هي الأساليب التي تستند إليها المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في تنمية مواردها؟ وقد تم طرح الفرضية الرئيسية التالية.

_ تعتمد المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية أساليب تنمية تخص مهارات واتجاهات المديرين والعمال.

وتم استخلاص من هذه الفرضية الرئيسية، فرضيات فرعية تهدف من خلالها تغطية جميع جوانب الموضوع وهي كالآتي.

1_ يفرض نظام اقتصاد السوق على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية تنمية مهارات واتجاهات العمال.

- وتم اعتماده على مؤشرين، فرضية فرعية.الأولى.
- تنمية المهارات (التطور الفني، التطور التكنولوجي).
- تنمية الاتجاهات (نحو المؤسسة، نحو الزملاء، نحو الإدارة....).

2_ يفرض نظام اقتصاد السوق على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تنمية مهارات واتجاهات المديرين .

_ مؤشرات الفرضية الفرعية الثانية.

_ تنمية المهارات (الرؤية المستقبلية للعمال والمؤسسة ، القيادة ، اتخاذ القرار، الاطلاع على السوق وقوانين...)

الأهداف:

_ وقد سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية.

- _ محاولة تشخيص أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية عن طريق الكشف عن الأطر الكبرى والقوانين والإجراءات والتي تخضع لها عملية تنمية الموارد البشرية من خلال الأساليب المستعملة هذا من جهة.
- محاولة معرفة ما يجري ميدانيا من جهة أخرى وبالتالي تحديد أوجه النقص ومعرفة مدى مواطنها .
- محاولة معرفة مدى اهتمام المسؤولين بتنمية الموارد البشرية، وهل التخطيط للموارد البشرية، وهل التخطيط للموارد البشرية ينحصر عن التخطيط العام للمؤسسة أم أنها تحظى بتخطيط مستقل براعي فيه حجم العمالة وطموحاتهم وتوجهاتهم،
- محاولة معرفة ما إذا كانت الموارد البشرية، تساهم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

المنهج:

ومن اجل تحقيق هذه الأهداف يرى الباحث أن المنهج الذي يليق بهذه الدراسة ذات الطابع الوصفي هو منهج المسح الاجتماعي، والذي بدوره يتوافق فيه العمل على جمع البيانات والحقائق من مجتمع البحث بالقدر الذي نصل من خلاله إلى وصف وتوضيح وقياس المتغيرات التي تتحكم في الظواهر القائمة، ومنهج المسح الاجتماعي الذي

اعتمدت عليه هذه الدراسة ،حتى يحقق للنقدم المطلوب في استخدامه وتحقيق فعاليته،
تبعنا منهج المسح الوصفي ،نظرا لهذه العملية من مزايا تتعلق بالجهد والإمكانيات والوقت
،كفاية على ذلك دقة النتائج .

وقد اعتمدت الباحث على أدوات الدراسة المتمثلة في:

- الاستمارة -استمارة - خاصة بالعمال-استمارة خاصة بالمسيرين والإطارات.
- السجلات والوثائق.
- الملاحظة.

النتائج:

من خلال الدراسة التي قام بها الباحث هشام بوحقوس.
توصلت النتائج إلى مايلي:

- 1 - يتضح أن التدريب في المؤسسة الوطنية للصناعات المترابطة موجود في شقيه
الداخلي والخارجي ، الداخلي من خلال طريقة المشرف المباشر والعامل القديم
(الخبرة). والخارجي في فروع المؤسسة او مراكز التكوين، وهذا من خلال ()
الدورات التكوينية المعتمد عليها.
- كما أن التدريب المحدد في المؤسسة واضح في طبيعة بتغيير أو زيارة مهارات العمال
الفنية فانه يحمل في طياته تغيير باتجاهاتهم، وهذا من خلال علاقاتهم الحسنة مع أدائهم.
- 2 - وحتى يتم تحسين الإنتاج فلا بد إن كون هناك مسيرين الكفاءة يشرفون على
العمال وتدريبهم من اجل اكتساب المهارات.
- 3 - وقد ساعدتنا هذه الدراسة بشكل كبير بالأساليب تنمية الموارد البشرية في
المؤسسة لاقتصادية العمومية الجزائرية ،حيث عالجت هذه الدراسة احد
متغيرات الدراسة الحالية (تنمية المورد البشري)وقد استفدنا منها في تخصصنا.

2_ دراسة علي موسى حنان بعنوان " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية " مركب شلغوم العيد رسالة مكملة لنيل الماجستير تخصص تسيير موارد بشرية جامعة منتوري قسنطينة 2007/2006 .

_ تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول سؤال رئيسي:

_ ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ؟

بما أن تتغير الصحة والسلامة المهنية يعبر عنه بمؤشري حوادث العمل والأمراض المهنية، أراد الباحث معالجة التساؤل الرئيسي من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

1_ ما هو واقع ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الصناعية؟

2_ ما هو واقع ظاهرة الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية؟

3_ ما هو اثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

_ ولأجل مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية .

_ بما أن انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يدل عليه ارتفاع حوادث ارتفاع

الأمراض المهنية، فانه تتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

_ ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

_ ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

الأهداف:

_ وقد سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

على ضوء التساؤلات السابقة، فان الدراسة تهدف إلى:

_ بيان واقع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

_ بيان اثر ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة الصناعية.

المنهج:

اعتمدت الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري وكذلك الاعتماد عليه في الجانب التطبيقي إلى جانب منهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي الذي يسمح بدراسة العلاقات الممكنة بين المتغيرات واعتمدت على طريقة معامل ارتباط بيرسون في تحليل المعطيات.

_ أما بخصوص الأدوات المستعملة في هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على المقابلة، والتقارير والسجلات وعلى أداة الملاحظة.

النتائج:

ومن أهم النتائج التي خلصت إليها فيما يلي:

_ يعتبر مجال الصحة والسلامة المهنية من أهم المجالات التي تهتم بحماية العنصر البشري من أخطار الحوادث والأمراض المهنية والعناصر المادية من الأضرار التي يمكن تلحق بها.

يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من ظروف مادية واجتماعية وتنظيمية وإذا كانت هذه الظروف غير ملائمة فإنها تسبب الحوادث والأمراض المهنية. _ الإجراءات والاستراتيجيات المتبعة من طرف المؤسسة تقلل من الإصابات المهنية. _ وتعتبر هذه الدراسة مقارنة للدراسة الحالية غير هذه الدراسة عاجلت الصحة والسلامة المهنية وأثارها على الكفاءة الإنتاجية.

_ أما الدراسة الحالية فإنها تعلم دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري، أي أن هناك اختلاف بين هذه الدراسة الحالية فإنها تعلم دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري، أي أن هناك اختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، وهذا الاختلاف يتمحور في الدراسة الأولى على التأثير أما الدراسة الحالية فهي تفاعلية المورد البشري مع مجال السلامة والصحة المهنية وكيفية الحفاظ على العنصر البشري من

الأخطار المنجزة من خلال الإرشادات والاستراتيجيات المتبعة من طرف المؤسسة، ومن هذا تنتج أن السلامة والصحة المهنية لها دور هام في تنمية الموارد البشرية.

وقد ساعدتنا هذه الدراسة بشكل كبير في معالجة احد متغيرات الدراسة الحالية.

3_ دراسة مشعلي بلال بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مكملة لرسالة ماجستير تخصص

اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، جامعة فرحات عباس،

سطيف، 2011.

تمحور التساؤل الرئيسي للدراسة حول مدى مساهمة برنامج السلامة المهنية في تحسين

أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويقابل هذا التساؤل الفرضية الرئيسية

التالية:

تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لبرنامج السلامة المهنية من شأنه توفير

بيئة العمل الملائمة تساعد على تحسين أداء العمال، وقد اندرج عنها الفرضيات الفرعية

التالية:

_ مستوى حوادث العمل يعتبر كبيرا في مؤسسة لتحويل الورق والبلاستيك .

_ من وجهة نظر العمال فان المؤسسة لا تطبق برامج وأنظمة للسلامة المهنية بالكم

والكيف اللازمين .

_ لبرامج السلامة المهنية اثر على تحسين أداء الأفراد العاملين بمؤسسة لتحويل الورق

وبلاستيك.

_ اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة مشكلة البحث في الجانب النظري

والمنهج الإحصائي المعتمد على الأسلوب الكمي في اختبار الفرضيات، وتحليل البيانات

التي قام الباحث بتحصيلها عن طريق الاستمارة والمقابلة والملاحظة.

توصلت الدراسة الميدانية إلى صدق الفرضيات حيث:

- _ سجل ارتفاع كبير لنسبة تعرض العمال للحوادث.
 - _ ظروف العمل السيئة من أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل مع تأكيد العمال على إمكانية تفادي الأسباب.
 - _ المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برنامج السلامة المهنية لعدم مبالاة المسؤولين.
- التعقيب على الدراسات السابقة :**

من خلال استعراضنا للدارسات السابقة العربية والمحلية (الجزائرية)، لاحظنا ان هذه الدراسات تناولت موضوعات مختلفة في مجال السلامة والصحة المهنية - تنمية المورد البشري، ومنها ما كانت مطابقة لحد كبير لموضوع دراستنا وبنفس الأبعاد وغيرها من تعمقت في متغير السلامة والصحة المهنية وقد توصلت أن السلامة والصحة المهنية تساهم في تنمية المورد البشري وهذا من خلال التدريب المستمر والتوصيات، التي تشرف عليها الإدارة

وتتشابه هذه الدراسات مع دراستنا لأنها تحمل إحدى متغيرات دراستنا ونربطه ببعد من الإبعاد التي تهتمنا وتخدمنا في بحثنا، وقد اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي كمنهج ملائم يخدم طبيعة هذه الموضوعات فأكثرها كان يصف الظروف المحيطة بالمورد البشري داخل عمله وتأثيرها على رضا العاملين وانتمائهم

وقد استخدمت أدوات جمع البيانات المعتادة عليها كالملاحظة، المقابلة، الاستبيان، والوثائق والسجلات في معظم الدراسات، والدراسة المقدمة والمتمثلة في " دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري" أصبحت من المواضيع الهامة والبارزة في الساحة العلمية التي تطرح مسألة التنوع في الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية التي تسعى كل مؤسسة لتحقيقها، ان الاهتمام بالمورد البشري وتطويره يعتمد على عدة معايير وهذا من خلال الاستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة واهتمامها بمجال السلامة والصحة المهنية ويتم تنمية المورد البشري من خلال التدريب.

وما يقال عن الاختلاف بين دراستنا وهذه الدراسات يتمثل في الاختلاف الزماني والمكاني وفي الفئة المستهدفة للدراسة، بالإضافة إلى تطرق كل دراسة لإبعاد ومؤشرات مختلفة لمتغيري السلامة والصحة المهنية وتنمية المورد البشري وهذا الاختلاف ساهم بشكل كبير في إثراء معلوماتنا حول الموضوع محل اهتمامنا.

خلاصة الفصل:

تم من خلال هذا الفصل تم تحديد الأبعاد والمحاور الرئيسية بموضوع الدراسة، لتكون هذه العملية تأسيساً للخطوات المنهجية اللاحقة، فأهمية موضوع السلامة المهنية يساهم في تنمية ووعي المورد البشري من خلال التدريب و تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الإنتاجية وطرق التعامل مع الأخطار التي يتعرض لها المورد البشري.

الفصل الثاني :

السلامة والصحة المهنية

تمهيد

اختلف الباحثون حول تسمية هذا المصطلح، فمنهم من نظر إليه على انه امن صناعي والأخر على انه صحة وسلامة مهنية، وبالرغم من هذا الاختلاف في التسمية إلا إنهما في جوهرهما شيا واحد باعتبار إن توفير الأمن الصناعي داخل المصنع أو المنشأة يتطلب بطبيعة الحال توفير الصحة والسلامة المهنية .

المبحث الأول : مدخل نظري للسلامة والصحة المهنية.

المبحث الثاني : التشريعات والنظريات المفسرة للسلامة المهنية

المبحث الثالث : السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل.

المبحث الاول : مدخل نظري للسلامة والصحة المهنية.

لقد لقي مجال السلامة والصحة المهنية اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة حيث سننت القوانين والتشريعات وانهقدت المؤتمرات الهادفة لحماية المورد البشري في العمل، مثل الاتفاقية الدولية (اتفاقية الصحة والسلامة المهنية) لعام 1981 التي تهدف غالى الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والتقليل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، فلا بد من توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وتحقيق بيئة أمنة للعمل، خالية ومحصنة من مصادر المخاطر وذلك بتعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة المهنية وتحقيق بيئة أمنة من المخاطر للعنصرين البشري والمادي وهذا يساعد على رفع الإنتاج ويخفض التكلفة.

المطلب الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية :

تعددت التعارف المقدمة للصحة والسلامة المهنية تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين ومن هذه التعاريف مايلي :

* الصحة والسلامة المهنية مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى من خلال معالجة المخاطر بشكل يسمح للعمال للتمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة

* نلاحظ أن هذا التعريف حصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية في حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية كما تطرق لمصادر هذه الأخطار وقسمها إلى شخصية وتقنية وبيئية .

* الصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط تعني توفير بيئة عمل أمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج الإنسان الآلة والمادة من خلال جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية وفي الوقت نفسه

الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والدفع من فعاليتها الإنتاجية¹

وهذا التعريف أوسع من التعريف السابق لكونه لا يحصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري بل يتعدى ذلك لحماية بقية عناصر الإنتاج بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية

* وعرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها مجموعة نشاطات متعددة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة البشرية لإزالة الخطر الذي يحدث بالعامل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل .

بين هذا التعريف أن مجال الصحة والسلامة المهنية مجال معقد يستدعي العديد من التخصصات كما أضاف اهتمامه بالصحة النفسية والرفاهية في العمل والتي تعد من الوظائف الحديثة في هذا المجال

انطلاقاً من التعريفات السابقة يمكننا تعريف الصحة والسلامة المهنية على أنها :
" ذلك المجال الذي نظم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق لها بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية "

¹ -علي موسى حنان, الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الإنتاجية ، مذكرة ماجستير

في علوم التسيير،جامعة قسنطينة،2006/2007 ص22،21

المطلب الثاني: تطور السلامة والصحة المهنية

سوف نتناول تطور الصحة والسلامة المهنية من خلال المراحل التاريخية التي مرت بها :

_ الجذور التاريخية

على الرغم من أن مجال الصحة والسلامة المهنية تطور مع التعريفات الحديثة إلا إن

الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي

فقد ذكرت المراجع القديمة أن أبو أقرط قد قدم وصفا للعبيد الذين كان يؤجرهم الإقطاعيون

وهم يبتلعون الحصى ويعانون آلام كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تحل بعمال

استخراج المعادن وقد تناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحين والصيادين من قروح في

أيديهم²

وبعد الميلاد جاء ليصف أعراض التسمم بالونك والكبريت وبين أيضا الأفعنة الواقية التي

كانت تستخدم للوقاية من إعراض التسمم بالغازات والأبخرة والأترية

وفيما بين 150 إلى 200 ميلادي كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح كما بين

الحقائق أنه كاد يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس والدخان المتطاير حين كان في زيارة

لأحد مناجم النحاس لقبرص، وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما كانوا يتعرضون للأدخنة

الخطيرة وذلك بقوله " كانوا يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر كي لا

يدركهم الموت خنقا داخل المنجم " ومع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالإمراض المهنية

جاء الألماني المعروف باسم جورج اجريكول **G. agricola** والذي اهتم بمزاولة مهنة الطب

في مناطق المناجم، واستطاع أن يوصف الأخطار والأمراض التي يتعرض لها عمال

المناجم، واستطاع ان يوصف الأخطار والأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم، وفي أواخر

القرن السابع عشر ظهر الطبيب الايطالي " راماويني ramasi والذي لقب بابوقراط الطب

المهني، والذي قدم كتاب عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة، وفي

² - علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الإنتاجية ، مرجع سابق

تطور اجتماعي آخر ظهر نظام الطوائف المهنية والذي اهتم بتنظيم الحرف ومختلف أنواع الصناعة وقد امتد الاهتمام برعاية شؤون العمال الصحية والاجتماعية وتحديد ساعات العمل ونظم الأجور ومراقبة الإنتاج وبعد ذلك انتشرت الو رشات الإنتاجية والتي تمثل مصانع صغيرة يمتلكها أصحاب رأس المال، وذلك خلال القرن الثامن عشر وقد صاحب ذلك ما يسمى بحركة الإدارة العلمية والتي كان من روادها **فريدريك تايلور** و**هنري فايول** وقد اتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهدار حقوقهم واعتبارهم تروس في الآلات يعملون نظير مقابل مادي وحسب وقد تسببت هذه المرحلة في ظلم كثير من العمال لدرجة الموت وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوروبية آنذاك أن تقول في أحد الأيام 1868³ "إن عبيدنا البيض الذين يجبرون على العمل الشاق الذي يؤدي بحياتهم في الغالب يذبلون ويموتون في صمت ويكون "

و بنهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ظهرت الأفكار والمبادئ التي تنادي بحقوق العاملين وتوفير البيئة الآمنة في العمل سواء المادية أو الاجتماعية أو الصحية.... الخ

- وكانت حركة لها هاوثورن ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال وذلك بقيادة **التون مايو** ومن المصلحين الاجتماعيين في هذا الشأن **شيشتر برنارد** و**ماكس فيبر** والذين ركزوا على الجانب الاجتماعي في هذا الشأن⁴

المطلب الثالث: أهداف السلامة والصحة المهنية :

تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الظروف التلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث ,إصابات العمل ولك عن طريق تطبيق مجموعة من

³ _ مجدي عبد الله شرادة، الصحة والسلامة المهنية و تأمين بيئة العمل،مؤسسة فرديش ايبيرت، مكتب مصر، سنة 2016، ص9.

⁴ _ مجدي عبد الله شرادة، الصحة والسلامة المهنية و تأمين بيئة العمل ص10

الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية والذي يطبق مجموعة الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي :

- 1 - حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناجمة عن مخاطر العمل وظروف البيئة وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها .
- 2 - توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة
- 3 - حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة الحوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والأماكن و الأجهزة والمعدات والمواد الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع
- 4 - تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريبه ومن يحل محله والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في انجاز العمل ومواعيد التسليم
- 5 - خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية ورفع المعنويات وزيادة ثقتهم بأنفسهم وزيادة الإنتاج .
- 6 - تخفيض تكلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تضيع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال آلات والمعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.⁵

⁵ _ أميمه صقر , واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع

غزة , رسالة لاستكمال درجة الماجستير إدارة أعمال كلية غزة -فلسطين ص 16.

المطلب الرابع: أهمية السلامة والصحة المهنية.

وتتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية فيما يلي :

*تقليل تكاليف الإنتاج

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية للمنظمة والتعويضات المدفوعة للعاملين أو وعائلاتهم من بعدهم وكذلك تعطل العمل.

*توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر

إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين إثناء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي بصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومم ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إبان الحوادث لا يقتصر تأثيرها على مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن والمتعاملين معها

*توفير نظام العمل المناسب

من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث العمل

*تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين

حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية الجيدة للمنظمة تجاه المنافس وهذه السمعة تنتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات .⁶

⁶ -أميمه صقر , واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة،

المبحث الثاني : التشريعات والنظريات المفسرة للسلامة المهنية .

لقد أشار "نسبت" NESBET إلى الثورة الصناعية من قبل كواحدة من الثورتين الثانية سياسية، تتمثل في الثورة الفرنسية التي بلغ تأثيرها في التغيير وإنها أدت إلى ظهور علم الاجتماع نفسه كحقل معرفي جديد يدرس القضايا الاجتماعية المطروحة ضمن عملية التغيير التي حصلت بسبب عملية التصنيع⁷ ، وعلى ضوء ذلك جاءت جملة من النظريات، حاولت تقديم تفسيرات متعددة لعملية التصنيع ، وقوانين ولوائح ومراسيم تضبط هذه العملية وتحفظ حقوق العنصر البشري وتضمن سلامته.

المطلب الاول: النظريات الإدارية للصحة والسلامة المهنية.

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية واختلف تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجه نظر كل مفكر واهم هذه النظريات ما يلي:⁸

1_ نظرية سلم الحاجات ابرهام ماسلو

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان وان عملية إشباع حاجة من الحاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى ، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمس أقسام تتدرج حسب أهميتها تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام واللباس والسكن..... الخ ، ثم تاليها في الأهمية احتياجات الأمن والحماية ، فشعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر أي كان نوعها يكون ضمانا في استمرار في إشباع حاجته الطبيعية وغيرها ، ثم تاليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ، ثم حاجات تأكيد الذات

⁷-فكرون السعيد، استراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية ،حالة الجزائر، دراسة نظرية ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في علم اجتماع التنمية ،جامعة منتوري قسنطينة،سنة 2004/2005،ص180

⁸ _ دون ذكر الاسم ، مدى فعالية تعليمات الأمن و السلامة المهنية ، رسالة ماجستير، في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية،الرياض- السعودية، ص 13، 15 .

يرى بعض العلماء إن حاجات إشباعاً لأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجات الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقسيم وبعض العلماء يرى إن التقسيم يقوم على أساسين حاجات أولية تشمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن

وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية

2_ نظرية العاملين ليهز نبوغ

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى :

- أ- **مجموعة العوامل الخارجية** : وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه وتسمى العوامل الصحية مثل سياسة المؤسسة للإدارة , الاعتراف بالعامل , ظروف العمل , مستوى بين الرؤساء والمرؤوسين , المركز الاجتماعي , الأمن الوظيفي , الحياة الشخصية , ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الاستياء وعدم رضاء العاملين إذا نظرنا لهذه العوامل نجدها جميعاً تصب في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية إضافة الصحة والسلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل
- ب- **مجموعة العوامل الدافعة** : وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه وتوفرها يؤدي إلى رضي العامل مثل : تحدي العمل , الانجاز , الاعتراف بمجهود الفرد , التقدم , النمو في العمل والمسؤولية , هذه العوامل كذلك لها تأثير على صحة وسلامة الفرد وان كانت بطريقة غير مباشرة , طبقت هذه النظرية في كثير من دراسات وكانت نتائجها إن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الاطمئنان والأمان وكانوا أكثر إنتاجية واقل عرضة للحوادث⁹ .

3 نظرية التنظيم الإداري لهنري فايول

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية , الوظيفة التجارية , الوظيفة المالية ,

الوظيفة الأمنية ، الوظيفة المحاسبية ، الوظيفة الإدارية

- وبعد فايول احد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة تؤدي إلى تحقيق مستوي مرتفع من الكفاءة الإنتاجية¹⁰
- إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه التشريعات العملية إلى وظيفة فنية في المؤسسة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى

4- النظرية الإنسانية لالتون مايو

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل على انه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير ان هذه النظرية تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية التي نادى باحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها التون مايو وكانت دراسته وفريقه في تجربة هاوثورن منصبة على دراسة الظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال وهذا دليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لان الظروف العمل المادية تعد قسما في المجال

المطلب الثاني: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

لإصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية تستدعي تدخل الدولة لتنظيمها, فمن الأبعاد الإنسانية ما يتعرض له الأفراد من أمراض وحوادث بسبب العمل لذلك تريد الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لمسؤوليتهم للحد من هذه الحوادث وتعويض العاملين إذا تعرضوا لها وهي تعتبر أصحاب العمل مسئولين عن الإصابات التي تحدث بسبب العمل أو خلاله باستثناء بعض ما يحصل من سهو أو بشكل متعمد.

- تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار لذلك تكاد لا توجد دولة في العالم حاليا لا تنظم هذه الإحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تتناول

¹⁰ _ دون ذكر الاسم ، مدى فعالية تعليمات الأمن و السلامة المهنية المرجع نفسه ص 17، 16

الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل، بل تهتم المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمات العمل الإقليمية ومنها العربية كمنظمة العمل العربية بتوفير إطار للتعاون الدولي لإنضاج التشريعات وحتى الوسائل لتطبيقها فمثلا إصدار كل من اتحاد العمال العرب ومجلس الوزراء العرب العديد من الإحصاءات الأدلة الخاصة بمرافقة تنفيذ هذه التشريعات كما يبين إحداثها وهو " الجدول الاسترشادي لإجراءات تفتيش العمل ' المعد بإشراف وزراء العمل العربي

- وتختلف هذه القوانين والأنظمة باختلاف نضج الاقتصاد ونضج القوانين فكما كان الاقتصاد ناضجا وازداد عدد وتنوع الشركات الصناعية كلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات أكثر لان العمل فيها ينطوي على مخاطر متعددة

- أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك مثل " قانون العمل " CODE DE TRAVAIL ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل و' قانون الضمان الاجتماعي ' CODE DASSURANCE SOCIAL" و يتناول التعويضات COMPENSATION " التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات¹¹، قد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال أو آخر كان تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد الكيماوية أو غيرها وغالبا ما تحدد هذه القوانين بإجراءات وقائية، وفي الدول الصناعية المتقدمة فالإتجاه هو إصدار أكثر تشدد تتناول أوجه مختلفة من السلامة والصحة المهنية كما تتوسع في تحديد مسؤوليات أصحاب العمل وعمليات تفتيش وتلزم أصحاب العمل بدفع غرامات كبيرة جدا إذا اكتشف المفتشون تقصيرا في مجال معين ، لذلك فان أكثر الكتب الحديثة عن الموارد البشرية تتضمن فصولا تفصيلية عن هذه القوانين ومتطلباتها ، لان الاهتمام بتنفيذها يرد فيها يشكل مسؤولية كبير جدا لإدارة الموارد البشرية فيها ، بل هناك تخصص فرعي لتهيئة متخصصين في السلامة المهنية .

¹¹ - سعاد نايف فوطي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر، عمان-الأردن، 2004 ص 17

أولاً: الإجراءات القانونية لمنع الحوادث

الإجراء الأول هو إلزام المنظمة بإجراءات وقائية تمنع حدوث الإصابات وتختلف تفاصيل هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط والمخاطر التي يسببها واختلاف الدول في تحميل أصحاب العمل هذه المسؤوليات إلا إن أنها تلزم المنظمات التي تستخدم أجهزة ووسائل عمل يمكن أن تعرض العاملين للإصابات وأمراض باتخاذ إجراءات وقائية تمنع حدوثها¹²

ثانياً: تحديد التعويضات التي تمنح للمصاب

أما الموضوع الثاني الذي تهتم به الحكومات فهو إلزام المنظمة بتعويض المصابين عن الإصابات التي تحصل لهم وغالبا ما تثبت الدولة ذلك في قوانين العمل والضمان الاجتماعي وفي قوانين وتعليمات خاصة بأنشطة محددة حسب طبيعة الدولة ونضج قوانينها وحالة الاقتصاد فيها , كما تضمن الدولة تنفيذ هذه القوانين بوحدة من الطريقتين

1- إلزام المنظمة بإجراء تأمين على حوادث وإصابات العمل بحيث تضمن حصول العاملين على تعويضات من المؤمن الذي قد يكون شركة تأمين أو صندوق ضمان اجتماعي , في هذه الحالة تنحصر مسؤولية المنظمة بدفع قصتها من أقساط التأمين

2- إلزام المنظمة بتعويض المصاب بالتعويض المناسب

ولفهم أكثر لمختلف التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية , وكيفية تعاطي الحكومات مع موضوع السلامة المهنية , نعرض كل من تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر في مجال التشريع الخاص بالسلامة المهنية

ثالثاً: قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي.

لقد أجاز قانون الأمن والسلامة الوظيفية في الكونغرس 1970 لضمان ظروف عمل صحية وأمنة لكل عامل وعاملة في الدولة إن أمكن للحفاظ على الموارد البشرية , والموظفين الوحيدين الذين يشملهم القانون هم المشتغلين بالأعمال الحرة والمزارع التي يعمل بها فقط

¹² _ سعاد نايف فوطي، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص 17

أعضاء العائلة وبعض أماكن العمل التي تحميها وكالات فدرالية أخرى أو في ظل قوانين وأوضاع أخرى أما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون رغم فقرته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين وفي ظل مقررات وبنود القانون تم تشكيل ' إدارة السلامة والصحة المهنية ' OSHA داخل وزارة القوى العاملة , الغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة القانون ودعم مستويات معايير السلامة والصحة المهنية والتي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية وتدعيم وزارة القوى العاملة وتحفيز على الالتزام بها ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون

- إن هذه الإدارة تعمل في ظل قاعدة عامة مفادها ' بتعيين على كل صاحب عمل ان يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الخاليين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سبب في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه ولتنفيذ هذه المهمة الأساسية تكون إدارة السلامة والصحة المهنية مسؤولة عن نشر وإعلان المعايير أو معدلات التنفيذ بشكل قانوني وتتكون من خمس أجزاء تغطي معايير الصناعة ومعايير السلامة ومعايير الإنشاء وقوانين وإجراءات أخرى ودليل العمليات الميدانية.¹³

رابعاً: السلامة المهنية في التشريع الجزائري

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط السلامة والصحة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية حيث اقتصر في العشر الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات , ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر في 1974/04/23 المرسوم رقم 74/255 المتعلق بتأسيس لجان وقاية السلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الإنتاجية بهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص وألزم المشرع أرباب العمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة

¹³ - جاري دبيلر ، ترجمة محمد احمد عبد المتعال، ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية،

العمال ولقد كرس القانون الأساسي رقم 78/12 المؤرخ في 1978/8/5 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه الذي تتضمن ' على انه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تآمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به ' حيث ظهرت بعد هذا القانون عدت قوانين أعطت دفعا تشريعيًا لوظيفة السلامة في المؤسسة¹⁴ -فيما يخص التآمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون 83/13 المؤرخ في 1983/7/2 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها وبعد القانون 88/7 المؤرخ في 1988/1/16 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توفرها في أماكن العمل حيث أشار إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:

أ- القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل

ب- القواعد العامة في مجال طب العمل

ت- الوقاية العامة في مجال التكوين والإعلام

ث- الوقاية في مجال السلامة من طرف مفتش العمل

ج- العقبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية

إن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف

الهيئات المعنية في السلامة المهنية على مستوى الوطني، حيث توجد حاليا على مستوى

الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي نشاء خصيصا لهذا

الغرض حيث تمثلت في :

أ- **مفتشيه العمل**: وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل ذات دور أساسي في مجال

الوقاية ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وبحماية

العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل ، وبالتالي فهي

ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في

¹⁴- جاري ديسلر ، ترجمة محمد احمد عبد المتعال، ادارة الموارد البشرية مرجع سابق، ص 524.

المؤسسات الإنتاجية على مستوى الوطني ، ويمكنها أداء عملية تدخل هذه عن طريق مفتش العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات كما تساهم مفتشيه العمل في مجال السلامة المهنية من خلال أدائها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات ومؤسسات في يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار والأمراض المهنية¹⁵

ب-المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة المهنية

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/6/7 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية من خلال أدائه لمجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية

* الجانب الإعلامي

يطلع هذا المعهد على نشر الوعي الوقائي وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وأثارها الايجابية ، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية ، كما يعقد المعهد ملتقيات تربيية وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية

*الجانب التكويني

في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات الموجه خاصة لأعضاء ولجان الصحة والسلامة وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية ، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة لمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية في يتعلق في أعداد البرامج التعليمية والمتعلقة بالسلامة المهنية

*الجانب الدراسي

يجري المعهد الوطني للحفظ الصحة والسلامة الأبحاث والدراسات التقنية والعلمية

¹⁵ - فريدة بومنجل ،تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ، مجلة الصحة والسلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية

و بحوث العمل ، الجزائر ، ص112

والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة¹⁶

ج/الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في إشغال العمومية والبناء

لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/3/2 قبل الاستقلال وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/2/20 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد لحفظ الصحة والسلامة لكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها , نظرا لان هذا القطاع يعرفوا وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على مستوى الوطني - ويتمثل هدف هذه الهيئة في تفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية وبالتالي فهي تقوم بمايلي:

- البحث عن أسباب حوادث العمل في هذا القطاع
- إعداد الإحصائيات وجمع مختلف البيانات والمعلومات الضرورية
- القيام بنشاطات تكوينية وإعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء والأشغال العمومية

- تكون أعضاء كيان حفظ الصحة والسلامة وتقنيي الوقاية في هذا القطاع

- القيام بزيارات الميدانية للورشات لتابعة لهذا القطاع

د/الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي طبقت بهذا الصندوق الذي كان معروفا سابقا بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحادث العمل وهو مكلف أيضا بتقديم التعويضات وكذا بالنشاطات التالية :

- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل

¹⁶ _ فريدة بومنجل ، تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية المرجع نفسه: ص 112

- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانيا
- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية
- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف الى تعميم الوسائل في العمل
- كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافآت والقروض المالية لمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ الإجراءات السلامة المتعارف عليها

2- بعض القوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري¹⁷

النص التشريعي	التاريخ	الموضوع
قانون رقم 83-13	1983/07/02	المتعلق بحوادث العمل بالإمراض المهنية
قانون رقم 85-05	1985/02/16	يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ومن أهدافها حماية الإنسان من الأمراض والأخطار وتحسين ظروف المعيشة والعمل عن طريق تطوير الوقاية وتوفير العلاج كما يدعو إلى تعميم التربية الصحية
قانون رقم 88-07	1988/01/26	يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ويهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

¹⁷ - عثمان عزالدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية، دراسة ارغونومية بواسطة (اوشا osha) وحدات سوناطراك لنقل

وتحويل الغاز، بارزيو -هران - جامعة وهران 2، 2019/2018 ص52

المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم	1990/04/21	قانون رقم 90-11
المعدل والمتمم لقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية	1996/07/06	الامر رقم 96-19
يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن وأماكن العمل ومنها واجبات النظافة وحفظ الصحة ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها.	1991/01/19	مرسوم تنفيذي رقم 05-91
يتعلق بتنظيم طب العمل وفيها تنصب القواعد العامة لتنظيم طب العمل ويبره في كل هيئة مستخدمة.	1993/05/15	مرسوم تنفيذي رقم 120-93
يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية. يهدف إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية واحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم ومن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل والمحيط القريب	2002/12/07	مرسوم تنفيذي رقم 427-02
يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل يهدف إلى حديد قواعد الأمن بغية ضمان شروط وقاية العمال من الأخطار المهنية في وسط العمل	2005/01/08	مرسوم تنفيذي رقم 08-05
يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها.	2005/12/08	مرسوم تنفيذي رقم 11-05

قرار وزاري مشترك	1997/01/09	يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية
------------------	------------	---

-جدول يبين تسلسل التشريعات المتعلقة باللامن والصحة في العمل حسب التطور الاجتماعي والاقتصادي.

المبحث الثالث : السلامة المهنية وطرق الوقاية منها.

المطلب الأول: ظروف العمل

أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المسلم بها حيث تساعد على تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية بين العمال وتقليل حوادث العمل وتخفيض تكاليف الإنتاج

ويقصد بظروف العمل "كل ما يحيط بيئة الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال " وتشمل ظروف العمل نواحي متعددة منها ما هو مادي (الإضاءة , الحرارة الرطوبة , الضجيج , الغبار الأتربة) وأخرى اجتماعية (الإدارة , القيادة , الإشراف وكذا جماعات العمل)، وهناك ظروف تنظيمية التي تتعلق أساسا بترتيب وتنظيم مكان

العمل وكذا تنظيم وقت العمل

1_ 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 كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والرطوبة السائدة والضجيج المنبعث من الآلات والأدوات الإنتاجية والغبار والدوار والمواد المنتشرة وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه الإنتاجية /الإضاءة :تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة وغالبا ما تتم باستعمال الإضاءة بواسطة ضوء النهار الطبيعي والإضاءة الاصطناعية والتي تستمد من المصابيح الكهربائية وتستخدم القدم شمعه الوحدة لقياس كثافة الإضاءة وهي عبارة عن

ضياء مصباح في مستوى الشمعة على سطح مساحة قدم مربع (علما أن 1متر = 3.28 قدم)

_ فالإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل لإنتاج وذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها على المحو الذي لا يتم التعامل معها تعاملًا ناجحًا أن لم يتم رؤيتها ولنا أن نطلب من فرد أن ينقل صفحة من كتاب على ورقة بيضاء في حالة من الظلام الدامس لنرى أن أدائه في هذا الحال يكاد أن يندم ذلك أن الرؤية عنصر أساسي من عناصر الإدراك اللازم للتعامل الكفاء مع البيئة الخارجية وطالما أننا تشارط العمل درجة معينة من الإبصار فلا بد من تحقيق قدر معين من الإضاءة في بيئة العمل لجعل الإنتاج يتم ويسير بكفاءة أعلى¹⁸

ولقد بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع زيادة شدة الإضاءة فعلى سبيل المثال يوضح "لوكيش وموريس" أن زيادة حدة الإضاءة عما كانت عليه ترفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى 35% " ولنا أن نتوقع شدة الإضاءة لو زادت عن حد معين فإن الإنتاج لا يرتفع بل أنها لو زادت ع المعدل المناسب فربما قل الإنتاج فعلى سبيل المثال تقل كفاءة الفرد في قراءة الجرائد إن هو حاول قراءتها في الضوء الساطع للشمس وذلك لزيادة شدة الضوء على المعدل المناسب لقراءة الجريدة ومن الجدير بالذكر أن الإضاءة المناسبة تختلف في شدتها تبعًا لنوع العمل خصائص العامل فمثلا كلما كان العمل يحتاج لرؤية أشياء دقيقة الحجم كقراءة الجرائد مثلا أو إصلاح الساعات احتاج إلى زيادة شدة الضوء كما أن العمال كبار السن أو ضعاف الإبصار يحتاجون إلى شدة إضاءة أعلى من الصغار أو الأقوياء الإبصار وليست شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي يجب مراعاته في بيئة العمل فيما يتعلق بالإضاءة بل أن هناك عاملا آخر لا يقل أهمية وهو تجانس توزيع الضوء بمعنى مدى توحيد شدة الإضاءة في جزء من بيئة العمل فمثلا يمتاز ضوء النهار الطبيعي بتحقيقه لأكثر

¹⁸ _ مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، رسالة

ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، 2011، ص57.

قدر من التجانس في توزيع الإضاءة على أجزاء بيئة العمل ولقد لوحظ أن وضع مصباح كهربائي علة مكتب الطالب وترك باقي الحجرة خافتة الإضاءة من العادات السيئة في الإضاءة وذلك نذرا لضرورة إعادة تكيف العين حيث تضيق الحدقة في حالة تركيز الرؤية على الجزء الأكثر إضاءة ويتسع عند الجزء الأقل إضاءة¹⁹

- كما يعتبر لون الإضاءة عاملا هاما في تأثيره على الإنتاج بالإضافة إلى شدتها وتجانسها فكلما كان لون الإضاءة مقتربا من لون الإضاءة الطبيعي كلما كان ذلك أفضل²⁰ وخلاصة القول أن الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضي أن تصل في شدتها إلى درجة معينة وأن تتوزع توزيعا متجانسا على جميع أجزاء بيئة العمل وان تقترب لونها من لون الضوء الطبيعي للنهار وغالبا 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 العينين في نفس الوقت.

