



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علوم اجتماعية

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

الأمن الصناعي وأثره على أداء العاملين

دراسة ميدانية ب: مؤسسة مناجم الفوسفات(المركب المنجمي جبل العنق) بئرالعائر

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

((دفعة: 2020))

إعداد الطالبتان: 1- هادي نسيمة

2- جديوي أسمهان إشراف الأستاذة(ة): خالد حامد

لجنة المناقشة: Université Larbi Tebessa

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
علاق جمال	أستاذ - محاضرا صنف ب-	رئيسا
خالد حامد	أستاذ - التعليم العالي -	مشرفا ومقررا
نصر عز الدين	أستاذ - محاضرا صنف أ -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: ((2020 / 2019))



أعوذ بالله من الشيطان الرجيم



الحمد لله ذي الفضل والمن والإحسان، والصلاة والسلام على الحبيب المبعوث للإنس والجان، وعلى آله الأصفياء، وصحابته الأوفياء، ومن سار على نهجهم بإحسان إلى يوم الدين.

ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، وسيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا.

((فيما رحمة من الله لنت لهم، ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك، فأعفوا عنهم وأستغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزمته فتوكل على الله فإن الله يحب المتوكلين))
{آية 951 سورة آل عمران }

قد نكون جاحدين لنعم الله علينا والتي إن عددناها لا نحصيها، إن لم نحمده ونشكره على جزيل خيره وكرم عطائه، والذي قال في منزل تحكيمه وهو أصدق القائلين ((وإن شكرتم لأزيدنكم)) فالهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا ولك الحمد كله. كما يبغى لجلال وجهك وعظيم سلطانك. وذلك على توفيقك وعونك وتيسيرك لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع ومناقشته والظفر بثماره، ونيل الشهادة العلمية إن شاء الله.

كلمة شكر و عرفان

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم
لسم الله الرحمن الرحيم

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ

أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾

{ سورة النمل " الآيه

الآيه 19 }

أما بعد:

نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير إلى الأستاذ المشرف خالد حامد، وذلك عرفانا منا بالجميل على إشرافه على هذا العمل، والذي لم يبخل علينا بمساعدته ونصائحه القيمة، وعلى كل ما خصص لنا من جهد ووقت طوال إشرافه على إنجاز هذه المذكرة.
- كما نتقدم بشكرنا الخالص إلى كل الأساتذة الذين أناروا لنا مناهج العلم، وينابيع المعرفة وعلى رأسهم:

الأستاذة: داود بلقاسم، رابع تواجيه، منير صوالحية، مزيوة بلقاسم، وعاشوري المولدي، مكلاطي فاطمة الزهراء، صولة فيروز، بسمة فارح.

دون أن ننسى الأستاذ الفاضل: جبلي فاتح الذي ساعدنا بنصائحه وتوجيهاته وأرائه في إنجاز هذا العمل المتواضع. والى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز عملنا هذا، وكذلك القائمين على المكتبة على تقديمهم لنا يد المساعدة والعون، في كل ما نطلبه لإنجاز بحثنا هذا.

إلا أنه في الآونة الأخير حالت الظروف الصحية بيننا وبين الجميع، وخاصة المكتبة. لنمر بأصعب الظروف. ونلجأ إلى مصالح الحماية المدنية، ومصالح الأمن الصناعي في العديد من المؤسسات، الذين دعمونا بمخطوطات، وأقراص مضغوطة وصور ساعدتنا قدر الإمكان في إنجاز بحثنا هذا.

فشكرا، شكرا، شكرا.... للجميع.

الإهداء

أهدي ثمرة بحثي وعملي هذا إلى الوالدين الكريمين، أمي التي رعتني حق الرعاية، وتفانك في السهر على تربيته مع أبي والمحافظة عني، وأبي الذي كان سدي في الشدائد، وسهر على تعليمي بتضحيات جسام، حيث خصني بوقته وعطفه وجهده وماله.

اللذان كلما أظلمت الطريق أمامي لجأت إليهما فأنا را لي الدرب الصحيح، وكلما دب اليأس في نفسي وفكرت في التكاثر، زرعا في الأمل من جديد، لأسير قدما إلى الأمام وكلما سألت شيئا تم تزويدي به، وكلما إحتجت ولو هنيئة من وقتها الثمين وفراها لي بالرغم من مسؤولياتهما في تربية بقية إخوتي. لعلني من خلال هذا أدخل على قلوبهما شيئا من السعادة والفرحة، لأنني أدرك أن في ذلك راحة ومنتفسا لهما.

فله درهما وجزاهم عني خير الجزاء، وبذل لهما كل العطاء، وبارك لهما في حياتهما، ومتعهما بصحتهما وسمعهما وبصرهما وجعله الوارث منهما ما أحياهما.

- والى إخوتي فردا فردا: (عمار، أنور، عمالدين، كريم، عبد اللطيف).

- والى روح أختايا اللتان لم تكتب لهما الحياة طويلا، ولم أتمكن من الشرح برؤيتهما: (نورة، رانيا).

- وإلى أعمامي وأخوالي، والى كل عائلة هادي صغيرا وكبيرا.

والى زوجي الفاضل الذي أيد ودعم مساري التعليمي. ولم يمانع يوما ولم يقف عائقا لي كما يفعل البعض، بل كان يعمل على دفعي إلى الأمام، ومواساتي في تعبتي، والحرص على عدم تراجعني عن إكمالي مساري التعليمي، الذي أمل ألا ينهي عند هذا الحد.

والى والديه الكريمين (عمي العبد، وخالتي مريم) وكافة إخوته وأخواته.

والى كل من يبثون في نفوس الخلق في كل يوم جديدا أملا جديدا، والى كل من يحلم بغد أفضل، والى كل من يشعل شمعة ليطفئ بها دمة.

الإهداء

بالشكر تدوم النعم وتحصل البركة ويكثر الخير الحمد لله المتصف بصفات الكمال والمنعوت بقوة الجلال عما كان ويكون وما هو كائن في الحال، وساوى بين الملك والملوك والصلاة والسلام على رسول الله نبي الله الذي أرسل رحمة للعالمين، وبشارة للمؤمنين.

أهدي عملي هذا إلى التي غمرتني بكل عطف وحنان، التي لا يكفيها كل الشكر والامتنان التي منحنتني اهتمامها. إليك أُمِّي الغالية حفظك الله لي.

إلى مثلي الأعلى في الحياة إلى من لا يكفي وصفه بأسمى الصفات، إليك والدي العزيز أطال الله في عمرك، إلى الذين كانوا سندي في كل الصعاب، إلى رفيقات عمري أخواتي العزيزات (منيرة وعقلية وفضيلة وزهرة) إلى رفقاء دربي وقدوتي في الحياة إخوتي (عبد اللطيف وشوقي ويعقوب ونجم والمكي) إلى الأحفاد دون أن أنساهم خديجة ورقية عائشة جوري سجي أريام وبيان وعبيدة إلى أمير الأمراء عبد القادر، إلى من زرع التفاؤل في دربي وقدم لي المساعدة والتسهيلات والمعلومات والأفكار وكان قدوتي أستاذي الكريم خالد حامد إلى صاحبة القلب الطيب والنوايا الحسنة إلى من رافقتني في هذا العمل المتواضع نسيم هادي كما لا أنسى إخوتي التي لم تدهم أُمِّي آمال بوغرارة وثابت، وغادة وأشرف، إلى من هو أقرب إلي من روحي ومن شاركني وأنساني في دراستي تذكارا وتقديرا رؤوف، ولا أنسى نعيم ومهدي إلى سادة عمال مديرية شركة سوميفوس بئرالعائر ونخص بالشكر لهم وخاصة السيد: لمين هادي الذي ساعدنا بشكل كبير في هذه المذكرة إلى كل من يسعهم قلبي ولم يذكرهم لساني .



فهرس الموضوعات



فهرس الموضوعات

الصفحة	عنوان الموضوع
أب	مقدمة
4	الفصل الأول: الإطار النظري ولمفاهيمي للدراسة.
4	الإشكالية.
6	فرضيات الدراسة.
6	أسباب اختيار موضوع.
9	أهمية الدراسة.
10	أهداف الدراسة.
10	المفاهيم الأساسية للدراسة (تحديد المفاهيم).
14	الدراسات السابقة.
16	المقاربة السيكلوجية.
18	صعوبات الدراسة.
21	الفصل الثاني: أهمية الأمن الصناعي ومجالاته.
22	الجزء الأول: ماهية الأمن الصناعي.
22	أولا: أهمية وأهداف الأمن الصناعي.
26	ثانيا: خطوات الأمن الصناعي ومراحل تطبيقه.
28	ثالثا: شروط تحقيق الأمن الصناعي ومجالات العمل فيه.
30	رابعا: برامج الأمن الصناعي.
35	خامسا: إدارة الأمن الصناعي، أثره على مقومات الإنتاج الأساسية.
39	الجزء الثاني: التدريب الخاص بالأمن الصناعي ومجالاته.
39	أولا: التدريب الخاص بالأمن الصناعي وأهم أهدافه.
39	ثانيا: مبادئ التدريب في مجال الأمن الصناعي ومكوناته.
40	ثالثا: مجالات التدريب في الأمن الصناعي.
41	رابعا: استراتيجية التدريب الخاص بالأمن الصناعي.
50	خامسا: الأمن الصناعي في الجزائر.
57	الفصل الثالث: حوادث العمل وأسبابها، أثارها ونظرياتها.