ب/ الحرارة :

درس أسورن في دراسته المنشورة في عام 1922 العلاقة بين درجة الحرارة والحوادث بين جماعات من عمال المصانع فتيين لهما أن معدل الحوادث يبلغ أقصى درجات انخفاضه في حالة درجات الحرارة المعتدلة وان معدل الحوادث يزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة أو انخفضت عن الدرجات المعتدلة بل هناك ما يشير إلى أن التطرق الشديد في درجات الحرارة لا يصاحبه فقط زيادة في معدل الحوادث بل أيضا بصاحبه زيادة في شدة الحادثة وخطورتها وهنا وضيف فيرنون وزملائه في دراسة أخرى نشرت عام 1931 انه في درجات الحرارة

¹⁹ _ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ط 6، 2001، ص 219.232

²⁰ - عبد الرحمان محمد العيسوي، علم نفس والإنتاج ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع،الإسكندرية- مصر،ص133.

البالغة الارتفاع يزيد معدل حوادث العمال الكبار كثيرا عن معدل حوادث العمال الصغار بينما يكون الفارق بين معدليهما اقل قيمة في حالات درجات الحرارة المعتدلة مما يلاحظ إن نتائج دراسات فيما يتعلق بعلاقة درجات الحرارة بالحوادث تتفق إلى حد كبير ويبدو ذلك منطقيا إذا قلنا إن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل تسبب ضيقا لدى العامل ينعكس بالتالي على كفاءته في أدائه لعمله فيزداد احتمال تورطه في حوادث، كما يرى سميث انه بالإضافة إلى درجات الحرارة أو انخفاضها عن الحد المناسب من آثار على الناحية الفيزيولوجية للفرد فان أي شئ يجعل العامل يحس بالضيق تجذب انتباه العامل نحو نفسه ومن ثم يقل انتباهه للعمل وهكذا يحتمل أن يتورط في حادثة، ومن المحتمل إن الحرارة المثلى تختلف وفقا لما يرتدي العامل من ملابس ودرجة الحرارة التي إليها في منزله وهذه الأسباب قد تكون الحرارة المثلى بالنسبة لهذا البلد أعلى قليلا بالنسبة لما هيا عليه في إنجلترا وتعد مشكلة الوصول إلى خير درجات الحرارة صلاحية للعمل الأمن مثلى غيرها من العوامل تتطوي على اتجاهات وعادات مشكلة جد معقدة بيذا إن النقطة الهامة هي أن درجات الحرارة المثلى موجودة وأنها ينبغي أن تحدد²¹

ج/ التعب والإرهاق

درس فيرنون في بحث نشر عام 1940 تأثير عامل التعب على الحوادث فتبين له أن للتعب تأثير كبير على معدل الحوادث وكان هذا الاتجاه من الوضوح بحيث انه خلال يوم العمل البالغ 12 ساعة حدث للعاملات في مصنع قنابل في إنجلترا مثلا نصف معدل الحوادث التي حدثت لهن خلاله بعد أن خفضا من 12 ساعة إلى 10 ساعة فقط وهذا بالرغم من انه يمكن إرجاع بعض هذه الزيادة في الحوادث إلى طول فترة العمل اليومي وبالتالي طول التعرض للأخطار في يوم العمل البالغ 12 ساعة عنه في يوم العمل البالغ 10 ساعات إلا انه من الواضح أن نسبة زيادة ساعات العمل اليومي في هذه الدراسة

²¹ _ فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، مرجع سابق، ص 295 296.

ويمكن إرجاع بعض تأثيرات التعب على الحوادث إلى نفس العوامل التي يفسر بها سميث تأثير درجات الحرارة عليها وأيضا إلى شعور الشخص بانفكاك في العضلات يؤدي إلى عدم الضبط والدقة في العمل فتكون الحركة مضطربة غير مترابطة فيكون العمل بطيء غير متكيف مع الخارج فتقع الحادثة²²

ج/التهوية

يقصد بها إدخال الهواء النقي وإخراج الهواء من داخل المؤسسة والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف والأجواء المناسبة والجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن وهناك من الدراسات العديدة ما يشير إلى الإنتاج مؤشر لجودة التهوية وقد أسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم إن معدل فترات الراحة غير مرخصة التي يختلسها العمال من 7 دقائق إلى 22 دقيقة في ساعة الواحدة إذا ساءت التهوية إيذا كان الجو حارا ورطبا لا يتحرك العمل فيه هذا فضلا عن تناقص الإنتاج بمقدار 41% وزيادة نسبة تعرض للأمراض لديهم بمقدار 65% والمعروف إن العمال الذين يعملون في مثل هذه الأجواء معرضون لإمراض التنفس والروماتيزم بوجه خاص

ولا يقتصر سوء التهوية على تلك الآثار فقط بل قد يؤدي بحيات العامل وفي هذا الصدد من أروع التجارب التي أجريت من غير قصد للدلالة على اثر التهوية تلك التي حدثت بريطانيا في حجرة صغيرة جدا حيث كانت درجة الحرارة والرطوبة عالية في الارتفاع وكان الهواء لا يكاد يتحرك فما إن أصبح الصبح حتى لم يبقى على قيد الحيات من هؤلاء السجناء إلا نفر قليل ولهذا ينصح دائما بتكييف الهواء وتجديده في أماكن العمل سيئة التهوية حيث يعمل ذلك على زيادة الإنتاج وتقليل الأخطار وتصل هذه الفائدة أقصاها في أيام مرتفعة الحرارة والرطوبة بشكل غير عادي²³

²² _ فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، مرجع سابق، ص 296 297

²³ _ مشعلي بلال ، مرجع سابق، ص 62

2_ ظروف العمل الاجتماعية

إذا كانت الظروف المادية للعامل تهاجم الإنسان في حياته الجسدي بما في هذه الظروف من جوانب فيزيولوجية ، كيميائية ، بيولوجية ، فإن ظروف العمل الاجتماعية تهاجم العامل في كيانه النفسي

- وقد تبين من خلال هاوثورن أن ظروف العمل الاجتماعية لا تقل أهمية عن ظروف العمل المادية فتوفير الخدمات الاجتماعية والرفاهية للعمال وتوفير جو عمل يمكنهم من إقامة علاقات إنسانية واتصالات أكيد له أثر كبير على صحة وسلامة العمال

2_1_ الخدمات الاجتماعية : تعد الخدمات الاجتماعية من العوامل التي ترفع معنويات العمال وتقيهم من الأخطار التي تهدد صحتهم وسلامتهم ومن أهم هذه الخدمات ما يلي :
أ/ التغذية

إن الطاقة التي يبذلها العامل في عمله ناتجة عن وجبات الغذاء الذي يتناولها وان كانت هذه الوجبات الغذائية غير كافية من الكم والنوع سرعان ما يفقد العامل قدرته على الصمود أمام ما تتطلبه أعضائه من طاقة لذا فنقديم الوجبة الغذائية المناسبة صحيا تحقق عدة مزايا منها زيادة حيوية العامل نقص التأخر²⁴

في فترات الراحة , نقص الحوادث, والأمراض التي سببها الإجهاد الناتج عن نقص التغذية
25

- ولهذا أصبحت التغذية المناسبة والصحية للعمال من الموضوعات الهامة التي تشغل الخبراء ورجال الصحة المهنية في الوقت الحاضر وأصبح وجود المطاعم والنوادي في بيئة العمل أمرا ضروريا ومن متطلبات الصناعة الحديثة كما أصبح مطلبا من حق العمال
ب/ طب العمل:

يتمثل طب العمل في تقديم الخدمات العلاجية للعمال كما يقوم بمتابعة حالتهم الصحية

²⁴ _ علي موسى حنان، مرجع سابق، ص 60، 61

²⁵ _ علي موسى حنان، مرجع سابق، ص 59

والواقع أن طب العمل يعد فرعاً جديداً من فروع الطب إذ استحدثت بشكل واضح في البلدان المتقدمة والهدف من تقديم الخدمات الصحية هو حل مشكلات العمال الصحية والنفسية وما يترتب على ذلك من ارتفاع مستوياتهم الصحي ومضاعفة نشاطهم الجسماني والنفسي ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية .²⁶

ج/ السكن: يعد توفير السكن للعمال من أهم الخدمات الاجتماعية التي تساهم في الصحة والسلامة النفسية للعامل وقد حدد خبراء الصحة الشروط العامة الواجب توفرها في السكن الصحي كأن يكون منسقاً ونظيفاً يحتوي على مستلزمات الحياة (الماء , الكهرباء.....الخ) - إن توفير المؤسسة السكن الصحي والملائم لعمالها إنما دليل على الاهتمام الإنساني والاجتماعي بالعنصر البشري وهذا ما ينعكس عليها في زيادة ولاء عمالها ورفع معنوياتهم وتقليل تكاليف نقلهم وانخفاض الأمراض الناجمة عن حالتهم الاجتماعية المزرية .

د/النقل: للنقل آثار ضارة على العامل سواء من ناحية الجهد الذي يبذله أو من ناحية النفقات التي يتكبدها لذا فتوفير المؤسسة النقل لعمالها هو ضمان لرفاهيتهم والاحتفاظ بقدراتهم على العمل إضافة إلى مزايا أخرى كالتقليل من العيابات والتأخيرات التي يسببها النقل.²⁷

3_ظروف العمل التنظيمية :

نتطرق إلى هذا العنصر الذي لا يقل أهمية عن الظروف المادية والاجتماعية من خلال شرح وتوضيح آثار تنظيم المكان والزمان في بيئة العمل على أداء المورد البشري

3_1_ ترتيب وتنظيم مكان العمل :

إن تنظيم وترتيب مكان العمل لانجاز مختلف العمليات الإنتاجية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار بالدرجة الأولى أمن وسلامة العمال إذ إن نسبة كبيرة من إصابات العمل تحدث نتيجة لمناولة المواد خاصة في الصناعات الميكانيكية أين تكثر عمليات نقل المواد والمعدات من مكان عمل إلى مكان عمل آخر إذ لوحظ أنه في

²⁶ _ علي موسى حنان، مرجع سابق، ص 61.

²⁷ _ علي موسى حنان، مرجع سابق، ص 62.

المتوسط 33% من الحوادث التي توقف العمل هي حوادث ناتجة عن المناولة كما أن تنظيم الورشات وترتيب الآلات وإن كانا يعتمدان أساسا على تنظيم العملية الإنتاجية ومدى ترابط مداخلها المختلفة فإنهما في كثير من الحالات ساعدا على خلق ظروف عمل لا تشجع العنصر البشري على أداء مهامهم الإنتاجية على اعتبار أن امثل هذه الظروف تضيف على العمال العزلة المكانية طيلة وقت العمل وهو مالا يساعد على بناء علاقات اجتماعية , هذه الأخيرة التي تعتبر ضرورية لتوفير مناخ عمل سليم ويشجع على التعاون²⁸

- ثم إن تجميل المكاتب بالوسائل المختلفة كالزهور ونباتات الزينة له آثار إيجابية على نفسية الموظفين فمنظرها مريح للنفس وحافز على النشاط وراحة الأعصاب وتساعد على طرد الملل من نفس الموظف لذلك فقد أصبح إدخال الزهور ووسائل التجميل الأخرى في مكاتب الموظفين وفي قاعات الاجتماعات والمؤتمرات أسلوبا جديدا يأخذ بعين الاعتبار عند تنظيم وتصميم المكاتب .

تنظيم وقت العمل: يؤثر عدد ساعات التي يقضيها العامل في عمله على أدائه وأيضا على مدى رضاه عن عمله فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير على أدائه وإنتاجيته حيث يشعر بالملل والفتور والإرهاق خاصة في الساعات الأخيرة التي يقضيها في العمل ولذلك بعد نفاذ طاقته وأصبح في حالة ملحة للراحة والاستجمام بعيدا عن جو العمل .

والجدير بالذكر أن العدد المناسب لساعات العمل اليومية والمعمول بها منذ بداية القرن العشرين هو ثمان ساعات ومازال الاتجاه مستمرا نحو تحفيظ عدد ساعات العمل اليومية وذلك بهدف زيادة الإنتاج وبهذا نرى أن هناك علاقة بين ساعات العمل من ناحية وبين إنتاجية وكفاءة العامل ورضاه الوظيفي عن عمله من ناحية أخرى

- كما يثير نظام المناوبات أو الدوريات في العمل مشكلات لبعض العاملين وخاصة إذا

²⁸ _ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 72 73

كانت هناك دوريات ليلية وإذا كانت ساعات العمل الطويلة تثير مشاكل فإن الدوريات الليلية للعمل فيها بصفة دائمة يثير مشاكل بدرجة أكبر²⁹

- وهناك الكثير من المنظمات التي تعل لمدة أربع وعشرين ساعة بحكم طبيعة عملها كـ بعض الصناعات الغذائية والكيميائية والمستشفيات والقطاعات الأمنية ومن المشاكل التي تواجه نظام الورديات المتعددة اصطدامها في بعض المجتمعات بالتقاليد السائدة ففي المجتمعات الريفية ليس من المقبول العمل بالليل وخاصة للنساء من ناحية أخرى فقد تكون لدى بعض الأفراد أكثر من غيرهم قدرة على التكيف تبعاً للوردية وتغييرها من النهار إلى المساء إلى الليل مما يجعل نظام الورديات مصدراً لضيق وعدم رضا الأفراد الذين لا يستطيعون التكيف معه³⁰

المطلب الثاني: الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها

تعد الحوادث المهنية من أبرز المواضيع التي تحضي باهتمام المؤسسات، المجتمع، والهيئات الرسمية على السواء لما تمثله من تحديات إنسانية واقتصادية وأخلاقية - ولعل الدافع وراء هذا الاهتمام المتزايد مجموعة من العوامل تعد القوانين والتشريعات وأهمها اتجاه الحوادث المهنية بالإضافة للنشاط والاهتمام الكبير الذي أصبح تحيط بالموارد البشرية في ظل ما يعرف لاقتصاد المعرفة كل هذه العوامل أدت إلى محو الاعتقاد بتلازم الحوادث المهنية مع النشاط وارتباطها الحتمي به بل أصبحت اليوم علامة فارقة للاختلال في أداء المؤسسة وتسييرها الطبيعي

1 مفهوم الحوادث المهنية.

1_1_1 تعريف الحادث المهني

تعددت التعريفات المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فالتشريع الجزائري مثلاً يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون

²⁹ - مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 72 73

³⁰ - مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 72 73

13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 8 جويلية 1983 يكون " كل حادث خلق إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة العمل " كما تضمنت المادة التاسعة من نفس القانون " على أنه يعتبر حادث عمل كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان وقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره"³¹

- ويعرف حادث العمل على أنه "كل ما يقع وتحدث أثناء العمل بصدفة أو سببه ويؤثر بشكل سلبي على القدرة الإنتاجية على عوامل الإنتاج"³²

- أما القانون الفرنسي فيعرف الحادث المهني في المادة من قانون الحماية الاجتماعية بكونها "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن مكان الذي وقعت فيه "

- كما يعتبر نفس القانون أن كل حادث يصيب العامل أثناء التنقل الضروري لأداء عمله ذهابا أو إيابا هو مهني

- وبهذا يتطلب الحادث المهني وفق لهذا التشريع , القانون الفرنسي توفر ثلاثة عناصر أساسية هي :

1-إصابة فجائية :يتضمن هذا العنصر نقطتين أساسيتين هما :

_ المفاجئة : ويقصد بها مجمل الأحداث التي تقع في وقت قصير جدا وتسبب في وقوع الحادث

_ الإصابة : والتي تتضمن الجروح والكسور الجسدية والتسمم أو الصدمات النفسية والتي قد لا تتجلى في آثار خارجية .

ب- بسبب أو أثناء العمل :إذا يجب توفر:

³¹ _ الجريدة الرسمية رقم 28.

³² - العمري أصيلة ، دراسات تحليلية قياسية لمساهمة مراجعة الصحة على السلامة المهنية في تحسين جودة الإنتاج ،

جامعة محمد خيذر، بسكرة 2007 2008 ، ص 160

- صلة ترابط الحادث بعلاقة العمل

- وجود عقد يربط العامل بالمؤسسة

ج- أثناء وقت العمل في مكان العمل

مكان العمل هنا ليس فقط مكان مزاولة العمل العتاد في حد ذاته من مكاتب ومخابر

وورشات المؤسسة بل كل مل ما يقع تحت سلطتها وسيطرتها ويمتد ذلك ليشمل الحالات

الخاصة بالعمال في المهمات أثناء الخضوع لبرامج تدريبية داخل أو خارج المؤسسة

والمشاركة في الملتقيات أو خلال التنقل للعمل منه واليه

- ويقترح التشريع البلجيكي في نظرتة للحوادث المهنية من رؤية التشريع الفرنسي حيث

ينص قانون 10 أبريل 1971 في مادته السابعة "على أنه تعتبر حادثة مهنية كل حادثة

تصيب العامل أثناء العمل أو بسبب تنفيذ عقده"

و يشمل هذا التعريف أيضا ثلاثة عناصر أساسية يجب توفرها هي :

- أن تقع أثناء تنفيذ عقد العمل

- أن تقع بسبب تنفيذ العمل المتفق عليه

- أن تخلق إصابة

- الملاحظ أنه في التعريفات السابقة بما فيها التعرف الجزائري حصر المشرع نظرتة تجاه

الحوادث المهنية وذلك يرتبط بحالات الإصابة البدنية فقط ولم تكن هناك إشارة لما يعرف

بالإصابات المهنية والتي تمثل المجال الآخر التي يتعرض لها العامل في مهنته ما , وإذا

كانت حوادث العمل تسبب أضرارا مادية تصيب العامل وتكون ماثلة للعيان ويمكن حصره

وتقصي أسبابها وتحديد المسئول عنها فإن الأمر بالنسبة للأمراض المهنية ليس على هذا

النحو للأسباب التالية :

- تشابه أو تدخل بعض الأمراض

- أثر استعدادات الفرد وظروف نشأته الأولى على الإصابة بالمرض المهني وصعوبة عزل

هذا الأثر عن الأسباب المؤدية للمرض المهني³³

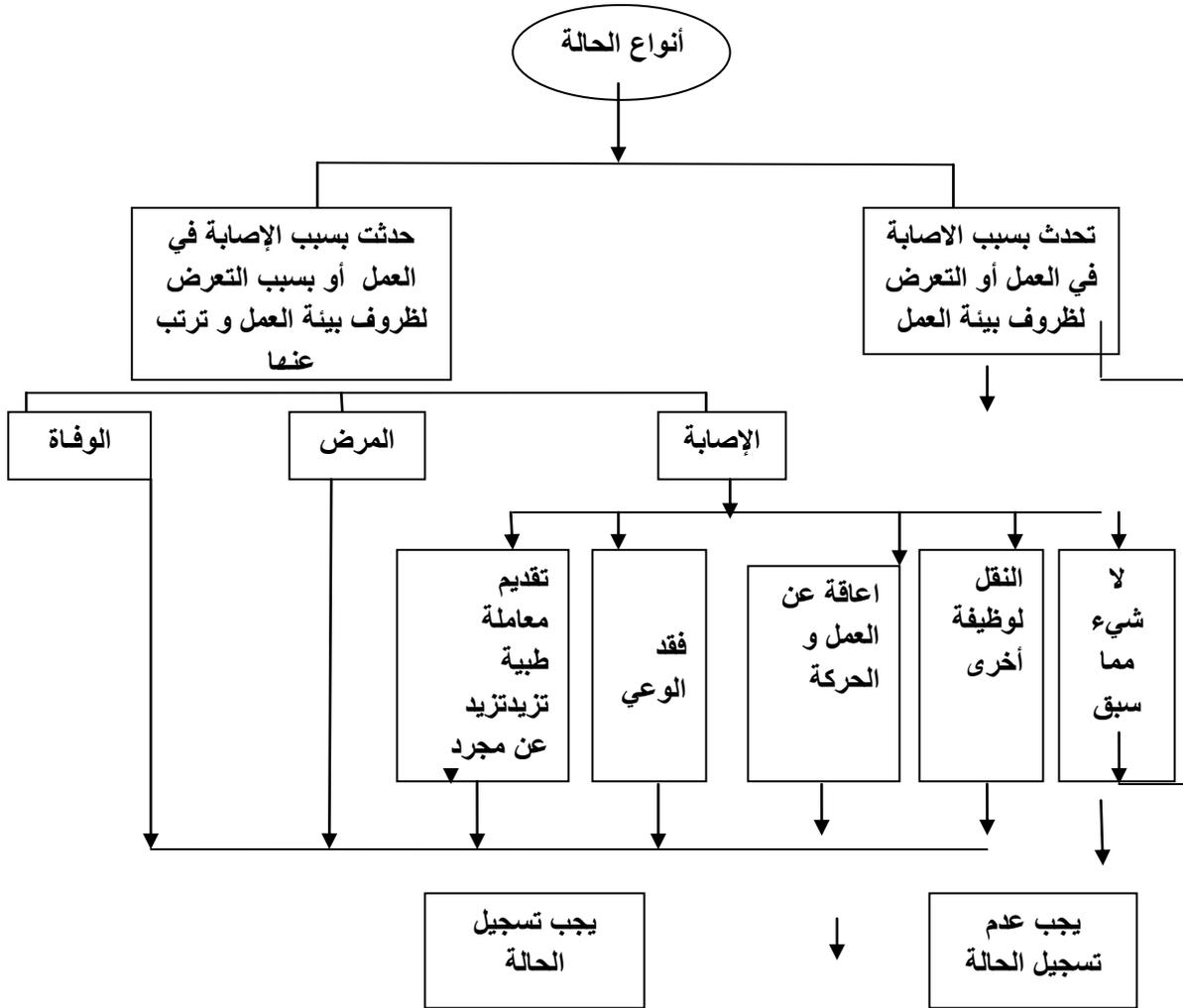
- طول الوقت بين بداية الإصابة بالمرض وظهور أعراضه مما يجعل التمييز بين المرض

الذي نشأ بسبب الوظيفة أو المهنة وغيره من الأمراض أمراً صعباً³⁴

أما قانون الأمن والسلامة الوظيفي الأمريكي وكى يعطي أهمية واعتبار للأمراض المهنية

حيث يوضحها في الخارطة العامة للحوادث المهنية والشكل التالي يبين ذلك

- حالات الحوادث المهنية وفق القانون الأمن والسلامة الوظيفية الأمريكي



المصدر جاري ديسلر إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال ،

مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة دار المريخ الرياض ، 2003 صفحة 526.

³³ _ مشعلي بلال، مرجع سبق ذكره، ص ص 74.75.

³⁴ - مشعلي بلال ، مرجع سابق، ص 74 75

02_ أسباب الحوادث المهنية

يمكننا التعرف على الأسباب المؤدية للحوادث المهنية من خلال جمع المعلومات والملاحظات بطريقة منظمة في عدد كبير ومتنوع من المواقف أو المجالات الصناعية ثم إن العمل الذي لا يتسبب عنه ضياع للوقت اليوم ربما يقود في الأسبوع القادم إلى إصابة خطيرة وضياع مدة كبيرة من الوقت ولذلك يجب على القائمين على السلامة المهنية في المؤسسات أن يتعرفوا على تلك المواقف التي تسبب حقيقة الإصابات والتدمير وضياع الوقت

2_1_ العوامل الشخصية المسؤولة عن الحوادث

هناك كثير من العوامل الشخصية التي تدخل في حوادث العمل ومن ذلك الذكاء والقدرة على الإبصار والتأزر الحركي وبعض سمات الشخصية الأخرى
/ الذكاء وصلته بالحوادث

لقد وضحت إحدى الدراسات المبكرة في هذا الميدان أنه لا توجد أي ارتباط ذي دلالة إحصائية بين درجات الأفراد في اختبارات الذكاء وبين عدد تكرار وقوع الحوادث بين العمال الذين كانوا تحت التدريب بإحدى ترسانات السفن ويبدو أننا يمكن أن نتوقع أن يرتبط الذكاء بالحوادث التي تتضمن أخطاء في التحكم وليس بالحوادث التي تتضمن مهارات يدوية لأن الذكاء يرتبط بقدرة الفرد على إصدار الأحكام الصائبة وفي دراسة أخرى وجد أن هناك نسبة أكبر من الحوادث بين العمال الذين يقل ذكائهم عن المتوسط عنها عند أولئك الذين يملكون ذكاء متوسط والواقع أن هذا التناقض في النتائج يمثل التراث وفي هذا الصدد إن الذكاء قد يكون هاماً في بعض الوظائف وغير هام في وظائف أخرى ويحتمل أن يكون هناك حد أدنى لابد وجوده من الذكاء للخلو من الحوادث في كل المهن وينبغي أن تحدد برامج السلامة المهنية الحد الأدنى المطلوب في الذكاء³⁵

³⁵ - عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، بيروت-لبنان، ص 97

ب/ قوة الإبصار

إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يسهم في التعرض للحوادث وهناك من الشواهد ما يدل على هذا فقد قام "تيفين" وزميل له بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك بالنسبة لاثني عشر مجموعة من العاملين تم فحصهم له ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافرة لدى كل فرد من هذه المجموعة أم لا ولقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرض للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار والفحص وعن أولئك الذين رسبوا وذلك في احدي عشر مجموعة ولم توجد فروق في مجموعة واحدة كان عما كان عمالها من العمال غير المهرة³⁶

ج/ الخبرة

في الصناعة يظهر عامل الخبرة حيث يكون عامل مؤثر أكثر من الين في ارتباطه مع الحوادث فقد وجد "فيشر" أم معدل الحوادث يتناسب تناسبا عكسيا مع الخبرة فكلما زادت الخبرة قلت الإصابات وكلما قلت الخبرة زادت الإصابات وهنا يتدخل عامل آخر هو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي يؤثر على عامل معدل الحوادث³⁷

د/ التعب

على الرغم من أن التعب يؤدي إلى الحوادث ولكن النقطة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادثا ما لا نستطيع أن نحددها تحديدا مطلقا ولكن من المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث وعلى سبيل المثال في

³⁶ _ عبد الفتاح محمد دويرار ، أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية،

الإسكندرية-مصر ، 2003 ، ص 254

³⁷ _ مجدي أحمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، دار المعرفة، الجامعية ، الإسكندرية-

مصر ، ص 402

أحد مصانع القنابل والقذائف في 60% الحرب العالمية الثانية بانجلترا انخفض معدل الحوادث بنسبة انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة يوميا إلى 10 ساعات يوميا³⁸

هـ/ العمر

كشفت الكثير من البحوث أن الحوادث يقل الوقوع فيها تبعا لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل مما يزيد من عامل الأمان وفي دراسة وجد أن الارتباط مرتفع وسالب بين حوادث العمل والعمر أي كلما زاد العمر انخفض الوقوع في الحوادث ويستنتج من ذلك زيادة الحوادث لدى صغر السن من العمال وهذا ما أكدته كثير من البحوث كذلك التي قام لها " فرفون " وآخرون على عمال المناجم وفي دراسة أخرى وجد أن معدل الخطورة يزداد في الأعمار الصغيرة وفي الأعمار الكبيرة أما في الأعمار الصغيرة فهذا يعود لنقص الخبرة والتهور وفي الأعمار الكبيرة فيعود للتدهور الكبير في الصحة الجسمية والعقلية وفي دراسة أخرى بين أن النقص في معدل الحوادث مع زيادة السن يحد متغيران أولهم زيادة الخبرة مع التقدم في السن والتي بصحبها نقص في معدل الحوادث والثاني أثر الانتقاء فالأفراد المعرضون للحوادث قد يتركون العمل.

- وتتفق الباحثة مع التحليل الذي يرجع إصابة العامل صغير السن بالحوادث إلى تهور وعدم الإحساس بالمسؤولية وهذا يعود لقلة المسؤوليات العائلية لديه ولخبرته القليلة في مجال عمله وأما بالنسبة لكبار السن فمن الطبيعي أن العمال كبار السن يكونون أكثر تعرضا لإصابة لتراجع قدراتهم الجسمية والعقلية في كثير من الأحيان وبالتالي لعدم قدرتهم على التحكم العضلي والتأزر بين الحواس وهنا قد لا تستطيع خبرتهم حمايتهم من الإصابة بحادثة العمل لشدة التعب ولتأزم الأمراض الجسدية لديهم ولهذا نجد لدى العديد من الشركات تحويل كبار السن من الأعمال الفنية والمجهددة إلى الأعمال البسيطة الأقل جهدا حرصا على حمايتهم من الإصابة بحادث العمل وبالتالي نجد تراجع ملحوظا في الإصابة لديهم وهذا

³⁸ _ عبد الرحمان محمد العيسوي ، مرجع سابق، ص 267

يعود لأنهم يمارسون أعمالاً تحتوي على الحد الأدنى من مستويات الخطورة³⁹

2_2_ الظروف البيئية المسؤولة في حوادث العمل

تتمثل هذه الظروف المسببة لحوادث العمل في ظروف العمل المادي التي التي تحيط بالعمال والتي يمكن أن تسبب في وقوع حوادث العمل إذا كانت بمستويات غير ملائمة وأهم هذه الظروف موقع المصنع وتصميم المباني وتخطيط وتنظيم مكان العمل والآلات والمواد ووسائل الوقاية والإضاءة والضوضاء والحرارة والرطوبة والتهوية والتلوث والإشعاعات والاهتزازات ووضعية العمل والكهرباء... الخ⁴⁰

إن الباحثين في مجال الصحة والسلامة المهنية ورغم إعطائهم الأهمية للعوامل الإنسانية وإقرارهم بدورها في وقوع الحوادث لكنهم يرون في الوقت نفسه أن هناك أسباباً مادية تؤدي إلى وقوعها بنسبة معتبرة بل يرى البعض أنه لا يمكن أن تأخذ العامل الإنساني في المؤسسة بعين الاعتبار ما لم تكن الوسائل البيئية والتقنية متوفرة لاسيما أن السرعة في العمل ونظور التقنية تجعل هذه الحقيقة أكثر وضوحاً

المطلب الثالث : طرق الوقاية من حوادث المهنية

يمكن تلافي في العديد من إصابات العمل من خلال تطبيق البرامج التدريبية والتثقيف الصحي للعمال وإتباع تعليمات السلامة في العمل ومنها :

3_1_ طرق الوقاية الهندسية

- يتضمن التنظيم الجيد بمكان العمل من حيث توسيع الآلات وحركة العمال وكذلك التصميم الجيد لمكان العمل من حيث الإضاءة والممرات ومساحات العمل والنوافذ والأرضية وأماكن التخزين
- وضع خطوط آلية عوضاً عن اليدوية

³⁹ _ سهيلة محمد ، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية ، مجلة جامعة دمشق، المجلة

26، العدد الرابع، 2010، ص 729 730

⁴⁰ _ علي موسى خان، مرجع سابق، ص 70 71

- وضع حواجز واقية للآلات

- التخزين الجيد والصحيح للمواد الصناعية

3_2_ طرق الوقاية الصحية

وتتضمن إجراء مايلي :

- الفحص الطبي الابتدائي

- الفحص الطبي الدوري

3_3 وسائل الوقاية الفردية⁴¹

عند استعمال وسائل الوقاية الفردية تعمل على حماية العامل من الإصابة بالمخاطر الناتجة عن العمل

3_4 إدارة التغيير

ينبغي تقييم أثر عمليات التغيير الداخلية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية من قبيل تلك المتصلة بتعيين الموظفين أو الناشئة من عمليات جديدة أو أساليب عمل أو هياكل تنظيمية أو حيازات وعمليات التغيير الخارجية مثل تلك الناتجة عن تعديل القوانين واللوائح الوطنية وعمليات الدمج التنظيمية والتطورات في المعارف والتكنولوجيا المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية كما ينبغي اتخاذ تدابير وقائية قبل إدخال هذه التغييرات

- ينبغي القيام بتحديد المخاطر وإجراء تقييم للأخطار قبل الشروع في أي تغيير أو قبل إدخال أساليب عمل أو مواد أو عمليات أو آلات جديدة وينبغي القيام بهذا التقييم عن طريق استشارة وإشراك العمال وممثليهم ولجنة السلامة والصحة المهنية عند الاقتضاء

- ينبغي عند تنفيذ قرار التغيير التأكد من أن جميع الأفراد المؤثرين بالمنطقة قد تلقوا المعلومات والتدريب على النحو الصحيح⁴²

41 - ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي و السلامة المهنية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1

،2014، ص 34

42 - عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق، ص 588.

المطلب الرابع: النظريات المفسرة لحوادث العمل وإصابات العمل.

اختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف منطلقات وإبعاد الدراسة المعتمدة من

طرف الباحثين واهم هذه النظريات مايلي :

1- نظرية لاستهداف للحوادث

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت حوادث العمل من الناحية السيكولوجية فهي

تفترض وجود صفات وراثية شخصية بدنية نفسية وعقلية كضعف الذكاء وضعف البصر

والحالة الانفعالية في العمال تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من

العمال الذين يعملون في الظروف نفسها إذ يطلق على هؤلاء اسم 'مستمر في الحوادث'⁴³

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها توماس

جانكنز والتي استخلصه منها عدة مميزات أهمها عدم الانتباه، قلة الإدراك بالخطر ،

الانفرادية ، العدوانية ، مخالفة عادات وتقاليد الجماعة ، الأوضاع الاجتماعية ، الميل إلى

إذاء وعقاب النفس ، الاعتزاز بالنفس

وأشار الباحث أن هذه الصفات للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن

أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال

الجدد⁴⁴ . وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا إن الأدلة العلمية على صحتها متعارضة

حقيقتا فالكثير يرى أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من العمال ليس إلا ضرورة رياضية

، وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد هذه النظرية هو الأمثلة التي تكررت في الحوادث مما يزيد

عن الصدفة⁴⁵

⁴³ - محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميادين العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984 ص 205.

⁴⁴ _ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2002 ، ص ص

615.616.

⁴⁵ _ عبد الرحمان عيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، ص 106

2- نظرية الحرية الأهداف واليقظة

طبقا لهذه النظرية يعد الحادث سلوكا رديئا أي ناتج عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجيا غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة الرضي فكلما كان المناخ صناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل , كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث

- أن المناخ الصحي الذي يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة وقريبة المدى فمثل هذه الفرص تقوم على تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لان الظروف السيكولوجية والاقتصادية المواتية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي كثيرا من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها في الوقاية من حوادث العمل⁴⁶

3- نظرية الضغط والتكيف

هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية وبيئة خارجية وهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من لياته الداخلية (سيمات الشخصية, مرض الأعضاء , تناول الكحوليات....الخ) أو من البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة , مستوى الضوضاء, زيادة عبئ العمل الجسدي.....الخ) وحسب هذه النظرية فان العامل الذب يقع تحت ضغوط العمل والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوترات⁴⁷

4_ النظرية الاجتماعية

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وخاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتعلقة بالسكن والأجرة والمحيط الاجتماعي تلد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر ويتفاعلها مع ظروف العمل

⁴⁶ _ عبد الرحمان عيسوي، مرجع سابق، ص 275

⁴⁷ - مجدي أمير محمد عبد الله ، مرجع سابق، ص 414.

المادية تكون سبب في وقوع الحوادث ولمعالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا المجال⁴⁸

5- النظرية الوظيفية

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة رجعت سببها إلى عامل واحد في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمتراطة فيما بينها , إذ لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية فحادث العمل تمثل ظاهرة معقدة لتعدد وتداخل أسبابها

- هذه النظرية الجديدة لأسباب الحوادث أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة وغير المباشرة للحوادث من شأنه المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها ومنع تكررها خاصة في المؤسسات الصناعية.

المبحث الرابع : إجراءات برامج السلامة والصحة المهنية

أن نتص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إخبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم إتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية ولعل أهم هذه الإجراءات والبرامج ما يلي:

المطلب الاول: تحسين ظروف العمل

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصر آثارها وذلك عن طريق :

أ/ تعديل الوظيفة وبيئتها

⁴⁸ _ عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة 1971، ص، 30.

يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث آثار ونتائج ملموسة ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي اعتمدت أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام واختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مجارات نسق ومتطلبات المنصب تلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق :

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات وتحسين وضعيات العمل والتقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال⁴⁹

- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة

- تغيير طرق أداء الوظيفة من خلال أتمت العمليات ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:⁵⁰

- توفير درجات الحرارة المناسبة

تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات عالية مثل صناعات التعدين أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الالتهاب كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمين مثلا : إن هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة والتبريد .

⁴⁹ _ عمر وصفي عفيفي، مرجع سبق ذكره، ص 588.

⁵⁰ _ مرجع نفسه، ص 588.

- معالجة الضجيج

يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال :

- التصميم الجيد للمباني والورش بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة

- تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة

- تنقية الهواء الداخلي :

يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية ولتحقيقه يجب :

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل

- مكافحة التدخين

- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء

- توفير الإضاءة المناسبة

- إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة

كل نشاط فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كأعمال الدقيقة

مثلا وفي حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار كما يجب تأخذ مسألة تغطية الضوء

لكافة مساحة العمل والاهتمام اللازم

- الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل

أن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفير المساحات اللازمة للعمل

بحرية تحد بشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد

على ضمان سلامة العاملين

- تعديل وقت ونسق العمل

رغم محققه العمال من انجازات على مستوى وقت العمل خلال نضالهم النقابي وما عززته

مختلف التشريعات إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ضلالها قدرات كل فرد على تحملها والتأقلم معها

- وعلى اعتبار أن أداء المؤسسة ومرد وديتها لا يتحdan فقط وفق العمل الممارس فإن مسألة تخفيض مدته بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة مع مسألة الأجور كما تحضا آلية إعادة توزيع مدة العمل على الساعات والأيام والسنوات بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية القريبة أكبر من مدة العمل في حد ذاته⁵¹

ب/ نوعية الحياة في مكان العمل

وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع الحوادث المهنية من خلال :

_ أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل

الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية

- إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة والالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها

الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية ومعالجتها ومحاولة معالجتها جماعيا

- دراسة وتحسين الإجراءات العملية وتشجيع العاملين على ضمان النوعية والسلامة والإنتاجية

_ تشجيع المسؤولية الفردية : عن طريق :

- تكوين وعي الفردي بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها

⁵¹ _ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 99.

- تعزيز مسؤولية كل فرد تجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة
- إشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال السلامة المهنية

- تحسين المناخ الاجتماعي

كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة فلهذا لا بد من تحسين البيئة من خلال :⁵²

- تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة
- انتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة وإقحام العمال في اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بالسلامة المهنية
- توفير نمط قيادي تشاركي يغطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال واهتمامهم واتخاذ القرارات المناسبة في وسائل الوقاية من المخاطر المهنية اللازمة للحفاظ على سلامة موظفيه

- **تعديل المهام :** وذلك بطريقة جذرية العمل وآليات أداء عن طريق

* تدوير المناصب

وتتمثل هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسير الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يوميا طيلة عملهم بالمؤسسة وبذلك نابي ضرورة عدم شغل نفس الأفراد الأعمال الأقل جاذبية والتي يتفادها الآخرون - تمارس هذه الطريقة أثر مزدوجا فهي ما جعلته وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال وتعزيز ثقتهم بقدراتهم ومن جهة أخرى تلبى احتياجات المؤسسة من حيث خلق عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائهم

* أثر المهام وتوسيعها

تهدف هذه الطريقة إلى الرفع من سلطات الفرد ومسؤولياته من أن واحد مما يخلق نوعا من

⁵² _ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 99

الحركية الفردية تزيد من مستوى تركيز العامل وحيويته⁵³

المطلب الثاني : إدماج السلامة المهنية في اختبارات التوظيف

إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع العديد من الخبراء إلى اقتراح إجراء احتياطاتها ستبقي لتجنب الحوادث وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة ومن بين هذه الاختبارات نجد :

أ/ اختبارات الاستقرار النفسي

اختيرت هذه الطريقة على أساس سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الأمريكية حيث وجد أن السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات أو أكثر سجلوا ثلاثة حوادث على الأقل في حين سجل السائقين ممن تجاوز هذه الاختبارات بنجاح 1.3 حادثة في المتوسط فقط

ب/ مقياس التنسيق العضلي

يعد هذا المؤشر من أهم علامات السلامة ففي إحدى الدراسات التي استهدفت على عمال تم تقسيمهم على أربعة مجموعات وجد أن الربع في مقياس التنسيق العضلي سجل 51% من مجمل الحوادث

ج/ اختبارات المهارات البصرية

تلعب الرؤية الجيدة دورا هام في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف معينة حيث أوضحت إحدى الدراسات أن مقارنة 52 عاملا سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن تعرضوا للحوادث تبين أن 63% من المجموعة الأولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية⁵⁴

⁵³ _ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 99 100.

⁵⁴ _ جاري ويسلر، مرجع سابق، ص 539.

د/ اختبارات مصداقية الموظف

تشير العديد من الدراسات أن اختبارات مصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تفادي الحوادث وقياس هذا الاختبار مدى الأداء الحريص والأمن للوظيفة ودرجة الوعي ويقدم كاستجابة أثناء مقابلة التوظيف

المطلب الثالث : إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أنه تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يقبلونها وينفذوها لأنها تكون نابعة من أنفسهم

- ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة السلامة من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على أساس التجريب ولم يتدخل مهندس السلامة المهنية ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك العمال أنفسهم وكان دور المهندس مقتصرًا على إثارة النقاشات ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم معنى ذلك أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة فقط وإنما كانت نابعة من جميع العمال وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعا معينًا من الأحذية طوال وقت العمل وكانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة كبيرة⁵⁵

⁵⁵ _ جاري ويسلر، مرجع سابق، ص 539.

- وهنا تساؤل لماذا نجح هذا المنهج ؟ والسبب الواضح أن هذا القرار كان صادرا مباشرة من العمال الذين يتأثرون مباشرة بهذا القرار إنه صادر منهم ولهم ومما يؤكد علم النفس أن الناس يهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطهم وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية وإن الشخص يشعر بالسعادة عندما نجد الناس يحترمون قرارا من صنعه أو وضعه

- ومما يساعد أيضا على هذا القرار وفعاليتها أن التغيير في الرأي حدث بين الجماعة تدريجيا وليس فجائيا لأن التغيير المفاجئ سيجابه بالمقاومة من طرف العمال وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة والأسلوب الجديد تقديما تدريجيا وتجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات ولا يتأثرون بها

المطلب الرابع : التدريب على منع الحوادث

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم إن وظيفة التدريب الأساسي هي أن يتعلم العامل بعض الأساليب الجيدة للسلوك اما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب مستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبئ تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث ومهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحادث عند المتدرب

- يمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته وقد يكون العامل يملل حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبيين

- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل

- حثه وتشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة ومن أجل ذلك فإن الشعار الذي اتخذته صناعة الصلب في الولايات المتحدة الأمريكية يقول "المعرفة لا تكفي ولكن كيف تتأكد من أن عمال مؤسسة معينة في حاجة إلى التدريب في مجال السلامة المهنية"⁵⁶
- إن أول الخطوات التي نبذلها على مدى وجود هذه الحاجة هو فحص تقارير الحوادث بهذه المؤسسة فإذا وجدنا أن هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع إلى القيام ببعض الأفعال أو الأعمال الخاطئة أو الخطيرة فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته إذا كان السبب فقر في معرفة العامل أو عدم وضع القواعد التي يعرضها موضع التنفيذ وبطبيعة الحال ليس هناك أي جدوى من تعليم العامل أمور هو يعلمها أصلاً أن التقرير يجب أن يحتوي على المعلومات التي يعرفها العامل وتلك التي يجهلها وإذا أردنا التأكد فإننا نستطيع أن العامل في مدى معرفته كيفية أداء العمل الفعلي المطلوب في وظيفته وعلى أساس نتائج هذه الاختبار نستطيع أن نوجه برامج التدريب إما لتعليم السلوك السليم أو إثارة اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه وحماية آلات ومعدات المؤسسة
- أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي القصور عنده في تنفيذ بعض قواعد السلامة المهنية وكذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها فإذا فرضنا أن التقارير قد أشارت إلى عملية تمثل خطورة أكثر من العملية فإن لبرامج التدريب تتناول العملية بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بها بطريقة سليمة
- أما إذا لم تتوفر لنا تقارير الحوادث فإننا نستطيع أن نحدد محتوى برامج السلامة المهنية عن طريق تحليل العمل أي عن طريق الوصف الدقيق لحركات العمل ونشاطاتها وتفصيلها ودقائقه والآلات المستخدمة فيه والخطوات المتضمنة في العمل من بدايته آلة نهايته ويتناول هذه المعلومات مهندس السلامة المهنية ويهتم بالجوانب التي تحتوي على مواطن الخطر أو

⁵⁶ _ جاري ويسلر، مرجع سابق، ص 538.

احتمال الخطر ويضع الطرق السليمة لأدائها فإذا وجد أن عملية من العمليات تتضمن رفع عامود ثقل من الصلب فإنه يتصور أن هذه العملية هي التي تحتل أن تصيب العامل وعلى ذلك يضع الطريقة الصحية لدفع هذا العامود ويضع ذلك في برامج السلامة المهنية ويمكن الحصول على معلومات مفيدة من العمال أنفسهم عن طريق سؤالهم عن الأعمال الخطيرة التي يقومون هم بها والتي يقوم بها زملائهم⁵⁷

-و لكن كيف يمكن تنفيذ برامج التدريب ؟

وماهي الخطوات العملية المتضمنة في برامج التدريب؟

من بين الطرق الناجحة تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بالصورة المثالية الآمنة أمام العمال كأن يستعرض أمامهم كيفية تشغيل أو إدارة أحد الآلات أو أحد الأجهزة وعندما يرى العامل ذلك فإنه بأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بالصورة الصحيحة وبعد عملية الاستعراض هذه يمكن عقد مناقشة يسأل فيها العمال عن مدى استيعابهم طرق العمل ومعرفتهم ماذا ينبغي أن يفعلوا

- أما الخطوة الثانية من خطوات التدريب مغايرة عن طريق تكليف المتعلم نفسه بالقيام بالعمل أمام المدرب وينبغي أن يكرر أداء هذا العمل حتى ينفسه ويكتسب المهارة اللازمة لأدائه

-وكثير من المدربين يكتفون بمرحلة الاستعراض ولكن الاستعراض ليكفي إنما الفرد يتعلم حقيقة عن طريق أداء العمل بنفسه لأن الاستعراض يعلم الفرد ما ينبغي أن يفعل ولكنه لا يضمن بالضرورة أن العامل قادر على الفعل.

- وكذلك يمكن استخدام الكتب والكتيبات والنشرات والمحاضرات والأفلام السينمائية والنماذج والصور والمناقشات لكن على الرغم من أهمية هذه الوسائل في نجاح العملية التعليمية والتدريبية إلا أنه لا يمكن الاستغناء عن الأداء الحقيقي للعامل تحت إشراف أحد الفنيين ذو

⁵⁷ _ عبد الرحمن محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، مرجع سبق ذكره، ص 124.

الخبرة وتجدر الإشارة أيضا أنه من الأفضل أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة نفسها الذين يعلمون الأحداث اليومية التي تقع داخل المؤسسة أما إسناد مهمة التدريب إلى أشخاص من خارج المؤسسة فإنه يعد إجراء خاطئا لأنهم ليعلمون الجو الخاص داخل المؤسسة وكثيرا ما يعهد بمهمة التدريب إلى مهندس السلامة المهنية أما المؤسسات التي لا يوجد بها هؤلاء المهندسين فإنه من الأفضل أن تعطى مسؤولية التدريب إلى الملاحظ أو المشرف⁵⁸ المباشر على العمل لأنه هو الذي إن يكشف مواطن الضعف في العمل وإن يصحح الأخطاء بل انه هو الذي يستطيع ان يقرر مدى حاجة عماله للتدريب من عدمه أكثر من رجال الإدارة العليا.

لقد سبق لنا شرح معا طريقة العمل وطرق الوقاية الهندسية والطبية الواجب إتباعها لوقاية العمال من هذه المخاطر وحمايتهم من إصابات العمل مثل تصميم وتركيب أنظمة السلامة في الآلات والمعدات والمنشآت التي تشكل خطرا على الأشخاص العاملين فيها وأمثلة ذلك الحواجز الوقائية المركبة على آلة الخراطة وتعتبر هذه المعدات والأنظمة خط الدفاع الأول للسلامة ورغم أن الوقاية الشخصية يتم وضعها في تصنيف أساليب الوقاية من مخاطر العمل بأنها خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر الذي قد يتعرضون له بسبب ظروف العمل الذي يقومون به إلا انه في بعض الأحيان تعد مهمات الرقابة بمثابة خط الدفاع الأول لحماية العاملين من المخاطر كما هو الحال في ارتداء النظارات الواقية للعاملين في أعمال اللحام وتشمل الحدادة أو عند تداول المواد الكيميائية.... الخ وتعتبر مهمات الوقاية الشخصية وسيلة وقائية إضافية مكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات التي تتخذ لتأمين وحماية العمال المعرضين لمخاطر وحوادث العمل⁵⁹

⁵⁸ _ عبد الرحمن محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، مرجع سبق ذكره، ص 124.

⁵⁹ _ عبد الرحمن محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، مرجع سبق ذكره، ص 124.

المطلب الخامس : مهمات السلامة للوقاية الشخصية

أ/ الشروط الواجب توفرها بمعدات الوقاية الشخصية

يجب أن يتم اختيار المعدات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حيث تقلل الأخطار التي تستخدم من اجلها بأقل حد ممكن لأنها يجب إن تكون لها فعالية في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل .

يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للعامل وسهلة الاستخدام بمعنى إن تمكن العامل من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل وانجاز المهام بدون صعوبة حتى لا يتم إهمال استخدامها من قبل العاملين

يجب إن يكون حجمها مناسب وشكلها مقبول وان تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة .

ب/ واجبات العمل اتجاه مهمات الوقاية الشخصية

يجب تدريب العامل على الاستخدام الصحيح لمعدات الوقاية الشخصية لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي يجب تطبيق لوائح أنظمة السلامة للمنشأة بالزام العاملين على استخدام معدات الوقاية الشخصية وتنظيم برامج توعية لهم لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات لهم بجانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمرة لهذه المعدات

ج/ أنواع المعدات الوقاية الشخصية

_ **الملابس الواقية** : تستخدم الملابس الواقية مثل الأحزمة الواقية في حماية جسم العامل من الأخطار المختلفة في بيئة العمل والتي لا توفرها الملابس العادية والتي تكون هي ذاتها سبب في وقوع الإصابات

_ **المرابي والصدري** : تستخدم لحماية الجسم من تأثير المواد الكيماوية ومن الإشعاعات التي تصدر عن بعض المواد المستخدمة في الصناعات وتتناسب مواد صنع هذه الملابس مع

طبيعة العمل والمخاطر التي قد تنجم عنها فمنها ما هو مصنوع من الجلد ومن مادة الاسباست أو غير ذلك من المواد الخاصة والتي تقدم الحماية المطلوبة من مخاطر معينة ومحددة ويوضح الجدول التالي بعض أنواع الملابس الواقية ومادة التصنيع وهدف من استعمالها وكذلك الأعمال التي تستخدم فيها⁶⁰

جدول يبين نوع الملابس الواقية.

اسم العدة	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
أ ف ر ر ه ر ر	اسبست مطاطي بالألمنيوم	الوقاية من الحرارة	رجال الإطفاء وصهر المعادن
	الجلد	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	القماش	الوقاية من الأوساخ والأثرية	الورش المختلفة
	البلاستيك المرن	الوقاية من الكيماويات والسوائل	عمال الصناعات الكيميائية
	مزيج الاسباست	الوقاية من مخاطر الحرارة	عمال صهر المعادن وأمام الأفران

⁶⁰ _ محمد لطفي إبراهيم ونسي، السلامة والصحة المهنية، كلية الزراعة كلية دمياط، 2013، ص ص 29.30.31.



_ حماية الصدر والبطن: تستخدم لهذا الغرض المرابي وتوجد منها أنواع تختلف في المواد المصنعة منها ونظام عملها حسب نوعية الوقاية المطلوبة وحسب نوعية التعرض في حالة التعرض للحرارة يمكن توفير الوقاية باستخدام مرابيا الاسباتوس والجلد أو الجلد كروم المرن ويمكن استخدام الاسبييتوس المنسوج بخيوط الألمنيوم وفي حالة تعرض المواد الكيماوية كالأحماض والقلويات يمكن استخدام مرابيل البلاستيك المقاومة للكيماويات ولوقاية الصدر يمكن استخدام معاطف واقية بأطوال مختلفة حسب طبيعة العمل.

_ حماية الأذرع والكتف

في حالة تعرض للأتربة الضارة فان يمكن وقاية الأذرع من هذه الماد الضارة باستخدام أكمام واقية من بعض القماش الثقيل وتصل هذه الأكمام من نهاية الذراع حتى الكتف وهي مزودة بوسيلة لتعليقها بالرقبة ولحماية الكتف بالنسبة لأعمال حمل الصناديق وغيرها فانه يمكن استخدام وسادة من الألياف والإسفنج.



_ معدات حماية الرأس

لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقها أو اصطدامها بالمواد والأجهزة تستخدم القابعات والخوذات التي يوجد منها أنواع كثيرة تعتمد على المواد الداخلة في تركيبها ووضعية المخاطر المحتمل وقوعها وكذلك فلانئمتها لحجم الرأس فغالبيتها تقاوم الصدمات وبعضها يقاوم الحرارة والمواد الكيماوية كالأحماض والقلويات والمذيبات والزيوت وغيرها. في الأعمال الميكانيكية وأعمال الإنشاءات والكهرباء وفي المناجم وغيرها من الأعمال التي نخشى عندها تساقط المواد والعدد وأجزاء الآلات التي عادة ما تكون على ارتفاع عالي تستخدم الخوذة الواقية للرأس

شروط ومواصفات خاصة لابد أن تتوفر في واقيات الرأس

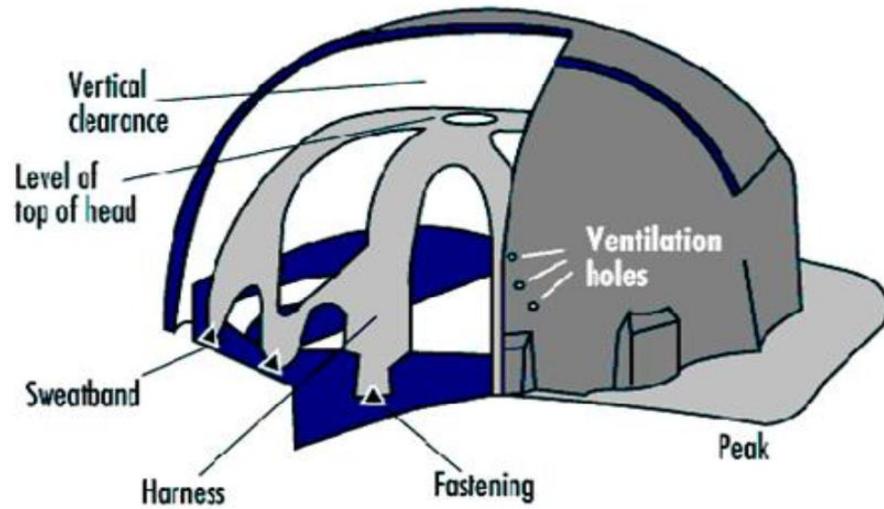
تصنع الخوذة من مواد خفيفة لكنها مقاومة للصدمات حيث لا تشكل ثقل على الرأس لكي تكون فعالة في توفير الحماية فإنها مزودة من الداخل بحامل مرن يمكن ضبطه بما يريح الرأس ويوجد بين الحامل والغلاف الخارجي للخوذة مسافة حوالي 2سم حتى يكون الغلاف الخارجي الصلبة للخوذة بعيد عن الرأس عند التعرض لجسم صلب وحين اذ يمكن

حماية الرأس من انتقال تأثير الصدمة وتتصل نهاية الحامل بإطار داخلي مرن يستقر حول الرأس وعموما يعتبر الإطار مع الحامل بمثابة ماص للصدمات يجب أن تكون الخوذة مزودة بسير جلدي يمكن تثبيتها بواسطته أثناء لبسها حتى لا تكون عرضة للسقوط خصوصا عند العمل بإمكان مرتفعة مثل أعمال البناء أن تكون المواد المصنعة منها الخوذة لها القدرة على العزل الكهربائي أن لا تسمح بنفاذ السوائل من خلالها في أماكن العمل ذات المخاطر المزدوجة والتي يكون الضجيج واحد منها يجب إن يسمح تصميم الخوذة بتركيب واقيات للضجيج عليها واقيات الوجه التي تتركب على الخوذة للوقاية من الضوء المبهر في أعمال صهر المعادن واللحام والقطع بالأكسجين لا بد أن تكون مقاومة لهذه المواد وان لا تتأثر بها يجب توفير أغطية رأس تغطي شعر السيدات كاملا وتوفر الحماية لهن بالإضافة يجب أن تكون مناسبة من حيث الشكل .

جدول يبين شروط ومواصفات لابد ان تتوفر في واقيات الراس.

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
البنية (البنية)	البلاستيك	الوقاية من سقوط المواد الثقيلة والحادة	التنقيب عن المعادن
	الفيبر جلاس	الحرارة وسقوط ألمود الساخنة	الكهرباء والإنشاءات
	البلاستيك الخفيف	الصدمات الخفيفة	الأماكن الضيقة والمغلقة

الإعمال الإنشائية والتركيبات	سقوط المواد فالاصطدام بها	البلاستيك المقوي بشباك فولاذي	
البتروول لإنشاءات	الحرارة وأشعة الشمس	الألمنيوم العازل للحرارة	
رجال الإطفاء	اللهب والحرارة	النحاس	
عمال الإنشاءات في الشتاء	الوقاية من البرد	القطن	



_ **معدات حماية السمع** : تستخدم معدات حماية السمع السدادات أو أغطية الأذن للوقاية
التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على جهاز السمع وعلى الجسم بشكل عام حيث تعمل
هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه أمان(الحد المسموح به
85 ديسبل)

_ **سدادات الإذن** : تعمل سدادات الأذن على خفض مستوى الضجيج وتصنع من اللدائن
المعالجة كيميائياً مطاط أو بلاستيك أو من القطن الممزوج بالشمع ويشترط في سدادات
الأذن امن تنطبق تماما بالأذنين الخارجية حتى لا تسمح بمرور الهواء إليها

_ **أغطية الأذان** : تستعمل أغطية الأذان بحيث تغطي بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات محطات الكهرباء وبإمكان تدريب على إطلاق النيران من الأسلحة المختلفة واختبار المفرقات وما شابه ذلك.



***معدات حماية اليدين :**

_ تستخدم في هذه الحالة القفازات gloves المتنوعة وتختلف انواع القفازات حسب التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها ففي حالة التعرض للجسام الصلبة التي تسبب اضرار بالايدي نتيجة الاحتكاك بها فانه يمكن استخدام قفازات من القماش المبطن من الداخل بالقطن او قفازات من الجلد الخفيف المرن التي تسمح بحركة الاصابع ويستخدم هذا النوع عمال المخازن وفي اعمال الشحن والتفريغ بوجه عام .

_ وفي حالة التعرض للحرارة فانه يمكن استخدام القفازات المرنة والمصنوعة من مواد مقاومة للحرارة مثل الاسبستوم او بعض انواع الجلد مثل اعمال اللحام صهر المعادن .
وهناك انواع اخرى خاصة بالمواد الكماوية والكهرباء والاحماض يتم استخدام نوع من المطاط للحماية، والجدول الموالي يوضح نوع القفازات .

_ جدول يوضح نوع القفازات لحماية اليدين.

اسم العدة	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
الفئة الوقاية	القماش	الوقاية من الاوساخ	للاستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الاطراف الحادة	نقل المواد ذات الاطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من المواد الكيماوية	صناعة الكيماويات
	الصوف والقطن	الوقاية من الجروح والخدش	الانشاءات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء والبيولوجية	عمال الكهرباء
	الاسبست او الامينت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولاذي	التاثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطني	الاهتزازات	العاملون على الالات الرجاجة





خلاصة الفصل.

يعتبر مجال السلامة والصحة المهنية من المجالات التي تعتمد عليها المؤسسة للحفاظ على مواردها البشرية من الأمراض والحوادث المهنية وهذا باعتمادها إستراتيجية يتم تطبيقها وتنفيذها للحد من هذه المخاطر ،وان عدم اعتماد المؤسسة على هذا المجال يجعل العمال أكثر عرضة للمخاطر في بيئة العمل .

الفصل الثالث :

نمية الموارد البشرية

تمهيد : تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في العملية الإنتاجية، إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين المنظمات من استقطاب وتأهيل الكفاءة اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية، فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق الأهداف وريح المنظمة

وفي إطار هذا السياق سنحاول في هذا الفصل توضيح أهمية وسياسات الموارد البشرية في

المنظمة وهذا الفصل يضم المباحث التالية

المبحث الأول : ماهية الموارد البشرية

المبحث الثاني: برامج ومتطلبات تنمية الموارد البشرية

المبحث الثالث: سياسات تنمية الموارد البشرية

المبحث الرابع: التنمية المعاصرة للموارد البشرية

خلاصة.

المبحث الأول : ماهية الموارد البشرية.

نحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على طبيعة و ماهية الموارد البشرية وتوضيح تنمية الموارد البشرية والمراحل التاريخية التي مرت بها وأهمية وأهداف هذه الأخيرة .

المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية .

1 - تعريف الموارد البشرية.

الموارد البشرية هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين, والذين جرى توظيفهم فيها, لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي: ثقافتها التنظيمي التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية, ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراء التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة, في سبيل تحقيق رسالتها¹ وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية, و لقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها, فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية, خبرات, مهارات, جهد... الخ, من أجل تحقيق أهدافها, وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة, والموارد البشرية هي أهم عناصر العمل والإنتاج, فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال, الموجودات, التجهيزات) ذات أهمية, إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها, ذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع, وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابة جودته, وهي التي تسوقه وتستثمر رأس المال وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات فبدون موارد بشرية جيدة وفعالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة, ولن نتمكن أي منظمة من تحقيق أهدافها ورسالته ومن أهم التعارف للموارد البشرية نذكر منها ما يلي: - الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي ويؤكد بيتر دركر ذلك حيث يقول "إن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان "

1_ عمر وصفي عقيلي, إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان-الأردن ط 1 2004, ص 24.

- كما يشير أحمد سيد مصطفى² الموارد البشرية لأي دولة أو مؤسسة هو تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير الصيانة² .

_ واهتمت التقارير الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدءاً من عام 1990 لمفهوم التنمية البشرية وضرورة تطوير نوعيتها وأولته عناية خاصة وتركيز مميّز ومكثف، وقد توسعت في نظرتها لهذا المفهوم وقالت بأنه يشمل:

1_ عملية توسيع خيارات الناس سواء كانت هذه الخيارات بالجوانب الصحية، ومطالبهم في ان يحيوا حياة أطول عمراً وأكثر صحة أو بالجوانب التعليمية، ومطالبهم في توافر الفرص التعليمية في جمع مراحل التعليم أو الجوانب الاقتصادية، ومطالبهم في توافر مستوى معيشي معقول يحقق احتياجاتهم الطبيعية أو بالجوانب السياسية الاجتماعية، ومطالبهم في توافر فرص الحرية والعدالة السياسية الاجتماعية، ضمان حقوقهم الإنسانية واحترام ذاتهم وطاقاتهم، ليكونوا مواطنين صالحين ومنجيين مبدعين.

2 _ عملية تطوير قدرات وطاقات الناس وصولاً إلى نوعيات خاصة، ليكونوا خلالها قادرين على تحقيق خياراتهم ومطالبهم وتطلعاتهم التنموية، وذلك لان التنمية الحضارية الشاملة لا تحقق ذاتها بذاتها بل لابد من توافر الإرادة التنموية لدى البشر في مجتمع من المجتمعات، وخاصة لدى القيادات العامة، ثم العمل على تنمية هؤلاء البشر ضمن استراتيجيات محددة للتنمية البشرية، ليعيروا عن هذه الإرادة التنموية بأداء تنموي يتناسب مع كل المطالب

² - ومان محمد توفيق، البيئة الرقمية، ولاية يسكرة، أطروحة دكتورا. جامعة محمد خبضر يسكرة 2016/2015

والطموحات أن التنمية البشرية هي المدخل الأساسي للتنمية الشاملة وكل ذلك يفترض بداية توافر الإرادة السياسية للتنمية³

وتنمية الموارد البشرية بصفة عامة هي عملية زيادة المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، أما من الناحية الاقتصادية فيقصد بها تجميع رأس المال البشري واستثمار بصورة فعالة تطوير النظام الاقتصادي للدولة حيث يرى الكثيرون أن هناك علاقة بين التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية فكما تتطلب التنمية الاقتصادية تغييرا كبيرا في عمليات الإنتاج والخدمات فإنها تتطلب أيضا التفكير الجدي في موضوع العمالة وتوزيع القوى العاملة بعد تدريبها وإكسابها المهارات والقدرات التي تعينها على إحداث التطور المنشود⁴.

تنمية الموارد البشرية هي تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منشآت محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكانياته وقدراته ومهاراته، وكذلك يقصد بها تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وأمالهم، وبين أعمال ووظائف وأهداف المنشأة .
ومنه يمكن تعريف التنمية الموارد البشرية على أنها تطوير قدرات ومهارات العاملين لرفع الإنتاجية لأقصى حد ممكن في المنظمة. تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها تغيير في مستويات المعرفة والمهارات والاهتمامات والقيم والاتجاهات والميول والقدرات والاستعدادات

³ _ عبد المعطي عساف، التدريب والتنمية البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2008، ص ص

⁴ _ محمد ماهر عليش، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات بدون تاريخ، ص 15.

والخبرات والمعارف الخاصة ببناء المجتمع.⁵

ومنه يمكن استخلاص تعريف لتنمية الموارد البشرية على أنها عملية توسيع المعارف والانتفاع بها.⁶

- الموارد البشرية هي مجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء الأعمال بحماس وإقناع .

2- تعريف تنمية الموارد البشرية

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل بال الإدارة اليوم في مختلف المنظمات وذلك بسبب الرغبة في الحصول على أفضل ما لدى الأفراد لتحقيق الأهداف المحددة.

وعلى مستوى الدول النامية فإن المشكلة ليست في توافر الموارد البشرية ولكنها تنحصر في كيفية إدارة هذه الموارد حيث يلاحظ ما يلي:

- نقص الكفاءات والخبرات القيادية التي تتمتع بالقدر المطلوب من المهارات اللازمة

لإحداث التغيير في مجال الموارد البشرية

- قلة البيانات والمعلومات الموضوعية عن الموارد البشرية المتاحة مما يشكل عقبة أمام التخطيط لها

- نقص الأبحاث اللازمة لتشخيص مظاهر الضعف في مجال الموارد البشرية لكي تتمكن من مسايرة الثورة التكنولوجية⁷

⁵ _ عبد الرحمان العيسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص 129.

⁶ _ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية، مصر ، 2003، ص 49.

³ _ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2016

حيث يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية على أنها " زيادة عملية المعرفة والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقائها واختبارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن "

كما يقصد بتنمية الموارد البشرية :

" هي مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة والموارد البشرية اصطلاحا يعتبر حديثا، حيث اتخذ مضمون الموارد البشرية دلالات تختلف عما كان عليه مضمون إدارة الأفراد وذلك لأن الفلسفة الإدارية التي ينهض بها كل من المهتمين بها قد عرفت تغييرات جوهرية "

- عملية تطوير قدرات وطاقات الناس وصولا إلى نوعيات خاصة، ليكونوا خلالها قادرين على تحقيق خياراتهم ومطالبهم وتطلعاتهم التنموية، وذلك لأن التنمية الحضارية الشاملة لا تحقق ذاتها بذاتها بل لا بد من توافر الإرادة التنموية لدى البشر ضمن استراتيجيات محددة للتنمية البشرية، ليعبروا عن هذه الإرادة التنموية بأداء تنموي يتناسب مع كل المطالب والطموحات، إن التنمية البشرية هي المدخل الأساسي الشامل وكل ذلك يفترض بداية توافر الإرادة السياسية للتنمية⁸

ومنه يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية على أنها تطوير قدرات ومهارات العاملين لرفع الإنتاجية لأقصى حد ممكن في المنظمة.

3- تعريف إدارة الموارد البشرية

تمثل إدارة الموارد البشرية جزءا من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها. وهكذا، فإنه بمجرد أن يتم وضع الاتجاه والإستراتيجية العامة فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع أهداف الشركة وتطويرها إلى خطط فعلية. ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف دون توفر الموارد المطلوبة، والتي تشتمل بالطبع على الأشخاص وينبغي أن تكون إدارة الموارد

4_ قوبع خيرة، تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد⁸

البشرية جزءا من العملي التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص المطلوبين وكيفية الاستفادة منهم, بالإضافة إلى كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم. كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع عمليات الإدارة الأخرى.

- ويعرف كل من HALL و TORRINGTON إدارة الموارد البشرية على أنها "سلسلة من الأنشطة التي من شأنها أن تقوم بالآتي: أولا تمكن الأشخاص العاملين والمؤسسات التي يعملون بها من الاتفاق وطبيعة وعلاقة العمل التي تربطهم وثانيا تضمن تنفيذ الاتفاق"⁹

- يركز هذا التعريف على الطبيعة المشتركة لعلاقة العمل, كما يؤكد على أنه من خلال المعاملة بالمثل فقط يكون من الممكن تحقيق أهداف كل من المؤسسة والفرد

- كما تعرف الموارد البشرية بأنها مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة والأفراد الذين يعملون بها

- كما تعرف الموارد البشرية بأنها مجموعة من الأفراد التي تكون المنظمة في وقت معين, ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم, وخبرتهم, سلوكهم, اتجاهاتهم وطموحاتهم كما يختلفون في وظائفهم, مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية

- يعرف حسن إبراهيم بلوط الموارد البشرية على مستوى مؤسسات الأعمال بأنها:

"مجموعات العمال المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجازات العمال التي تقوم بها المؤسسات"¹⁰

- وتعرف أيضا أنها هي إحدى الوظائف أو الإدارات الأساسية والرئيسية في كافة أنواع المنظمات محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها, وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية, منذ ساعة تعيينها في المنظمة وحتى انتهاء خدمتها وعملها فيها, وتؤدي الإدارة التي

⁹ - باري كشواي, إدارة الموارد البشرية, دار الفاروق للنشر و التوزيع, القاهرة-مصر, 2003, ص ص 11 12

⁶ - عمر بلخير جواد, دور تكوين الموارد البشرية في تطوير و نجاح المؤسسة الاقتصادية رسالة دكتورا,

جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. ص 6

يرمز لها (HRM)¹¹ مجموعة من الأنشطة (وظائف ومهام) والممارسات المتنوعة المتعلقة

بالموارد البشرية، وذلك في ظل إستراتيجية خاصة بها، نابعة وتخدم رسالة وإستراتيجية المنظمة وتشمل هذه الأنشطة والممارسات على مجموعة واسعة من الوظائف والمهام تختص جميعها بجوانب هامة تشتمل على أبعاد تتعلق:

بتقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتوفيرها بالمواصفات المطلوبة والوقت المطلوب وفق احتياجات تنفيذ إستراتيجيتها المستقبلية وأهدافها ثم العمل على تدريب وتنمية موارد المنظمة البشرية .

المطلب الثاني: تنمية الموارد البشرية مقارنة تاريخية

تعتبر إدارة الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من نظام العملية الإدارية، وهي تسعى إلى تحقيق نفس الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الإدارة بصورة عامة ، كما أنها تهتم بالعلاقات الإنسانية للأفراد العاملين في المنظمة بما يضمن خلق التكامل وعدم التعارض بين أهداف الموارد البشرية وأهداف المنظمة التي يعملون بها .

مما يعني أن هذا التطور الكبير والتوسع في أعمال الموارد البشرية جاء نتيجة عوامل اقتصادية وتقنية واجتماعية وسياسية بما يسمح بقيام إدارة رشيدة للموارد سواء كانت مادية أو بشرية والتي هي السبيل لتحقيق أية تنمية للموارد البشرية والعمليات المختلفة المرتبطة بها، ولنتبع تطور تنمية الموارد البشرية كان لزاماً علينا أن نتتبع التطورات والعوامل البارزة والتي كان لها الدور في التأثير علو وظائف إدارة الموارد البشرية وفي وضع الأساس لنشاطات الموارد البشرية، فأخذت تتشكل التنظيمات والاتحادات المهنية والتشريعات المرتبطة بها، وسنقوم بعرض نشأة إدارة الموارد البشرية وتطورها على شكل أو حقب زمنية متتالية، وهذا يمكننا التساؤل هل كانت أهمية ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية دائماً كما هي حالياً ؟ إذا أتفقنا جيداً نجد أن استخدام وتوفير العاملين حاجة أساسية لكل من يريد عملاً لذلك اهتم

- عمر وصفي عقيلي، مرجع سابقة ذكره، ص 13¹¹

أصحاب العمل على مدى التاريخ بهذه الفعالية ، إلا أن طبيعة وتفاصيل هذا الاهتمام تغيرت على مدى التاريخ ، حصل هذا التغيير نتيجة تغيرات اجتماعية وقانونية وسياسية واقتصادية أدت إلى تغيير أساسي في طبيعة ما تحتاج المنظمة أن تهتم به بالنسبة للعاملين ، لذلك يمكن ان نميز خمسة مراحل رئيسية لهذا الاهتمام كما يلي:

1_ مرحلة ما قبل الثورة الصناعية : لقد سبقت الثورة الصناعية أنواع متعددة للعلاقات

الإنسانية بين الأطراف الرئيسية للإدارة وكان كل نوع يتفق مع المستلزمات الاجتماعية والاقتصادية في تلك الفترة ويمكن أن نميز هنا نظامين

1 1 نظام العبودية والرق : لم تشهد هذه الفترة أي نظم قائمة للعمال¹² ، بل أن صاحب

العمل ينظر الى العامل لديه كسلعة يبيعه ويشتره وفق لحاجات العمل ومتطلبات انجاز

المهام التي يراها صاحب العمل آنذاك ، كما ينحصر دور هذا الأخير في شراء الرقيق

بالعدد والموصفات التي يحتاجها ، ويقوم بتعويض من يموت منهم بجدد ، ومن دون الحاجة

للاهتمام بتعويضهم أو منحهم أجور أو حوافز ، أو تطويرهم أو الحفاظ عليهم ، كما انه ليس

لهم حقوق تذكر ، غير أن هذه الفترة اقتضت ضوابط اجتماعية تحكم الروابط النفسية في

طبيعة العلاقة بين المالك والرقيق للحد من تناميها

1 2 نظام الطوائف والصناعات المنزلي

بدا الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عند تطور الحرف والصناعات الصغيرة، وأصبح تبادلا

محسوسا وهاما في طبيعة العلاقات بين رب العمل والعاملين معه ، حيث برزت فئة من

الصناع والمهنيين العبيد وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواتهم ورأس ماله

ويتولى إدارة العمل بنفسه ، وبدا نظام الطوائف بتهيئة مساعدين وخلق تنظيم شؤون الحرفة

ومساعدة أفرادها حيث كانت تقتصر فقط على الأبناء وأبناء الأقارب والجيران ، ولم يحتاج

¹² راجح تواجية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية ، مذكرة ماجستار ، جامعة محمد خيذر ، بسكرة ، 2010/2009

أصحاب الحرفة في هذه المرحلة أنظمة أجور وعمل وتعيين كونها منظمات أسرية ذات ملكية فردية غير ان هناك قواعد لحديد دور المعلم وتصنيف مستوى تأهيل العاملين . هذه القواعد شكلت بدايات الاهتمام بالموارد البشري , وتكونت عن طريقها الجمعيات التعاونية فما بين أصحا بالحرفة الواحدة أسموها الطائفة هذه الأخيرة التي تعد لما تطور لاحقا ليصبح نقابة , وطورت هذه الجمعيات نظام التلمذة الصناعية لتعليم وتأهيل حرفيين جدد فوضعت شروطا للتلمذة تشمل واجبات وحقوق كل من المدرب والتلميذ, وغالبا ما كان التلميذ يعمل بدون مقابل خاصة في مراحل التلمذة الأولى باعتباره يعمل ليتعلم الحرفة ثم يحصل التلميذ على الشهادة يتعرف بها مدربه لامتلاكه المؤهلات لممارسته الحرفة

2- مرحلة الثورة الصناعية :

اتسمت هذه الفترة بظهور البدايات الفكرية والفلسفية في إدارة الأفراد , وتزامنت مع ثورات عديدة في المجالات الثقافية العلمية والسياسية وظهر الكثير من الكتابات التي نبهت إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وبخاصة خلال مدة العمل ويعتبر روبرت أوان مناوول الكتاب الذين عالجوا مشاكل ظروف حيات العمال وظهر ذلك في كتابات 'خطاب موجه إلى ملاحظي المصانع ' الذي نشر سنة 1813 م والذي تضمن راءا اعتبرت ثورية في هذه الفترة من التاريخ , وتمكن من إظهار ما يدين به من أفكار على أساس الاهتمام بالعامل قدر الاهتمام بالآلة , اذ يعتقد ان كمية ما ينتجه العامل ودرجة الجودة التي يحققها تتأثر بظروفه داخل العمل وخارجه اي بظروف بيئة شاملة وبهذا استطاع أو ان يصل إلى التفكير المتصل بقياس إنتاجية العامل وبالظروف التي تتحطم في إنتاجه داخل المصنع وخارجه والتي تؤثر في نشاطه ومعنوياته , وبذلك فقد اوجد علاقة مباشرة بين معنويات العامل وإنتاجه , وهي التجربة التي استطاع التون مايو أن يترجمها في مدرسة العلاقات الإنسانية بعد¹³ مرور 119 سنة , وكان لكتاب ادم سميث ' ثروة الشعوب' الصادر عام 1776م ومن

¹³ - رابح تواجية ، مرجع سابق ، ص 51 52

بعده كتاب تشارلز بناج 'اقتصاد الآلات والمصانع' سنة 1832م , الآثار البالغ في ظهور بعض الأفكار والمبادئ المهمة بإدارة الموارد البشرية , غير انه لم يكن آنذاك شيء في المنظمات الصناعية يدعى بإدارة الموارد البشرية , لكن كانت هناك صيحات تظهر بين الحين والآخر في البلدان الصناعية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية تنادي بضرورة الاهتمام بشؤون العمال تحسين أمورهم المعيشية والصحية وفي يخص الأجور وساعات العمل فكانت تظهر في شكل انتفضات عشوائية , ثم اضطرابات منظمة انقلبت إلى تكوين اتحادات ونقابات عمال تطالب بحقوقهم وتتفاوض باسمهم وتماشيا مع إلحاح المجتمع الأوروبي أنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في العمل , ظهر في سنة 1890 م مفهوم يدعى 'تحقيق الرفاهية الصناعية' وهي عبارة عن برامج صممتها المنظمات الصناعية من أجل تحسين ظروف ومناخ العمل المادي الصحي داخل المصانع وتصميم الأبنية التي تتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال إضافة لتشريعات والقوانين الحكومية وفعاليتها المختلفة لتحسين ظروف العمل وغيرها .