58	أولاً: حوادث العمل (الحوادث المهنية) وأسبابها.
59	ثانياً: أنواع الحوادث المهنية.
60	ثالثاً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية.
62	رابعاً: إجراءات الأمن والوقاية من الحوادث المهنية.
63	خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.
68	الفصل الرابع: الأداء والعوامل المؤثرة فيه.
69	أولاً: خصائص الأداء ومحدداته.
76	ثانياً: أهمية الأداء.
77	ثالثاً: قياس الأداء.
81	رابعاً: معايير الأداء والعوامل المؤثرة فيه.
85	خامساً: تقييم الأداء.
97	الفصل الخامس: مجالات الدراسة.
97	أولاً: المجال المكاني.
103	ثانياً: المجال الزمني.
106	ثالثاً: المجال البشري.
112	الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات.
112	أولاً: خصائص العينة.
116	ثانياً: إجراءات الأمن الصناعي في مؤسسة فورفوس.
122	ثالثاً: مساهمة إجراءات الأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية.
125	رابعاً: الوقاية من الأخطار المهنية والشعور بالأمن في المؤسسة.
130	خامساً: الوقاية من الأخطار المهنية وشعور العامل بالأمن
135	سادساً: مساهمة الإجراءات الأمنية المتعلقة بالأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية
137	سابعاً: نتائج الدراسة.
143	التوصيات والمقترحات.
146	الخاتمة.

149	قائمة الصادر والمراجع.
153	الملاحق.



فهرس الجداول



فهرس الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
112	جدول يمثل أفراد العينة حسب الجنس.	<u>1</u>
112	جدول يمثل أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	<u>2</u>
113	جدول يمثل أفراد العينة حسب المستوى الثقافي.	<u>3</u>
114	جدول يمثل أفراد العينة حسب طبيعة العمل.	<u>4</u>
114	جدول يمثل أفراد العينة حسب نظام العمل.	<u>5</u>
115	جدول يمثل أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.	<u>6</u>
117	جدول يبين مساهمة وسائل الأمن الصناعي في حماية العمال.	<u>7</u>
118	جدول يبين أسباب عدم مساهمة وسائل الأمن الصناعي في حماية العمال.	<u>8</u>
118	جدول يبين مدى توفر وسائل الأمن الصناعي في مؤسسة صوميفوس.	<u>9</u>
119	جدول يبين آثار عدم كفاية وسائل الحماية في مؤسسة صوميفوس.	<u>10</u>
119	جدول يبين هل مؤسسة صوميفوس تقوم بتوعية العمال بالأخطار المهنية.	<u>11</u>
120	جدول يبين مدى إتباع العامل للإجراءات الوقائية المتعلقة بالعمل.	<u>12</u>
121	جدول يبين المعاناة من صعوبات العمل في مؤسسة صوميفوس.	<u>13</u>
122	جدول يبين مدى استفادة العمال من دورات إرشادية للوقاية من حوادث العمل.	<u>14</u>
122	جدول يبين أن توعية العمال تكون بإرشادات السلامة المهنية.	<u>15</u>
123	جدول يبين مدى قيام المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية حول مخاطر العمل.	<u>16</u>
124	جدول يبين نسبة تعرض المبحوثين لحوادث العمل في مؤسسة صوميفوس.	<u>17</u>
125	جدول يبين مدى سهر المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة المهنية.	<u>18</u>
126	جدول يبين مدى استفادة العمال من المنح في مؤسسة صوميفوس.	<u>19</u>
126	جدول يبين هل سبق وأن طالب العمال بالمنح في المؤسسة.	<u>20</u>
128	جدول يبين مدى استفادة المبحوثين بالمنح التي تمت المطالبة بها.	<u>21</u>
128	جدول يبين مدى تقييم أداء العاملين بعدالة في مؤسسة صوميفوس.	<u>22</u>
129	جدول يبين مدى مساهمة إجراءات تطبيق الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال.	<u>23</u>
130	جدول يبين هل مراقبة تطبيق إجراءات الأمن الصناعي تساهم في حماية العمال من الأخطار.	<u>24</u>

131	جدول يبين إمكانية حدوث الغياب عن العمل في مؤسسة صوميفوس.	<u>25</u>
132	جدول يبين إمكانية إجراء الفحوصات الدورية.	<u>26</u>
132	جدول يبين هل هناك معانات من الأمراض المزمنة لدى عمال صوميفوس.	<u>27</u>
133	جدول يبين هل يتلقى العمال العلاج اللازم أثناء الإصابة أو المرض في صوميفوس	<u>28</u>
134	جدول يبين مدى تخوف عمال صوميفوس من المستقبل المهني	<u>29</u>
134	جدول يبين كفاية لدورات التكوين لتزويد العمال بالجديد في ميدان الأمن الصناعي.	<u>30</u>
135	جدول يبين تأثير البيئة الخارجية على نقص البرامج الوقائية في المؤسسة.	<u>31</u>
136	جدول يبين علاقة استجابة العاملين لإرشادات الأمن الصناعي بالتأثير على الأداء.	<u>32</u>
137	جدول يبين علاقة البيئة الداخلية للمؤسسة التي يوفرها الأمن الصناعي بالتأثير على أداء العاملين، في مؤسسة صوميفوس.	<u>33</u>



مقدمة



يعود ظهور مفهوم الأمن الصناعي إلى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وأمريكا، فلقد ظهرت بوادر الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر ال قرن 18م، وكان من أهم المتغيرات التي صاحبت ذلك من إحلال الآلة محل الإنسان العامل.

ولقد اعتبرت الصناعة النشاط الأكثر خطرا على الإنسان وخسائرها في الأرواح والجرحى تفوق بدرجة كبيرة خسائر ما تخلفه الحروب، فلقد أشار مكتب العمل الدولي في تقريره عن الحوادث الصناعية في بريطانيا في الفترة بين 1939م - 1945م وهي فترة الحرب العالمية الثانية- أن عدد ضحايا الحوادث الصناعية فاق عدد ضحايا الحرب العالمية نفسها.

تسعى برامج الأمن الصناعي إلى المحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار والحوادث الصناعية والإبقاء على معدل الحوادث الصناعية في حده الأدنى وتحسين صحة العمال إلى أعلى درجة ممكنة، وبالتالي فالأمن الصناعي أهدافه وقائية بالدرجة الأولى، لأنها تساعد على عدم وقوع إصابات من شأنها التأثير على العامل وصحته، وعلى كفاءة الإنتاجية بصفة عامة.



الفصل الأول



((الإطار المفاهيمي للدراسة))

1-الإشكالية:

بعد الثورة الصناعية ظهرت مخاوف العمال من الأضرار الناتجة عن العمل واستجابت الحركات العمالية لمطالب العمال وأصبح الاهتمام بسلامة العمال قانونا، ففي أمريكا ظهرت قوانين المصانع عام 1802 وفي بريطانيا صدر قانون المنام عام 1840 بسبب ظروف العمل القاسية للعمال وانتشرت بعدها في دول أخرى قوانين تهتم بسلامة العمال وصحتهم وتعويضاتهم فبالرغم من الفوائد الاقتصادية للعمل لكنها تضم جملة من المخاطر على صحة العمال وحياتهم.

وفي ظل هذه الثورة ظهرت عدة بوادر وحدثت تغيرات منها إحلال الآلة محل الإنسان العامل، واعتبرت الصناعة النشاط الأكثر خطرا على الإنسان ويشهد العالم اليوم تقدما تكنولوجيا هائلا في شتى مجالات الحياة كان أبرزه واضحا في مجال الصناعة في مختلف الاتجاهات والأصعدة نظرا لأهميتها في التنمية الاقتصادية لمختلف المجتمعات.

وبالرغم مما قدمه العمل الصناعي من تقدم وتطور اقتصادي للإنسان والتقليل من الأعمال الشاقة فإنه في ذات الوقت عمل معه مظاهر الاستغلال والأمراض المهنية.

وهذا ما جعل الأمن الصناعي يعد أهم الآليات لحماية العامل والتأثير على أداءه سلبا بافتقاده وإيجابيا بتجسيده للآلة مما فتىء يشغل أو يشكل اهتمام المعنيين من مالكين وأرباب العمل وتنظيمات المجتمع المدني وخاصة النقابات فهو من ضمن المناهج الآلية التي تستغل لدفع الموارد البشرية بمعنى القوى العاملة إلى تحقيق الأهداف المنشودة وكذلك استخدامها لحمايتهم من الأخطار المهنية بالمؤسسات الصناعية.

والتطور في مجال الصناعة ترك بصماته على الأمن والسلامة من جهة وعلى البيئة من جهة أخرى فصارت الصناعة تعتبر الخطر الذي يحيط بالإنسان من كل جوانبه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

وقد شكلت هذه المخاطر الحافز القوي على إيجاد حلول وأساليب وطرق للتأثير على مردودية وأداء العاملين وأيضا تقادي ما يهدد أمنهم وسلامتهم.

فأضحى الأمن الصناعي من أهم وأقوى المؤشرات على أداء العاملين من ناحية وعلى مداخل المؤسسات من ناحية ثانية، وذلك كون الخسائر التي تسببها الصناعة أضخم من الخسائر المنجزة عن الحروب نظرا لاستمرارها وتكرارها في المجال البشري.