3- مرحلة القرن العشرين:

شهدت بداية القرن الماضي ظهور أنشطة وفعاليات واسعة نطاق في إطار إدارة الموارد البشرية خصوصا مع بروز حركة الإدارة العلمية الذي يتزعمها فريدريك تايلور والذي قام بدراسة الحركة والزمن وكرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين وركز على التخصص في العمل والتدريب والتحفيز المادي وفق الإنتاجية المحققة من قبل العامل , كما ظهرت مدرسة التقسيمات الإدارية لهنري فليول وكان لها دور أساسي في تحقيق الإرادة لأهدافها من خلال التركيز على 14 مبدأ من مبادئ الإدارة , والتي أصبحت بمثابة قواعد فكرية يرتكز عليها في ميدان العمل الإداري والتنظيمي , وعلى أنقاض هذه المدارس كان

لمدرسة العلاقات الإنسانية التي قادها التون مايو الأثر البالغ في تغيير أصحاب الأعمال نظرتهم للعنصر البشري وعززت قناعتهم بضرورة تفعيل دور إدارات الاستخدام.¹⁴ وبحسب عمر وصفي عقيدي فإن أول ظهور لإدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية كان في شركة فورد لصناعة السيارات بالولايات المتحدة الأمريكية 1914م حيث أطلق عليها مؤسس هذه الشركة هنري فورد باسم 'إدارة الاستخدام' فمع توسع حجم هذه الشركة واستخدام أعداد من العمال الذين يحتاجون لعملية اختيار وتعيين وتأهيل وتحديد الرواتب والأجور..... الخ , وجد فورد بان هناك ضرورة ملحة بأحداث هذه الإدارة لرعاية شؤون الاستخدام والتوظيف بدل من المشرفين على العمال الذين كانوا يقومون بهذه المهمة والذين لم يعد لديه من الوقت لأدائها مع ارتفاع دوران العمل الذي وصل سنة 1913 م إلى 400% إلى جانب ذلك أدرك فورد ضرورة وجود هذه الإدارة للتفاوض مع النقابات العمالية وفي هذا المقام قانت العديد من الشركات الأمريكية والأوروبية باستحداث إدارات للاستخدام نظرا لنجاح تجربة شركة فورد .

أمام التغير والتوسع التدريجي والاهتمام بالتوظيف والرواتب والأجور وحقوق العمال, فإن الحربين العالميتين أدتا إلى تغيرات جذرية انعكست على استخدام الإنسان في مواقع العمل وعلى اهتمامات إدارات الاستخدام, حيث اقتضت ظروف الحرب زيادة ساعات العمل, بذل جهود بشرية إضافية أثناءه وتسريع وطيرته, كل هذا تطلب من أصحاب العمل التأكيد على برامج رعاية العمال وتحسين ظروف عملهم في المصانع وحياتهم المعيشية والاستمرار في دعم برامج الرفاهية الصناعية مما عجل في انتشار إدارة الاستخدام لتقوم بمهمة التفاوض مع النقابات العمالية وسميت هذه المهمة بوظيفة "العلاقات الصناعية" وفي فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية اتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الاستخدام, حيث شمل تدريب وتنمية العاملين ووضع برنامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية وليس فقط حفظ ملفات

14- رابع تواجية، مرجع سابق، ص 54.53

الموارد البشرية وضبط حضورهم وانصرافهم والأعمال الروتينية , و زادت القناعة بهذه الإدارة وأصبح العمل فيها له طابع التخصص والاحتراف, وظهر تخصص جديد في مجال إدارة الأعمال هو تخصيص الأفراد له مبادئ وقواعد وأصول تدرس في الجامعات وتغيرت تسمية إدارة الاستخدام إلى تسمية جديدة هي "إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية" حيث شاعت هذه التسمية كثيرا في كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وما فعل دور هذه الإدارة تزايد تدخل الحكومات في الدول الصناعية في مجالات العمل والتوظيف حيث سنت القوانين والتشريعات لحماية الموارد البشرية في المنظمات, وألزمت الحكومات أصحاب الأعمال بتقديم مزايا وظيفية أكثر لهذه الموارد, كما أصبحت إدارة الأفراد تنفذ سياسات الإدارة العليا في مجالات تخطيط هذه الموارد, الاستقطاب, التعيين, التدريب والتنمية, التعويضات, و تستخدم قواعد وأصول علمية في هذه المجالات وتشمل جميع العاملين في المنظمة وفي مختلف المستويات الإدارية فيها .

مرحلة ولادة إدارة الموارد البشرية 4 _

لقد كانت سنة 1970 نقطة التحول وتغير تسمية إدارة الأفراد إلى مسمى جديد هو "إدارة الموارد البشرية.D.R.H " عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد, وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية وذلك حتى يتماشى مع الأدوار الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات, و لتغيرورها من منفذ لسياسات الموارد البشرية التي تضع أطرها العامة الإدارة العليا, إلى دور المخطط والمنفذ في آن واحد فأصبح لهذه الإدارة إستراتيجية خاصة بها تعمل على خدمة وتحقيق إستراتيجية المنظمة العامة, ويمكن إيجاز هذه التحولات التي طرأت على مفهوم وممارسات إدارة الموارد البشرية كما وضحتها Legge في سنة 1989 من خلال مراجعتها لأدبيات من التعرف على ثلاثة اختلافات جوهرية بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد وهذه الاختلافات هي :

* تركز إدارة الموارد البشرية على العاملين وقدراتهم البدنية والمادية، بينما تهتم إدارة الموارد البشرية بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والإبداع والمشاركة في حل المشاكل والتجديد والتطوير، وأبلغ مثال يمكن أن نسوقه في هذا المجال صاحب شركة "ميكروسوفت" بيل جيتس الذي تعتمد إدارته على المعرفة والقدرات العقلية للعاملين بشركته ذلك أن نجاحها ما هو إلا تطور في خيال وابتكار العاملين بها .

* تشكل الجوانب المادية في العمل من أجور ومكافآت ومكان وبيئة العمل المادية ركيزة بالنسبة لإدارة الأفراد بينما تركز إدارة الموارد البشرية على محتوى العمل وما يثيره من طاقات الفرد الذهنية وما يمثله من تحديات تستتفر فكره وعقله .

* التحول من الإدارة التقليدية بالأجل القصير إلى التكامل مع دورة حياة المنظمة في الأجل الطويل وعلى أساس التوقعات المستقبلية .

ومن منطلق هذه الفلسفة الجديدة لدور الموارد البشرية يصبح مصطلح إدارة الأفراد جزءا من وظيفة أكبر هي إدارة الموارد البشرية، و يصبح موقع هذه الإدارة في الهيكل التنظيمي للمنظمة في مكان يتساوى مع الإدارات التنفيذية الأخرى، وأمام هذا التطور أمكننا طرح سؤال : من هو المسئول عن إدارة الموارد البشرية ؟ والإجابة أن كل مدير أو رئيس مباشر للموارد البشرية، ذلك أن دور إدارة الموارد البشرية ليس تنفيذي فقط بل دورها تصميمي وتقييمي واستشاري وخدمي بالنسبة لبقية الإدارات التنفيذية الأخرى.¹⁵

5- إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون

شهدت المرحلة الأخيرة من القرن الماضي تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية فتواضع دور المادة الخام في تشكيل أو صناعة المنتجات سواء سلع أو خدمات، حل محالها المعرفة ، لقد تحولت أسس التقدم الاقتصادي من الزراعة إلى الصناعة ثم إلى ما بعد عصر الصناعة أي تكنولوجيا المعلومات وعصر المعرفة، فبينما تهلك الآلات بالوقت تتوهج العقول

¹⁵ -رابع توأحيية ، مرجع سابق ، ص 55 . 56

وأصبحت الموارد البشرية تمثل أصلا في تزايد قيمته وأهميته وإنتاجيته بالخبرات المتراكمة، هذه العوامل تساعد على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة أمام تحديات فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرون مثل شدة المنافسة العالمية بتطور العولمة وتطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة، هذه التحديات فرضت على القائمين بالتعامل مع القوى البشرية أن يكونوا ذووا قدرات إبداعية وإبتكارية ويسهمون بشكل فعال في تحقيق سبل التكيف والاستجابة لهذه المتغيرات المسارعة، ويمكن إيجاز هذه التحديات بما يلي:

*** تحديات العولمة التنافسية : ساهمت العولمة في خلق توسع شامل في الأسواق العالمية**

بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة وهذا استنادا إلى خطاب المروجين للعولمة وأنصارها أو هي تصغير للعالم وحرية انتقال الأفراد المتميزين مهنيا أو ماليا، وبهذا أثرت العولمة على جزء كبير من الاقتصاد العالمي وعلى التدفق للتجارة بين الدول، كما أثرت على عدد وأنواع الوظائف المتوفرة، حيث أن سبيل الحصول على القوى البشرية واختيارهم خضعت للعديد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقيات والمعايير الدولية ومعايير العمل السائدة، فأصبح التعامل مع العاملين خاضعا للعديد من التشريعات والقوانين لا على الأصعدة المحلية فحسب وإنما الدولية أيضا، ويمكن ملاحظة انعكاسات العولمة على الموارد البشرية وعلاقات العمل بالدول من خلال الأجور، فتدخل العولمة المتمثلة بالشركات المتعددة الجنسيات يؤدي إلى سحب الدولة يدها عن الخدمات المقدمة للأفراد وهذا يعني تقليص الإنفاق الحكومي على الخدمات العامة والتي تحول بعضها إلى خدمات مأجورة بأسعار السوق، كل هذا يؤدي إلى انخفاض في الدخل الحقيقي للفرد¹⁶

*** تحديات التكنولوجيا الجديدة : مكنت التطورات التكنولوجية المنظمات في الاستفادة من**

المعلومات الهائلة والتي غيرت سبل تعاملها مع القوى العاملة في ضوء تعدد الثقافات والقيم السائدة بالمجتمعات من ناحية وتعدد المهارات والتخصصات التي أفرزتها متطلبات التطور

¹⁶ -رابح تويحية ، مرجع سابق، ص 58 57

الحاصل في مختلف مجالات عرض وطاب القوى البشرية، كما لعب التنوع الثقافي للأفراد على تأكيد قيم جديدة أطلتها ضرورات التعامل مع المستجدات التكنولوجية من احترام العمل ومواعيد تنفيذه واعتبار الوقت كلفة وتحسين نوعية حياة الأفراد العاملين وغيرها من الآثار التنظيمية والإدارية المختلفة، كما غيرت تكنولوجيا المعلومات وجه إدارة الموارد البشرية في العالم، حيث قدم نظام بيانات دقيقة وحديثة لأغراض الرقابة واتخاذ القرارات والتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية، والتخطيط الاستراتيجي والمهني والترقية وتقييم سياسات وممارسات الموارد البشرية

*** تحديات التشريعات الحكومية وقوانين العمل :** تعتبر القوانين والتشريعات التي تصدرها الحكومات تدخلا في ميادين المنضومات، ولها تأثير كبير ومباشر في وضع إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وتنفيذها، فهذا المتغير يعد قوة خارجية إلزامية بإمكانها تغيير إستراتيجيتها وممارستها، فالقوانين والتشريعات الحكومية الخاصة بالعمل في حالة تغير مستمر وهذا يتطلب من إدارة الموارد البشرية مهارة في التعامل معها، ووضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجيتها ومثال ذلك أنه إذا سنت الدولة قانونا يقضي بتخفيض ساعات العمل الكلية المتاحة في المنظمة سيقبل وهذا يؤدي إلى ظهور الحاجة لموارد بشرية جديدة لتغطية النقص ، ويستدعي الأمر تصميم برامج تدريب وتأهيل جديد أيضا للعاملين الجدد .

انطلاقا من التغيرات المتسارعة والتي تواجهها المنظمة بصورة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، فإنه هناك جوانب أخرى وتحديات لها أثر معتبر لم نتطرق لها تتعلق أساسا بتحديات الجودة والتحديات الاجتماعية والديمغرافية وتحديات التغيير .

بالرجوع إلى تحديات التنافسية المذكورة سلفا والتي تواجهها إدارة الموارد البشرية فإن على هذه الأخيرة أن تلعب دورا حاسما في تحديد نجاح المنظمة وذلك بقيامها بمختلف الأنشطة والوظائف بكفاءة وفاعلية المتعلقة بالأفراد العاملين بالحصول عليها (الاستقطاب) وتطويرها وتعويضها إضافة إلى قضايا مرتبطة لعلاقات العمل وأنظمة معلومات الموارد البشرية، ولا

يتم هذا إلا بتحديد متطلباتها في خضم التغيرات والمستجدات وما تفرضه القوانين والأنظمة والتشريعات المحلية والدولية . (17)

المطلب الثالث أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية

1- أهمية تنمية الموارد البشرية

تستهدف عملية الموارد البشرية زيادة ثقافة الفرد وتطوير القيم الخاصة به ومبادئه وزيادة قدرته وعى التكيف مع البيئة المحيطة به ومن ثم زيادة الفعالية الكلية لديه ومن أجل ذلك فإن العمل نحو تنمية الموارد البشرية له أهمية كبيرة سواء على مستوى العاملين أو على مستوى جماعات العمل أو على مستوى المنظمة التي يعملون فيها¹⁸

1-1 - الأهمية على مستوى العاملين

إن الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية يحقق للأفراد ما يلي :

- * ضمان توافر المناخ الملائم لزيادة إنتاجية الفرد
- * إخراج القوة الدافعة لدى الأفراد للنمو وتحقيق الذات
- * يزيد الأخذ بمفهوم التنمية من إشباع الاحتياجات الأساسية للأفراد وبالتالي يبحثون عن الأعمال التي فيها تحدي لقدراتهم
- * يكشف الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية عن الفروق الفردية بين الأفراد وبالتالي الاستفادة منها في انجاز المهام وفق تكاليفات تتناسب مع هذه الفروق
- * يساعد الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية في إحداث التنمية للأفراد وبالتالي زيادة رغبتهم في تحمل المسؤولية

1-2 - الأهمية على مستوى جماعات العمل

تتضح أهمية تنمية الموارد البشرية على مستوى جماعات العمل فيما يلي :

17 - رابح توابحية ، مرجع سابق ، ص 60

18- محمد الفاتح محمود بشير, مرجع سابق . ص 41

- * تساهم تنمية الموارد البشرية على تعاون جماعات العمل من اجل الاستفادة من الموارد المتاحة وتحسين الكفاءة الإنتاجية
- * تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة الجماعة على تحليل المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها

1 - 3 - الأهمية على مستوى المنظمة

- لتنمية الموارد البشرية أهمية كبيرة على مستوى المنظمة كما يتضح مميلي :
- * إن نجاح تنمية الموارد البشرية في أي جزء من أجزاء المنظمة سيدفع بها إلى إجراء تنمية للموارد البشرية في الأجزاء الأخرى
 - تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة وفعالية المنظمة وبذلك تحقق النمو والقدرة على مواجهة المنافسة في البيئة المحيطة بها¹⁹

2 - أهداف تنمية الموارد البشرية

- هناك العديد من العديد من الأهداف الأساسية في تنمية الموارد البشرية ومن هذه الأهداف ما يلي :
- * العمل على تطوير المنظمات والمنشآت الإدارية من خلال تطوير الكوادر البشرية المتوفرة
 - * وضع سياسات وطرق حديثة واستراتيجيات خاصة لاختيار وتعيين الموظفين والأفراد والعاملين في المنظمات والمنشآت الإدارية
 - * تدريب الموظفين والأفراد وتطوير خبراتهم الإدارية ورفع مستوياتهم العلمية وتنمية مواهبهم الثقافية ورفع خبراتهم وكفاءاتهم العلمية والعملية .
 - * جعل الموظفين في حالة من التكيف الاجتماعي والتكيف الأسري بما يحقق تنمية وتطوير المنشآت الإدارية
 - * العمل على حل مشكلات الموظفين الداخلية في البيئة الداخلية للمنظمات

19 - محمد الفاتح محمود بشير المغربي, مرجع سابق . ص 41

* إتاحة الفرصة للموظفين والعاملين والأفراد والإداريين بتنمية مواهبهم وتطوير خبراتهم في جميع المجالات²⁰

* توجيه النصح إلى الإدارة العليا بشأن السياسات الخاصة بالموارد البشرية اللازمة لضمان أن المؤسسة لديها قوة عاملة على مستوى عال من الكفاءة والتحفيز، ولديها مجموعة من الأشخاص المؤهلين للتكيف مع التغيير

* توفير الدعم والظروف التي تساعد المديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم

* التعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة الخاصة بالعلاقات بين العمال وذلك حتى يضمن ألا تقف مثل هذه الأشياء في طريق تحقيق المؤسسة لأهدافها.

* توفير قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة²¹

* القيام بدور المشرف على القيم والمعايير المؤسسة في إدارة الموارد البشرية

* المساعدة في تطوير الإستراتيجية العامة للمؤسسة وبصفة خاصة بالنظر إلى ما يتعلق بالموارد البشرية

* وضع معايير السلامة والصحة المهنية والحث على الالتزام بها بغية الحفاظ على الموارد البشرية والموارد المادية

* خلق أنظمة تحفيز تمكن المنظمة من استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها وزيادة فاعليتها

3- خصائص إدارة الموارد البشرية

تنطوي إدارة الموارد البشرية على مجموعة من الخصائص والتي يجب أن تتوفر لدى مدير

الموارد البشرية ليكتسب القدرة على التخطيط وتنفيذ الأعمال الرئيسية التي :

- ساعد المديرين على فهم الحاجة إلى تغيير أنماط إدارته السابقة

- تساعد المديرين على تنفيذ التغييرات في الإجراءات والممارسات التي تمكن المستويات من

تحمل المسؤوليات أكثر وكيفية تنفيذ المهام

²⁰ - محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2012 ص 21

²¹ - باري كشواي، مرجع سابق، ص 12 13

- تساعد المديرين على خلق المناخ الذي يوحى بالثقة عند التعامل مع المرؤوسين
- تساعد المديرين على وضع النظم والشروط والمزايا التي تظهر المساواة بين الموارد البشرية بغض النظر عن مراكزهم .

- تساعد المديرين على إنشاء نظام اتصال واضح وفعال
 - تساعد المديرين على إنشاء نظام مكافآت عادل ومنصف
- المرجع مذكرة دكتورا دور التكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية

3 - عناصر تنمية الموارد البشرية

تنمية المورد البشري أو تنمية الموارد البشرية تعبير يقصد به تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل مناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكانياته والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات .

يمكن فرز العناصر التالية في عملية تنمية الموارد البشرية :

- 01- تحليل النظم.
- 03- توصيف العمل.
- 02- تحليل العمل.
- 04- توصيف الأفراد.

العناصر السابقة هي أيضا جزء من عملية تخطيط الموارد البشرية الأمر الذي يؤكد الترابط بين عمليتي التخطيط والتنمية

- الاستقطاب

- الاختيار

- التعيين

- الحفز والتشجيع²²

²² _علي السلمي ، ادارة الوارد البشرية ، دار غريب لنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة ، مصر، سنة 1998،ص217

- الإشراف والقيادة

- تقييم الأداء

- التدريب

- إعادة التأهيل

- الترقية (الترفيح)

تلك العناصر تتداخل وتتكامل وتتفاعل بحيث لا يمكن فصلها والاكتفاء ببعضها دون الآخر والتصور العام لتسلسل عناصر تنمية الموارد البشرية يمكن عرضه على النحو التالي

- إنه في ضوء معطيات خطة الموارد البشرية يتحدد أمام الإدارة المسئولة مواصفات الفرد المطلوب لأداء عمل محدد

- بناء على ذلك تتجه الإدارة إلى سوق العمل (محلي وخارجي) بحثاً عن المصادر التي

يمكن أن يتوافر بها الأفراد بالمواصفات المطلوبة (و في هذا الصدد تعتبر المنشأة ذاتها جزءاً من السوق الذي يمكن أن يوجد في جانب منه بعض الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة بها)

- وتنتهي عملية الاستقطاب بفرز مجموعات من عاملين (الذي توجد به وظائف شاغرة يريد مائها)

- ثم تبدأ العملية الأصعب وهي الاختيار (أي المفاضلة بين المتقدمين لتحديد أنسبهم وأكثرهم احتمالاً للنجاح في أداء العمل المطلوب) ويركز الاختيار على جوانب مختلفة في الفرد منها²³

- التعليم

- الخبرة

- مواصفات الشخصية

²³ - علي السلمي , إدارة الموارد البشرية، ص218

- التركيب النفسي للفرد (الدوافع والاتجاهات الإدراك التوازن)
- التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية العادات والتقاليد)
- الاهتمام في العمل
- القدرات والمهارات
- وبانتهاء الاختيار إلى أفراد معينين أي إسناد مهام وظيفية محددة لهم (الأساس أن تكون متناسبة مع مواصفاتهم ورغباتهم) وهنا تجدر الإشارة إلى أن عملية يساء فهمها عادة وتتحصر في استكمال الأوراق والمستندات الدالة على مؤهلات الفرد وبياناته الشخصية ولكن الأهم في مهني التعيين أن تستند إلى الفرد المهام الوظيفية التي كان اختياره من أجل القيام بها .
- وتستمر عملية التنمية من خلال الإشراف والتوجيه والإرشاد الذي يحصل عليه الفرد من رئيسه المباشر ورؤسائه في العمل - وتستمر عملية التنمية من خلال الإشراف والتوجيه والإرشاد الذي يحصل عليه الفرد من رئيسه المباشر ورؤسائه في العمل والذي يعتبر بمثابة التدريب أثناء العمل تحت ملاحظة المشرف .
- (إن الإشراف السليم والقيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيرا من مواطن الخطأ والزلل وتتجهان به إلى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد ومطالب العمل في آن واحد).²⁴
- ويواكب القيادة والإشراف عملية الحفز والتشجيع أي استخدام الحوافز بكافة أنواعها لتأكيد وتدعيم السلوك الإيجابي من جانب الفرد وتشجيعه على مواصلته والاستمرار فيه أو لردعه عن السلوك السالب وإقناعه بالعدول عنه والتحول إلى ما يحقق مطالب العمل .
- و لا بد من أن تركز عناصر تنمية الموارد البشرية على معلومات موضوعية عن مستوى الأداء الفعلي الذي يصل إليه الفرد في عمله وبالتالي يعتبر قياس أو تقييم الأداء أحد

²⁴ _ علي السلمي , مرجع سابق ، ص 218

عناصر التنمية المهمة التي تكشف إيجابيات وسلبيات الفرد في عمله وبالتالي تثير الطريق أمام اختيار وسائل العلاج المناسبة للسلبات أو الدعم والتأكيد الموضوعي للإيجابيات

المبحث الثاني: برامج ومتطلبات تنمية الموارد البشرية.

المطلب الاول: مسؤوليات تنمية الموارد البشرية:

تعتمد مسؤوليات تنمية الموارد البشرية في معظم المنشآت على أربعة مستويات رئيسية²⁵ الإدارة العليا، الإدارة الاشرافية، الفرد، المتخصصين.

1_ الإدارة العليا: تتحمل مسؤولية تكوين وتوصيل رؤية مستقبلية واضحة عن مفهوم التنمية البشرية في المنشأة، وعليها أن كل تصرف تأخذه ينتج عنه نمو او تقدم قوة العمل فعليها مراجعة النظم ، هيكل المنشأة، سياسات الموارد البشرية، خلق البيئة المناسبة التي يمكن ان ينجح ويزدهر فيها الأفراد وتوفير الموارد المالية اللازمة والالتزام بتطبيق خطة العمل من قبل الإدارات والأقسام المختلفة، متابعة القيام بالإجراءات .

2_ الإدارة الاشرافية: فهي تتحمل المسؤوليات الأساسية لضمان أن الأفراد يمكنهم تأدية وظائفهم بكفاءة وفعالية ويتمتعوا بفرص تعلم مستمرة لتنمية قدراتهم وطاقاتهم الكامنة، هذه المسؤولية سواء منفردة أو بمساعدة جهة متخصصة وتعني الآتي:

_ توفير عمل تشجيع وتدعيم اكتساب المهارات، المعرفة، الاتجاهات التي يحتاجها الأفراد لكي يمكنهم أداء أعمالهم بشكل قياسي وتقييم الأداء لمساعدة الأفراد في تنمية مهاراته، ومراجعة وتقييم النتائج .

_ المدير المباشر هو في الحقيقة أهم عناصر تنمية الأفراد فهو الأقرب إلى ملاحظة السلوك الفعلي والقادر على كشف إمكانات الفرد ومشكلاته، وبالتالي فهو اقدر على تحديد احتياجاته التدريبية وتحديد المسؤوليات الأساسية التي يقوم بها المدير المباشر لعملية التنمية على النحو التالي.

²⁵ _ محمد سمير احمد ، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر، 2009، ص 15.

-
- _ المشاركة في اختيار الفرد وإسناد العمل له.
- _ متابعة الأداء الفعلي وتقييم مستواه وبالتالي إعطاء التوجيه والمساعدة اللازمة للتغلب على مشكلات الأداء.
- _ الكشف عن الاحتياجات التدريبية للفرد. والتدريب أثناء العمل.
- _ استخدام نظم الثواب والعقاب لتوجيه السلوك الفعلي في الاتجاهات السليمة.²⁶
- الفرد: كعضو في فريق المنشأة فتقع عليه مسؤولية تعلم احتياجاته المرتبطة بالعمل اليومي، تغييرات وطموحات المستقبل الوظيفي، التنمية الذاتية.
- الجهة المتخصصة:** فالمنشأة ربما يكون لديها وظيفة متخصصة مسئولة عن تنمية الفرد وأحيانا تكون إدارة الأفراد هي المسئولة وأحيانا أقسام التدريب سواء داخل قسم الأفراد أو بشكل مستقل عنها وأحيانا يكون والتدريب والتنمية جزء في مجال آخر للنشاط.

²⁶ _ علي السلمي، إدارة المورد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2001، ص 129.

والجدول الموالي رقم (1_1) يوضح لنا ذلك جدول رقم (1_1): مسؤولية التنمية البشرية وفقا لمستويات الإدارية الثلاثة.

المستوى الإداري	مسؤوليات تنمية الموارد البشرية
الإدارة العليا	<p>_ وجود رؤية مستقبلية واضحة عن مفهوم التنمية البشري</p> <p>_ وضع الهيكل والسياسات والخطط طويلة الأجل.</p> <p>توفير الموارد المالية اللازمة.</p> <p>_ تحديد مواصفات وتكلفة الجودة المطلوب.</p>
الإدارة الوسطى	<p>التنظيم والتوجيه، المشاركة ، التدريب.</p>
الإدارة الإشرافية والقوى العاملة	<p>المشاركة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية.</p> <p>_ المشاركة في اختيار العنصر البشري.</p> <p>_ الكشف في الاحتياجات التدريبية .</p> <p>_ متابعة الأداء الفعلي .</p> <p>_ تحديد التكاليف المباشرة وغير المباشرة.²⁷</p>

المطلب الثاني: المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية

لتحقيق التنمية الإستراتيجية للموارد البشرية يتطلب الآتي:²⁸

1_ تنظيم وظيفة تنمية الموارد البشرية بشكل يسمح بتحقيق التلائم والخصائص الفردية واحتياجات النظام .

2_ أفراد وخيرة في مجال تنمية الموارد البشرية على ثلاث مستويات.

²⁷ _ محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 80.

²⁸ _ محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 81.

مستوى الإدارة العليا: وما يتطلبه هذا المستوى من خصائص حيوية وأساسية أهمها:

فهم صادق واقتناع تام بالموارد البشرية.

_ التزام كاف بأهمية المدخل الاستراتيجي والرغبة للاستثمار فيه. تهيئة المناخ المناسب للعمل.

مستوى الوحدة أو القسم: وفي هذا المستوى يمكن العمل عن قرب مع المديرين المباشرين (

خط الإشراف الأول) للمساعدة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية حيث ان المدير المباشر هو في الحقيقة أهم عناصر التنمية، فهو الأقرب إلى ملاحظة السلوك الفعلي

والقادر على كشف إمكانات الفرد ومشكلاته وبالتالي القدرة على تحديد احتياجاته التدريبية.

مستوى العمليات: المهارات الخاصة بالعلاقات بين الأفراد وخبرة فنية وظائف وعمليات محددة للتدريب والتنمية.

3_ إدارة أفراد فعالة: انجاز الأعمال والمهام الخاصة بإدارة الموارد البشرية بكفاءة عالية

وهذا يتطلب وجود متخصصين على درجة عالية وهذا يتطلب وجود متخصصين على درجة عالية من الخبرة العملية والعلمية.

4_ الربط بين تنمية الفرد والمنشأة: وذلك من خلال تحديد احتياجات كل من المستويات

الاستراتيجي الإداري/ العمليات ، ورسم الخطط الإستراتيجية لمقابلة تلك الاحتياجات.

5_ رؤية مستقبلية وثقافية لتنمية الفرد: بمعنى أن تكون هناك قيم ايجابية عن أهمية

الموارد البشرية للمنشأة ورؤية واضحة للمساهمة المستمرة لتدريب وتنمية قوة العمل ودورها في انجاز أهداف المنشأة، حيث أن ثقافة المنشأة، النظرة المستقبلية، القيم لها تأثير مباشر

وواضح بين خصائص المديرين في كل من القطاع العام والخاص والتي تنعكس على الفلسفة والرؤية المستقبلية والهداف.

6_ هدف وسياسة لتنمية الفرد: أي التحرك من الرؤية المستقبلية العامة عن أهمية تنمية

الموارد البشرية إلى التعبير عن تلك الرؤية إلى سياسات تقرر بوضع الهدف من التنمية في المنشأة.

7_ خطط واستراتيجيات التنمية: وتوجد ثلاث استراتيجيات لتحقيق أهداف التنمية²⁹

_ الإستراتيجية الأولى: (معرفية) تتضمن تعديل الأفكار والمعتقدات وطريقة التفكير مثل (الكتب، الأفلام، برامج التدريب) . وكلها أشكال أساسية لتوصيل المعلومة أما في اتجاه واحد أو في اتجاهين .

_ الإستراتيجية الثانية: (سلوكية) تحاول تغيير السلوك مباشرة داخل بيئة معنية مثل (نموذج السلوك أو تمثيل الأدوار). حيث يتغير السلوك ولا تتغير البيئة.

_ الإستراتيجية الثالثة: (بيئية) والتدخلات بهدف تعديل بيئة العمل الحالية للفرد مثل التدوير الوظيفي أو بناء الفريق أو العملية الأساسية التي بواسطتها تتم تنمية مهارات واتجاهات جديدة.

المطلب الثالث: أهداف وبرامج تنمية الموارد البشرية

1- أهداف تنمية الموارد البشرية³⁰:

أن التنمية الاستراتيجية للموارد البشرية تعني تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للفرد للمستقبل البعيد ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك، وحتى تتحقق التنمية الإستراتيجي فان ذلك يتطلب تحليل الفرص والخطط المستقبلية لتنمية مهارات الأفراد حيث أن العديد من منشأة الأعمال تركز على المهارات المطلوبة ، وبما أن التنمية هي عملية تدعيم فعالية المستقبل الوظيفي للفرد فان الهدف الأساسي للتنمية هو تحقيق أربعة مخرجات تقيس فعالية المستقبل الوظيفي:

الاتجاهات، الأداء، الهوية، الذاتية، التكيف.

2- برامج التدريب والتنمية:

هناك الكثير من أنواع برامج التدريب والتنمية يمكن انجاز معظمها فيما يلي:³¹

²⁹ _ Keennth n Wexley et Gary p. lathman Developing and Training Human Resource in

Organization U.S.A Sscott Foresman co, 1985 p20.

³⁰ _ محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 84.

- **برامج التنمية الإدارية:** وتهدف هذه البرامج إلى تنمية مهارات القيادة لدى أفراد الإدارة العليا والإدارة التنفيذية بالمنظمة وكذلك تنمية القدرة على التنسيق المناسب عن طريق النظر إلى المنظمة كوحدة متكاملة وكذلك تنمية القدرة على التفكير الخلاق وكيفية مواجهه التحديات، وعلى ذلك فان هذه البرامج تهدف إلى تجديد والآراء والمفاهيم التي عادة ما تتقادم بفعل عامل الزمن.

- **برامج الإدارة الإشرافية:** تهدف هذه البرامج إلى تنمية قدرات أفراد الإدارة الإشرافية، من خلال تزويدهم بما هو جديد في مجالات المعرفة المختلفة وتأخذ هذه الأخير البرامج أشكالاً غدة مثل التدريب في مكان العمل التمرير على الوظائف المختلفة، الالتحاق ببعض المعاهد المتخصصة..... الخ.

وينحصر الفرق الأساسي بينها وبين برامج التنمية الإدارية في أن هذه الأخيرة تهدف إلى تنمية القدرات المتعلقة بكيفية تنفيذ هذه السياسات.

برامج المتدربين الإداريين: تعمل هذه البرامج على اجتذاب خريجي الجامعات او من هم على وشك التخرج وإحاقهم ببرامج تدريبية غير رسمية .

بحيث يمكن تعيينهم في وظائف إدارية بعد انتهاء التدريب ووفقاً للشروط الملائمة لكلا الطرفين، وعادة ما تشمل هذه البرامج خلفية عامة عن المنظمة وكذلك بعض الأعمال المحددة لزيادة خبرات هؤلاء الدارسين، كذلك تتضمن هذه الطريقة إلحاق كل متدرب بقسم أو إدارة معينة لتنمية بعض الخبرات المتخصصة فيهم .

برامج التثقيف العام: تهدف هذه البرامج إلى تلبية احتياجات الأفراد من النواحي الاجتماعية والترفيهية، أي أنها برامج مكملة للبرامج التخصصية التي ترتبط بأداء العمل، تهدف برامج التثقيف العام إلى التنمية وكل ما يتعلق بتكوين المواطن الصالح في فن الديكور، والتصميم والأدب، وأشغال الزخرفة، التصوير، التمرير والإسعاف الأولية والحرف اليدوية المختلفة.

³¹ _ زاهد محمد ديري، سعادة راغب السكواني، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009،

برامج التكيف: وتهدف عادة إلى زيادة قدرة العاملين على التكيف مع المنظمة التي يعملون بها.

برامج تنمية المهارات: تهدف هذه البرامج إلى تنمية قدرات الأفراد على أدائه وظائف محددة، وهي وظائف عادة ما تتصل بالقيام بعمليات أو أنشطة محدودة لا تتطلب الكثير من المعرفة الفنية ولا تتطلب وجود النوعيات المختلفة من المهارات مثل رجال البيع، رجال الخزينة، حفظ السجلات، وعادة ما تأخذ هذه البرنامج شكل التدريب في مكان العمل.

البرامج التخصصية: تهدف هذه البرامج إلى تنمية قدرات الأفراد على أداء وظائف محددة بأنشطة غير محددة نسبياً، ولكنها من نوعية واحدة وعادة ما توجه هذه البرامج إلى تنمية الكثير من المهارات الفنية المتخصصة، مثل برامج تدريب المحاسبين ومهندسي ضبط الجودة، العاملين بالشؤون القانونية والعاملين بشؤون الأفراد....

برامج المهارات السلوكية :

تهدف هذه البرامج إلى تزويد المتدربين بالمفاهيم الأساسية المرتبطة بالسلوك البشري ومحدداته، ويرجع السبب في ذلك إلى أن المعرفة المتخصصة وحدها لا تكفي لرفع مستوى الأداء يرتبط أيضاً بالقدرة على تفهم العنصر البشري القائم بالعمل ولا شك أن مثل هذه البرامج يجب ان توجه إلى كل العاملين بالمنظمة ، وخصوصاً أولئك الذين يشتغلون مراكز رئاسة وعلى جميع المستويات ، ذلك أن نجاح أي رئيس في تحفيز مرؤوسة على الأداء الجيد يرتبط بقدراته على أحداث التأثير المطلوب عليهم ، الذي يرتبط بقدرته على تفهم أنماطهم السلوكية .³²

³² _ زاهد محمد ديري، سعادة راغب السكواني، المرجع نفسه، ص 240.

المبحث الثالث: سياسيات تنمية الموارد البشرية

المطلب الأول: تعريف سياسيات تنمية الموارد البشرية

تعكس سياسيات الموارد البشرية فكر الإدارة وفلسفتها، فهي متقدمة وفعالة بقدر ما تكون فلسفة الإدارة وتأخذ بالمفاهيم الحديثة في مختلف المجالات المتصلة بالعنصر البشري والمؤثرة في سلوكه وأدائه، والأبعد من النظر إلى سياسيات الموارد البشرية بطريقة متكاملة ومن المنظور الشامل، بحيث تتكامل هذه السياسات بما يؤدي إلى حصول المنظمة على أجود العناصر ودفعتها للعمل بأعلى كفاءة.³³

فالعنصر البشري الجيد تحت إدارة وقيادة مناسبة ومناخ عمل جيد لابد أن ينتج إنتاجاً جيداً، وتحقق جودة العمل والإنتاج من خلال ثلاثة أساليب.

الأسلوب الأول: أهم البرامج التي يجب على الإدارة إتباعها وتشمل: الإدارة بالمشاركة، نظام الاقتراحات والشكاوي، تنفيذ دوائر الجودة.