من هنا برز دور الأمن الصناعي في التأثير على أداء العاملين بالزيادة في الإنتاج والحفظ في نفقات الأضرار وذلك بالوقاية والحد من مختلف الأخطار الجسدية والنفسية إلخ. ويات البحث عن أساليب مجدية لتحقيق الأمن وتقادي الحوادث المختلفة هدفا أساسيا لكل مؤسسة تسعى إلى تطوير إمكانياتها وإيجاد مكان لها في السوق الداخلية والخارجية، والاختلاف متباين بين المؤسسات والدول فيما يخص الاهتمام بتطبيق آليات الأمن الصناعي.

حيث يتضمن نظام الأمن الصناعي في المؤسسة العديد من الإجراءات والتي تعتبر عملية التدريب على الوقاية من حوادث العمل أحد الجوانب الرئيسية له وهي من الأسباب المساعدة على منع الحوادث والإصابات فقد أكدت دراسة الدكتور منجل جمال عام 1996 م حول الأمن الصناعي وحوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية أن نقص التكوين المهني وغياب التقاليد الصناعية هو المؤدي بالدرجة الأولى لحوادث العمل وأسفرت نتائج دراسته إلى أن العمال الذين حصلوا على تكوين مهني مناسب للعمل الذي يقومون به في المؤسسة هم أقل عرضة للحوادث من العمال الذين لم يحصلوا على تكوين مهني مناسب.

وقسم الأمن الصناعي قسم وقائي يتخذ مسئوله عدة تدابير من شأنها التقليل من مخاطر الحوادث المهنية وتهيئة كامل الظروف التي تساعد العامل في التركيز على عمله وبذله أقصى جهد في سبيل زيادة إنتاجية المؤسسة وتجنبيها تلك الخسائر الفادحة في الأرواح والآلات، وهذا بالتقيد بإجراءات الأمن الصناعي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

لذا سنحاول الوقوف على واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية من خلال التعرف على المعوقات التي تقف في طريق تحقيقه وتجنبها قدر الإمكان للإسهام في توضيح الأثر على الأداء العمالي في رفع الإنتاج ومن خلال كل ما سبق وعلى ضوءه يمكننا طرح الأسئلة التالية:

الإشكال الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير الأمن الصناعي على أداء العاملين؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي أهم إرشادات الأمن الصناعي التي تطبقها المؤسسة؟
- هل تساهم إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من الحوادث المهنية؟
- هل تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى الشعور بالأمن في المؤسسة؟
- هل تؤدي الإجراءات الوقائية المتعلقة بالأمن الصناعي إلى حماية العمال من الحوادث المهنية؟

2- فرضيات الدراسة:

أ- الفرضية العامة: يؤثر الأمن الصناعي على أداء العاملين.

ب- الفرضيات الفرعية:

1. تساهم الإرشادات في التقليل من حوادث العمل.
2. يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات قواعد الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.
3. يؤدي توفير الوقاية من الأخطار المهنية إلى الشعور بالأمن في المؤسسة لدى العمال.
4. تساهم الإجراءات الوقائية المتعلقة بالأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية.

3- أسباب اختبار الموضوع:

أولاً: الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع في حد ذاته.
- عدم الاهتمام به من قبل الدارسين.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

- عدم وعي العمال بأهمية الأمن الصناعي.
- عدم تغير المسؤولين بإسهامات الأمن الصناعي.
- إدخال مبادئ الأمن والسلامة كمادة في المناهج التعليمية للطلاب حيث كل فرد من أفراد المجتمع يحتاج لمعرفة مبادئ السلامة العامة سواء في البيت أو الشارع.
- المشاركة في عملية التثقيف والتوعية للفئات المعينة بموضوع الأمن الصناعي كالعاملين.

ثانيا: الأسباب الذاتية:

وقع اختيارنا على هذا الموضوع تحديداً، لأنه لطال ما شغلنا كثيرا من خلال ما نلاحظه من الحالات عند الزيارات التي نقوم بها من حين لآخر إلى المستشفيات والمراكز الصحية، وما نسمعه من أخبار أهلنا وجيراننا اللذين تتم إصابتهم أحيانا، مما جعل منا متتبعين للأخبار المحلية والوطنية وكذا الدولية التي تهتم بأخبار الحوادث والصحة والسلامة المهنية، ومعرفة إنجازات ودور المؤسسات الفاعلة في هذا الشأن، لمحاولة معرفة طريقة عملها، ونتائج أهداف برامجها، وتوجهاتها وإنجازاتها.

ومن بينها المنظمة العالمية للصحة والسلامة المهنية التي جاءت بأهداف لبرامجها كالتالي:

أهداف البرنامج *يهدف هذا البرنامج إلى:

- 1- تعزيز صحة العمال والارتقاء بخدمات الصحة المهنية في دول مجلس التعاون، وذلك نظرا للتطور الصناعي الكبير في دول المجلس وظهور العديد من التعرضات المهنية بمختلف أنواعها البيولوجية والفيزيائية والكيميائية والإشعاعية.
- 2- إعداد الاستراتيجيات اللازمة للارتقاء بالصحة المهنية والحفاظ على صحة العمل.
- 3- تبادل المعلومات والخبرات بين دول المجلس.
- 4- توثيق التعاون مع الجهات العلمية المعتمدة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

كما تمثلت إنجازاتها فيما يلي:

- 1- تم وضع الإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية عن طريق اللجنة العالمية، وتم تتويج ذلك باعتماد معالي الوزراء في اجتماعهم السابع والستين في جنيف (20-05-2009م) للإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية.
- 2- تم إعداد قاعدة بيانات بأسماء المؤسسات والمعاهد والمراكز المهتمة بالصحة والسلامة المهنية وكذا الأخصائيين والاستشاريين على مستوى دول العالم.
- 3- صدور مبادرة الجزائر لتعزيز الصحة المهنية في دول مجلس التعاون الصادرة عن الملتقى العربي الرابع والتي اعتمدها معالي وزراء الصحة في المؤتمر الحادي والسبعين الذي عقد في جنيف يوم 17-05-2012 م، وذلك حسب الآليات المقترحة من اللجنة الجزائرية للصحة والسلامة المهنية.
- 4- تم اعتماد معايير الصحة المهنية والبيئية لاعتماد المستشفيات ومرافق الرعاية الصحية الأخرى بالقرار رقم (3) الصادر عن مجلس وزراء الصحة في المؤتمر (75) الذي عقد في جنيف -2013 05-22م. وتطبيقها الدول الآن.
- 5- اعتماد جدول الأمراض المهنية الموحد لدول مجلس التعاون، الدليل الاسترشادي العالمي لتقييم العجز المهني (من إعداد اللجان والخبراء من المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية).

أما لجانها فهي كالآتي:

(اللجنة العالمية للصحة والسلامة المهنية) :

- ✓ تتألف اللجنة من أعضاء من دول المجلس يعملون في أقسام الصحة والسلامة المهنية بوزارات الصحة.
- ✓ يشارك بصفة مراقب ممثلون من وزارات العمل والشؤون الاجتماعية.
- ✓ يشارك كذلك خبراء من منظمة الصحة العالمية/المكتب الرئيسي أو الإقليمي والمكتب التنفيذي لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية حسب الحاجة.
- ✓ للجنة لائحة داخلية ومنسق اللجنة ورئيسها ومندوب.

ولها أيضا توجهات مستقبلية تتجلى في:

التوجهات المستقبلية

1. نشر وتفعيل دور اللجان الوطنية للصحة والسلامة المهنية في دول مجلس التعاون.
2. تعزيز البحوث في مجال الصحة المهنية.
3. إصدار مطبوعة حول الصحة والسلامة المهنية في دول المجلس.
4. تطبيق الإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية.
5. تعزيز وتوثيق التعاون مع الجامعات ومراكز الصحة المهنية وكذا المؤسسات والمراكز العالمية في مجال الصحة والسلامة المهنية.

وهذا ما يشعرا بنوع من الرضى والتواصل من هم في مثل تطلعاتنا قصد التمكن من التعمق في هذه المجالات أي مجالات: الأمن الصناعي، والصحة والسلامة المهنية كوننا نعتبرها من بين اهتماماتنا.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء حيث يعود بالفائدة لكل من الوحدة الصناعية والأفراد العاملين، فبالنسبة للوحدة الصناعية يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في إستمرار العمال في المؤسسة الصناعية والتقليل من العيابات ومعدل الدوران الوظيفي، وزيادة الرضا عن العمل ومن ناحية أخرى فهو يعمل على تحسين الوضع المالي للمؤسسة، من خلال تقليص عدد الحوادث والإصابات وما ينتج عنها من تكاليف تكون عبء على المؤسسة الصناعية.

- ❖ يعتبر الأمن الصناعي من العناصر التي تركز عليها المؤسسة الصناعية بمخططها لبلوغ أهدافها.
- ❖ الأمن الصناعي يعد من الأمور الهامة التي تساعد المنظمة على مواجهة التحديات والمنافسة الخارجية.

❖ الاهتمام بالأمن الصناعي كمحدد أساسي والبيئة التي يزاول فيها العاملين نشاطهم.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

❖ الكشف عن مدى تأثير الأمن الصناعي على العاملين واستكشاف المخاطر الصناعية وتحديد طبيعتها وطرف الوقاية.

توضيح تأثير برنامج الأمن الصناعي على أداء العاملين والاستفادة منه قدر الإمكان والعمل على التقليل من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

5- أهداف الدراسة:

- ❖ التعرف على واقع الأمن الصناعي في المؤسسة.
- ❖ تحديد مفهوم الأمن الصناعي ومجالات تطبيقه.
- ❖ معرفة القواعد العامة والخاصة التي تحكم كل نشاط صناعي.
- ❖ معرفة حقيقة الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية والاقتصادية.
- ❖ الربط بين الأمن الصناعي وتأثيره على أداء العاملين.
- ❖ معرفة الجانب السلبي والإيجابي للأمن الصناعي.
- ❖ معرفة آراء العاملين في عوامل الأمن الصناعي المؤثرة على أدائهم.

6- المفاهيم الأساسية للبحث: ((تحديد المفاهيم))

1- مفهوم الأمن الصناعي (اصطلاحاً): كثرة وتعددت المفاهيم حول الأمن الصناعي ولما صار في الأمر اختلاط فإننا سنشير إلى بعض التعاريف التي وجدت قبولاً مناسباً في هذا الميدان حول هذا الموضوع بالذات.

1-1- الأمن الصناعي:

هو مجموعة من الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية.⁽¹⁾

¹ عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، بأكاديمية نايف العربية السعودية، ط 1، 1999، ص 29.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

✚ وهو الفرع الذي يرمي إلى التهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية، والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا. (1)

✚ وهو مجموعة من الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة علي الأمن والنظام والسلامة والإطفاء داخل المنشآت الاقتصادية والحيوية ومرافقتها بالوسائل المتاحة.

✚ وهو مجموعة الأساليب والجهود الهندسية والتنظيمية التي يجب أن تتخذ لمنع أي عمل مقصود أو غير مقصود قد يؤدي إلى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنشآت تحت كافة الظروف والتقليل وحصر أثار أي إصابة قد تحدث. (2)

وهو أحدث حلقات الأمن المتخصص الذي أوجدته ظروف التطور السريع في مجال الصناعة بكافة أشكالها كالسلامة والصحة المهنية، وحماية العاملين من الأخطار المختلفة ويعني في دول أخرى مجموعة من الإجراءات الأمنية لحماية المؤسسات من كافة أنواع الأعمال غير المشروعة بالإضافة إلى حماية أسرار الصناعة سواء عن طريق تأمين الحماية من خلال شركات أمنية متخصصة. (3)

1-2- التعريف الإجرائي للأمن الصناعي:

✚ هو مجموعة من الإجراءات والنظم التي تكفل سلامة وحماية العامل داخل المنشأة.

✚ وهو مجموعة الأساليب والأدوات المستخدمة إضافة إلى القوانين التي تتضمن سلامة العامل والآلة

معا.

¹ السيد رمضان: حوادث العمل والأمن الصناعية، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامع الحديث، 1984، ص 77 .

² عباس أبو شامة: مرجع سابق، ص، 30.

³ علي غربي، وآخرون: تنمية الموارد البشرية، 2002، دون دار نشر، ص 133

➤ وهو كافة الطرق التي تتبعها المؤسسة لتلافي التأثيرات الجانبية التي تهدد سلامة وحياة العامل

والممتلكات إنه لكي تتحقق السلامة يجب العمل في ظروف صحية وأمنية بدون أي مخاطر تعوق

تنفيذ برامج العمل.

إذن فالأمن الصناعي هو الدرع الذي نحمي به كل العاملين ضد أي خطر يداهمهم، ولذلك حضي

باهتمام المؤسسات وإدارات الشركات والقطاعات الصناعية وبذلوا كل معونة من مال وجهد وعمل، حتى لا

تخلف الصناعة وراءها كثيرا من المصابين والعجزة والمرضى.

- علما أن مسؤولية وقوع الحوادث تقع علي عاتق رؤساء المصانع، ورؤساء الأقسام، والأفواج، والمشرفين

كل في حدود مسؤوليته وحيزه الميداني.

- لذا وجب عليهم أن يكون ملمين بأسباب الحوادث وأخطارها ومتهيئين لكل طارئ وهذا بوضع الشخص

المناسب في المكان المناسب مع التدريب الكافي للقيام بذلك. (1)

ولقد أنجز في معظم الشركات الصناعية مصلحة خاصة بالأمن الصناعي تنقسم إلى قسمين:

1- قسم التدخل (introniser) متخصص في تقديم الإسعافات الأولية، ونقل المصابين، وإطفاء

الحرائق، والقيام بدورات تحسيسية لتوعية العمال وتحذيرهم من مغبة عدم استعمال وسائل الحماية، وكذا عدم

إتباع التعليمات الأمنية... الخ

2- قسم الوقاية (prévention) ويتمثل تخصصه في منع المخالفات داخل ورشات المؤسسة من

((شجارات، واستفزازات، وتصرفات لا أخلاقية... الخ))

¹ المديرية العامة للحماية المدنية: الأمن الصناعي ودوره في حماية العاملين، دورة تكوينية "مسعف متطوع"، 2012

مع متابعة التعطلات والكشف عن سببها ومسببها، وتحضير تقرير بذلك مع إبلاغ المسؤولين بذلك، وكتابة مراسلات عن ذلك، مع مشاركة القسم الأول أي قسم التدخل في عمله أثناء الطوارئ، كلما استدعت الحاجة لذلك. (1)

مفهوم الأداء:

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة. (2)

تعريف محمود كلابدة: الأداء هو درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة، إليه من حيث الجهد والجودة والنوعية المحققة مع العمل علة تخفيض تكاليف الموارد المستخدم. (3)

مفهوم حوادث العمل: يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات بالمنشأة ووسائل الإنتاج. (4)

¹ مصلحة الأمن الصناعي: تعليمات أمنية بمؤسسة سوميفوس

² رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001 ص 25 .

³ طاهر محمود كلابدة، الإتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، ص 24

⁴ راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 27-29 أبريل 2007 ص 40.

7- الدراسات السابقة

قد سبقنا العالم الغربي بالكثير من البحوث والدراسات في مجال الصحة المهنية والأمن الصناعي فمع التطور وكثرة المخاطر المهنية داخل المنشأة والمؤسسات فقد أعدت الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا العديد من المناهج لمواكبة التقدم الصناعي هناك إلا أن الاهتمام العربي بهذا الموضوع يأتي متأخراً بعض الشيء ففي الفترة الأخيرة أعدت بعض الدراسات والبحوث التي تهتم بالأمن الصناعي والسلامة المهنية. (1)

- منها دراسة على اورفلي في كتابه (الأمن الصناعي المعاصر) الذي ركز فيه على الوقاية من الحرائق في المؤسسات الصناعية إلى جانب تطرقه إلى موضوع السلامة العمالية من خلال دراسته لحوادث العمل بأنواعها وتحليلها وكيفية الوقاية منها. (2)

ومن الملاحظ في هذا الكتاب هو تركيز صاحبه على الحرائق في المؤسسة الصناعية على اعتبارها أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل. في المناجم والمحاجر وهي قضية هامة لم تتناولها الدراسات العلمية في العالم العربي حيث تحدث عن السلامة والأمن الصناعي، من حيث المفاهيم الحديثة وأسبابها، وكذا الوقاية كما لم يغفل عن توضيح التشريعات في مجال السلامة والأمن الصناعي وإمكانية وضع استراتيجية في مجال السلامة. والأمن الصناعي. (3)

- عباس أبو شامة: المتمخض في كتابه (الأمن الصناعي) والذي عالج مختلف جوانب الأمن الصناعي من حيث التعريف الأهداف، أمن المنشآت وكذلك السلامة في الفصل الثالث والمبادئ التنظيمية في المؤسسة الصناعية ولم يعمل التحدث عن السلامة من إصابات العمل والأمراض المهنية أما الفصل الرابع فقد خصه للحديث عن موضوع الوقاية ومكافحة الحرائق والتلوث وأساليب الحد منها. (4)

¹ عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، بأكاديمية نايف العربية، ط1، 1999، ص17.

² على ورقلي: الأمن الصناعي المعاصر، دار الهاشم للنشر، بيروت، لبنان.