الأسلوب الثاني: أهم السياسات لتنمية الموارد البشرية تنحصر في: تصميم الوظيفة، الاستقطاب والاختيار الجيد، التدريب، التطوير المستمر للمناخ التنظيمي، وإن سياسات تنمية الموارد البشرية أشبه بالحلقات المتداخلة والمتراصة مع بعضها البعض، وإن كل جزء من حلقاتها متماسك مع الجزء الذي يسبقه والآخر الذي يليه، ومن هنا يتبين مدى العلاقة القوية التي يجب أن تربط بينها جميعاً لتحقيق لتنمية بشرية عالية وبالتالي جودة عالية للعنصر البشري، وأهم هذه السياسات تتمثل فيما يلي³⁴: تخطيط الموارد البشرية، تحليل الوظيفة، الاستقطاب، الاختيار، تنمية المسار الوظيفي، التدريب، التكوين.

المطلب الثاني: تخطيط الموارد البشرية

يعرف التخطيط على أنه عملية التأكد من وتوافر الكمية والنوعية الصائبة من النوازل البشرية في المكان والزمان الملائمين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال. وتكمن أهمية تخطيط

³³ _متولي سيد متولي، إدارة الأفراد (مدخل سلوكي)، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1991، ص 131.

³⁴ _ محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 84.85.

الموارد البشرية في انه يساعد على إظهار نقاط الضعف في نوعية ومن ثم في أداء تلك الموارد مما قد يتطلب تدريبها وتطويرها ورفع قدرتها الأدائية³⁵ والشكل الموالي يوضح لنا ذلك

الشكل رقم (1_1) مراحل تخطيط الموارد البشرية

تحديد الأهداف المنظمة، ودراسة أوضاعها الداخلية
التنبؤ باحتياجات المنظمة ، تحديد الطلب من الموارد البشرية لتحقيق أهدافها.
تقييم إمكانيات المنظمة حاليا من الموارد البشرية والمتوفرة لديها وفي الأسواق العمالة تحديد
وضع خطة برنامج للتأكد من تلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما نوعا في ضوء مقارنة نتائج تحليل كل من الطلب والعرض.
تقييم ومتابعة تنفيذ خطة الموارد البشرية

وتساعد نتائج تخطيط الموارد البشرية نشاط التدريب والتنمية في أنها توضح له حجم الموارد البشرية المطلوبة لانجاز إستراتيجية المتمة، وهذا بحد ذاته يمكنه من تحديد احتياجات هذه الموارد التدريبية، التي على أساسها توضح برامج التدريب والتنمية المناسبة التي تمكن الموارد البشرية من أداء أعمالها وتحمل مسؤولياتها بشكل جيد .³⁶

أن عملية تخطيط الموارد البشرية هي العملية التي تستهدف الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة عن طريق. وضع البرامج المناسبة لذلك في إطار خطة زمنية محددة فهي وسيلة وإدارة ترمي إلى التنبؤ بالمستقبل لتحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة تحديدا دقيقا من واقع معايير ومؤشرات وتخطيط الموارد البشرية يتطلب فهمها كاملا للأهداف والسياسات البرامج الموضوعية لتحقيق تلك الأهداف حتى يمكن التواصل إلى

³⁵ _ عبد الباري إبراهيم ذرة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون، منحنى نظمي، دار وائل للنشر، ط1، 2008، ص 167.

³⁶ _ عمر وصفي عقلي، مرجع سبق ذكره، ص 234.

تحديد دقيق للاحتياجات المستقبلية من الأفراد على مختلف المستويات والتخصصات إذ أن هذه الاحتياجات تعكس بدرجة كبيرة طاقات التعلم والتدريب الواجب توفيرها وتنميتها وتحدد مواطن الضعف في تلك الطاقات بغية العمل على معالجتها الأمر الذي يتطلب الدراسة والتحليل للمتغيرات التي تدخل في علاقات متدخلة مع الموارد البشرية على مختلف المستويات التنظيمية .

المطلب الثالث: تحليل الوظيفة والاستقطاب

1- تحليل الوظيفة : هو عملية تجميع معلومات غن خصائص كل وظيفة والتي تميزها عن غيرها من الوظائف³⁷.

وان الغاية الأساسية من عملية جمع المعلومات عن كل وظيفة هي محاولة الإجابة على الأسئلة التالية³⁸

- ماهي الأعمال التي يقوم بها الفرد في المنظمة.؟
 - كيف يقوم بتأدية تلك الأعمال؟
 - ماهي الوسائل والأدوات التي يستخدمها من اجل انجاز تلك الأعمال..؟
 - ماهو ناتج تلك الأعمال من السلع وخدمات....؟
 - ماهي المؤهلات والقدرات المطلوبة للقيام بتلك الأعمال.....؟
- ويتضمن الأسلوب العلمي لتحليل الوظائف جانبين أساسيين يمكن الحصول على مكوناتهما من خلال جمع المعلومات الخاصة بالإجابة على الأسئلة الخمسة التي طار حناها أعلاه وهذان الجانبان هما.

وصف الوظيفة ومواصفات شاغل الوظيفة: فوصف الوظيفة هو وصف مكتوب عن متطلبات الوظيفة كالواجب ، المسؤوليات وظروف العمل والأدوات المستخدمة إما بالنسبة

³⁷ _ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، " عالم الكتب الحديث"، جدار

للكتاب الحديث العالمي، الأردن، ص، 40.

³⁸ _ عبد الباري درة وزهير الصباغ، إدارة القوى البشرية، منحني نظمي، دار جدوى للنشر ، عمان، 1986، ص157.

لمواصفات شاغل الوظيفة فتنمّل في تحديد المهارات والقدرات والخبرات التي يجب توافرها في الوظيفة.³⁹ والشكل التالي يبين محتويات هذين الجانب.

شكل رقم (1-2) محتويات تحليل الوظيفة

تحليل الوظيفة	
موصفات شاغل الوظيفة	وصف الوظيفة
ويتضمن المعلومات التالية المطلوبة وتوافرها في الموظف الشاغل الوظيفة:	ويتضمن المعلومات الخاصة بما يلي:
الذكاء والقدرة العقلية.	اسم الوظيفة وموقعها
المستوى التعليمي.	الواجبات والمسؤوليات
الخبرات السابقة.	المهام الرئيسية.
القدرات الجسدية.	الآلات والأدوات المستخدمة.
	نوعية الإشراف.
	ظروف العمل.

_ تحليل مهام وادوار التدريب والتنمية في المنشأة وتحديد المهارات والمعرفة والاتجاهات من خلال وصف وتوصيف الوظيفة 27.

_ مراجعة النظم الإدارية المختلفة وتحديثها وفق الأسس العلمية .

_ إتباع وسائل وأساليب الإدارة الحديثة بعد تكييفها مع حاجات وظروف البيئة الإدارية في الدول

_ إن تحليل الوظائف يستخدم كمؤشر لبيان مدى الحاجة إلى ضرورة الاستعانة بالتدريب والتنمية هذا ويجب تعميم برامج التدريب لكي تمتد العاملين بالمهارات والمعرفة التي يفنقر إليها العاملون والمطلوبة أيضا لأداء فعال ورفع الروح المعنوية بشكل مناسب .

³⁹ _ محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 89.

_ هذا ويجب أن يتساوى السلوك الفعلي والمنتوق ويمكن تحقيق ذلك لو اعتمد التدريب على بيانات التوصيف الوظيفي⁴⁰ .

2- الاستقطاب: يعرف الاستقطاب بأنه البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف

الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار أفضل منهم بعد ذلك للعمل⁴¹ .

وهو استمالة وجذب مجموعة كافية من الأفراد يكونون القاعدة التي يمكن منها اختيار أو انتقاء أصلح الأفراد لملء الوظائف الشاغرة⁴² . وتتكون عملية الاستقطاب منه مرحلتين أساسيين⁴³:

المرحلة الأولى : مراقبة التغييرات البيئية والتنظيمية والتي تحلق الحاجة لأفراد جدد تحديد الوظائف الشاغرة وأنواع المرشحين لشغل تلك الوظيفة.

المرحلة الثانية: تكوين عدد كبير من المرشحين المحتملين لوظائف محددة وجذبهم لفرص التوظيف والتخلص من المرشحين الذين يفتقدون للخصائص المطلوبة.

والشكل التالي يوضح المنشأة واحتياجاتها لجودة عالية للأفراد توجد في بيئة تحتوي على المعروض المتاح من الأفراد الذين يسعون لوظائف مناسبة وتحقيق التوافق بين المنشأة وبين المرشحين المحتملين المناسبين معا هو هدف عملية الاستقطاب وان جزء من عملية الاستقطاب هي المعلومات التي ترسل في كلا الاتجاهين بين المنشأة والمرشحين بالطبع ليس جميع المرشحين المحتملين متواجدين خارج المنشأة.

وان الحصول على الأفراد المؤهلين والمناسبة لشغل الوظائف بمنشآت الأعمال أصبح من الصعوبة ومن الأمور الهامة التي تتطلب معها ضرورة الاعتماد على متخصص

⁴⁰ _ محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2009، ص 343.

⁴¹ _ محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، المرجع نفسه، ص 343

⁴² _ مدني عبد القادر علفي، إدارة الموارد البشرية، حدة مؤسسة المدنية للصحافة، 1993، ص 219.

⁴³ _ محمد محمد علي سويلم، نظام لانتقاء، الاستقطاب، الموسوعة العملية والعلمية، للبنوك الإسلامية، إدارة الموارد

البشرية، حدة الاتحاد الدولي، 1981، ص ص 143.144.

استقطاب وعلى أدوات مساعدة الاستقطاب لقياس المهارات والدافعية وخصائص السلوكية، وذلك حتى يتحقق الهدف من عملية الاستقطاب وهو البحث وإيجاد أفضل العناصر البشرية التي تتصف بخصائص الفرد المنتج الذي تتوافر لديه مهارات وقدرات عالية وسلوكيات منتجة⁴⁴

_ الاختيار والتعيين: الاختيار هو العملية الثانية اللاحقة لعملية الاستقطاب ويمكن تعريفه على انه عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة.⁴⁵

وتتمثل خطوات عملية الاختيار في:

- استقبال طالبي العمل.
- الفحص الأول للطلبات (التأكد من مطابقتها للشروط والموصفات المعلنة ومن ثم استبعاد الطلبات التي نطبق عليها الشروط) الاختبارات (اختبارات الذكاء والأداء الاختبارات القدرات والاستعدادات)اختبارات شخصية ، المقابلة ،الاختيار الولي ،القرار النهائي ،الكشف الطبي.

التعيين : وهو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف والتي تبدأ من الاستقطاب ثم التعيين ويتضمن التعيين أربعة نقاط أساسية:⁴⁶

- إصدار قرار التعيين.
- التهيئة المبدئية (تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والعاملين معه .)

⁴⁴ _ Trish Collins securing the post personnel for the derivatives industry Mguid on working with recruitment agencies an international journal dderivatines USE trading regulation London Henry Stewart rublication Vo11No1.1995.p82.

⁴⁵ _ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، "عالم الكتب الحديث"، مرجع سبق ذكره، ص 85.

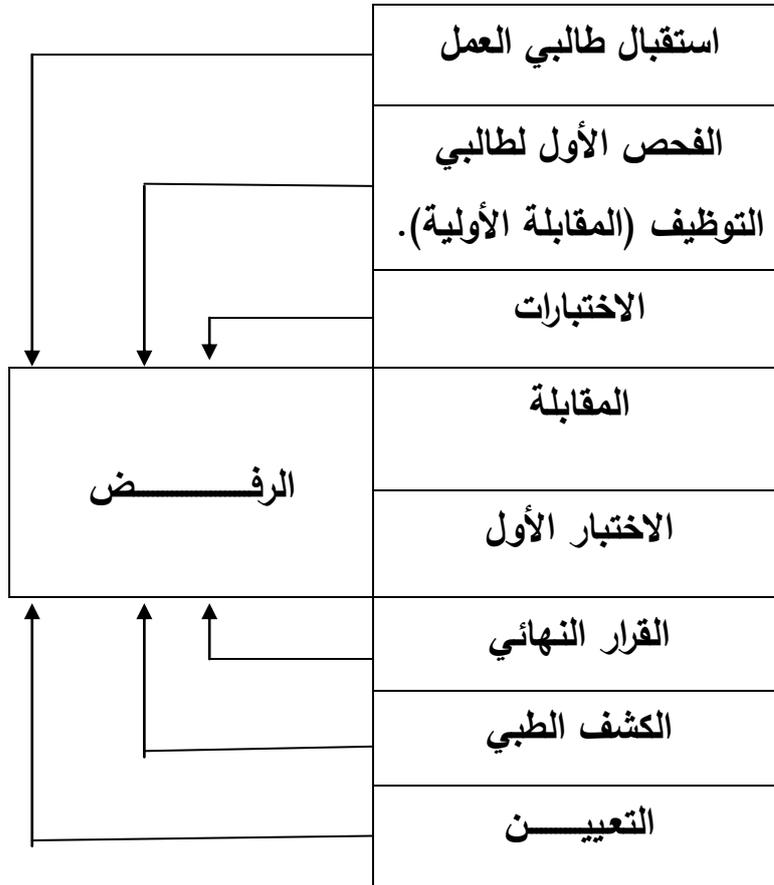
⁴⁶ _ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، "عالم الكتب الحديث مرجع سبق ذكره، ص 94.

- متابعة تقويم الفرد خلال فترة التجربة .

- تثبيت الموظف وتمكينه.

والشكل الموالي (1-3) يمثل خطوات عملية الاختيار.

الشكل رقم (1_3) خطوات عملية الاختيار



وان الاختبار الفعال للقوى العاملة يمثل هدف من الأهداف التي تسعى كافة المنشآت لتحقيقه لتكوين قوة عمل منتجة راضية وقادرة على العمل وراغبة فيه ولكي يتسنى له تحقيق ذلك فان الأمر يتطلب أن تركز عملية الاختيار على معايير وضوابط موضوعية يمكن من خلالها وضع الفرد الجيد في المكان الذي يلاءم قدراته ومؤهلاته وخبراته، لان الخطأ في الاختيار يترتب عليه تحولا لمنشأة بتكاليف يصعب قياسها على وجه الدقة⁴⁷

⁴⁷ - شوقي حسين عبد الله، سياسات الأفراد، القاهرة، دار النهضة العربية، 1988، ص 17.

وهذا يتطلب ضرورة توظيف بناء برنامج الاختيار الفعال على اعتبار انه الفاصل في الحكم على مدى صلاحية أو عدم صلاحية أفراد قوة العمل المحتمل تعيينهم داخل الوظائف الشاغرة مما يتطلب ضرورة التدقيق والعناية بكل خطوة لان أي إهمال على مستوى أي خطوة من خطواتها يعني تسرب أفراد غير مؤهلين لهذه الوظائف ،ومن المفاهيم الهامة التي ترتبط بالاختيار وبشكل محدد الاختيار منه الداخل مفهوم تخطيط المسار الوظيفي وهو مفهوم حديث نسبيا في مجال إدارة الموارد البشرية ويعبر عن الجهود التي تبذلها المنشأة كي تأخذ في اعتبارها حاجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية عند اتخاذ القرارات وهذا يتطلب :

- ضرورة الكشف عن القدرات والاستعدادات والاهتمامات للأفراد في مرحلة مبكرة لحياتهم الوظيفية وذلك من خلال العديد من الوسائل الفنية بمركز التقييم (توفير المعلومات)⁴⁸
- ترجمة تلك الاستعدادات والقدرات إلى فرص وظيفية بمعنى تحديد الوظائف أو المسارات المهنية التي تتفق وتلك الاستعدادات والقدرات ومن خلال المعلومات التي يوفرها المركز يمكن التوافق بين الفرد والمنشأة⁴⁹

المطلب الرابع: تقييم أداء العاملين والتخطيط للمسار الوظيفي

1 - التخطيط للمسار الوظيفي: هي العملية التي يمكن من خلالها الفرد ان يحدد ويطبق خطوات معينة ليحقق أهداف مساره الوظيفي، والميزة الأساسية لمثل هذه السياسة هي أنها تقدم نموذجا يتسنى للعاملين بمقتضاه يقارنوا بين توقعاتهم كأفراد وبين المسار المخطط لهم ومن ثم أن يوجهوا تمنياتهم الذاتية وجهودهم لتحسين أدائهم.⁵⁰

- المسار الوظيفي للإدارة: هي العملية التي من خلالها يمكن للمنشأة ان تختار تقييم تعين تتمنى توفير أفراد مؤهلين (بجودة عالية) لمقابلة احتياجات المستقبل.

⁴⁸ _ محمد سمير احمد، مرجع سبق ذكره، ص 95.

⁴⁹ _ رفاعي محمد رفاعي، استخدام فكرة مراكز التقييم لرفع كفاءة عمليات الاختبار والترقية والتدريب "مجلة العلوم

التجارية كلية التجارة ، جامعة المنوفية، العدد الرابع، مارس 1986، ص 346.347.

⁵⁰ _ عبد الرحمن توفيق، استراتيجيات الاستثمار البشري، اصدرات يميك، القاهرة، 1996، ص 42.

2 تقييم أداء العاملين: تعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة لأنها

تجبر الرؤساء على متابعة وملاحقة أداء مرؤوسيهم بشكل مستمر ،ولإصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أداء واجباته ومسئوليته والتحقق من سلوكها أثناء العمل والتحسن الذي طرا على أدائه لها.ولذلك يجب أن يكون هذا الأداء للعمل بكفاءة وفعالية لان ذلك يبين مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية⁵¹

وان تقييم أداء العاملين يعني قياس كفاءتهم ومدى مساهمتهم في انجاز الأعمال المحطة بهم وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل⁵² وهو وسيلة لتعريف الفرد بمستوى أدائه ،ولاقتراح التغييرات التي يحتاجها في سلوكه ومهاراته ومعرفته⁵³ وتكمن أهمية تقييم الأداء في طبيعة العلاقات التي تربط بينه كنشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية وغيره من الأنشطة الأخرى مثل الاستقطاب والاختيار وتحليل الوظائف وتخطيط الموارد البشرية ،التدريب ،الحوافز والتعويضات والعلاقات الوظيفية⁵⁴

⁵¹ _ علي محمد برادعة، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003، ص 85.

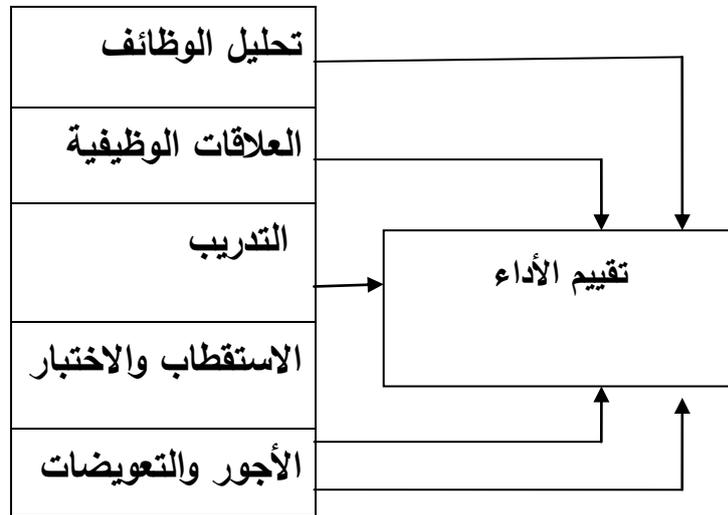
⁵² _ علي محمد برادعة، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية ،المرجع نفسه، ص 86.

⁵³ _ L.Boyeret N.equibey« GRH Nouvelles pratiques» "Edition Ems management et société France 2003 P 151.

⁵⁴ _سمير محمد عبد الوهاب، وليلى مصطفى البرد عي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمجالات والاتجاهات الجديدة "مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، 2006، ص 99.

والشكل الموالي (1-4) يوضح هذه العلاقة

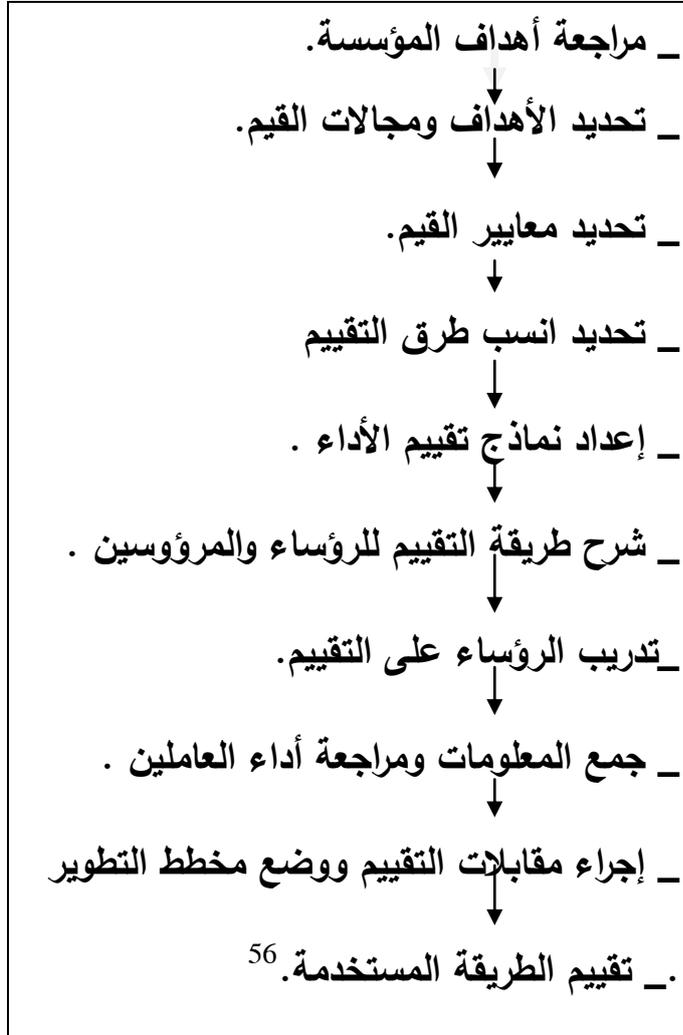
شكل رقم (1_4) أنشطة إدارة الموارد البشرية المرتبطة بنشاط تقييم الأداء



ويلعب تقييم الأداء دورا هاما في تحديد الاحتياجات التدريبية ، فعلى ضوء نتائج تقارير تقييم الأداء يتم معرفة الاحتياجات التدريبية للأفراد والمنظمة ، كما يتم في نفس الوقت اختيار الأفراد الذين يجب أن يخصصوا للتدريب بمعالجة جوانب الضعف والقصور لديهم ويساعد تقييم الأداء أيضا في تحديد مدى فعالية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم. ومن خلال تقييم الأداء يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية لكل موظف على حدا ، فمثلا إذا كان بعض العاملين لا يعملون طبقا لما هو متوقع منهم فإنه يمكن وضع برنامج تدريبي لهم لمعالجة أي قصور في المهارات والمعارف لديهم إما العاملون الذين يعملون وفقا لما هو متوقع منهم ووفقا للأهداف المطلوبة منهم ، فإنه يمكن وضع برنامج تدريبي لهم يؤهلهم للترقية إلى المناصب والوظائف الأعلى ، يضاف إلى ما

سبق أن تقييم الأداء يمد المشرف بالبيانات اللازمة لتطوير برامج التدريب التي تلائم احتياجات العاملين.⁵⁵ والشكل الموالي يوضح مراحل تقييم أداء المؤسسة

شكل رقم (1-5) : مراحل تقييم الأداء .



الطريقة التقليدية : يمثل الحكم أو التقدير الشخصي للرؤساء عن المرؤوسين أساس الطريقة التقليدية التي تسعى إلى جمع بيانات ومعلومات عن مستوى أداء الأفراد من أجل اتخاذ قرارات إدارية تهتم بتنمية وتسيير الموارد البشرية وتقوم هذه الطريقة على مقارنة انجاز العامل مع انجاز الآخرين، أو مع معدل الانجاز العام .

⁵⁵ _ سمير محمد عبد الوهاب، وليلى مصطفى البردعي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمجالات والاتجاهات الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص 100.

⁵⁶ _ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، 143.

وتتكون من عدة طرق فرعية أهمها .

- **طريقة الترتيب البسيط:** ترتيب الأفراد بالتسلسل من الأحسن أداء إلى السوء ويتم وفق

درجة وجود الصفة المقاسة .

- **طريقة المقارنة الثنائية :** مقارنة كل فرد بباقي أعضاء المجموعة أو القسم وتكون

ثنائية

ونستخدم المعادلة التالية في تحديد عدد المقارنات الثنائية⁵⁷

$$\text{عدد المقارنات} = \frac{N(N-1)}{2}$$

" حيث N عدد الأفراد الخاضعين للتقييم "

- **طريقة التدرج :** يضع المقيم تصنيفا للأداء مثل أداء ضعيف ، أداء مقبول ... الخ

. وتتم مقارنة أداء الأفراد وفقا لهذا التصنيف ويوضع كل فرد وفقا لدرجة أدائه (

ضعيف ، مقبول ...)

- **طريقة التوزيع الإجمالي :** تحديد نسبة مئوية معينة لكل تصنيف والشكل الموالي

درجات التوزيع الإجمالي .

الشكل رقم (1-6) : طريقة درجات التوزيع الإجمالي .

- **طريقة التدرج البياني:** تحديد عدد من الخصائص المساهمة في الأداء (كمية

الإنتاج نوعيته ...) ويقيم كل فرد وفقا لدرجة امتلاكه لهذه الخصائص ، وتحدد

وضع الفرد على مقياس التدرج البياني .

- **طريقة القوائم المراجعة :** تحدد الإدارة قوائم بأوصاف سلوكية محددة ويستخدمها

المقيم في اختيار الصفة التي تصف أداء العاملين الذين هم بصدد التقييم وعند

انتهائه من رصد الإجابة عن العبارات الواردة في القوائم يعيدها إلي الإدارة والتي

⁵⁷ _ سهيلة محمد عباس علي حسن علي، ادراة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 249.

بدورها تقوم بتحليلها وتحديد درجات أوزان العبارات المختلفة ، أما التقييم النهائي يعود إلي المشرف المباشر ليتولى مناقشته مع الأفراد المعنيين والجدول الموالي يوضح بعض الأوصاف السلوكية .

الجدول رقم (1-2) : الأوصاف السلوكية .

لا	نعم	العبارات
		هل يتبع تعليمات المشرف
		ينجز عمله بإتقان
		يتقيد بأوقات الدوام الرسمي

طريق الاختيار الإجباري: بحيث يختار المقيم الصفة أو العبارة التي تكون أكثر وصفا للعامل وتتكون من زوج من الصفات وهي تصف سلوك الفرد إما بالإيجاب أو بالسلب ، الايجابي (يتفنى في عمله ، يعمل بجدية ...) أما السلبية (غالبا ما يتعب ، يتأخر عادة عن العمل

طريقة المواقف الحرجة : يقوم المقيم بتسجيل السلوك المساهم ايجابيا أو السلب في الأداء (المواقف الايجابية والسلبية) .⁵⁸

طريقة المقابلة : كتابة تقارير تفصيلية عن مختلف جوانب الضعف والقوة ، الأداء والمهارات .

الطريقة الحديثة : هناك العديد من الطرق والأساليب الحديثة التي تحاول قياس مستوى أداء العامل بمعدلات أداء مثالية مصممة على ضوء مؤهلات العامل وتسد هذه الطرق إلى مبدأ عام مفاده انجاز الرجل النموذجي وفي نفس الوقت تعتمد على قياس مستوى أداء العامل بمعزل عن الآخرين وتقارنه بمعدل أداء مثالية ومن أهم هذه الطرق⁵⁹.

⁵⁸ علي غربي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 145.

⁵⁹ _ علي غربي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 147.

- طريقة الوقائع (الأحداث الحرجة) .
- مقياس التدرج على أساس السلوكي (يربط بين طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة)
- مقياس الملاحظات السلوكية .
- طريقة الإدارة بالأهداف : بحيث يتم تقييم الأفراد وفقا لما تم تحديده من أهداف في المرحلة الأولى وما تم تحقيقه من قبلهم .
- طريقة مراكز التقييم : قياس الصفات ومهارات معينة .

المطلب الخامس : التدريب والتطوير التنظيمي

1 - التدريب : لقد تزايدت في الآونة الأخيرة وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة رغبة الإدارة في الكثير من المنشآت بان يوجه المسئولون عن تنمية الموارد البشرية وأيضا المديرون ومسئولو التدريب أنشطتهم وبرامجهم ، وكذا الاعتمادات المالية المخصصة لتدريب وتنمية الموارد البشرية في المنشآت نحو تحقيق نتائج وأهداف محددة ، يمكن قياسها لمردود هذه الأنشطة والبرامج بشكل واضح .

يمكن تعريف التدريب على أنه عملية منظمة تهدف إلى تنظيم سلوك العاملين في العمل والمنظمة ، وتطوير القدرات والمهارات الفنية للأفراد وإتقان أساليب العمل وزيادة الإنتاجية وتحسين أداء الخدمة⁶⁰

ويمكن تقسيم التدريب من حيث موقع التدريب ومن حيث الهدف منه

فمن حيث الهدف منه يقسم التدريب إلى ما يلي :⁶¹

- برامج التدريب التوجيهي أو التمهيدي :

وهي توجه إلى الموظفين الجدد فور دخولهم الخدمة ، وتستهدف إلى تعريف الموظف بالمنظمة وكيفية أدائه للعمل وحقوقه وواجباته .

⁶⁰ _ سمير عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي، مرجع سبق ذكره، ص 124.

⁶¹ _ المرجع نفسه، ص 129

- **برامج التدريب الإنعاشي والتجديدي**: يهدف إلى مواكبة التطورات في المعرفة والمهارة وأدوات العمل ، من خلال إنعاش وتجديد معارف ومهارات وأفكار واتجاهات العاملين .
 - **برامج التدريب التأهيلي**: تهدف هذه البرامج إلى تأهيل الفرد للقيام بوظيفة ارفع من وظيفته الحالية (يسبق عملية الترقية) .
 - **برامج التدريب التحويلي (إعادة التدريب)**: يهدف إلى تزويد الفرد بمعارف ومهارات جديدة لادعاء عمل يختلف عن عمله الأساسي بقدر كبير أو يسير ، وعادة ما يستخدم لتمكين الأفراد من زيادة قدراتهم للقيام بأعمال مختلفة.
 - **برامج التدريب الأساسي أو التكويني (نظام التلمذة الاصطناعية)**: ويهدف إلى جذب العاملين في سن صغيرة بعد أن يكونوا قد استكملوا قدر من التعليم ، ويبدأ تعليمهم نظريا وعمليا أثناء العمل لكي يصبحوا عمالا مهرة .
- أما من حيث موقع التدريب فيمكن تقسيمه إلى نوعين تدريب داخلي وتدريب خارجي .
- فالتدريب الداخلي بدوره ينقسم إلى نوعين : تدريب داخلي أثناء تأدية الوظيفة حيث يتعلم الشخص الوظيفة ويشمل هذا النوع من التدريب جميع الموظفين في المنظمة ، ويقوم بالتدريب في هذا النوع المديرون وقادة لفرق والمشرفون أو العاملون ذو الخبرات ، وله عدة مزايا ⁶² ، أهمها قلة التكلفة وسهولته بالإضافة إلى الواقعية والفورية ، فالأعمال الفورية تطور الخبرة في نفس الوقت حيث توضع النظرية موضع تطبيق في الحال ولكن من أهم عيوبها ⁶³ وجود بعض المديرين وقادة الفرق الذين يعتبرون غير أكفاء ، وغير راغبين وحريصين على نقل أفكارهم ومهاراتهم إلى غيرهم ، أما النوع الثاني فهو تدريب داخلي بعيدا عن العمل ويتمثل في وجود مراكز للتدريب أو قاعات تدريبية خاصة بالمنظمة ، تعقد فيها الدورات التدريبية بعيدا عن العمل ذاته ، ومن مزايا هذا النوع من

⁶² _ المرجع نفسه، ص 131.

⁶³ _ المرجع نفسه، ص 132.

التدريب زيادة الروابط بين التنظيم والفرد المتدرب ، ومن ثم التكامل بين التدريب والعمل واستفادة المتدربين من بعضهم البعض بدون الحواجز القائمة بسبب تقسيم العمل بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة ، ولكن من أهم عيوبه احتمال وجود بعض الضغوط على المتدرب للعودة للعمل إذا حدث بعض المشاكل التي تستدعي حضوره .

أما التدريب الخارجي فيتم بعيدا عن مقر العمل ، وهذا التدريب مفيد لتطوير المهارات الإدارية والقيادية والاجتماعية والفنية خاصة إذا جمعت المقررات بين ما هو تطبيقي⁶⁴، ومن أهم مميزاته التكلفة الأقل وتوافر الإمكانيات المادية والبشرية وحرية المتدرب في التعبير عن أفكاره وآراءه والاستفادة من خبرات العاملين في المنظمات الأخرى .

وترتبط فعالية التدريب في المنشأة ارتباطا وثيقا بعد من العوامل وخاصة بسياسات الاختيار المتبعة ، فالتدريب يكمل الاختيار ، إذا استطاعت المنشأة اختيار أفراد لديهم المهارات والقدرات المطلوبة قلت الحاجة إلى التدريب والعكس صحيح⁶⁵

وبالرغم من ان الدراسة التي يحصل عليها الفرد في ظل نظام التعليم الذي يحصل بمقتضاه على شهادة دراسية معينة تعتبر أساسية في تكوين واستعداده للعمل ، إلا أن الدراسة لا تهدف إلى إعداد الفرد لشغل وظيفة معينة محددة من حيث المعرفة والمهارات الخاصة المطلوبة لها وعلى ذلك فان التدريب هو نشاط يبذل عن عمد ترقية مهارات الفرد في الوظيفة (رفع جودة العنصر البشري) على خلاف التعليم الذي يعني أساسا التنمية الشخصية وليس ارتباطا بالعمل مباشرة⁶⁶ ويؤدي التدريب إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان المهام بدقائق العمل وظروفه إلى خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة ، أو تغييرا يؤثر بشكل ايجابي على ناتج عملهم.⁶⁷ وهو إحدى الأدوات الهامة

⁶⁴ _ المرجع نفسه، ص 132.

⁶⁵ _ محمد سمير احمد ، مرجع سبق ذكره، ص 97.

⁶⁶ _ شوقي حسين عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 17.

⁶⁷ _ عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، دار النهضة، العربية، 1985، ص 319.

للإدارة التي تستخدم لرفع جودة العنصر البشري، من خلال تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات وتطويرها بما يساهم في نجاح المنشأة وتحقيق إنتاجية عالية، وأيضاً تطلب الأمر تغيير السلوكيات والاتجاهات وتطويرها بما يساهم في نجاح المنشأة وتحقيق أهدافها⁶⁸

التطور التنظيمي:⁶⁹ عرفه ريتشارد بأنه جهد مخطط على مستوى التنظيم ككل تدعمه الإدارة العليا لزيادة فعالية التنظيم من خلال تدخلات مخططة في العمليات التي تجري في التنظيم ، مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية .

وكانت التعريفات الأصلية للتطوير التنظيمي تركز على تطبيق العلوم السلوكية بمساعدة المنظمات على تعريف أوجه التغيير التنظيمي وتخطيطها وتنفيذها⁷⁰ ويهتم بتنمية الخبرة والاتجاهات والمهارات الضرورية لكي يصبح الفرد مديراً فعالاً، ولكي تتجح هذه البرامج لابد من تدعيم الإدارة العليا لها ، ويجب تصميم وتنفيذ وتقييم التطوير الإداري، وفقاً لأهداف المنظمة، والاحتياجات الفردية للمديرين والتي يراد تطويرها، وأيضاً وفقاً للتغيرات المتوقعة في الفريق الإداري للمنظمة.

⁶⁸ _ نفيسة محمد باشري، العلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، 1989، ص 14.

⁶⁹ _ زيد منير عبور، التخطيط والتطوير الإداري، دار الرؤية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 115.

⁷⁰ _ عبد الرحمن توفيق، استراتيجيات استثمار البشري، إصدارات يميك ، القاهرة، ص 43.

المبحث الرابع : التنمية المعاصرة للموارد البشرية

المطلب الأول : تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية

يتكون مفهوم تنمية الموارد البشرية المعاصرة من شقين اثنين أساسيين هما كما يلي :

1_ التدريب والتنمية عملية إستراتيجية : ينظر في الوقت الحاضر إلى التدريب والتنمية

على أنها عملية إستراتيجية تخذ شكاً نظام فرعي مكون أجزاء متكاملة ،وتعمل ضمن نظام إستراتيجية اكبر هي إستراتيجية المنظمة، وضمن إطار ودور إدارة الموارد البشرية ،التي تهدف وتسعى إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المنظمة في الحاضر والمستقبل لرفع كفاءتها الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية باستمرار ، لتحقيق الرضا لدى زبائننا ،حيث يتوقف وجودها على هذا الرضا وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة وينعكس أثرها على نشاط المنظمة في المدى القصير والبعيد ، حيث تحتاج هذه التغيرات إلى تعليم واكتساب مواردها البشرية المهارات الجديدة والمتنوعة لاحتوائها والتعايش معها ، فهذه المهارات الجديدة التي تخلقها التنمية ،تساعد إلى حد كبير على تخفيف الضغوط التي

تشكلها التغيرات على الموارد البشرية يمكن القول إذا بان التدريب والتنمية إستراتيجية،

تسعى إلى بناء نظام معرفي حديث لدى الموارد البشرية في المنظمة وتطوير مهاراتها

الحالية وإكسابها أخرى جديدة ومتنوعة وتعديل اتجاهاتها السلوكية للأفضل بهدف الاستيعاب

والتأقلم مع التغيرات التي تحدث في البيئة وتفرض على المنظمة تبنيها والتكيف معها .⁷¹

2_ التدريب والتنمية عملية تعلم مستمرة: التدريب والتنمية البشرية كعملية مخططة تتكون

من قسمين :

التدريب: عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية

كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم .

⁷¹ _ عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص ص 437.438

التنمية: عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من اجل الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة متوقع أن تحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدان وتغييرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة أن التدريب والتنمية يعتمدان على التعلم المستمر الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجية تدريب وتنمية الموارد البشرية وفي الأخير يمكن القول بان التدريب والتنمية كإستراتيجية وعملية منتظمة يعتمدان على التعلم ويهدفان إلى بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات لدى الموارد البشرية من لجل تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية وإحداث مطابقة بين خصائص الموارد البشرية من جهة وخصائص أعمالها الحالية والمستقبلية من جهة ثانية وجعل أدائها في حالة تحسن دائم ومستمر⁷²

3-التدريب والتنمية-استثمار بشري: أن للإنفاق في مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية هو إنفاق رأسمالي وحقل استثماري خصب ،فما ينفق فيه هو ليس يتكلفه إنما هو إنفاق استثماري له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات أو في برامج التسويق الخ فعوائد هذا الاستثمار هامة جدا تتمثل في تحسين المنتج وتقديم كل جديد للزبون للحصول على رضاه وتوسيع حصة المنظمة السوقية بما يضمن البقاء والنمو وللدلالة على أهمية هذا الاستثمار هو التدريب والتنمية أصبحنا في الوقت الحاضر معيارا يقاس به نجاح المنظمات فعندما يرى المختصون في مجال إدارة الجودة الشاملة والايزو لعلم 2000بندا للاستثمار في مجال التدريب والتنمية البشرية في موازنتها الاستثمارية سيعتبرون ذلك نقطة قوة لان مسالة التعلم المستمر من وجهة نظرهما الذي يسعى التدريب والتنمية إلى تحقيقه ركنا سياسيا فيها

73

المطلب الثاني: تخطيط الاحتياجات التدريبية وتطوير أهداف التدريب والتنمية.