³ حمداني بن علي: السلامة والأمن الصناعي، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، 1995

⁴ عباس أبو شامة: مرجع سابق، ص19

- سعد بن عبيد الدوسري: أطروحة ماجستير بعنوان (مدى فاعلية تعليمات الأمن والسلامة) حيث تعرض فيها لمفهوم الأمن الصناعي والسلامة وأهميتها وأهدافها كما تطرق إلى نظرة الإسلام لتحقيق السلامة ووضح الأخطار التي تتعرض لها المؤسسات الصناعية وطريقة التخطيط لعملية الأمن داخل هذه المؤسسات ولم يهمل تسمية المعدات والأجهزة الحديثة التي تخص عملية الأمن والوقاية وكذا الحراسة بالنسبة لهذه المؤسسات كما أعطى أهمية بالغة في هذه الدراسة إلى دور التوعية والتدريب في مجال السلامة من الأخطار وكذلك الصيانة...المختلفة الكشوفات والنظافة...الخ. (1)
- رسالة ماجستير قدمها احمد بن عبد الله الشامخ الموسومة ب (مدى فاعلية أنظمة السلامة بكلية الملك فهد الأمنية للحد من حوادث من الحوادث الحرائق من وجهة نظر منسوبي الكلية) والتي تعرض فيها لموضوع الفاعلية من مختلف جوانبها والسلامة المهنية بمختلف نظرياتها "النظرية القدرية، الطبية، الضغط والتكيف. (2)
- البرنامج التكويني الموجه لفئة أعوان الوقاية والأمن من إعداد وتقديم شركة الإقلاع لإدارة امن المؤسسات والذي اهتم بدعم الشعور الأمن والطمأنينة لدى المجتمعات وقسم هذا لدعم الى دور وقائي ودور قمعي ودور علاجي وقسم الأمن إلى امن عام وامن خاص وفرق بين العمل في القطاع الخاص والعمل في القطاع العام بالنسبة لأعوان ومنتشطي الأمن الصناعي. (3)
- دون أن يغفل صفات المنفذ وعملية الأمن والقائمين عليها ومنها "قوة الشخصية، الشجاعة، الحكمة، الحسم، الصبر، الإخلاص، العفة والالتزام" وكذلك نظرة المجتمع للقائمين بعملية الأمن (4)

¹ سعد بن عبيد الدوسري: مدى فاعلية تعليمات الأمن الصناعي، رسالة ماجستير بأكاديمية نايف، العربية السعودية، 2003

² أحمد بن عبد الله الشامخ: مدى فاعلية أنظمة السلامة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف، العربية السعودية، 2007.

³ البرنامج التكويني الموجه: الموجه لفئة أعوان الأمن والوقاية، ص 3.

⁴ البرنامج التكويني الموجه: لفئة أعوان الأمن والوقاية، ص 7.

- دليل المسعف صادر عن المديرية العامة للحماية المدنية والمديرية الفرعية للإسعاف الطبي والذي اهتم

- الخطوات التالية: - ضرورة تقديم النجدة. - حقيبة الإسعاف.
- سلسلة الإسعاف. - الحماية_____.
- الإنذار. - التدخل لإنقاذ الضحية.
- التصرف أمام الضحايا...الخ. (1)

8-المقاربة السوسولوجية والنظريات المفسرة لحوادث العمل

للحوادث أسباب كثيرة سواء كانت إنسانية أو خارجية ونعرض الآراء المختلفة المتعلقة بنشوء الحوادث.

1- النظرية العلمية: ونقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا وإن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ونحن نفكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة.

2- نظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم، وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة وبالتالي فإن إمكانية التعرض والوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة، وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، وهذه النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ وتنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر ويتماشي مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل.

3- نظرية علم النفس التجريبي: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثير (ظروف العمل، العلاقات..)، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا

¹ دليل المسعف: صادر عن المديرية العامة للحماية المدنية، ص، 14

أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية...) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل، أو الرغبة في جلب الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين، أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية و داخلية، إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي له القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

4- النظرية الطبية: تفسر هذه النظرية حوادث العمل في البيئة المهنية يكمن أن يكون الفرد ليس دائم الإصابة، وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي. وأن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري). وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

5- نظرية الضغط والتكيف: ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوطات والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيسي. وتتركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة. الخ.

ولابد من توفير المناخ المهني المطلوب وتحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل. (1)

6- نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي، ومن أكثرها شيوعا. حيث ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة، يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث، وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير"

¹ عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص، ص: 31.30

7- نظرية التحليل النفسي: وتعتبر هذه النظرية الحوادث إنما هي أفعال مقصودة لا شعورية ويعتقد

أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات ويعتبر

(سيجمون فرويد) أن سبب معظم الحوادث هو الدافعية اللاشعورية. أي أن هناك قابلية للتعرض

للحوادث ويكون هذا نتيجة للرغبة في إشباع بعض الدوافع، أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص

بالفرد نفسه. غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط. فلا يمكن أن يكون

جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة، وما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب

الخارجية التي يمكن أن تكون عاملا مهما وأساسيا في وقوع الحوادث. (1)

9- صعوبات البحث:

واجهتنا عدة صعوبات في إنجاز مذكرتنا هذه، منها الطبيعية والفيزيائية، والزمنية والمادية، وكذلك

الصحية. سنحاول إيجازها كما يلي:

أولاً: الظروف الطبيعية.

- بعد ميدان الدراسة على فريق البحث، حيث قدرت المسافة ب: 100 كلم.
- شساعة ميدان الدراسة بحكم حجم المؤسسة.

ثانياً: الظروف الفيزيائية.

- الضوضاء نتيجة لأصوات المحركات والمضخات والأفران والناقلات، ومختلف الآلات الأخرى.
- الحرارة المرتفعة داخل القطاعات نظراً لطبيعة عملها.
- الأتربة والغبار الحاجب للرؤية.
- ضيق الممرات والسلالم.

¹ عوض: المرجع السابق، ص32.

ثالثا الظروف الزمنية.

- عامل الوقت حيث أن المدة المسموح بها بمحادثة العاملين غير كافية وذلك نظرا لحركة الآلات السريعة ودورانها.

رابعا: الظروف المادية.

- إضافة إلى قلة المراجع في هذا الموضوع بالذات باستثناء بعض الكتب التي تتكلم عن السلامة المهنية دون دورها في الأداء، وكذلك بعض المذكرات والمواقع الإلكترونية.

خامسا: الأوضاع الصحية العامة.

- إضافة إلى كل ما سبق ذكره، كانت الظروف الصحية عائقا كبيرا أمامنا بحكم انتشار وباء (كورونا) كوفيد 19، الذي اجتاح العالم، وقيض من مهام جميع الهياكل والمؤسسات الصحية والعسكرية، والثقافية والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، وعرقل كل المصالح بمختلف أنواعها، مما كان حائلا بيننا وبين التنقل بسبب توقف هذه الحركة كلية، مما اضطرنا إلى التنقل بوسائل النقل الغير مرخصة، والتي كانت أجرتها باهظة نوعا ما، فتكبدنا عناء كبيرا، وكلفتنا ذلك الكثير جدا من الجهد والوقت والمال حيث فاقت المصاريف كل توقعاتنا.

يبقى أنه كل شيء يهون في سبيل مسعانا العلمي، والوصول إلى مبتغانا. وسيصبح كل ذلك مجرد

ذكرى نحفز بها أنفسنا للمضي قدما في المجالات الحياتية مرة أخرى.



الفصل الثاني



((الأمن الصناعي))

تمهيد:

يسمى علم الأمن الصناعي بالإنجليزية Industrial Safety: نسبة إلى الحد من الحوادث في المجال الصناعي وتقليلها قدر الإمكان، بالإضافة إلى تقليل تكاليف الإصابات الناجمة عن الحوادث أو ما يسمى بإصابات العمل، التي تربطها علاقة طردية مع حوادث العمل، ويؤمن هذا العلم بضرورة توفير الحماية اللازمة للعمال ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، فكان الأمن الصناعي أو كما يعرف بمسمى السلامة والصحة المهنية عبارة عن مجموعة من الإجراءات الاحترازية المتخذة لتوفير الحماية والسلامة للعاملين في المنشآت الصناعية، وبالتالي الحفاظ على استمرارية إنتاجها، ومن الجدير بالذكر أنه يحظى بأهمية بالغة في حياة المنشآت الصناعية نظراً للاهتمام المنصب على حياة العاملين والحد من وقوع إصابات لهم، ويتمثل توفير الأمن الصناعي وتحقيقه من خلال خلق بيئات عمل آمنة تخلو من دوافع وقوع الحوادث والإصابات وما يترتب عليها من أمراض مهنية.

الجزء الاول: ماهية الأمن الصناعي

1- مفهوم الأمن الصناعي:

- تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية، ووقايتهم من الأخطار المهنية.
- سيجام أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات، التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر ووجب تلا فيها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها.

2- نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي:

تطورت في السنين الأخيرة أنشطة وخدمات الأمن الصناعي تطورا هائلا وأصبح موضوعه عبارة عن مجموعة من العلوم والفنون المتداخلة، التي تبحث في زواياها المختلفة من الناحية التكنولوجية وقلما نجد علما لا يتناول موضوع الأمن الصناعي، ولمتابعة هذا التطور يجب الرجوع إلى الوراء والبحث عن مفهوم الأمن⁽¹⁾ الصناعي عبر الحقبة التاريخية. ففي مقابر المصريين القدامى، وجدت بعض أوراق البردي التي تناولت موضوعات التعرض للإصابات الموجودة في الصناعة في ذلك الوقت، والتي تؤدي إلى تغيرات مرضية تصيب العاملين.

فجاء في إحدى البرديات إشارة إلى مرض أطلق عليه (قلق الرئة) ناجم عن استنشاق ذرات الغبار المتطايرة من أعمال سن السلاح بالحجارة، وفي بردية أخرى جاءت الإشارة إلى تعرض الفنانين العاملين على آلات الموسيقى الضخمة في المعابد لتشوهات العمود الفقري حيث يستلزم عملهم انحناءات جسمانية تنتهي بالتشوهات.

¹ نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان ن

وجاء في البردية أيضا ذكر إصابة العاملين (بالبهاق الدموي) نتيجة للحمولة الضخمة التي يحملونها مع ضرورة الجري وإلا تعرضوا لضربات السوط الذي يحمله الملاحظ.