⁷² _ المرجع نفسه، ص 438.

⁷³ _ عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 444

تخطيط الاحتياجات التدريبية: أن هذه المرحلة كثيرا ما يطلق عليها مرحلة التشخيص لتحديد أهداف التدريب⁷⁴ وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموع التغييرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين لقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل. وتحول دون من ناحية أخرى⁷⁵. أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تشمل عملية مسح ودراسة للمؤسسة بغرض **تحديد المجالات** التي يمكن للتدريب أن يساعد على التطوير ومعالجة الخلل⁷⁶ ويبين تقدير الاحتياجات التدريبية على ثلاثة محاور رئيسية تحليل التنظيم تحليل الفرد تحليل الوظائف⁷⁷ فالتحليل التنظيمي بهدف إلى تحديد النواحي المتاحة إلى خدمات التدريب في المنشأة. وتحليل العمليات يعني تحديد مضمون برامج التدريب أي الموضوعات الواجب التركيز عليها في برامج التدريب أما تحليل الأفراد وذلك بتحديد المهارات والمعرفة أو الاتجاهات المطلوبة لتميتها في الأفراد⁷⁸ وهناك عدة أساليب لتحديد الاحتياجات نذكر منها⁷⁹:

_ معدلات الأداء وتقارير الكفاءة وفيها معدلات الموارد البشرية (معدلات الغياب تقارير الكفاءة معدلا إصابات العمل) ومعدل الزيادة في الإنتاج (الجودة ، معدلات الإنتاج.....) معدلات التكاليف (معدلات التكاليف، التكاليف الثابتة) معدلات التسويق والمبيعات.

⁷⁴ _ عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2007، ص 148.

⁷⁵ _ المرجع نفسه، ص 147.

⁷⁶ _ حلمي حسين الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات العربية، مجلة الاتجاهات المعاصرة، في التدريب والاستثمارات الإدارية، مصر الإمارات، 2006، ص 141.

⁷⁷ _ عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، مرجع سبق ذكره، ص 148.

⁷⁸ - السيدة عليوة: تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ط 1، 2001. ص 56، 57.

⁷⁹ _ عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، مرجع سبق ذكره، ص 149.

_ التخلي المتكامل للتنظيم تحليل الأهداف الفرد الأنشطة والأعمال الجوانب السلوكية والاستقصاءات والآراء والاقتراحات آراء الرؤساء، آراء العاملين أنفسهم في مدى كفاءتهم

1_ تطوير أهداف التدريب والتنمية: تتضمن هذه المرحلة تحديد الأهداف الكنية والنوعية والترتيب الزمني لها وعلى ضوء مآتم تحديده من احتياجات في المرحلة الأولى. أن تلك الأهداف الفرعية والتي هي سلسلة النتائج التي تؤدي إلى تحقيق الهدف الأساسي أو الأولى⁸⁰ وهذه الأهداف تتمثل فيما يلي⁸¹

_ زيادة معارف الأفراد ومعلوماتهم .

_ تنمية مهارات الأفراد.

_ تعديل وتطوير الاتجاهات.

المطلب الثالث : تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.

1_ تصميم البرامج التدريبية: بعد عملية التعرف على احتياجات التدريبية وتحديد أولوياتها تأتي عملية تصميم البرامج التدريبية التي تعبر الترجمة الفعلية للأهداف التي يسعى التدريب الإداري إلى تحقيقها⁸² ويرى هذه المرحلة يجري تصميم البرامج التدريبية للشرع بتنفيذها فعلاً⁸³ وحتى يمكن تصميم نظم التدريب الفعالة فانه يجب دراسة مدى استعداد العاملين وتقييم مدى تقبلهم للتعليم.

⁸⁰ فريد فهمي زيادة، وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 228.

⁸¹ _ عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، مرجع سبق ذكره، ص 157.157.

⁸² _ جمال وهبة الناصر، العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري في ظل التحولات المعاصرة، مجلة آفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب، أوراق ووقائع ندوة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال مؤتمرات، القاهرة، ط2، 2007، ص 313.

⁸³ - فريد فهمي زيارة، مرجع سبق ذكره ، ص 228.

وان ذلك التصميم يضم كبا من محتوى البرنامج التدريبي اختيار الأساليب التدريبية للمدربين وتحديد مدة البرامج ومكانه وجدول تنفيذه⁸⁴

1_ تنفيذ النشاط التدريبي: أن مرحلة إدارة البرامج وإخراجه إلى حيز الوجود والواقع أن هذه المرحلة مرحلة مهمة وخطيرة، ففيها تتبين حسن وسلامة التخطيط وينعكس فشلها أو نجاحها سلبا أو إيجابا على المرحلة التالية وهي مرحلة التقييم⁸⁵ ويعتمد تنفيذ البرنامج التدريبي بنجاح على عدة عوامل منها: قدرة المنسق والمدربين، الظروف المادية وغير المادية والمحيط بالبرنامج التدريبي.

المطلب الرابع: تقييم النشاط التدريبي

يعد تقييم برنامج التدريب والمتدربين من الأنشطة الرئيسية المكملة لإدارة النشاط التدريبي⁸⁶ وهو عملية ملزمة للوقوف على مدى فعاليته في تحقيق غاياته والأهداف المنشودة منه⁸⁷. وتقاس به كفاية المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم وكذلك تقاس به كفاية المتدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. وقد يكون تقييم النشاط التدريبي في أثناء تنفيذ البرنامج، فيحاول منسق البرنامج أو أي جهة أخرى أن تتابع سلوك المتدربين في أثناء العمل. ومحاولة قياس الأثر الذي ترتب على تعرض المتدربين لخبرات تدريبه معينة⁸⁸. وثمة نماذج فكرية كثيرة تحاولان تصنف المستويات أو الجوانب التي يشملها التقييم، وأشهر هذه النماذج نموذج رونالد كير كباتريك، وفي هذا النموذج يعرض كير كباتريك المستويات الأربعة التي يشملها التقييم⁸⁹.

⁸⁴ _ فريد فهمي زيارة، مرجع سبق ذكره، ص 226.

⁸⁵ _ عبد الباري ذرة وآخرون، إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008،

243

⁸⁶ _ المرجع نفسه، 241.

⁸⁷ _ عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، مرجع سبق ذكره، ص 164.

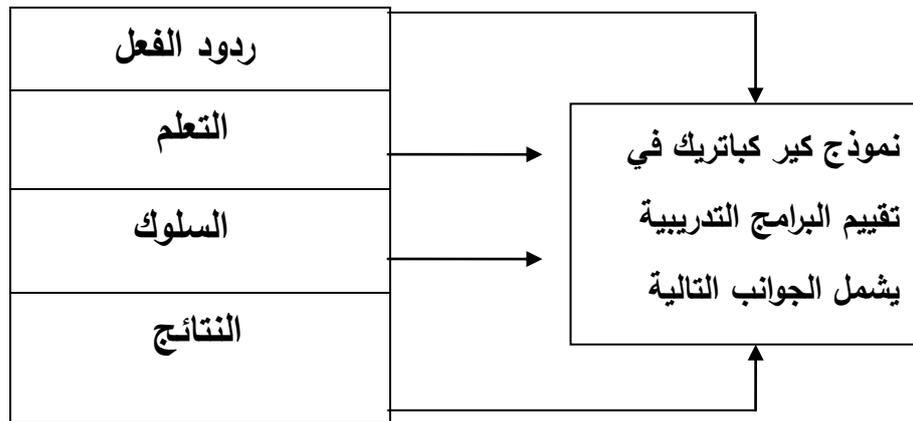
⁸⁸ _ فريد فهمي زيارة، مرجع سبق ذكره، ص 228.

⁸⁹ _ عبد الباري إبراهيم ذرة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 244.

ويقصد بردود الفعل أن يجيب التقييم عن سؤال مفاده مدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي واستفادتهم منه أما التعلم فيقصد به الإجابة عن سؤال ثان مفاده ماهي الفائدة التي تحققت من وراء البرنامج التدريبي أي ماذا تعلم والمتدربين بعد التدريب وتعتبر النتائج عن مضي تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه بوجه عام. ويمكن تقييم المدربين وكيفية النجاح في تنفيذ البرنامج التدريبي بعدة أساليب ذكر منها: الاستقصاء. (استمارة أو استبيان). الملاحظة المباشرة.⁹⁰.

نموذج كير كباتريك في تقييم البرامج التدريبية يشمل الجوانب التالية

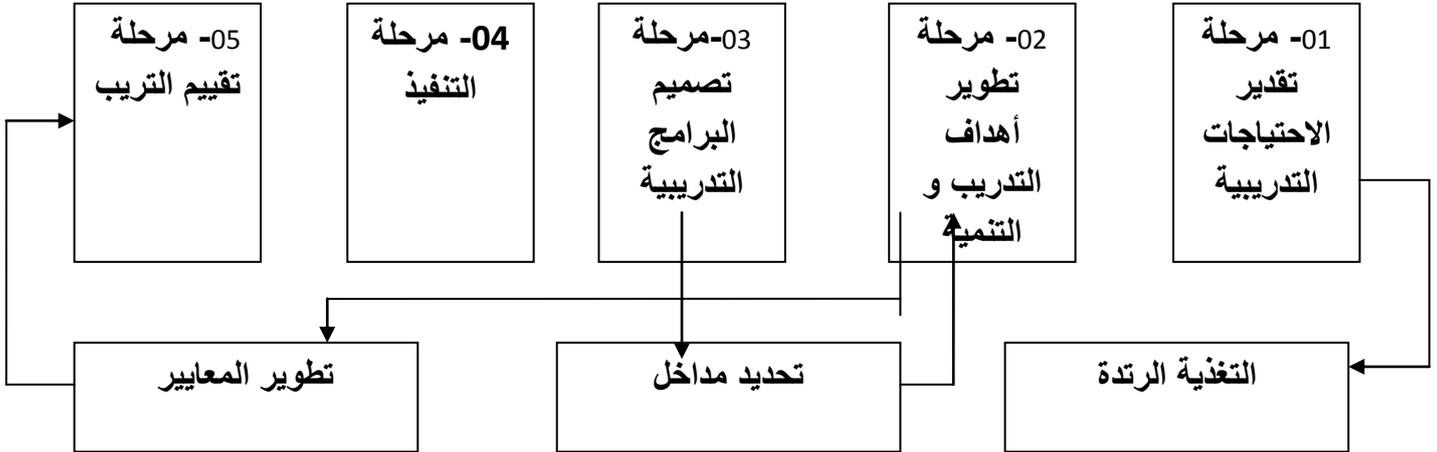
والشكل رقم (3-1) الموالي يوضح ذلك .



⁹⁰ _المرجع نفسه، ص ص 244.245.

ويمكن توضيح المراحل الخمسة لعملية التدريب والتنمية في الشكل رقم (2_3)

الخطوات المنهجية لإعداد برامج التدريب والتنمية



خلاصة الفصل :

تسعى إي مؤسسة إلى زيادة إنتاج وحصتها السوقية وذلك من خلال استغلال الأمثل لمواردها (موارد بشرية، موارد مالية ، موارد مادية) واهم مورد بالنسبة للمؤسسة هو المورد البشري .

وتمل المؤسسة على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء للمؤسسة ، ويعمل جاهدا على رفع من دائه ومن بين هذه الجوانب نجد : الأجر ، بيئة العمل أمنة.....الخ

ومن الأنظمة التي تعمل على تفعيل المورد البشري نجد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ومن خلال هذا النظام المطبق يتم الحفاظ على المورد البشري وتتحقق أهداف المؤسسة .

_أهمية السلامة والصحة المهنية

- تساهم السلامة والصحة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة فظروف العمل الغير الأمن قد تؤدي للكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل ، فالعمال الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج ، وظروف العمل غير صحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة وتشير الدراسات إلى أن الأمراض والإصابات المهنية تؤدي إلى خسارة 4% من الناتج القومي الإجمالي وتعرف الصحة المهنية على أنها نشاط صحي عمومي يهدف إلى:

- حفظ وتعزيز صحة العمال من خلال اتقاء الحوادث وأمراض المهنية والسيطرة عليها والقضاء العوامل والمخاطر والظروف الضارة بالصحة والسلام أثناء العمل
- تطوير وتعزيز العمل الصحي المأمون وبيئات العمل الصحية وتنظيم العمل المرشد
- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل والتهيئة اجتماعيا وتطويرها

- تمكين العاملين من ممارسة الحياة المنتجة اجتماعيا واقتصاديا والمساهمة الايجابية في التنمية المستدامة زيادة الرضي الوظيفي المساعد على اتخاذ القرارات المناسبة وتعزيز الثقة بالنفس للعامل.

- تعد القوى العاملة ركيزة التنمية ومحورها الأساسي في ظل التطور الهائل في أساليب العمل التقني والتكنولوجي والاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة للإنسان العامل حيث تسعى المؤسسات بتنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية بهدف الوصول إلى إنتاج جيد من دون حوادث وإصابات , فقد أصبحت السلامة والصحة المهنية ضرورة من ضروريات التنمية وتحسين الإنتاج لما لها من أثار اجتماعية واقتصادية , فحماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل والحد من تعرضها من الحوادث والإصابات والأمراض والمخاطر المهنية وتوسيع خياراتهم بالحياة وتنمية قدراتهم والحفاظ على مقومات العنصر المادي في بيئة العمل مما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث , تساهم في زيادة وتحسين الإنتاج وتخفيض التكاليف وهذا نتيجة لتنفيذ كافة إجراءات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري والمادي

- فتنفيذ وتنفيذ السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

- فالصحة المهنية تعتبر من أهم وسائل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأهدافها وهي نظام يوفر ضرورة ملحة للحكومات وأصحاب العمل والعمال وكل المواطنين

المخاطر المهنية

هي عوامل ضارة أو خطرة في بيئة العمل تؤثر بشكل سلبي في قدرة العمل عند الإنسان وقد تسبب حدوث إصابات أو أمراض مهنية متصلة بالعمل وعواقب غير مرغوب بها في صحة العامل وتستطيع في ظروف معينة أن تحدث اضطرابات حادة في الصحة بل حتى الموت , يمكن ان تؤدي لعواقب وخيمة أو مزمنة ويتعرض العاملون في مختلف المهن إلى الكثير من الإصابات والأمراض المهنية وتقييم المخاطر المهنية وتشير الكثير من الأبحاث أن هناك

تأثير ايجابي لإقامة برنامج للسلامة والصحة المهنية كي تخفض معدلات الإصابات والأمراض والمخاطر المهنية وزيادة معدلات الإنتاج , يعتبر هذا البرنامج جزء لا يتجزأ من النظام الإداري العام لأي مؤسسة ومن الخطوات المهمة لتطبيق اي نظام للسلامة والصحة المهنية تقليل معدلات الغياب , زيادة الإنتاجية , خفض تكاليف التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية , تحسين صورة المؤسسة , تحسين الصحة وإجراءاتها الوقائية وحماية الإنسان العامل وصحته البدنية من خلال بناء قدراته وتنمية مهاراته للتدريب والتوعية والتثقيف الصحي وتمكينه من مفاهيم وموضوعات في مجال السلامة والصحة المهنية وكيفية التعامل مع الآلات والأدوات بمهنية مع مراعاة إجراءات السلامة واستخدام الوسائل والأدوات المطلوبة للوقاية من أي مخاطر مهنية بهدف حماية حياته ورفع كفاءة المهنية فصححة الإنسان العامل واكتسابه المعرفة وتحسين مستوى معيشتة بشكل لائق وهي الأبعاد والمعايير التي يمكن القياس عليها لمدى تحقيق مستوي التنمية البشرية والتي تعنى بتوسيع خيارات العمال عن طريق بناء وتطوير قدراته ليعيشوا حياة مديدة وصحية ويحضوا بالمعرفة والعيش الكريم واللائق باعتبارهم المورد الأساسي في عملية التنمية وهو المحدد الرئيسي لها والتي تكل مجملها نتاجا لإدراكهم لقوتهم الكامنة وقدرتهم على وتضيفها لتحسين واقعهم وظروف عملهم وإنتاجهم والاستثمار الأمثل لإمكانيات الموارد والقدرات , لتعديل السلوك وتطوير الإمكانيات العملية والبيئية المتاحة بهدف الحفاظ على السلامة المهنية في بيئة عمل والوقاية من اي مخاطر او ممارسات مهنية خطيرة ترتبط بعناصر بيئة العمل تكنولوجيا وفيزيائيا وتتنوع الخيارات التكنولوجية المتاحة للتقليل من حدوث أي مخاطر في مناطق العمل الحفاظ على سلامة العامل من الإصابات وكذلك الحفاظ على المعدات والآلات من التلف للحد من إصابات العمل , وإيجاد بيئات عمل نظيفة تساعد العاملين على إعطاء المزيد من الإنتاج والاستمرارية في العطاء حيث تشير معظم الدراسات والأبحاث إلى أن الإنسان العامل الذي يتمتع بصحة بدنية جيدة ويعمل فبيئة عمل آمنة وظروف عمل مناسبة تكون قدراته الإنتاجية عالية وهذا يساهم في زيادة وتحسين جودة الإنتاج وأحداث

تنمية اقتصادية وخلق فرص عمل جديدة وإشباع مجالات العمل واستحداث وظائف متخصصة لتحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية مما يساعد بشكل مباشر وغير مباشر في تخفيف حدة البطالة ويتحقق ذلك من خلال التالي

- توفير فرص عمل جديدة كنتيجة طبيعية لانخفاض التكاليف وزيادة الإنتاج وتحقيق المزيد من الأرباح وازدهار العمل

- تأهيل بيئة العمل واستحداث وظائف نوعية متخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية والتي تتسم وظائفها بالقيمة العالية خاصة في قطاع الإنشاءات والمنشآت الصناعية والخدمات ذات الصلة

- استحداث وظائف متخصصة بالسلامة المهنية جديدة في مواقع العمل كمشرف ومراقب ومرشد وأخصائي يعزز شعور الإنسان العامل بالأمان والطمأنينة أثناء قيامه بأداء أعماله الوظيفية , وهذا يساهم من الحد من نوبات القلق والخوف التي تنتابه وهو يتعامل بحكم عمله مع أدوات وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياته وتحت ظروف غير مأمونة قد تعرض حياته بين وقت وآخر لإخطار مهنية تهدد بإصابات عمل وإصابات عمل وأمراض مهنية كالاهتمام وتنمية مهاراته وقدراته حل سبل وطرق السلامة والصحة المهنية ويعزز طاقاته ومهارته وطاقته الإنتاجية ويحقق هدف ومؤشرات التنمية البشرية وذلك بتحسين وتوسيع خيارات العامل الصحية وهذه يعتمد على التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية من المخاطر في مكان العمل وطبيعة المورد البشري ومهاراته وعملية التوجيه والرقابة والمتابعة والإدارة السليمة والانضباط للقوانين والتشريعات النابعة من الحاجة لتنفيذ هذا التخطيط والتنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة أثناء العمل وعملية الإنتاج وذلك بتوفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية بكفاءة عالية

* نستنتج مما سبق بان السلامة والصحة المهنية دور في تنمية المورد البشري حيث

تستهدف برامجها السلامة والصحة المهنية ودورها في التنمية من خلال :

- إتاحة الفرص أمام الإنسان العامل للوصول إلى مزيد من المعرفة بمجالات السلامة والصحة المهنية من خلال التدريب والتثقيف الصحي بهدف تزويده بالمعلومات والمعارف المطلوبة والضرورية لتنمية وعيه وثقافته ولإعادة توظيفها في حياته العملية والمهنية
- مواصلة التعليم والتدريب الصحي للعمال وتنمية قدراتهم ومهاراتهم لمواكبة التقدم في مجال السلام المهنية وتمكينهم في مختلف الجوانب الصحية المعنية
- توفير الرعاية الصحية من خلال الاهتمام بصحة العامل ورعايته حتى يعيش حياة طويلة متمتع بصحة جيدة في جميع مراحل حياته المهنية
- مراعاة مبادئ ومعايير وإجراءات السلامة والصحة المهنية للحفاظ على صحة العمال من أضرار جوانب حوادث العمل، أو ممارسة مهنة خطيرة ترتبط بعناصر بيئة العمل المادية والتكنولوجيا
- تقوم السلامة والصحة المهنية على الوقاية والحماية للعمال من المخاطر المهنية وخلق بيئة عمل آمنة تقوم على أسس سليمة وإيجابية
- تحفيز العاملين على تحدي الظروف الموجودة لخلق مناخ عمل مناسب وذلك بإتباع أحدث وسائل السلامة المهنية في بيئة العمل وذلك بتشغيل خرجي المعاهد والصحة المهنية
- استحداث فرص ووظائف لتقنيين ومدرسين في مجال السلامة والصحة المهنية لتدريب وتأهيل العمال على أداء العمل بالطرق السليمة

الفصل الرابع :

دراسة ميدانية لخدمة

الإسكان بـ

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة اسمنت تبسة.

سيتم إعطاء صورة عامة عن المؤسسة محل الدراسة من خلال التعريف بها ومعرفة إمكانياتها المادية والبشرية والتقنية إضافة إلى توضيح أهدافها وقيمتها وهيكلها التنظيمي من خلال المطالب الآتية:

-تعريف مؤسسة اسمنت تبسة.

-أهداف المؤسسة وقيمتها.

-الهيكل التنظيمي لمؤسسة اسمنت تبسة.

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة اسمنت تبسة.

يمكن أن تعرف مؤسسة اسمنت تبسة من خلال:

أولاً، النشأة: مؤسسة اسمنت تبسة هي مؤسسة اقتصادية عمومية ذات طابع صناعي

تجاري، وهي مؤسسة متفرعة عن المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر جيكا **IGICA**.

الذي يتكون من المؤسسات الآتية:

"جدول رقم 02"

المؤسسات التابعة للمجمع الصناعي للاسمنت الجزائر "GICA"

مؤسسات الاسمنت	نسبة مساهمة المجمع	الطاقة الإنتاجية (طن)	نسبة الانتاج	المؤسسات التابعة	نسبة المساهمة المجمع
مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للشرق:	65	100000	8,69	13. مؤسسة الصيانة للشرق (قسنطينة).	100
1. الحجر السود (سكيكدة)	100	1000000	8,69	14. مؤسسة الصيانة الصناعية والفرن (البليدة).	100
2. عين الكبيرة (سطيف)	100	1000000	8,69	15. مؤسسة توزيع لوازم للوسط (الجزائر).	100
3. حامة بوزيان (قسنطينة)	100	500000	4,34	16. مؤسسة توزيع لوازم البناء للغرب (وهران).	100
4. عين توتة (باتنة).	65	300000	2,6	17. مؤسسة الحصى للشرق قسنطينة.	100
5. الماء الابيض (تبسة)	65	1000000	8,69	20. مركز الدراسات والخدمات	100
6. متيجة					

الفصل الرابع: دراسة ميدانية مرسسة الاسمنت تبسة

	التكنولوجية لصناعة لوازم البناء (بومرداس) 21. مركز التكوين للصناعة الاسمنت	6,65	800000	100	(البلدية) 7. سور الغزلان (البويرة) . 8. الرايس حميدوا (الجزائر) مؤسسة الاسمنت
48	22. مؤسسة الحراسة والأمن (الجزائر).	8,69	1000000	65	ومشتقاته للغرب . 9. زهانة (معسكر).
100	23. مؤسسة الحراسة والأمن (باتنة).	6,08	700000	65	10. بني صاف) عين تيموشنت).
3	23. مؤسسة الاستثمار الفندي.	10,34	1200000	100	11. سعيدة. 12. مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الشلف.
	/	17,39	2000000	100	المجموع
	/	100	11500000	/	

أنشأت مؤسسة اسمنت تبسة بمساهمة جزائرية من طرف مجمع جيكا نسبتها 100، على خلاف بعض المؤسسات الأخرى التي يدخل في رأس مالها مساهمات أجنبية، مثل بني صاف بنسبة 35 لمؤسسة فرعون السعودية، والمؤسستين سور الغزلان وحجر السود بمساهمة قدرها 35 لكل مؤسسة للشريك بوزي BUZZI الايطالي ، أما زهانة فبنسبة 35

للشريك المصري أساك، ASEC، ومنتجة بنسبة 35 للشريك الفرنسي لافارج EGARAFAL، وتساهم المؤسسة بنسبة 4.34 من إنتاج مجمع جيكا بطاقة إنتاجية قدرها 000005 طن وهي طاقة معتبرة، ويخطط لرفع إنتاجها مع حلول سنة 2016 وعدة مؤسسات أخرى مثل عين الكبيرة، الشلف، زهانة، بني صاف، ليصل الإنتاج الكلي للمجمع إلى 07 مليون طن .

تأسست مؤسسة اسمنت تبسة في طار المخطط الرباعي (1976 _ 1980). للتنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 تحت إشراف المؤسسة الوطنية لتوزيع مواد البناء (EDIMCO)، لكن في سنة 1988 تم تحويل ملف هذا المشروع إلى مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للشرق بولاية قسنطينة، بسبب قربها جغرافيا من ولاية تبسة، التي أنشأتها في 20 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الاسمنت تبسة ومشتقاته للشرق - مصنع الماء الأبيض. برأسمال اجتماعي قدره 800.000.000 تقسم إلى 8000 سهم قيمة كل سهم 100.000 دج بمساهمات من المؤسسات الاسمنت ومشتقاته بالشرق والغرب والشلف بينما الباقي كان على شكل قرض من البنك الجزائري للتنمية ADB كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم "3"

مساهمات مؤسسات الاسمنت ومشتقاته بالشرق والغرب والشلف

المؤسسة المساهمة	عدد الأسهم	نسبة المساهمة
_ مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الشرق.	4800	60
_ مؤسسة الاسمنت ومشتقاته الشلف.	1600	20
_ مؤسسة الاسمنت ومشتق	1600	20
المجموع	8000	100

تمثل مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للشرق الباعث الأساسي للمشروع بمساهمة تقدر ب 60 بالمئة، وفي سنة 1996 انفصلت المؤسسة عن المؤسسة الأم _ مؤسسة اسمنت تبسة CTS وابتداء من سنة 1997 أصبحت مؤسسة الشرق المساهم الوحيد بشرائها لباقي الأسهم

من المؤسسات الأخرى، وفي سنة 1988 أصبحت رأسمال المؤسسة يقدر ب 2.2.700.000.000 دج وارتفع في سنة 2003 إلى 2.2.700.000.000

ثانيا: الموقع:

يقع المصنع في الماء الأبيض (على بعد 2 كلم من الماء الأبيض) جنوب مدينة تبسة
يبعد عمها حوالي 26 كلم بمحاذاة الطريق الوطني رقم 16 على مساحة 32 هكتار والتي
تعود ملكيتها إلى للدولة والخواص، أما فكرة الإنشاء والاختيار المكان الذي بني فيه المصنع
يعود إلى عدة العوامل أهمها:

_ تواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات المجاورة، الحديد الثلاثي في جبال الونزة وجبل العنق
وبئر الكاهنة الجبس من بلدية بئر العاتر وجبل العنق.

_ الأراضي التي بناء عليها المصنع غير صالحة للزراعة.

_ أما المديرية العامة للمؤسسة فتفتح في حي جبل الجرف في ولاية تبسة ، هذا بالإضافة
إلى الوحدة التجارية التابعة للمؤسسة والتي تقع في المنطقة الصناعية في حي علي مهني
تبسة.3

ثالثا، مراحل إنشاء المشروع:

أنشئ المصنع على مدى 67 شهر (5 سنوات و 7 أشهر)، من يوم البناء 1990/02/25.
إلى غاية 1995/02/11. تاريخ نهاية الأشغال، وقد ساهمت في انجازه المؤسسات التالية:
_ **SLF:4** مؤسسة متعددة الجنسيات _ دنمركية، اسبانية، قامت بالدراسة التقنية للانجاز
المصنع وكذا تمويله بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على التركيب
وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية.

² _ بناء على معلومة مقدمة من مدير الموارد البشرية.

³ _ بناء على معلومة مقدمة من مدير الموارد البشرية.

⁴ _ SLF :Frédéric Lourson Smidth

COSIDER: مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل أشغال الهندسة المعمارية (تجهيز الأراضي والبناء)

BATIMETAL: تركيب الهياكل المعدنية من مستودعات و ورشات الميكانيكا .

ENCC: اهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها.

SONELGAZ: تزويد المصنع بالغاز الطبيعي عن طريق الخط الايطالي .

GAZDUC: تزويد المصنع بالكهرباء بقوة ضغط 90 كيلو فولت لخط تبسة جبل العنق .

ETURAT: مؤسسة جزائرية زودت المصنع بالماء بقوة ضغط 6ل/ ثانية.5

ثالثا، الأهمية الاقتصادية للمؤسسة:

جاء إنشاء مؤسسة اسمنت تبسة لتغطية الطلب المتزايد على هذه المادة الحيوية في الصناعة كما أن دورها في اقتصاد الوطن يبرز من خلال الزيادة المفرطة في الطلب عليها وتعود هذه الزيادة إلى كبر حجم المشاريع وتعددتها وزيادة توسع عمليات البناء والتسيير وتغيير الظروف الاقتصادية والاجتماعية .

كما أن صناعة الاسمنت محليا تحد من هدر العملة الصعبة الموجهة لتغطية الطلب المتزايد على هذه المادة والذي يصل الجزء المستورد منها سنة 1985 إلى 5،8 ملون طن، بينما كان الإنتاج الوطني 6 مليون طن بنسبة 55 و 45 مستوردة، وفي سنة 1996 غطى الإنتاج الوطني بنسبة 90 من الطلب المحلي وبقيت نسبة 10 فقط كإنتاج مستوردة وعليه نلاحظ أنه بفضل إنشاء مؤسسة اسمنت تبسة أصبح من الممكن تغطية الطلب بإنتاج محلي ، كما ساهم في امتصاص البطالة وتوفير مناصب عمل مختلفة.

⁵ _ أما فيما يخص العمليات الفرعية فقد استندت على بعض المؤسسات الولائية وصغار الخواص، وكانت انطلاقة المشروع كالاتي:

_ إمضاء العقد: 25 فيفري 1990 والتنفيذ في 31 أوت 1990.

_ الاستلام المؤقت للمصنع والتوقيع في 15 فيفري 1993 وتحقق في ديسمبر.

المطلب الثاني: أهداف المؤسسة وقيمتها

تتمثل أهداف المؤسسة حسب ما ورد في الوثائق القانونية لها في ممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الاسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه والمتمثلة في: الإنتاج، التسويق، النقل، العمليات المالية العقارية والغير، العقارية، الحصة المرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بمادة الاسمنت، ولا تعتبر هدف توفير المواد البناء الهدف الوحيد وإنما هو جزء من الأهداف الكلية المتمثلة في:

1. الأهداف المالية:

- _ تحقيق اكبر ربح ممكن في السوق.
- _ الزيادة في رأس المال.
- _ شراء استثمارات جديدة.
- _ توسيع نشاط المؤسسة الإنتاجي والتشغيلي.

2. الأهداف الاجتماعية: تتلخص في الآتي:

- _ إنتاج منتج يتصف بالموصفات الدولية ويسمح بالمنافسة.
- _ الامتثال لمتطلبات الجودة والأمن والبيئة.
- _ تغطية العجز في مجال الاسمنت ومواد بناء.
- _ إعادة التوازن الجهوي في مجال الاقتصادي.
- _ تنمية الاقتصاد الوطني وتوفير مناصب شغل .

بالنسبة للأهداف المالية للمؤسسة فهي تركز على تعظيم الأرباح قصيرة الأجل من خلال تحقيق كفاءة العمليات المالية، والاستثمارية والتشغيلية، بدل هدف تعظيم قيمة المؤسسة، أما الأهداف الاجتماعية فهي تدور حول تحقيق الجودة في المنتج ، ضمان الأمن الصناعي، حماية البيئة والمساهمة في التنمية الاقتصادية عن طريق توفير مواد البناء ومناصب الشغل، وهي لا ترقى إلى مستوى تحقيق الرفاهية المادية للعمال والمجتمع.

ثانيا: قيم المؤسسة:

هناك مجموعة من القيم التي تؤمن بها مؤسسة اسمنت تبسة وغيرها من المؤسسات التابعة للمجمع الصناعي للاسمنت الجزائر، وتمارس وفقا لنشاطاتها، وهي مصنفة إلى ثلاث مجموعات من القيم : قيم المهنية ، قيم نشاط المؤسسة، وقسم تسييرية، ويمكن تلخيصهما فيما يلي:6

1. قيم المهنة: تتمثل هذه القيم في الآتي:

_ **الكفاءة:** تهتم مؤسسة اسمنت تبسة وغيرها من المؤسسات في مجال صناعة الاسمنت بضمان الكفاءة في جميع المهن المتعلقة بالاسمنت ومشتقاته، التكوين الصيانة، التوزيع، توفير الخدمات التكنولوجية والحراسة والأمن، ومكفئة الأشخاص الأكفاء على تطبيق القيم الصحيحة ، مع الإشارة إلى أن المؤسسة توفر الجو الذي يسمح بتكوين المعارف والمهارات النظرية والتطبيقية ، والتي تنعكس على الأداء.

_ **المسؤولية:** تتميز مؤسسة اسمنت تبسة وغيرها من المؤسسات الاسمنت بالمسؤولية والوعي الذي يظهر من خلال احترام القيم والمعاهدات.

_ **الشفافية والأخلاق:** تعتبر الشفافية مبدأ أساسي في العمل وفي الحياة كل عامل، هذا المبدأ المرتبط بالمصادقية يوجه كل يوم نشاطات وسلوكيات المؤسسة.

_ **الاتصال:** تشجع مؤسسة الاسمنت تبسة على الاتصال العمودي والأفقي الذي يؤسس للعلاقات مع الآخرين يسمح بتبادل المعلومات، استخدام الأدوات التي تسمح بنشر الرسائل في المؤسسة .

2_ قيم نشاط المؤسسة: تتمثل فيما يلي:

_ **إرضاء السوق:** تتضمن مؤسسة اسمنت تبسة نجاحها ونجاح سياساتها التجارية عن طريق ضمان جودة المنتجات والخدمات المقدمة، والتي تهدف إلى إرضاء المتعاملين والاستجابة لتوقعات السوق عن طريق التحسين المستمر لنوعية الخدمات.

⁶ _ انظر بتاريخ 2016/03/4.

_ **الأمانة والصدق تجاه الشركاء:** الثقة التي تجمع بين مؤسسات الاسمنت مبنية على الأمن والصدق في التعاملات وهي تلبي هدف ضمان ربحية استثمارات المساهمين والشركاء.

_ **احترام البيئة:** تسهر المؤسسة على احترام قوانين البيئة، وهي واعية بمسؤوليتها، وتعمل على التحكم في استهلاك الموارد الطبيعية والأخذ بعين الاعتبار الانشغالات البيئية وحفظ حق الأجيال المستقبلية.

2. القيم التسييرية: تتمثل في الآتي:

_ **الأداء:** يعكس الأداء نتائج نظام التسيير لمؤسسات الاسمنت صمم وفق سياسات المؤسسات وقيمها.

_ **الموضوعية:** تعتبر الموضوعية المسيرين من القيم الأساسية لمؤسسة والتي من خلال التقارير والتنسيق الدقيق بين مختلف الأقسام والمصالح والهياكل الفرعية مما يؤدي إلى السير الحسن للنشاطات والأعمال.

_ **الخصوصية:** النزاهة واحترام خصوصية المعلومات الخاصة بين الشركاء تشكل الأساس الذي تبنى على علاقات الثقة بين المسؤولين والشركاء والمتعاملين.

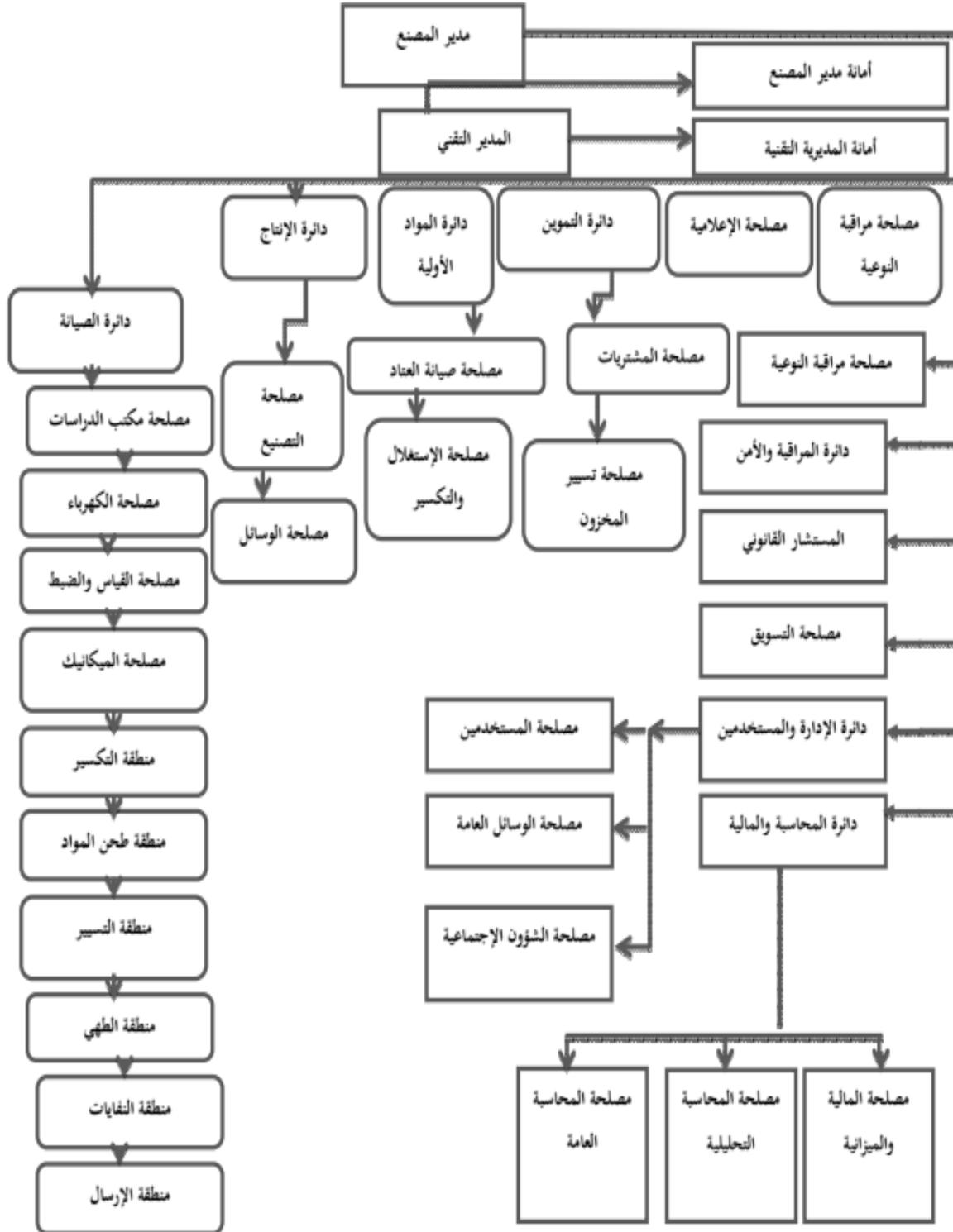
_ **الاحترام:** يعتبر الاحترام والإصغاء لاحتياجات المتعاملين من القيم الأساسية للمؤسسة ويترتب عنها الاحترام كرامة العمال، سماع احتياجات العملاء والتواصل معهم.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

من اجل تحقيق الأهداف المسطرة تم تقسيم نشاط المؤسسة إلى مجموعة من الوظائف في شكل هيكل تنظيمي والذي يعبر عن مجموعة من المستويات والوحدات التي تربطها علاقات في مختلف الاتجاهات، تسند لكل وظيفة معينة مجموعة من المهام، كما هو

موضح في الشكل رقم " 09" بالنسبة للهيكل التنظيمي لمؤسسة

الشكل رقم : الهيكل التنظيمي لمؤسسة اسمنت تبسة



المصدر : الموارد البشرية

الجدول رقم "04" وصف المهام والوظائف على مستوى مؤسسة اسمنت تبسة.