• ويتوقف بحث قدماء المصريين عن نتائج التصرفات الخطرة عند هذا الحد، وبعد هذا بداية ظهور الأمن الصناعي على الرغم من تناول زاوية من زواياه.

• ويختلف مفهوم المصريين القدامى في هذا الموضوع عن المفهوم الحالي حيث كان يختصر على التعرف على التأثيرات المرضية الناجمة عن التعرضات في الصناعة فقط.

تستلزم أساسيات الأمن الصناعي حاليا بحث التعرضات الخطرة ثم البحث في طرق توقيفها، ثم تقديم العلاج المناسب في حالة فشل الوقاية لأي سبب كان.

وعلى الرغم من ملاحظة ظاهرة وقائية في القرن الثاني في عهد الرومان والإغريق، حيث أن كل عمال المناجم يضعون أفضة على أفواههم ومناخيرهم لمنع استنشاق الأتربة، يمكن القول إن الاختلاف كان كبيرا بين المفهومين وذلك في القرن التاسع بين العاملين سابقا، والعاملين حاليا.

حيث أن الأعمال وخاصة الشاقة منها كانت تناط بالمحكومين أو بطبقة العبيد وهؤلاء الأقلية لا قيمة لحياتهم بالنسبة لمسخريهم. (1)

• إن النظرة التاريخية لتطور الأمن الصناعي سارت جنبا إلى جنب مع تقدم الزمن وتطور الفنون الصناعية حيث أخذت المدن تزدهم بالمصانع وأخذ عدد العاملين يزداد، مصحوبة بحوادث وأمراض على العاملين لها علاقة بالعمل.

¹ نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: المرجع السابق، ص، 15.

كما تعاضم دور الفرد العامل وما يمكن أن يعلّبه من دور ايجابي وبناء في العملية الإنتاجية، إذا ما توفرت له ظروف عمل بعيدة عن المخاطر.

وهذا ما دفع بالحكومات والهيئات الدولية إلى الاهتمام بالأمن الصناعي.⁽¹⁾

3- أهمية الأمن الصناعي:

ويهتم الأمن الصناعي بتحقيق جملة من التدابير الوقائية اللازمة لحماية العاملين من الإصابات التي تحدث أثناء العمل، سواء كانت الطارئة أو غير الطارئة، أي التي تحدث مباشرة من جراء تنفيذ عمل معين باستخدام خاطئ بمواد وأدوات العمل.

إن الإجراءات الوقائية تجنب العاملين الكثير من الإصابات وحوادث العمل المتوقعة وتوفر للعاملين أمنهم وسلامتهم كما تجنب المنظمة تحمل الآثار النفسية والجسدية التي تنجم عنها إضافة إلى أثارها الإنتاجية.

4- أهداف الأمن الصناعي وأسسها العامة:

4-1- أهداف الأمن الصناعي:

هناك أهداف أساسية للأمن الصناعي وهذه الأهداف تتجسد في بيئة العمل والعامل، والعلاج فيما يلي شرح ذلك:

¹ مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ص240.

4-1-1-1- من حيث بيئة العمل: ويعني ذلك ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل

التي تقي الموظفين أخطارا لعمل وظروفه، وتشير بيئة العمل إلى عوامل الإضاءة والضوضاء

والرطوبة والتهوية والإشعاعات والغازات. (1)

4-1-1-2- العامل من حيث نفسه: ويتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة

على أنفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل.

4-1-1-3- من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل الذي

يصاب بحادثة عمل، وضمان عودته إلى عمله الأسبق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا

الهدف أيضا دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله. (2)

4-2- الأسس العامة للأمن الصناعي:

إن من اهتمامات الأمن الصناعي في المؤسسة هو الحرص على تقديم الحماية والوقاية لكافة

عناصر العملية الإنتاجية من المخاطر بمختلف أنواعها ولهذا تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل

عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب

تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية ولكي تعمل منظومة الأمن الصناعي على الوجه الأكمل.

ينبغي أن يعتمد برنامج الأمن الصناعي في تطبيقه على عنصرين رئيسيين "وسائل الحماية المادية"

و "وسائل الحماية الشخصية" ففي الماضي كان التصميم لبناء أي برنامج لا يولي أهمية لإدخال

المواصفات ضمن التخطيط أو المخطط الهندسي، أما الآن لا بد من مراعاة التصميم وإدخال المواصفات

الأمنية، وبشكل عام فإن برنامج الأمن الصناعي في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة

على أسلوبين هما:

¹ بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص230

² بش الار يزيد الوليد: المرجع السابق، ص، 230.

4-2-1- السيطرة والحماية الداخلية: وتتضمن ما يلي:

- التحكم في المفاتيح والأقفال وذلك لمنع الدخول للمباني أو الخزانات التي تحتوي على أشياء ذات أهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك. (1)
- إتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة لتحقيق السيطرة الداخلية للمؤسسة.
- علامات تحديد الاتجاه والمسارات، ووضع الإشارات التحذيرية وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن الخطرة.
- حماية الوثائق والمعلومات بإتباع إجراءات للحد من التلف أو الضياع أو السرقة باستخدام الكمبيوتر.
- وضع سجل بأسماء العاملين وشروط التوظيف، يضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة الذي يمكن الرجوع اليه عند اللزوم.

4-2-2- السيطرة والحماية الخارجية:

- تركيب الموانع الإنشائية وهي بمثابة أسوار أمنية وتركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.
- تسيير دوريات داخل المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة.
- إنشاء غرفة عمليات لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن داخل المؤسسة، بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية وخدمات الطوارئ والإسعاف كلما استدعت الضرورة لذلك. (2)

5- خطوات الأمن الصناعي ومراحل تطبيقه:

¹ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2002، ص، 134.

² علي غربي وآخرون: المرجع السابق، ص134.

5-1-خطوات الأمن الصناعي:

- إعطاء الأهمية الكاملة لمعدات الوقاية والسلامة الشخصية للأيدي العاملة خلال العمل.
- الحرص علي وجود صندوق إسعافات أولية في موقع العمل لغايات اتخاذ اللازم في حال وقوع إصابات بسيطة.
- إبعاد المواد الكيماوية والمواد القابلة للاشتعال عن موقع العمل والأماكن التي يكثر فيها وجود العمال كونها مصدرا حقيقيا للخطر على حياتهم.
- إدخال مفهوم السلامة المهنية والأمن الصناعي غير التنفيذ والتفعيل في الأماكن الصناعية والمنشأة خلال إجراء تمارين وهمية لذلك. (1)
- نشر مطويات ومعلقات توضح كل ما يتعلق بالأمن الصناعي.

5-2-مراحل تطبيق الأمن الصناعي:

يقسم تحقيق الأمن الصناعي إلى ثلاثة مراحل رئيسية:

5-2-1- المرحلة الأولى: لدى تصميم أو اختيار الآلات ومواد العمل الأكثر أمانا، وإنشاء المباني

المناسبة هندسيا لطبيعة العمل، إذا يجب التخلص قدر الإمكان من كل مصادر الخطر، وتلافيها ومراعاة قواعد الأمن الصناعي.

5-2-2- المرحلة الثانية: في أثناء الاستثمار والتشغيل والإنتاج ، عن طريق وضع تعليمات التشغيل

الأمنة ، وتنظيم مكان العمل ، وتخطيط سير المواد وحركة العمال ، وتحديد مصادر الخطر ، والتعريف بطرائق الوقاية من الحوادث والإصابات وتوصيف معدات الوقاية الفردية بما يتناسب مع طبيعة العمل ومواده (للرأس والوجه والعيون والأذان والمجاري التنفسية واليدين والقدمين

¹ إيمان الجباري: مفهوم الأمن الصناعي، WWW.MAWDOO3.COM أكبر موقع عربي بالعالم، 08-03-2020،

وسائر الجسم)، وتحديد مخارج النجاة والتنبيه لمكانم الخطر ، والتحذير من الحوادث قبل وقوعها وكيفية تفاديها . وكذلك تجهيز أماكن العمل بوسائل الوقاية والإسعاف والطوارئ وإطفاء الحريق وتشغيلها تلقائياً ، وحصر أماكن الخطر وإغلاقها منعاً لتفاقم الأضرار .

5-2-3- المرحلة الثالثة: عند وقوع الحوادث، وتشمل إجراء الإسعافات الأولية وعمليات الإنقاذ بفرق

إسعاف متخصصة ومؤهلة للتعامل مع الإصابات والجروح الأكثر احتمالاً بحسب مجال العمل وطبيعة مواد العمل. كما يجب تعليق لوحات تعليمات حول كيفية إجراء الإسعافات الأولية وإخلاء المصابين، وأسماء وعناوين الأطباء والمستشفيات المختصة بمعالجة الإصابات الأكثر احتمالاً (عينية، حروق، مواد كاوية، جروح، كسور).⁽¹⁾

وعند التعامل مع المواد الخطرة السامة لا بد من مراجعة مراكز الإسعاف المختصة مع ضرورة ذكر اسم أو رقم المادة الخطرة للطبيب المعالج، وعند اللزوم الاستعانة بفرق الإطفاء والدفاع المدني والشرطة للتغلب على الحوادث الطارئة.