المهام	الوظيفة
مراقبة سير الأعمال في الدوائر التالية: دائرة الإنتاج، دائرة الصيانة.	مدير الاستغلال
الإشراف على القضايا القانونية والمنازعات الخاصة بالمؤسسة .	المستشار القانوني
الإشراف على عمليات بيع الاسمنت.	المصلحة التجارية
يمكن معرفة مهام هذه المصلحة من خلال اسمها فهي المرشح الوحيد الذي يعطي النوعية الخاصة، وذلك بتحليلها في المختبر المجهز بالالات حديثة.	مصلحة مراقبة الجودة
تقوم هذه الدائرة بمسايرة النشاط المالي للمؤسسة ، وكذا بالتدرج تحت المصالح المعهودة وهي مصلحة تسيير الميزانية ومصلحة المحاسبة العامة، ومصلحة المحاسبة التحليلية.	دائرة المالية والمحاسبة
يسير هذه الدائرة عدة مستخدمين موزعين على ثلاثة مصالح: مصلحة المستخدمين، مصلحة الوسائل العامة، مراسل اجتماعي.	دائرة الإدارة والمستخدمين
دورها تسيير عملية صناعة الاسمنت، وذلك بتوفير كل المواد التي تدخل في عملية الإنتاج كما تحتوي على مخزن خاص، وهذه الدائرة تحتوي على مصلحتين هما: 1. مصلحة المشتريات: تقوم بالجلب متطلبات المصنع. 2. مصلحة تسيير المخزون: من خلالها يتم توزيع المخزون وتقسيمه على شكل حصص للدوائر المعنية. تلعب الدوائر دورا هاما ورئيسيا من اجل تحقيق الإنتاج السنوي	دائرة التمويل.

<p>وتقوم بتخزين الاسمنت وتعليبه وتعبئته في أكياس أو على شكل مخزون غير معبأ، وكذلك تصنيف الأكياس.</p>	
<p>وهي دائرة مسؤولة عن العتاد وتوفير كل الآلات التي تسهل عملية الإنتاج والتي تقسم حسب المهام إلى عدة مصالح.</p> <p>_مصلحة مكتب الدراسات.</p> <p>_مصلحة الضبط والقياس .</p> <p>_مصلحة الورشات العامة .</p> <p>_مصلحة الميكانيك.</p> <p>_مصلحة الكهرباء.</p>	<p>دائرة الصيانة</p>
<p>هذه الدائرة هي الأساس التي يركز عليه الصنع حيث توفر المواد الخام، التي تدخل في صناعة الاسمنت وتقسم بدورها إلى ثلاثة كسارات، كسارة الطين ،كسارة الجبس، كسارة الكلس، كما أنها تقسم إلى مصلحتين :</p> <p>_مصلحة الصيانة والعتاد .</p> <p>_مصلحة الاستغلال وآلة التكسير.</p>	<p>دائرة المواد الأولية</p>

المبحث الثاني : منهجية الدراسة الميدانية

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها، وفي ضوء تحقيق أهداف الدراسة والأسئلة التي نحاول الإجابة عليها، وهذا من أجل تحقيق أهداف الدراسة والأسئلة نحاول الإجابة عنها، وهذا من أجل تحقيق أهداف الدراسة من خلال عرض النتائج والتحليلات اللازمة والإجابة على مختلف التساؤلات .

وعلى هذا الأساس سيتم تقسيم هذا المبحث إلى المطالب الآتية :

_ مجتمع وعينة الدراسة .

_ أدوات جمع البيانات .

_ أساليب المعالجة الإحصائية .

المطلب الاول : مجتمع وعينة الدراسة .

من الامور المهمة في الدراسة هو اختبار العينة التي تمثل النموذج الصغير للمجتمع الدراسة، لذلك وجب اختيارها بموضوعية ، وهذا ما سيتم التطرق اليه في الاتي:

اولا : مجتمع الدراسة : نظرا لان موضوع السلامة والصحة المهنية من اهم المواضيع الحديثة التي اهتم بها الباحثون والتي تساهم في تنمية المورد البشري في المؤسسة تم اختيار مؤسسة الاسمنت بالماء الابيض تبسة والتي تتميز بالاداء الجيد للعاملين ومحاولة ما اذا كانت المؤسسة تقوم على تطبيق السلامة المهنية للحفاظ على المورد البشري والجدول الموالي يمثل توزيع العاملين في المؤسسة:

الجدول رقم 05

تطور عدد العمال في المؤسسة خلال (2015-2019)

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019
الاطارات القيادية	05	05	05	04	03
الاطارات	142	117	127	168	174
الاطارات واعوان التحكم	145	116	136	142	134
الاعوان التنفيذيين	76	40	102	80	86
العمال المؤقتين	0	0	0	0	0
المجموع	368	278	370	394	397

المصدر : معلومات مقدمة من طرف مصلحة الموارد البشرية.

ودوافع اختيار هذه المؤسسة لعدة اسباب تتمثل في :

_ المؤسسة التي تلقينا منها القبول والترحاب للقبول بالتربص.

_ اقدمية بعض العمال فيه مما يرفع في فعاليتهم وكفائتهم وهذا ما ينعكس ادائهم.

_التزويد بالمعلومات المطلوبة .

ثانيا _ عينة الدراسة : من اجل التوصل الى نتائج دقيقة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة والمقدرة ب ؟ عامل اي ما يعادل ؟ ، وتم توزيع الاستمارة على العينة المستهدفة ، لكن تم استرجاع ؟ استمارة وتم استبعاد ؟ استمارات لعد صلاحيتها للتحليل ، وهذا ما يمثله الجدول الموالي .

جدول رقم 06

عدد الاستبيان الموزعة المسترجعة والغير صالحة .

عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الصالحة
40	25	22	20

المصدر : من إعداد الطالبان بالاعتماد على النتائج المحصلة من الاستمارة

ثالثا _ طريقة جمع البيانات : فيما يخص طريقة جمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة ، حيث تم توزيع الاستمارة على عينة الدراسة وجمعها بعد فترة زمنية معينة حتى يتسنى للإفراد العينة الإجابة على أسئلة الاستمارة وفيما بعد تم جمعها واستعادها.

المطلب الثاني : أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الأساسية للحصول على الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها باعتبارها من أهم المراحل الهامة التي تتطلب العناية الخاصة ونظرا لتعددتها فقد تم الاستعانة بجموعه من الأدوات للحصول على البيانات العلمية والموضوعية وتمثل في :

1. **الوثائق والسجلات :** بعرض تدعيم البحث وإعطاء مصداقية أكثر تم الاستعانة بكل

الوثائق المتوصل إليها والتي لها علاقة بموضوع البحث والتي تتمثل في الآتي :

_البيانات الخاصة بالجانب التاريخي للمؤسسة ، والتعرف بها ، موقعها وإمكاناتها.

_ البيانات الخاصة بالهيكل التنظيمي .

_ البيانات الخاصة بعدد العمال وتوزيعهم على المستويات المتواجدة بالمؤسسة .

2_ **الاستمارة** : تعتبر الاستمارة من الأدوات الأساسية لجمع البيانات ، والتي تم الاعتماد عليها في جمع الكبر عدد ممكن من المعلومات التي تخص العاملين والتي تعبر عن آرائهم حول موضوع الدراسة وهي تهدف بالدرجة الأولى للحصول على معلومات ضرورية لتحقيق أغراض علمية ولإعداد الاستمارة تم الاعتماد على الآتي:

_ مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالموضوع واقتباس المقولات والعبارات منها .

_ إعداد استمارة أولية تم استخدامها في جمع البيانات والمعلومات .

_ عرض الاستمارة على المشرف من اجل مدى ملائمتها لجمع البيانات .

_ تعديل الاستمارة بالشكل أولي حسب ما يراه المشرف.

وفي شكلها النهائي احتوت الاستمارة على 57 سؤال مقدمة إلى أربعة محاور هي:

_ المحور الأول: * **جزء البيانات الشخصية**: البيانات الشخصية .

* **الجزء الثاني**: يتعلق معلومات حول حوادث العمل.

_ محور يهدف إلى جمع معلومات حول وسائل ومعدات السلامة المهنية .

_ محور يهدف جمع معلومات تتعلق بظروف العمل في المؤسسة.

_ محور يتعلق بجمع معلومات حول إجراءات الوقاية المعمول بها في المؤسسة.

ووزعت الأسئلة حسب المحاور كالتالي:

الجدول رقم 07 : توزيع محاور الاستمارة.

المجموع	الأسئلة	المحاور
04	من السؤال 01 إلى السؤال 04	المحور الاول: جزء البيانات الشخصية
05	من السؤال 05 إلى السؤال 09	جزء معلومات حول حوادث العمل
15	من السؤال 10 إلى السؤال 24	محور يهدف إلى جمع معلومات حول وسائل ومعدات السلامة المهنية
11	من السؤال 25 إلى السؤال 35	محور يهدف جمع معلومات تتعلق بظروف العمل في المؤسسة
22	من السؤال 36 إلى السؤال 57	محور يتعلق بجمع معلومات حول إجراءات الوقاية المعمول بها في المؤسسة

المصدر من اعداد الطالبان بالاعتماد على الاستمارة.

03 _ **المقابلة** : هذه الطريقة يحاول فيها الشخص القائم أن يستنبط معلومات وأراء ومعتقدات لشخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض المعلومات الإضافية التي تم الحصول عليها من خلال الاستمارة.

04 _ **الملاحظة**: بالإضافة إلى الوثائق والسجلات والاستمارة والمقابلة استخدمت الملاحظة كأسلوب رابع للبحث ، إذ تعد من الأدوات المهمة التي تساعد في جمع البيانات وتسجيلها، ووصف الحقائق والإحداث كما تساعد على تكوين تصور حول الوقائع والظروف المحيطة بالعاملين.

المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب اختبار اداة الدراسة وذلك من حيث مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستمارة، وحتى تكون النتائج ذات مصداقية واكثر واقعية .

أولاً. صدق أداة الدراسة : ويكون من خلال الصدق الظاهري للاستبيان وكذلك الصدق البنائي لها والموضح في النقاط التالية :

1_ الصدق الظاهر للاستبيان : بعد إتمام الخطوة الأولى من إعداد الاستبيان وتطويره ، تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمعرفة في مجال البحث العلمي للحكم عليه ، وتحديد مدى وضوح عبارتها ومدى انتمائها إلى محاورها وملائمتها لقياس ما وضعت لأجله، وكفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة، وبناء على ذلك تم التعديل لتخرج في صورتها النهائية.

2_ الصدق البنائي للاستبيان : بعد التصميم النهائي لأداة الدراسة والتأكد من الصدق الظاهري لها ، يتم التأكد من الصدق البنائي بتحديد مدى التجانس الداخلي لها ، ولمعرفة مدى اتساق مصطلحات الإستمارة وصدقها، تم حسب معامل ؟

المبحث الثالث : عرض بيانات الدراسة وتحليلها.

المطلب الاول: تحليل خصائص العينة

أولاً: صدق الاستبيان

لقياس مدى ثبات الإستمارة تم الإعتماد على معامل الثبات الفاكرونباخ الذي هو يعتبر أهم معامل أو مؤشر لقياس الثبات الإختبار في الإستبانة، حيث كانت قيمته عالية في هذه الدراسة ويمكن إستعمال الإستمارة والوثوق في النتائج المتوصل لها وتتمثل من خلال الجدول رقم التالي:

الجدول رقم 24 معامل الثبات ألفاكرونباخ لمحاور أداة الدراسة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0,881	15	حول وسائل ومعدات السلامة المهنية
0,861	11	ظروف العمل في المؤسسة
0.833	22	إجراءات الوقاية المعمول بها في المؤسسة
0.897	28	معامل الثبات الكلي

المصدر: من اعداد طالبين بالاعتماد على برنامج spss

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الثبات ألفاكرونباخ للدراسة ككل هو 0897 وهي نسبة ثبات ممتازة، يمكن الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، بمعنى أنه سيتم الحصول على نفس النتائج إذا ما تم توزيع الاستبيان مرة أخرى وبنفس الظروف.

1. تحليل البيانات الشخصية والوظيفية للعينة

• المتغير العمر

يمثل الجدول رقم (25) الآتي خصائص العينة من حيث متغير السن:

النسبة	التكرار	السن
25%	5	أقل من 30 سنة
40%	8	من 31 الى 40 سنة
35%	7	من 41 الى 50 سنة
00%	00	أكبر من 50 سنة
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد طالبين بالاعتماد على برنامج spss

يتضح من خلال الجدول علاه أغلب أفراد العينة ضمن الفئة المحصورة

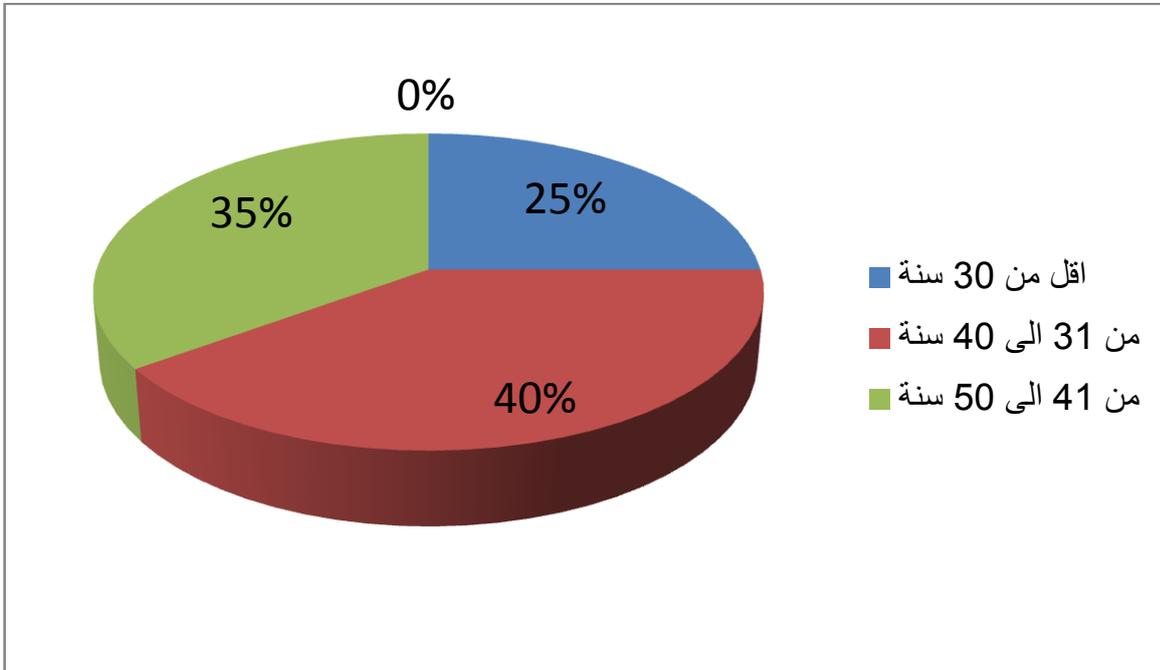
بين سن 31 إلى 40 سنة بنسبة 40 % يليه الفئة العمرية بين 41 و 50 سنة بنسبة 35.5% ثم يليه الفئة العمرية الاقل من 30 سنة بنسبة 25% فيما انعدمت الفئة الاكبر من 50 سنة.

ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذي يحتاج إلى فئات عمرية شابة كذلك اعتماد المؤسسة على التريصات والتكوينات والدورات التدريبية التي تنظمها لعمالها لاجل اكتساب الخبرات والتكوينات المناسبة، أما فيما يخص الفئة العمرية التي تفوق 50 سنة فهي منعدم أي صفرية وذلك راجع عادة الى التقاعد.

كما يمكن تمثيل النتائج السابقة لعينة الدراسة حسب متغير العمر من خلال

الشكل رقم (26) الآتي:

الشكل رقم (26): توزيع أفراد العينة من حيث متغير العمر



المصدر: من إعداد طالبيين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (02).

• المتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (31): توزيع أفراد العينة من حيث متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوي التعليمي
%0	0	ابتدائي
%15	3	متوسط
%30	06	ثانوي
%55	11	جامعي
%100	40	المجموع

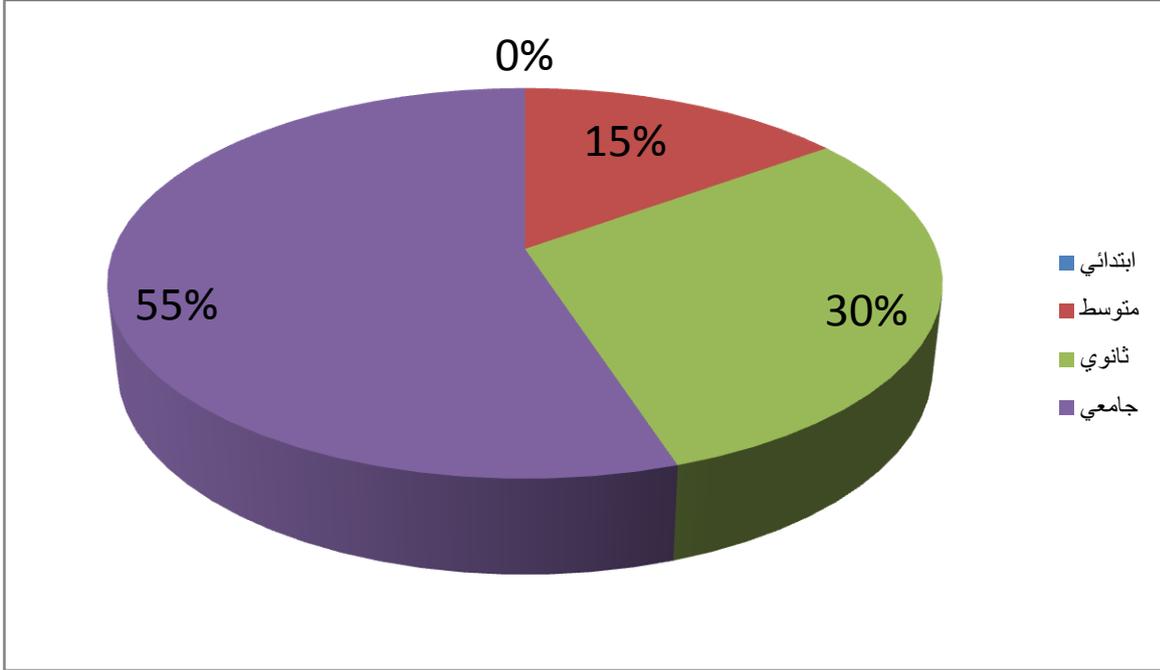
المصدر: من اعداد طالبين بالاعتماد على برنامج spss

يتضح من خلال الجدول علاه أن 55% من أفراد العينة لديهم مستوى جامعي، وتليها نسبة الأفراد ذوي مستوى ثانوي بنسبة 30% ثم تليهم المستوي المتوسط بنسبة تقرد بـ 15%، اما نسبة المستو الابتدائي فهي منعدمة وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة أي لديهم الكفاءة والقدرة العالية على إنجاز الأعمال.

كما ويمكن تمثيل النتائج السابقة لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

من خلال الشكل رقم (32) الآتي

الشكل رقم (32): توزيع أفراد العينة من حيث متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد طالبيين. بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (31).

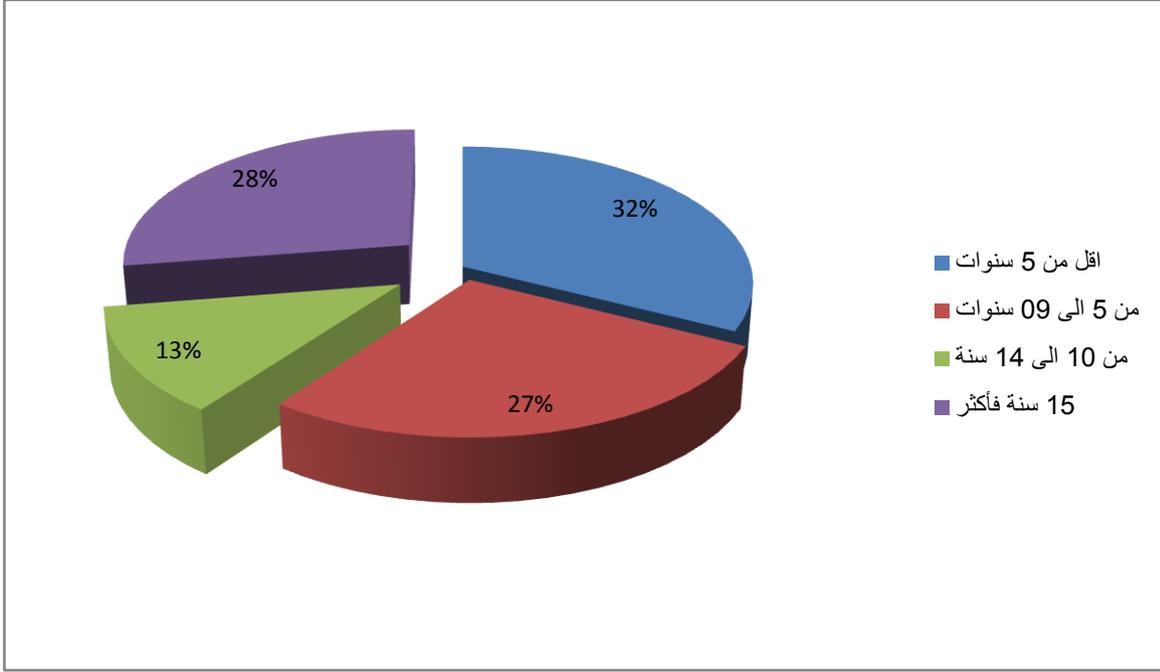
*المتغير سنوات الخبرة

يمثل الجدول رقم (33): الآتي خصائص العينة من حيث متغير الخبرة المهنية:

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
25%	05	اقل من 5 سنوات
60%	12	من 5 الى 09 سنوات
10%	02	من 10 الى 14 سنة
5%	01	15 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد طالبيين بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم (34): توزيع أفراد العينة من حيث متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد طالبي بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (34).

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن 12 من أفراد العينة يمتلكون خبرة من 05 إلى 09 سنوات أي ما يمثل نسبته 60% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرة أقل من 05 سنوات هي 05 افراد أي ما نسبته 25% تليها نسبة ذوي الخبرة من 10 إلى 14 سنة بعاملين اثنين اي ما يمثل نسبته 10% واخيرا عامل واحد نور خبرة 15 سنة فأكثر بنسبة 5%

ومنه نستنتج ان جل افراد العينة بمؤسسة اسمنت تبسة يمتلكون خبرة مهنية جيدة

المطلب الثاني عرض وتحليل اجابات العينة

المحور الأول:

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور وسائل ومعدات السلامة المهنية في المنشأة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		نعم		(أ) يتوفر داخل المنشأة وسائل و أدوات السلامة المهنية
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
0.000	1.00	0	0	100	20	10 - صندوق الإسعافات
0.000	1.00	0	0	100	20	11 - أجهزة إطفاء
0.000	1.00	0	0	100	20	12 - أجهزة إنذار
0.000	1.00	10	02	90	18	13 - مخارج طوارئ
0.000	1.00	0	0	100	20	14 - قاطع كهرباء
0.366	1.15	15	03	85	17	15 - منافذ الخروج
0.308	1.10	10	02	90	18	16 - نشرات أو كتيبات خاصة بالسلامة المهنية

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.00

وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقر بأنه يوجد صندوق إسعافات في المنشأة.

و بوزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما

نسبة 100% من أفراد العينة أقروا بأنه يوجد أجهزة الإطفاء في المنشأة.

أيضا هناك وزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقروا بأنه يوجد أجهزة الإنذار في المنشأة.

أما بالنسبة للوزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 تبين أن 20

فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقروا بأنه يوجد أجهزة الطوارئ في المنشأة.

بينما جاء وزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقرروا بأنه يوجد قاطع الكهرباء في المنشأة. على غرار الوزن نسبي قدره 1.15 وانحراف معياري قدره 0.366 حيث أن 17 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد العينة الذين أقرروا بأنه يوجد منافذ الخروج في المنشأة، بينما 03 أفراد من العينة نفوا ذلك. في الأخير بين الوزن نسبي قدره 1.10 وانحراف معياري قدره 0.308 أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقرروا بأنه يوجد نشرات أو كتيبات خاصة بالسلامة المهنية في المنشأة، بينما فردين من العينة نفوا ذلك.

الجدول رقم 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور وسائل

ومعدات السلامة المهنية في المنشأة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		(ب) يتطلب عملك استخدام معدات السلامة التالية
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
0.999	1.95	45	09	05	01	50	10	17 - خوذة أو غطاء للرأس
0.813	2.15	40	08	35	07	25	05	18 - نظارات واقية للعيون
0.875	2.35	60	12	15	03	25	05	19 - قناع للوجه
0.851	2.25	50	10	25	05	25	05	20 - سدادات للأذنين
0.999	1.95	45	09	05	01	50	10	21 - قفازات لليدين
0.973	2.00	45	09	10	02	45	09	22 - أحذية للسلامة
0.912	1.90	35	07	20	04	45	09	23 - كمامات

								للتنفس
0.973	2.00	45	09	10	02	45	09	24 - ملابس واقية

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.95 وانحراف معياري قدره 0.999 حيث أن 10 أفراد أي ما نسبة 50% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام خوذة أو غطاء للرأس كمعدات سلامة و 01 من أفراد العينة بينوا أن الخوذة يتطلب استخدامها أحيانا بينما 09 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس الخوذة.

و بوزن نسبي قدره 2.15 وانحراف معياري قدره 0.813 حيث أن 5 أفراد أي ما نسبة 25% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام نظارات واقية للعيون كمعدات سلامة و 07 من أفراد العينة بينوا أن نظارات واقية للعيون يتطلب استخدامها أحيانا بينما 08 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس نظارات واقية للعيون. اما بالنسبة للوزن نسبي قدره 2.35 وانحراف معياري قدره 0.875 حيث أن 5 أفراد أي ما نسبة 25% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام قناع للوجه كمعدات سلامة و 03 من أفراد العينة بينوا أن قناع الوجه يتطلب استخدامها أحيانا بينما 12 فردا من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس قناع الوجه.

على غرار الوزن نسبي قدره 2.25 وانحراف معياري قدره 0.851 حيث أن 5 أفراد أي ما نسبة 25% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام سدادات للأذنين كمعدات سلامة و 05 من أفراد العينة بينوا أن سدادات للأذنين يتطلب استخدامها أحيانا بينما 10 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس سدادات للأذنين .

و يتضح لنا من خلال الوزن نسبي قدره 1.95 وانحراف معياري قدره 0.999 حيث أن 10 أفراد أي ما نسبة 50% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام قفازات لليدين كمعدات سلامة و 01 من أفراد العينة بينوا أن قفازات لليدين يتطلب

استخدامها أحيانا بينما 09 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس قفازات لليدين.

بينت الإجابات أيضا بوزن نسبي قدره 2.00 وانحراف معياري قدره 0.973 حيث أن 09 أفراد أي ما نسبة 45% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام أحذية للسلامة كمعدات سلامة و 02 من أفراد العينة بينوا أن أحذية للسلامة يتطلب استخدامها أحيانا بينما 09 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس أحذية للسلامة .

من جهة اخرى بين الوزن نسبي قدره 1.90 وانحراف معياري قدره 0.912 حيث أن 09 أفراد أي ما نسبة 45% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام كمادات للتنفس كمعدات سلامة و 04 من أفراد العينة بينوا أن كمادات للتنفس يتطلب استخدامها أحيانا بينما 07 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس كمادات للتنفس .

في الأخير نرى الوزن نسبي قدره 2.00 وانحراف معياري قدره 0.973 حيث أن 09 أفراد أي ما نسبة 45% من أفراد العينة أقر بأنه دائما يتطلب استخدام ملابس واقية كمعدات سلامة و 02 من أفراد العينة بينوا أن ملابس واقية يتطلب استخدامها أحيانا بينما 09 أفراد من العينة نفوا ذلك و أكدوا عدم تطلب لبس ملابس واقية.

المحور الثاني: يهدف هذا الجزء الى جمع معلومات تتعلق بظروف العمل في المؤسسة

ظروف العمل التالية داخل المنشأة مناسبة للعمل	مناسبة جدا		مناسبة		مناسبة غير مناسبة		مناسبة غير مناسبة على الإطلاق		لا اطمئن		الانحراف المعياري	
	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %		
25 - الإضاءة الطبيعية	10	50	09	45	01	05	00	00	00	00	1.55	0.605
26 - الإضاءة لصناعية	11	55	09	45	00	00	00	00	00	00	1.45	0.510

0.510	1.55	00	00	00	00	00	00	55	11	45	09	27 - التهوية
0.513	1.50	00	00	00	00	00	00	50	10	50	10	28 - درجة الرطوبة
0.940	1.60	05	01	00	00	00	00	40	08	55	11	29 - النظافة
1.005	1.80	00	00	10	02	10	02	30	06	50	10	30 - فترة الاستراحة

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.55 وانحراف معياري قدره 0.605 حيث أن 10 أفراد أي ما نسبة 50% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من الإضاءة الطبيعية مناسبة جدا و 09 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة بينما 09 أفراد فرد من العينة بينة أنها غير مناسبة.

و بوزن نسبي قدره 1.45 وانحراف معياري قدره 0.510 حيث أن 11 أفراد أي ما نسبة 55% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من الإضاءة الصناعية مناسبة جدا و 09 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة .

اما بالنسبة للوزن نسبي قدره 1.55 وانحراف معياري قدره 0.510 حيث أن 09 أفراد أي ما نسبة 45% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من التهوية مناسبة جدا و 11 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة بينما .

بينما جاء الوزن نسبي قدره 1.50 وانحراف معياري قدره 0.513 حيث أن 10 أفراد أي ما نسبة 50% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من حيث درجة الرطوبة مناسبة جدا و 10 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة .

على غرار الوزن النسبي قدره 1.60 وانحراف معياري قدره 0.940 حيث أن 11 أفراد أي ما نسبة 55% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من النظافة مناسبة جدا و 08 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة بينما فرد من أفراد العينة لا يعلم.

في الأخير بين الوزن النسبي قدره 1.80 وانحراف معياري قدره 1.005 حيث أن 10 أفراد أي ما نسبة 50% من أفراد العينة أقرروا بأن ظروف العمل داخل المنشأة من حيث فترة الاستراحة مناسبة جدا و 06 من أفراد العينة بينوا أنها مناسبة بينما 02 من

أفراد العينة بينا أنها غير مناسبة و فردين آخرين من العينة أيضا بينا أنها غير مناسبة إطلاقا.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا		أحيانا		دائما		(د) تتعرض أثناء تأديتك لعملك لظروف العمل الآتية
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0.503	2.40	40	08	00	00	60	12	31 - ضوضاء
0.718	2.10	30	06	50	10	20	04	32 - غبار
0.686	2.45	55	11	35	07	10	02	33 - أدخنة
0.605	2.55	60	12	35	07	05	01	34 - غازات
0.410	2.80	80	16	20	04	00	00	35 - إشعاعات (مثل الضوء الصادر عن عملية اللحام)

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 2.40 وانحراف معياري قدره 0.503 حيث أن 12 فردا أي ما نسبة 60% من أفراد العينة أقرروا بأن العمال داخل المنشأة دائما يتعرضون الى الضوضاء و 08 من أفراد العينة بينوا أنهم لا يتعرضون لضوضاء أبدا .

و بوزن نسبي قدره 2.10 وانحراف معياري قدره 0.718 حيث أن 04 أفراد أي ما نسبة 20% من أفراد العينة أقرروا بأن العمال داخل المنشأة دائما يتعرضون الى الغبار و 10 من أفراد العينة بينوا أنهم أحيانا يتعرضون له كذلك بين 06 من أفراد العينة أنهم لا يتعرضون للغبار أبدا .

أما بالنسبة للوزن النسبي قدره 2.45 وانحراف معياري قدره 0.686 حيث أن 02 من الأفراد أي ما نسبة 10% من أفراد العينة أقرروا بأن العمال داخل المنشأة دائما

يتعرضون الى الأذخنة و 07 من أفراد العينة بينوا أنهم أحيانا يتعرضون لها كذلك بين 11 من أفراد العينة أنهم لا يتعرضون لأذخنة أبدا .

على غرار الوزن النسبي قدره 2.55 وانحراف معياري قدره 0.605 حيث بين أن 01 من أفراد أي ما نسبة 05% من أفراد العينة أقروا بأن العمال داخل المنشأة دائما يتعرضون الى غازات و 07 من أفراد العينة بينوا أنهم أحيانا يتعرضون له كذلك بين 12 من أفراد العينة أنهم لا يتعرضون للغازات أبدا .

في الأخير بين الوزن النسبي قدره 2.80 وانحراف معياري قدره 0.410 حيث أن 04 من أفراد أي ما نسبة 20% من أفراد العينة أقروا بأن العمال داخل المنشأة أحيانا يتعرضون الى إشعاعات كذلك بين 16 من أفراد العينة أنهم لا يتعرضون للإشعاعات أبدا المحور الثالث: و يتعلق هذا الجزء بجمع معلومات حول إجراءات الوقاية المعمول بها في المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مؤكد		لا		نعم		هـ- موقع المنشأة و أسلوب التنظيم الداخلي:
		النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0.447	1.10	00	00	05	01	95	19	36 - موقع المنشأة مناسب لنوع الصناعة
0.000	1.00	00	00	00	00	100	20	37 - المساحة داخل المنشأة تسمح بحرية الحركة لكل عامل دون ازدحام
0.489	1.15	00	00	05	01	90	18	38- مساحة الممرات بين أماكن العمل مناسبة لحركة ونقل المواد و الآلات

0.447	1.10	05	01	00	00	95	19	39 - الأرضيات داخل المنشأة سهلة التنظيف
0.733	1.30	15	03	00	00	85	17	40 - الأرضيات داخل المنشأة خالية من المعينات
0.489	1.15	05	01	05	01	90	18	41 - النوافذ توفر إضاءة كافية للعمل
0.000	1.00	00	00	00	00	100	20	42 - الأبواب داخل المنشأة متسعة

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.10 وانحراف معياري قدره 0.447 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقر بأن موقع المنشأة مناسب لنوع الصناعة و 01 من أفراد العينة أكدوا عدم تناسب موقع المنشأة لنوع الصناعة.

و بوزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقروا بأن المساحة داخل المنشأة تسمح بحرية الحركة لكل عامل دون ازدحام.

أما بالنسبة للوزن النسبي قدره 1.15 وانحراف معياري قدره 0.489 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقر بأن مساحة الممرات بين أماكن العمل مناسبة لحركة ونقل المواد و الآلات و 01 من أفراد العينة أكد عدم تناسب مساحة الممرات بين أماكن العمل لحركة ونقل المواد و الآلات.

على غرار الوزن النسبي قدره 1.10 وانحراف معياري قدره 0.447 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقر بأن الأرضيات داخل المنشأة سهلة التنظيف و 01 من أفراد العينة غير متأكد من سهولة تنظيف الأرضيات داخل المنشأة.

من جهة أخرى بين الوزن نسبي قدره 1.30 وانحراف معياري قدره 0.733 حيث أن 17 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد العينة أقر بأن الأرضيات داخل المنشأة خالية من المعيبات و 03 من أفراد العينة غير متأكدين من خلو المنشأة من المعيبات. بينما الوزن النسبي قدره 1.15 وانحراف معياري قدره 0.489 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقر بأن النوافذ توفر إضاءة كافية للعمل و 01 من أفراد العينة أكد عدم توفر إضاءة كافية للعمل بينما هناك فرد من العينة غير متأكد. في الأخير جاء الوزن نسبي قدره 1.00 وانحراف معياري قدره 0.000 حيث أن 20 فردا أي ما نسبة 100% من أفراد العينة أقر بأن الأبواب داخل المنشأة متسعة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مؤكد		لا		نعم		(و)توفر عامل السلامة في الآلات المستخدمة في العمل
		النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0.733	1.30	15	03	00	00	85	17	43- الآلات المتوفرة داخل العمل مصممة بشكل يؤمن السلامة للعامل
0.616	1.20	10	02	00	00	90	18	44- يتم تشغيل الآلات داخل المنشأة بمعرفة مختصين أو بإشرافهم
0.447	1.10	05	01	00	00	95	19	45- يوجد مساحة كافية حول الآلات تسمح بمرور العمال ولا تعيقهم
0.489	1.15	05	01	05	01	90	18	46- يوجد لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال إلى الطريقة الصحيحة
0.988	1.85	40	08	05	01	55	11	47 - الأدوات

								المستخدمة في العمل متينة و خالية من العيوب
0.733	1.30	15	03	00	00	85	17	48- يتم توجيهه و تدريب العاملين على استعمال الأدوات و المحافظة عليها

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.30 وانحراف معياري قدره 0.733 حيث أن 17 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد العينة أقرروا بأن الآلات المتوفرة داخل العمل مصممة بشكل يؤمن السلامة للعامل و 03 من أفراد العينة غير متأكدين من تأمين الآلات للامان و السلامة للعامل.

و بوزن نسبي قدره 1.20 وانحراف معياري قدره 0.616 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقرروا بأن يتم تشغيل الآلات داخل المنشأة بمعرفة مختصين أو بإشرافهم و 02 من أفراد العينة غير متأكدين من تشغيل الآلات داخل المنشأة بمعرفة مختصين .

أما بالنسبة للوزن النسبي قدره 1.10 وانحراف معياري قدره 0.447 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقرروا بأنه يوجد مساحة كافية حول الآلات تسمح بمرور العمال ولا تعيقهم و 01 من أفراد العينة غير متأكد من وجود مساحة كافية حول الآلات تسمح بمرور العمال ولا تعيقهم.

على غرار الوزن النسبي قدره 1.15 وانحراف معياري قدره 0.489 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقرروا بأنه يوجد لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال إلى الطريقة الصحيحة و 01 من أفراد العينة نفى ذلك بينما هناك فرد آخر من العينة غير متأكد من وجود لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال إلى الطريقة الصحيحة.