6- شروط تحقيق الأمن الصناعي ومجالات العمل فيه:

6-1- شروط تحقيق الأمن الصناعي:

يفترض أن يكون تحقيق قواعد الأمن الصناعي من مسؤولية الجهات العامة في الدولة ولاسيما عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة أو تجديد استثمار وسائل النقل المعدات الفنية وأن تخضع المؤسسات الخدمية والإنتاجية والتعليمية كافة حيث ما يلزم الأمر إلى المراقبة الدورية ومراعاة شروط الأمان والتجهيزات المخصصة للطوارئ وقواعد السلامة المهنية من قبل المختصين وعليه يمكن تحقيق الوقاية والحماية من خلال:⁽²⁾

¹ سفيان عزالدين: الأمن الصناعي، دار الزاوية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص، ص، 12، 13

² سفيان عزالدين: المرجع السابق، ص، ص، 14، 15.

- التشديد على تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية وفق المعايير النموذجية عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة.
- المراقبة الصارمة على إجراءات الأمان والسلامة المهنية في أثناء العمل وتجديد تراخيص العمل.
- تطبيق قواعد الأمن الصناعي وإدراك أهميتها ومتبعاتها من قبل الإدارة.
- التخطيط السليم للعمل ومتابعة تنفيذ الخطة.
- إفهام العاملين مخاطر العمل والأمراض المهنية، وتدريبهم على كيفية الوقاية منها.
- عدم السماح بتجاوز العتبات الحدية المسموح بها عالمياً من تلوث وإشعاع وسمية وضجيج.
- تخفيض أوقات العمل ومدة خدمة العاملين في المجالات الخطرة (الكيميائية والإشعاعية).
- التقيد بإجراء الصيانات الدورية للتجهيزات الكهربائية والميكانيكية، والبنية التحتية، وشبكات الكهرباء والمياه والهواء المضغوط.
- إصلاح كل ما يطرأ من عيوب في المعدات أو المنشآت فور حدوثه، وعدم استعمال إي معدات في حالة وجود أي خلل فيها. (1)
- إجراء التعديلات الضرورية لتحسين شروط العمل والسلامة المهنية.

2-6- مجالات العمل في الأمن الصناعي:

- وضع المواصفات الهندسية الخاصة بإنشاء المصانع والمعامل لضمان حياة العاملين وصحتهم ولضمان أداء الأعمال علي خير وجه.
- اتحاد الوسائل لتنظيم العمل في المصانع والمؤسسات بما يحافظ على صحة العامل وحياته، وتزويد من قدرته على الإنتاج.
- العمل على اتخاذ الوسائل التي تمنع وقوع الحوادث للمحافظة علي حياة العمال وصحتهم

- اتخاذ الوسائل التي تمنع الإصابة بالأمراض المهنية.
- اتخاذ الوسائل لتدريب العمال ورفع قدراتهم على العمل والإنتاج.⁽¹⁾
- وضع التشريعات لضمان تحقيق أهداف الأمن الصناعي.
- التفتيش على المصانع والمعامل لضمان تنفيذ ما قرره إدارات الأمن الصناعي من توجيهات وتشريعات.

7- برنامج الأمن الصناعي:

7-1- عناصر برنامج الأمن الصناعي:

إن أي برنامج للأمن الصناعي لابد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:

7-1-1- الدعم من قبل الإدارة العليا: لكي يكون برنامج الأمن الصناعي فاعلا لابد وأن يدعم ويقدم له

العون من قبل الإدارة العليا حيث أن البرنامج الذي لا تقتنع به الإدارة ولا تقدم له الدعم اللازم

غالبا ما يكون غير فاعل وبالتالي يؤدي إلى استمرارية حوادث العمل وزيادتها بدلا من نقصانها.

ويتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في الجوانب التالية:

- حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هذا البرنامج بحيث يكون للإدارة رأي

ومعرفة لما يحصل وما يحدد من ضوابط عمل هذه اللقاءات والتأكيد من قبل الإدارة العليا على

التقارير الدورية حول⁽²⁾ الأمن الصناعي إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن

العمل، كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العنوني لمسؤولي الأمن الصناعي فيما يتعلق

بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.

¹ سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية)، جامعة قناة السويس، 2009/2008، ص. 401

² بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص. 230.

7-1-2- تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: لا بد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة

الأفراد العاملين، بغض النظر من كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إنفاذ هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية إما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي، أو تعيين مدير كمستشار للأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين في كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية، حيث بإمكانه إصدار الأوامر في ما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي.⁽¹⁾

7-1-3- هندسة العمل: إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل

من العناصر الأساسية في أي برنامج للصيانة من الحوادث، ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل. توفر النظافة في أماكن العمل، وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية أثناء العمل وكيفية استخدام المواد ذات الخطورة.

7-1-4- التعليم والتدريب: يعتبر عنصر التعليم والتدريب من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها

للأفراد العاملين للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل، حيث أن التدريب والتعليم يركز على الإجراءات الصحية في العمل، وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي. وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطر فيه، وكيفية الوقاية من الحوادث الصناعية في المنظمة وعلى الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية.

¹ بشار يزيد الوليد: المرجع السابق، ص، ص، 230، 231.

ومن هذه الوسائل الدوريات التي تصدرها المنظمة والتي لا بد أن تتضمن الإجراءات الوقائية والتحذير والتبويه عن مواقع الخطر، كما أن الخرائط والملصقات الجدارية وكافة الوسائل السمعية والبصرية من الممكن أن تساهم في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية.

7-1-5- تسجيل الحوادث: من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل

منظمة، هذه التسجيلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر

الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل، والإصابات والأمراض الناجمة

عن حصول حوادث العمل، ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث إلى

الفقرات التالية:

أ- حوادث مؤدية إلى الوفاة.

ب- حوادث مؤدية إلى فقدان أيام العمل.

ج- حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة تم السيطرة عليها واستخدمت الإسعافات الأولية في حينها.

كما وأنه من الممكن أن يكون السجل أكثر تفصيلا بتوضيح الحوادث التي أدت إلي عجز جزئي أو

كلي، أو توقف العمل لساعات محدد. إن تسجيل الحوادث ذا أهمية في تحديد وقياس معدلات الحوادث

كمعدل تكرار ومعدل شدة الحوادث.

إن معدل تكرار الحوادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة قياسا بعدد ساعات العمل الفعلية

خلال نفس الفترة مضروبا في 100.000

$100000 \times \text{عدد الحوادث خلال فترة معينة}$

$\frac{\text{عدد ساعات العمل خلال نفس الفترة}}{\text{عدد ساعات العمل خلال نفس الفترة}}$

* إن معدل تكرار الحادث:

أما شدة أو فداحة الحادث فهو مقياس لمدى تأثير الحادث على العمل، وهذا التأثير يتضح من

خلال أيام العمل المفقودة جراء الحادث.

$$\text{* إذن معدل الحادث وشدته} = \frac{\text{عدد الأيام المفقودة بسبب الحادث خلال فترة معينة}}{\text{عدد ساعات العمل خلال نفس الفترة}} \quad (1)$$

7-1-6- تحليل الحوادث: من الضروري تحليل الحوادث الصناعية وفقا لمعايير معينة منها: تكلفة

الحوادث وأسبابها.

إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة

جاء الحوادث كما أن تحليل الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين، وكذلك

الحوادث التي يكون سببها ميكانيكيا، حيث أن الحوادث المتسببة من قبل الأفراد العاملين لا بد وأن تلقى

اهتماما كبيرا من قبل الإدارة نظرا لتداخل عوامل عديدة فيها.

إن تحليل كلف الحوادث الصناعية يستوجب تحديد التكاليف التالية التي تنجم عن الحوادث.

أ- كلف تعطيل المكائن (الآلات) والمعدات والمباني وتلفها.

ب- كلف الأجور المدفوعة عن الوقت الضائع بسبب الحادث.

ج- كلف الأجور المدفوعة عن الوقت الضائع للأفراد المصابين بسبب الحادث.

د- كلف علاج الأفراد العاملين المصابين.

هـ- كلف الفحص وتسجيل الحوادث الحاصلة.

و- كلف إحلال واستبدال الأفراد المصابين.

¹ بشار يزيد الوليد: المرجع السابق، ص، ص، 232، 233

7-2-2- مسؤولية الأمن الصناعي:

لابد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أو كبيرة في الحجم، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة مهامه الإدارية أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلي مهندس الأمن الصناعي، أو تعيين مدير كمستشار الأمن الصناعي كل ما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين. (1)

وفي كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية حيث بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي.

ومسئول الأمن الصناعي تقع على جهات منها داخل المنشأة وأخرى خارج المنشأة.

7-2-2-1- المسؤولية داخل المنشأة:

تقع مسؤولية السلامة داخل المنشأة بين عدة أطراف أهمها الإدارة والعاملون بالإضافة إلى المسؤولين المباشرين عن العمل واللجان خاصة بالأمن الصناعي ومسؤولي قسم الصيانة وغيرهم.

7-2-2-2- المسؤولين خارج المنشأة: تعتبر الدولة من أهم الجهات الخارجية الملقى عن عاتقها مسؤولية

كبيرة تجاه موضوع الأمن الصناعي كما يلي:

- التشريع: سن قوانين وتعليمات لتطبيق التشريعات.

- التفقيش: تجهيز فرق رقابة لتنفيذ وتطبيق التشريعات.

¹ بشار يزيد الوليد: المرجع السابق، ص، ص، 233، 234.