من جهة أخرى بين الوزن نسبي قدره 1.85 وانحراف معياري قدره 0.988 حيث أن 11 فردا أي ما نسبة 55% من أفراد العينة أقرروا بأنه الأدوات المستخدمة في العمل

متينة و خالية من العيوب و 01 من أفراد العينة نفى ذلك بينما هناك فرد آخر من العينة غير متأكد من متانة الأدوات المستخدمة في العمل و خالية من العيوب.
في الأخير جاء الوزن نسبي قدره 1.30 وانحراف معياري قدره 0.733 حيث أن 17 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد العينة أقرروا بأنه يتم توجيه و تدريب العاملين على استعمال الأدوات و المحافظة عليها و 03 من أفراد العينة غير متأكد من توجيه و تدريب العاملين على استعمال الأدوات و المحافظة عليها.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مؤكد		لا		نعم		(ز)الوقاية من مخاطر الكهرباء و الغاز و الأبخرة الصناعية
		النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0.639	1.25	10	02	05	01	85	17	49- تقوم المنشأة بإتخاذ الاحتياطات الكفيلة من مخاطر الكهرباء و الغاز و المواد الكيميائية
0.489	1.15	05	01	05	01	90	18	50- يتم توعية العاملين من المخاطر ووسائل الوقاية

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.25 وانحراف معياري قدره 0.639 حيث أن 17 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد العينة أقرروا بأنه تقوم المنشأة باتخاذ الاحتياطات الكفيلة من مخاطر الكهرباء و الغاز و المواد الكيميائية و 01 من أفراد العينة نفى ذلك بينما هناك فردين آخرين من العينة غير متأكدان من قيام المنشأة باتخاذ الاحتياطات الكفيلة من مخاطر الكهرباء و الغاز و المواد الكيميائية.

أيضا من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.15 وانحراف معياري قدره 0.489 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 85% من أفراد

العينة أقروا بأنه يتم توعية العاملين من المخاطر ووسائل الوقاية و 01 من أفراد العينة نفى ذلك بينما هناك فرد آخر من العينة غير متأكد من توعية العاملين من المخاطر ووسائل الوقاية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مؤكد		لا		نعم		(ح) دور الإدارة في تعزيز و تطبيق مفهوم الأمن الصناعي
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
0.224	1.05	00	00	05	01	95	19	51- تبذل الإدارة الجهود الكافية للحرص على سلامة العمال
0.224	1.05	00	00	05	01	95	19	52- تقوم الإدارة بعمل فحوصات طبية دورية تتعلق بالأمن الصناعي
0.224	1.05	00	00	05	01	95	19	53- توفر الإدارة دائما معدات السلامة اللازمة للعمل
0.571	1.30	05	01	20	04	75	15	54 - توفر الإدارة نشرات و كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي
0.657	1.30	10	02	10	02	80	16	55 - تستجيب الإدارة لاقتراح العاملين بخصوص الأمن والسلامة
0.224	1.05	00	00	05	01	95	19	56- تقوم الإدارة بعقد دورات تدريبية

								خاصة بالأمن والسلامة المهنية
0.308	1.10	00	00	10	02	90	18	57- تقوم الإدارة بتوعية العاملين بطبيعة المواد المستخدمة

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.05 وانحراف معياري قدره 0.224 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة تبذل الجهود الكافية للحرص على سلامة العمال و 01 من أفراد العينة نفى بذل الإدارة الجهود الكافية للحرص على سلامة العمال.

و بوزن نسبي قدره 1.05 وانحراف معياري قدره 0.224 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة تقوم بعمل فحوصات طبية دورية تتعلق بالأمن الصناعي و 01 من أفراد العينة نفى قيام الإدارة بعمل فحوصات طبية دورية تتعلق بالأمن الصناعي.

اما بالنسبة للوزن نسبي قدره 1.05 وانحراف معياري قدره 0.224 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة توفر دائما معدات السلامة اللازمة للعمل و 01 من أفراد العينة نفى توفير الإدارة دائما معدات السلامة اللازمة للعمل.

على غرار ذلك بينت الاجابات بوزن نسبي قدره 1.30 وانحراف معياري قدره 0.571 حيث أن 15 فردا أي ما نسبة 75% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة توفر نشرات و كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي و 04 من أفراد العينة نفوا ذلك بينما هناك فرد من العينة غير متأكد من توفير الإدارة لنشرات و كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي.

من جهة أخرى جاءت الإجابات بوزن نسبي قدره 1.30 وانحراف معياري قدره 0.657 حيث أن 16 فردا أي ما نسبة 80% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة تستجيب لاقتراح العاملين بخصوص الأمن والسلامة و 02 من أفراد العينة نفوا ذلك بينما هناك فرديين من العينة غير متأكدان من استجابة الإدارة لاقتراح العاملين بخصوص الأمن والسلامة.

أيضا من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن إجابات جاءت بوزن نسبي قدره 1.05 وانحراف معياري قدره 0.224 حيث أن 19 فردا أي ما نسبة 95% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة تقوم بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة المهنية و 01 من أفراد العينة نفوا ذلك.

في الأخير جاء الوزن النسبي قدره 1.10 وانحراف معياري قدره 0.308 حيث أن 18 فردا أي ما نسبة 90% من أفراد العينة أقرروا بأن الإدارة تقوم بتوعية العاملين بطبيعة المواد المستخدمة و 02 من أفراد العينة نفوا ذلك.

المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الفرعية الاولى:

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Régression وتحليل التباين ANOVA.

• H_0 : " تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل باتباع الاجراءات الوقائية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05.

• H_1 : " لا تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل باتباع الاجراءات الوقائية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	اختبار جودة النموذج f	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T	النموذج
المتغير التابع: التقليل من حوادث العمل					
السلامة المهنية	0.001	14.864	0.452	3.855	0.001

ونستج من خلال النتائج ان الفرضية الرئيسية صحيحة عند مستوي الدلالة الإحصائية sig (0.001) أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض

الفرضية البديلة " لا تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل باتباع الاجراءات الوقائية".

وكانت قيمة $f = 14.864$ دالة احصائيا عند مستوي معنوي 0.05 وتدل على وجود علاقة بين السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل، وتشير قيمة $R^2 = 38.5\%$ تقريبا وتبقي نسبة 61.5% تفسرها عوامل اخري إضافة الى أخطاء العشوائية الناتجة عن عدم دقة وحدات القياس الأخرى.

ونشير نسبة $t = 3.855$ الى ان علاقة بين السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل لا يمكن ان تصل الى الصفر بمعنى يوجد علاقة بينهما.

ومنه الفرضية الفرعية الاولى تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل باتباع الاجراءات الوقائية مؤكدة ومحقة.

من خلال الدراسة بين لنا ان الوكالة تسعي الى تجنب حوادث العمل وتحسين الاجراءات الوقائية كأسلوب لتنمية المورد البشري وهو ما بثبت صحة الفرضية الاول عند مستوي الدلالة الإحصائية (0.001) sig وهو اقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض الفرضية البديلة " لا تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل باتباع الاجراءات الوقائية "

الفرضية الثانية: اثبات الفرضية الثانية:

استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل.

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Régression وتحليل التباين ANOVA.

H_0 : استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل. عند مستوى معنوية x أقل أو يساوي 0.05 .

H₁: استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية لا يساهم في التقليل من حوادث العمل.
عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05.

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	اختبار جودة النموذج f	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T	النموذج
المتغير التابع: التقليل من حوادث العمل.					
استعمال وسائل السلامة المهنية	0.005	10.016	0.407	3.615	0.000

ونستج من خلال النتائج ان **الفرضية الرئيسية صحيحة** عند مستوي الدلالة الإحصائية **(0.000) sig** أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض الفرضية البديلة " استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية لا يساهم في التقليل من حوادث العمل ".
وكانت قيمة $f = 10.016$ دالة احصائيا عند مستوي معنوي 0.05 وتدل على وجود علاقة بين استعمال العاملين لوسائل الحماية المهنية والتقليل من حوادث العمل، وتشير قيمة $R^2 = 40.7\%$ تقريبا وتبقي نسبة 59.3% تفسرها عوامل اخري إضافة الى أخطاء العشوائية الناتجة عن عدم دقة وحدات القياس الأخرى.
ونشير نسبة $t = 3.615$ الى ان علاقة بين استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل لا يمكن ان تصل الى الصفر بمعنى يوجد علاقة بينهما.
ومنه الفرضية الفرعية الاولى استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل.

من خلال الدراسة بين لنا ان الوكالة تسعى الى تجنب حوادث العمل من خلال استعمال العمال لوسائل السلامة المهنية كأسلوب لتنمية المورد البشري وهو ما

بثبت صحة الفرضية الاولى عند مستوى الدلالة الإحصائية $\text{sig} (0.001)$ وهو اقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض الفرضية البديلة " استعمال العاملين لوسائل السلامة المهنية لا يساهم في التقليل من حوادث العمل "

الفرضية الفرعية الثالثة:

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Régression وتحليل التباين .ANOVA

• H_0 : هناك علاقة بين الظروف الفيزيكية للمؤسسة وحوادث العمل مستوى معنوية x أقل أو يساوي 0.05 .

• H_1 : لا توجد علاقة بين الظروف الفيزيكية للمؤسسة وحوادث العمل عند مستوى معنوية x أقل أو يساوي 0.05 .

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	اختبار جودة النموذج f	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T	النموذج
المتغير التابع: حوادث العمل.					
الظروف الفيزيكية	0.002	12.377	0.407	3.518	0.002

ونستج من خلال النتائج ان الفرضية الثانية صحيحة عند مستوى الدلالة الإحصائية $\text{sig} (0.002)$ اقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض الفرضية البديلة " لا توجد هناك علاقة بين الظروف الفيزيكية للمؤسسة وحوادث العمل "

وكانت قيمة $f = 12.377$ دالة احصائيا عند مستوي معنوي 0.05 وتدل على

وجود علاقة بين الظروف الفيزيكية وحوادث العمل وصحة الاعتماد على

النموذج دون أخطاء، وتشير قيمة $R^2 = 35.8\%$ تقريبا وتبقي نسبة 64.2%

تفسرها عوامل اخري إضافة الى أخطاء العشوائية الناتجة عن عدم دقة وحدات القياس الأخرى.

ونشير نسبة $t = 3.518$ الى ان علاقة بين الوكالة وإدارة الخطر لا يمكن ان تصل الى الصفر بمعنى يوجد علاقة بينهما.

ثالثا: اختبار الفرضية الرئيسية

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط Régression وتحليل التباين ANOVA.

• H_0 : " لا تساهم السلامة والصحة المهنية في تنمية مهارات المورد البشري في

المؤسسة الصناعية اسمنت تبسة " عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05.

• H_1 : " تساهم السلامة والصحة المهنية في تنمية مهارات المورد البشري في المؤسسة

الصناعية اسمنت تبسة " عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	اختبار جودة النموذج f	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T	النموذج
المتغير التابع: تنمية مهارات المورد البشري					
السلامة والصحة المهنية	0.001	14.864	0.452	3.855	0.001

ونستج من خلال النتائج ان الفرضية الرئيسية صحيحة عند مستوي الدلالة

الإحصائية (0.001) sig أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومنه يتم رفض

الفرضية البديلة " لا تساهم السلامة والصحة المهنية في تنمية مهارات المورد

البشري في المؤسسة الصناعية اسمنت تبسة ".

وكانت قيمة $f = 14.864$ دالة احصائيا عند مستوي معنوي 0.05 وتدل على

وجود علاقة بين السلامة والصحة المهنية ومهارات المورد البشري وصحة

الاعتماد على النموذج دون أخطاء، وتشير قيمة $R^2 = 45.2\%$ تقريبا وتبقي

نسبة **54.8%** تفسرها عوامل اخري إضافة الى أخطاء العشوائية الناتجة عن

عدم دقة وحدات القياس الأخرى.

ونشير نسبة $t = 3.855$ الى ان السلامة والصحة المهنية وتنمية المورد الشري لا يمكن

أن تصل الى الصفر بمعنى يوجد علاقة بينهما.

ومنه الفرضية الفرعية : تساهم السلامة والصحة المهنية في تنمية مهارات المورد البشري

في المؤسسة الصناعية اسمنت تبسة. محققة ومؤدة.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تم إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي واختيار مؤسسة الاسمنت - تبسة - كمحل للدراسة بفضل المعطيات التي أمكن الحصول عليها بمساعدة قيادات وإطارات الشركة، وكانت الزيارة التي تم القيام بها للشركة بمثابة إطلالة على الواقع الحقيقي للمؤسسة بخلفية نظرية عن موضوع السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري، فبع جمع المعلومات وتبويبها وترتيبها وفق متطلبات الدراسة بمساعدة البرامج الإحصائية ، ومن خلال مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة بالنسبة لمستوى تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية ومدى مساهمتها في تنمية أداء المورد البشري ، وفي النهاية يوجد اثر على المورد البشري وهذا راجع إلى تطبيق مجال السلامة المهنية في المؤسسة.

سَمَاءُ السَّمَاءِ

الخاتمة العامة

إن التغيرات السريعة في عالم اليوم تفرض على المؤسسة تحديات كبيرة كما تتيح لها فرص لا حدود لها، وتحقيق جملة من الأهداف التي يمكن اعتباره في غاية الأهمية والمتمثلة في تقييم مظهرين موجودين في واقع معظم المنظمات الحالية على اختلاف أنواعها وأهدافها، ويتعلق الأمر بكل من السلامة المهنية وتنمية المورد البشري.

حيث إن المظلمات الناجحة هي التي تولي اهتماما بالغا للمورد البشري باعتباره مصدر النجاح والتميز وذلك من خلال تحقيق أهدافهم مما يساهم في حل المشاكل واتخاذ القرارات المناسبة من خلال تطبيق استراتيجيات السلامة والصحة المهنية للحفاظ على العمال فبدلا من الاعتماد بشكل أساسي على الموارد التقليدية أصبح المورد البشري اليوم كأهم الموارد على الإطلاق لما يمثله من ميزة توفر للمؤسسة فرص الإبداع والسبق، لذا تولي اغلب المؤسسات أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، وعيا منها هذا الجانب في تحسين لداء العمال، والانعكاسات التي تتجم عند عدم توفرها، فالحوادث التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الأمر المسلم به بل أصبحت علامة اختلال يجب التحكم فيها ولو بشكل جزئي

ولقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي إن مجال السلامة والصحة المهنية يعد من المجالات المهمة في المنظمات الحديثة والذي يساهم بشكل كبير في تقدم المؤسسة إي إن تطبيق هذا المجال يساعد في زيادة الحفز الداخلي للأفراد من خلال التوصيات.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة لمحاولة كشف دور السلامة والصحة المهنية في تنمية المورد البشري في المؤسسة الصناعية، أجريت الدراسة الميدانية بشركة اسمنت تبسة على عينة 67 عاملا، بعد إجراء الدراسة التطبيقية وتفسير نتائج الاستمارة التي وزعت على

العمال في المؤسسة محل الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسب والإجابة على الأسئلة الفرعية، بينت الدراسة انه يوجد اثر لمجال السلامة المهنية في تنمية المورد البشري في مؤسسة الاسمنت تبسة وهذا يدل على تطبيق هذا المجال من طرف المؤسسة محل الدراسة .

_ نتائج الدراسة :

أظهرت الدراسة بأن مشاركة العمال في الدورات التدريبية يقلل من الحوادث المهنية، احتل العنصر البشري اهمية بالغة في تفعيل نشاط المؤسسة من خلال تطوير وتحسين اداءه وهذا بتطبيق اجراءات السلامة المهنية.

-توفر مصالح ووسائل متعددة لتحقيق الأمن والسلامة والمهنية.

-توفر المؤسسة على اماكن الراحة والترفيه للتخفيف من ضغوط العمل.

-حقق المؤسسة أهدافها الوقائية من الحوادث والمخاطر في العمل عن طريق تنفيذ البرامج الوقائية والبرامج التحسيسية عدا بعض الحالات التي تكاد تكون معدومة.

-السبب الرئيسي والاول وراء الاصابات سببه اهمال العامل وعدم التزامه بقوانين والنظم الداخلية.

-تعمل ادارة المؤسسة على حماية ووقاية العمال وتدريبه متأهيلهم لرفع مستوى مهاراتهم وتنمية القدرات الخاصة بهم وتحسين أدائهم بغية الوصول الى انتائج

المسطرة مسبقا

_ التوصيات.

- حيث نستنتج مما سبق بان السلامة والصحة المهنية دور في تنمية المورد البشري
- تستهدف برامجها السلامة والصحة المهنية ودورها في التنمية من خلال :
- إتاحة الفرص أمام الإنسان العامل للوصول إلى مزيد من المعرفة بمجالات السلامة والصحة المهنية من خلال التدريب والنتقيف الصحي بهدف تزويده بالمعلومات والمعارف المطلوبة والضرورية لتنمية وعيه وثقافته ولإعادة توظيفها في حياته العملية والمهنية.
 - مواصلة التعليم والتدريب الصحي للعمال وتنمية قدراتهم ومهاراتهم لمواكبة التقدم في مجال السلام المهنية وتمكينهم في مختلف الجوانب الصحية المعنية.
 - توفير الرعاية الصحية من خلال الاهتمام بصحة العامل ورعايته حتى يعيش حياة طويلة متمتع بصحة جيدة في جميع مراحل حياته المهنية.
 - مراعاة مبادئ ومعايير وإجراءات السلامة والصحة المهنية للحفاظ على صحة العمال من أضرار جوانب حوادث العمل ، أو ممارسة مهنة خطيرة ترتبط بعناصر بيئة العمل المادية والتكنولوجيا.
 - تقوم السلامة والصحة المهنية على الوقاية والحماية للعمال من المخاطر المهنية وخلق بيئة عمل آمنة تقوم على أسس سليمة وإيجابية.
 - تحفيز العاملين على تحدي الظروف الموجودة لخلق مناخ عمل مناسب وذلك بإتباع احدث وسائل السلامة المهنية في بيئة العمل وذلك بتشغيل خرجي المعاهد والصحة المهنية.
 - استحداث فرص ووظائف لتقنيين ومدرسين في مجال السلامة والصحة المهنية لتدريب و تأهيل العمال على أداء العمل بالطرق السليمة.

தமிழ்நாடு அரசாங்கம்

قائمة المصادر والمراجع.

أولاً: الكتب

01- محمد عبد السميع علي ،الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ،مطبعة القاهرة، مصر، سنة1973

02- يوسف جحيم الطائي واخزون ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ،الوراق للنشر والتوزيع ،عمان (الأردن)سنة 2006

03_الوليد بشار يزيد،الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، دار الريبة للنشر والتوزيع عمان ، ط01، سنة 2009

04-الطائي يوسف جحيم، العبادي هاشم فوزي ، الدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، در الصف للنشر والتوزيع ، عمان ،ط01، سنة 2014

05- عجيلة حاج محمد ، بن جروة حكيم ،أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين ، دراسة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، جامعة قصدي مرياح ، ورقلة ، الجزائر سنة 2018

06-عمر وصفي عقيلي ،إدارة الأفراد ،دون دار النشر، سنة 1988

07-عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان، ط1، سنة 2005

08-عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2001

09-مجدي عبد الله شرادة، الصحة والسلامة المهنية و تأمين بيئة العمل،مؤسسة فردريش ايبرت، مكتب مصر ،سنة 2016.

10-سعاد نايف فوطي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر، عمان-الأردن، 2004.

- 11-جاري ديسلر، ترجمة محمد احمد عبد المتعال، ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض، سنة 2002.
- 12-فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ط6، 2001.
- 13-عبد الرحمان محمد العيسوي، علم نفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع،الإسكندرية-مصر.
- 14-العمرى أصيلة ، دراسات تحليلية قياسية لمساهمة مراجعة الصحة على السلامة المهنية في تحسين جودة الإنتاج ، جامعة محمد خيذر،بسكرة 2007 2008 .
- 15-عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، بيروت-لبنان.
- 16-عبد الفتاح محمد دويرار،أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية-مصر ، 2003.
- 17_ مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة، الجامعية ، الإسكندرية-مصر .
- 18-ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي و السلامة المهنية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- 19-محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميادين العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984.
- 20-عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية ، الاسكندرية2002.
- 21_ عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة 1971.

- 22- محمد لطفي إبراهيم ونسي، السلامة والصحة المهنية، كلية الزراعة كلية دمياط، 2013.
- 23- عبد المعطي عساف، التدريب والتنمية البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2008، ص ص 17.18.
- 24- محمد ماهر عlish، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات بدون تاريخ.
- 25- عبد الرحمان العيسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998.
- 26- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية، مصر ، 2003.
- 27- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2016.
- 28- باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة- مصر، 2003.
- 29- محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2012.
- 30- علي السلمي ، ادارة الوارد البشرية ، دار غريب لنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة ، مصر، سنة 1998.
- 31- محمد سمير احمد ، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر، 2009.
- 32- علي السلمي، إدارة المورد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2001.
- 33- زاهد محمد ديري، سعادة راغب السكواني، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

- 34-متولي سيد متولي، إدارة الأفراد (مدخل سلوكي)، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1991.
- 35-عبد الباري إبراهيم ذرة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون، منحنى نظمي، دار وائل للنشر، ط1، 2008.
- 36-عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، "عالم الكتب الحديث"، جدار للكتاب الحديث العالمي، الأردن.
- 37-عبد الباري ذرة وزهير الصباغ، إدارة القوى البشرية، منحنى نظمي، دار جدوى للنشر، عمان، 1986.
- 38-محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2009.
- 39-مدني عبد القادر علافي، إدارة الموارد البشرية، حدة مؤسسة المدنية للصحافة، 1993.
- 40_ محمد محمد علي سويلم، نظام لانتقاء، الاستقطاب، الموسوعة العملية والعلمية، للبنوك الإسلامية، إدارة الموارد البشرية، حدة الاتحاد الدولي، 1981. حسين عبد الله، سياسات الأفراد، القاهرة، دار النهضة العربية، 1988.
- 42-عبد الرحمن توفيق، استراتيجيات الاستثمار البشري، اصدرات يميك، القاهرة، 1996.
- 43-علي محمد برادعة، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003.
- 44-سمير محمد عبد الوهاب، وليلى مصطفى البرد عي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمجالات والاتجاهات الجديدة "مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، 2006.
- 45-سهيلة محمد عباس علي حسن علي، ادراة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999.

46-عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، دار النهضة، العربية، 1985.

47-نفيسة محمد باشري، العلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، 1989.

48-زيد منير عبور، التخطيط والتطوير الإداري، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

49-عبد الرحمن توفيق، استراتيجيات استثمار البشري، إصدارات يميك ، القاهرة.

50-عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في

المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2007.

51-السيدة عليوة: تنمية مهارات مسئولي شؤون العاملين، ايتراك للطباعة والنشر

والتوزيع، مصر، ط1، 2001.

52-فريد فهمي زيادة، وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوري للنشر،

عمان، الأردن، ط1، 2009، ص. 228.

53-عبد الباري ذرة وآخرون، إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق

والتوريدات، القاهرة، 2008، 243

ثانيا: الكتب باللغة الاجنبية.

01_Keennth n Wexley et Gary p. lathman Developing

andTraining Human Resource in Organization U.S.A Scott

Foresman co, 1985.

02-Trish Collins securing the post personnel for the derivatives

industry Mguid on working with recruitment agencies an

international journal dderivatines USE trading regulation London

Henry Stewart rublication Vo11No1.1995.

03- L.Boyeret N.equilbey« GRH Nouvelles pratiques» "Edition
Ems management et société France 2003 .

ثالثا: المذكرات

01-دوباخ قويدر، أشرف شلبي محمد، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في
الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ،دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة
الكوابل E.N.I.C.A.B-بسكرة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،جامعة الإخوة
منتوري - قسنطينة

02-ميسون علي الهادي،إشراف محمد إبراهيم المدهون ،رأس المال الفكري ودوره في
جودة الأداء المؤسسي ،دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل
اللاجئين UNRWA في قطاع غزة ،قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول
على درجة الماجستير في القيادة والإدارة ،جامعة الأقصى غزة .

03-جمال الدين عاشوري ،الاتصال التنظيمي والسلامة الصناعية في المؤسسة الصناعية
الجزائرية ،دراسة ميدانية بشركة الاسمنت عين الكبيرة _scaek_ مذكرة مقدمة لنيل شهادة
الماجستير في علم الاجتماع تخصص:تنظيم وعمل ،جامعة محمد لمين دباغين،سطيف
سنة 2015/2014

04-علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في
المؤسسة الإنتاجية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير،جامعة قسنطينة،2006/2007.

05- أميمه صقر ، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشأة
قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، رسالة لاستكمال درجة الماجستير إدارة
أعمال كلية غزة -فلسطين.

06- فكرون السعيد، استراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية ،حالة الجزائر ،
دراسة نظرية ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في علم اجتماع التنمية ،جامعة منتوري
قسنطينة،سنة 2004/2005.

07- دون ذكر الاسم ، مدى فعالية تعليمات الأمن و السلامة المهنية ، رسالة ماجستير، في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية،الرياض- السعودية.

08_ مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، 2011.

09-ومان محمد توفيق، البيئة الرقمية ، ولاية يسكرة، أطروحة دكتورا.جامعة محمد خبضر يسكرة 2015/2016.

10- قوبع خيرة، تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة،رسالة ماجستير،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،2010/2011.

عمر بلخير جواد،دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية رسالة دكتورا، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.

11- رابح توايحية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية ، مذكرة ماجستار، جامعة محمد خيذر، بسكرة ، 2009/2010.

12- عثمان عزالدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية ،دراسة ارغونومية بواسطة (اوشا osha) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز، بارزبو -هران- جامعة وهران 2 ، 2018/2019.

رابعا: المجلات

01-خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الجلفة_الجزائر، العدد الرابع.

02-فريدة بومنجل ،تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر .

- 03_ سهيلة محمد ، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية،
مجلة جامعة دمشق، المجلة 26، العدد الرابع، 2010.
- 04- رفاعي محمد رفاعي، استخدام فكرة مراكز التقييم لرفع كفاءة عمليات الاختبار
والترقية والتدريب" مجلة العلوم التجارية كلية التجارة ، جامعة المنوفية، العدد الرابع،
مارس 1986.
- 05- حلمي حسين الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات العربية،
مجلة الاتجاهات المعاصرة، في التدريب والاستثمارات الإدارية، مصر الإمارات، 2006.
- 06- جمال وهبة الناصر، العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري في ظل
التحولات المعاصرة، مجلة آفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب، أوراق ووقائع ندوة ،
المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال مؤتمرات، القاهرة، ط2، 2007.

الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

- جامعة تبسة -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة حول دور السلامة و الصحة المهنية في تنمية المورد البشري في المؤسسات الصناعية

دراسة حالة اسمنت تبسة

المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر



Group Industriiel des Ciments d'Algérie

السلم عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته:

يسرنا ان نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم باعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر اختصاص علم اجتماع تنظيم و عمل بعنوان " دور السلامة و الصحة المهنية في تنمية المورد البشري في المؤسسات الصناعية الجزائرية " وذلك بدراسة ميدانية في مؤسسة اسمنت تبسة .

مع العلم أن الغرض المرجو من هذا القسم من الاستمارة هو معرفة ، هل تساهم السلامة و الصحة المهنية في تنمية مهارات المورد البشري في المؤسسة.

هذا بالإضافة أن نجاحنا مرتبط بمدى تعاونكم معنا من خلال تفضلكم بالاطلاع على كل عبارة من عبارات محاور الاستمارة و الاجابة عليها بكل دقة و موضوعية ، علما بأن جميع اجاباتكم ستكون موضع الاهتمام و السرية .

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير وشكرا لتعاونكم معنا

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بمعية العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية

Université Larbi Tébessi - Tébessa -
Faculté des Sciences Humaines et Sociales



الرقم: / ك.ع.إ.ج / 2020

تبسة في:
إلى السيد:
مؤسسة الأبحاث

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التمية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منائق التقدير والاحترام

الطالب (ة):
التخصص: علم الاجتماع
المستوى:
موضوع البحث:
الطالب (ة):
التخصص:
المستوى:
موضوع البحث:

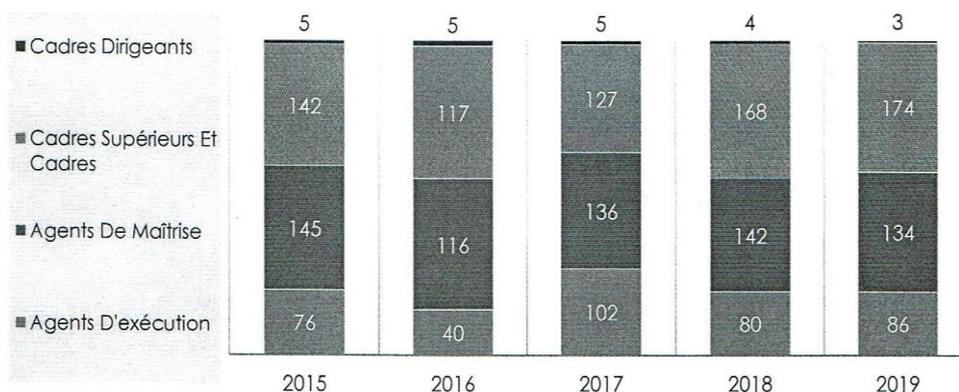


08/09/2020

2.5 RESSOURCES HUMAINES

2.5.1 EFFECTIF PAR CATEGORIE SOCIAUX PROFESSIONNEL

Rubriques	2015	2016	2017	2018	2019				
					Prévu	Réal	Ecart	R/P	18-19
Cadres Dirigeants	05	05	05	04	107	03	-01	111%	-25%
Cadres Supérieurs Et Cadres	135	113	108	115		116	+01		+01%
Agents De Maîtrise	117	116	109	110	125	113	+03	90%	+03%
Agents D'exécution	37	32	33	41	42	46	+05	110%	+11%
Permanents	277	294	266	255	271	278	+08	101%	+03%
Cadres Dirigeants	-	-	-	01	41	-	-01	141%	-100%
Cadres Supérieurs Et Cadres	07	04	19	53		58	+05		+09%
Agents De Maîtrise	28	-	27	32	26	49	+17	188%	+35%
Agents D'exécution	39	08	69	39	37	40	+01	108%	+03%
Occasionnels	78	16	138	125	104	147	+22	141%	+15%
Effectif Global	333	274	324	395	378	425	+30	112%	+07%



- › L'effectif de la société est passé **395** employés à la fin du 2018 à **425** à la fin du 2019 Avec une progression de **07%** Soit un écart positif de **30** employés par rapport à l'année 2018,
- › Le taux de réalisation annuel est de 112 % par rapport à la prévision ;
- › Le nombre de CTA employés est de 45 ;
- › L'effectif exécution et maîtrise représentent 52% de l'effectif global, et 41% pour le personnel cadre.

الملاحق

– العمر

أقل من 30 سنة

من 31 إلى 40 سنة

من 51 إلى 60 سنة

من 41 إلى 50 سنة

أكثر من 60 سنة

02 – المستوى التعليمي

متوسط

ابتدائي

جامعي

ثانوي

03 – مدة العمل في المؤسسة؟

من 05 إلى 10 سنوات

أقل من 05 سنوات

أكثر من 15 سنة

من 11 إلى 15 سنة

04 – الدورات التدريبية في مجال الأمن الصناعي؟

لم أشرك

شاركت

الجزء الثاني : معلومات حول حوادث العمل

05 – هل سبق و أن تعرضت لحوادث مهنية؟

لا

نعم

06 – إذا كانت الإجابة نعم فكم حادث تعرضت له خلال مدة الخدمة؟

حادثين

حادث واحد

أكثر من 03 حوادث

03 حوادث

07 – الحوادث التي تعرضت لها كانت في معظمها

خطيرة

بسيطة

الملاحق

08 - برأيك ما هو السبب الرئيسي وراء تعرضك للحوادث المهنية ؟

<input type="checkbox"/>	خطأ شخصي	<input type="checkbox"/>	عدم تطبيق شروط السلامة المهنية
<input type="checkbox"/>	ظروف العمل البيئية	<input type="checkbox"/>	عدم استخدام لوسائل الوقاية الشخصية

09 - هل يمكن تفادي هذه الأسباب؟

<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-----	--------------------------

المحور الأول : يهدف إلى جمع معلومات حول وسائل و معدات السلامة المهنية في المنشأة

لا	نعم	(أ) يتوفر داخل المنشأة وسائل و أدوات السلامة المهنية
		10 - صندوق الإسعافات
		11 - أجهزة إطفاء
		12 - أجهزة إنذار
		13 - مخارج طوارئ
		14 - قاطع كهرباء
		15 - منافذ الخروج
		16 - نشرات أو كتيبات خاصة بالسلامة المهنية

أبدا	أحيانا	دائما	(ب) يتطلب عملك استخدام معدات السلامة التالية
			17 - خوذة أو غطاء للرأس
			18 - نظارات واقية للعيون
			19 - قناع للوجه
			20 - سدادات للأذنين
			21 - قفازات لليدين
			22 - أحذية للسلامة
			23 - كمامات للتنفس
			24 - ملابس واقية

الملاحق

المحور الثاني: يهدف هذا الجزء إلى جمع معلومات تتعلق بظروف العمل في المؤسسة

لا أعلم	غير مناسبة على الإطلاق	غير مناسبة	مناسبة	مناسبة جدا	(ج) ظروف العمل التالية داخل المنشأة مناسبة للعمل
					25 - الإضاءة الطبيعية
					26 - الإضاءة الصناعية
					27 - التهوية
					28 - درجة الرطوبة
					29 - النظافة
					30 - فترة الاستراحة

أبدا	أحيانا	دائما	(د) تتعرض أثناء تأديتك لعملك لظروف العمل الآتية :
			31 - ضوضاء
			32 - غبار
			33 - أدخنة
			34 - غازات
			35 - إشعاعات (مثل الضوء الصادر عن عملية اللحام)

المحور الثالث : يتعلق هذا الجزء بجمع معلومات حول إجراءات الوقاية

المعمول بها في المؤسسة

لا	نعم	(هـ) موقع المنشأة و أسلوب التنظيم الداخلي
غير متأكد		36 - موقع المنشأة مناسب لنوع الصناعة
		37 - المساحة داخل المنشأة تسمح بحرية الحركة لكل عامل دون ازدحام
		38- مساحة الممرات بين أماكن العمل مناسبة لحركة ونقل المواد و الآلات
		39 - الأرضيات داخل المنشأة سهلة التنظيف
		40 - الأرضيات داخل المنشأة خالية من المعيقات
		41 - النوافذ توفر إضاءة كافية للعمل
		42 - الأبواب داخل المنشأة متسعة

الملاحق

غير متأكد	لا	نعم	(و)توفر عامل السلامة في الآلات المستخدمة في العمل
			43- الآلات المتوفرة داخل العمل مصممة بشكل يؤمن السلامة للعامل
			44- يتم تشغيل الآلات داخل المنشأة بمعرفة مختصين أو بإشرافهم
			45- يوجد مساحة كافية حول الآلات تسمح بمرور العمال ولا تعيقهم
			46- يوجد لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال إلى الطريقة الصحيحة
			47 - الأدوات المستخدمة في العمل متينة و خالية من العيوب
			48- يتم توجيه و تدريب العاملين على استعمال الأدوات و المحافظة عليها

غير متأكد	لا	نعم	(ز)الوقاية من مخاطر الكهرباء و الغاز و الأبخرة الصناعية
			49- تقوم المنشأة بإتخاذ الاحتياطات الكفيلة من مخاطر الكهرباء و الغاز و المواد الكيميائية
			50- يتم توعية العاملين من المخاطر ووسائل الوقاية

غير متأكد	لا	نعم	(ح)دور الإدارة في تعزيز و تطبيق مفهوم الأمن الصناعي
			51- تبذل الإدارة الجهود الكافية للحرص على سلامة العمال
			52- تقوم الإدارة بعمل فحوصات طبية دورية تتعلق بالأمن الصناعي
			53- توفر الإدارة دائما معدات السلامة اللازمة للعمل
			54 - توفر الإدارة نشرات و كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي
			55 - تستجيب الإدارة لاقتراح العاملين بخصوص الأمن والسلامة
			56- تقوم الإدارة بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة المهنية
			57- تقوم الإدارة بتوعية العاملين بطبيعة المواد المستخدمة

الملخص

يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي شهدت اهتمام كبير من طرف دول العالم والمؤسسات الصناعية، لما لها من دور هام في تنمية المورد البشري في المؤسسات وكذا تحسين نوعية الاقتصاد داخل المؤسسة وقد تمت هذه الدراسة بمؤسسة اسمنت تبسة ، واعتمدنا هذا البحث على المنهج الوصفي كما تم الاعتماد على استبيان يوضح طرق الحماية المتبعة في هذه المؤسسة والعوائق التي يتعرض لها العامل خلال اداء عمله هذا البحث يهدف الى مدى تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية وطرق التعامل مع الاخطار التي يتعرض لها المورد البشري وهذا عن طريق تنمية العامل من خلال التدريب المستمر للحفاظ على صحته بدنيا ونفسيا من الاخطار التي تعترضه.

وفي ضوء النتائج السابقة اقترح الطالب:

- ضرورة الالتزام الدائم بمعايير وشروط الصحة والسلامة المهنية من قبل العاملين.
 - الاهتمام بتدريب وتنقيف وتوعية العمال في مجال الصلابة والصحة المهنية
 - الرقابة الدائمة على العاملين من خلال العمل في ما يخص الالتزام بشروط الامن الصناعي
- وكان هدف الصحة والسلامة المهنية التقليل الى اقصى حد ممكن من الحوادث المهنية وبالتالي نقص التكاليف الناتجة عن التعويضات وعدم خسارة الموارد البشرية.
- الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، الصحة المهنية، الأمن الصناعي، المورد البشري.

Summary

The issue of occupational health and safety is one of the important topics that have witnessed great interest on the part of the countries of the world and industrial institutions, because of their important role in developing the human resource in institutions as well as improving the quality of the economy within the institution. This study was carried out at Tebessa Cement Corporation, and we adopted this research on the descriptive approach In addition, a questionnaire was adopted that clarifies the methods of protection followed in this institution and the obstacles that the worker is exposed to during the performance of his work. This research aims at the extent of application of occupational safety and health programs in industrial enterprises and methods of dealing with the risks to which the human resource is exposed and this is by developing the worker through training Continuing to maintain his health, both physically and psychologically, from the dangers facing him.

In light of the previous results, the student suggested:

The necessity for permanent commitment to occupational health and safety standards and conditions by workers.

Paying attention to training, educating and educating workers in the field of safety and occupational health

- Permanent control over workers through work in matters related to compliance with industrial security conditions

The goal of occupational health and safety was to reduce to the maximum extent possible occupational accidents and thus reduce costs resulting from compensation and not lose human resources.

Key words: occupational safety, occupational health, industrial safety, human resource