- التأمينات: تأمين الرعاية الطبية والتأهيلية بالمعنيين⁽¹⁾

8- إدارة الأمن الصناعي وأثره على مقومات الإنتاج الأساسية:

8-1- إدارة الأمن الصناعي:

لتحقيق الإدارة الناجحة للأمن الصناعي لا بد أن تمتلك برنامجا متكاملًا للأمن والسلامة يجسد تلك

الأهداف في برامج فرعية كما يلي:

8-1-1- برنامج بيئة العمل: يشرف على هذا البرنامج المهندسين ويتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة

العمل من حيث الإضاءة الكافية، وصلاحية وسلامة الأدوات والمعدات المستخدمة، والتأكد من

صلاحية وسلامة التوصيلات، والأطراف الكهربائية والتهوئة السليمة، والتأكد من وجود وسلامة

أدوات ووسائل الأمن الصناعي (الملابس الخوذة الأحذية...) التي جانب التأكد من التخزين

السليم للمواد الكيميائية الخطرة.

8-1-2- برنامج تثقيف العاملين: إن تعليم وتثقيف العمال القدامى والجدد على مخاطر العمل، واستخدام

الأدوات والمواد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث والإصابات، ويمكن دعم هذه البرامج

ببعض⁽²⁾ الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث وتشير الدراسات إلى أهمية إشراك

العاملين أنفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار. إذا أن إشراك الموظف في هذه الأمور

يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر.

8-1-3- برنامج الدعم والمتابعة: يمثل التزام جميع العاملين ببرامج الأمن الصناعي عنصرا أساسيا في

التقليل من الأخطار أو التخفيف من نتائجها، وتقع على عاتق لجنة الأمن الصناعي المسؤولية

¹ فوزي يوسف: الإشراف والتنظيم الصناعي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 1999، ص116.

² مؤيد سعيد السالم، عادل حرجوش صالح: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2009، ص251.

الكبيرة في المجال من حيث تنبيه العاملين من الأخطار وإلزامهم الحذر، وحتى فرض عقوبات

عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والإصابات. (1)

8-2-2- الأمن الصناعي وأثره على مقومات الإنتاج الأساسية:

للإنتاج خمس مقومات أساسية مرتبطة ومتشابكة مع بعضها البعض، مشكلة نظام متكامل مبني

على أسس، نلقى حولها الضوء وهي:

8-2-1- القوى العاملة: هي دعامة المستوى الصناعي، الذي جعل من القائمون على أمر الصناعة

يتحملون مسؤولية إعدادها والمحافظة عليها، وحمايتها من مخاطر إصابات العمل والأمراض

المهنية، بقدر المستطاع. إذا تمت إصابة العامل وإعاقته عن العمل، فهذا يؤثر عليه نفسياً

واجتماعياً، وتأثير ذلك يكون اقتصادياً على المجتمع عامة ومحيط العمل خاصة. فالتأثير

النفسي للعامل يترتب عليه اختلال الميزان الأسري من معيشة وتعليم وصحة وعلاج وملبس

وغيره. أما الأثر الاجتماعي قد يترتب عليه فقد المجتمع لأحد أقطابه، فالأثر لاقتصادي يتمثل

في تردي وتأخر الإنتاج.

يجب إدخال بعض الدراسات الخاصة المتعلقة بالعمل والحركة للعامل في بيئة العمل بغرض تقليص

بعض الحركات أو دمجها للتخلص من بعض الحركات الغير ضرورية والزائدة لكيلا يشعر العامل بالتعب

والإرهاق مبكراً، ولا ينصح باستخدام كل الطاقة الجسمانية دفعة واحدة بل عند الحاجة، واستخدام الربوات في

بعض الأعمال الثقيلة أو أعمال المناولة للمواد. (2)

8-2-2- الماكينات والآلات: أهمية هذا العنصر بالنسبة للإنتاج لا يقل عن أي عنصر، لذا يجب

المحافظة عليها من تعرضها للحوادث التي قد تتسبب في تلفها أو دمارها أو تقليل كفاءتها

¹ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: المرجع السابق، ص، 251.

² سفيان عزالدين: الأمن الصناعي، دار الرياء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص، ص، 25، 26.

الإنتاجية. ومن وسائل المحافظة والحد من الأخطار على هذه الآلات والماكينات بتسويز أو حجب الأجزاء الدوارة، كما أن نظافتها وحمايتها من الأوساخ كالأتربة والصدأ عاملاً مهم للمحافظة وإطالة العمر التشغيلي لها، وبالتالي زيادة العمر الإنتاجي برفع مستوى الاعتمادية لها. كما يجب تدريب العاملين على الطرق التشغيلية السليمة والمأمونة لتفادي المخاطر المحتمل حدوثها، أو السيطرة عليها. في حالة تزويد الآلات والماكينات بأجهزة التحكم والحماية يفى بالعرض المطلوب مع عمل برنامج للصيانة الوقائية لها. (1)

8-2-3- عنصر المواد والخامات: أهمية في الإنتاج، حيث يمثلون الشكل الأولي للسلعة. فيجب صيانتها بالآتي: إتباع طرق التخزين السليمة التي تكفل المحافظة على خواصها الطبيعية من التلف والنفاد، وإتباع الطرق المأمونة في مداولة المواد الخام أثناء العمليات الإنتاجية. تدبير المساحة الكافية التي تسمح بحركة المواد حول الماكينات في جميع المراحل والخطوات، وتوفير معدات وأجهزة الحماية من الأخطار كالحريق وغيره.

يمثل الوقت أهم عنصر من مقومات الإنتاج الأساسية، حيث لا يجد حظه الوافر، ودائماً ما بهمل هذا العنصر بتجاهله الدائم. وهو مهم في نظام الإنتاج بالقطعة ونظام الأجر بالساعة في الوحدات الإنتاجية والمنشآت الصناعية.

8-2-4- الوقت سلاح ذو حدين: إن الاهتمام بالوقت ووضعه في الحسبان يزيد من إنتاجية العامل وهذا بدوره يدعم الاقتصاد مع الالتزام باللوائح والقوانين والطرق الصحيحة في أداء الأعمال. كما يتسبب أحياناً في نشوب الحوادث وذلك في نظام الأجر بالساعة أو الإنتاج بالقطعة لأن العامل كلما أنتج في زمن أقل يزيد رصيده ودخله المادي دون مراعاة لحالته الصحية، أو دون مراعاة لقوانين السلامة أو دون الاهتمام بارتداء ملابس الوقاية الشخصية بفهم أنها مضيعة للزمن أو

¹ سفيان عزالدين: الأمن الصناعي، المرجع السابق، ص: 26.

أنها معيقة لحركته، وهذا بدوره يقلل من إنتاجية العامل حين وقوع الضرر وبالتالي يكلف الدولة كئي، ويخفض الإنتاج ويؤخر الاقتصاد.

8-2-5- بيئة العمل: يجب أن تصمم بيئة العمل بالمنشآت الصناعية حسب طبيعة ونوع الأعمال، بحيث توزع الآلات والمعدات بطريقة تجعل تعامل العامل معها بطريقة سهلة سواء للتشغيل أو إجراء أعمال الصيانة، ومراعاة لحقوقية العامل للآلات والمعدات. كما يجب الاهتمام بنظافة بيئة العمل بالتخلص من النفايات والمخلفات أول بأول، ومنع تكديس الأشياء وتوفير أماكن لتخزين المواد الخام والمنتجات بالطريقة التي تقيها التلف. يجب الاهتمام بالأرضية بنظافتها وصيانتها وصنعها بطريقة تسهل حركة العامل والآلات ومناولة المواد وأن تكون مستوية خالية من التعرجات والارتفاعات.

كما يجب توفير أماكن لراحة العامل وإدخال أوقات للراحة والأشياء الشخصية. كما يجب تهيئة أماكن للجلوس أثناء العمل، وتوفير المساحات المطلوبة للعمل حسب حجم العمل المنجز. كما يجب إدخال وسائل ترفيهية ممكنة في بعض الأعمال الغير مرتبطة بالإنتاج بالقطعة أو الأجر بالساعة لرفع بعض من ضغوط العمل والمعاناة من كاهل العاملين، ومن ناحية أخرى يكون العامل متواجد بمكان عمله لفترات قد تطول دون كلل أو ملل. كما يجب الاهتمام بالسلام والممرات لتسهيل حركة العاملين والمواد والآلات وإدخال السيور الناقلة للمواد والآلات وإدخال السيور الناقلة للمواد والأجزاء بغرض ربط الوحدات الإنتاجية أو تقريب المسافات مع بعضها لتقليل الزمن.⁽¹⁾

¹ سفيان عزالدين: المرجع السابق، ص، ص، 27، 28.

الجزء الثاني: التدريب الخاص بالأمن الصناعي

1- التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

يقصد بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي تلك السلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية والتجريبية التي تهدف إلى أن المتدرب للعمل الذي يتدرب عليه، حتى يؤديه بطريقة تحقق أعلى مرتبة ممكنة من الكفاية الإنتاجية، ويشير البعض أيضا إلى أن التدريب الخاص بالأمن الصناعي: تلقين العامل المبادئ العامة (1)

لأسباب وقوع الحوادث، مع تعليمة بصفة خاصة الوسائل الأمنية الواجب إتباعها والإجراءات بالنسبة للآلة التي يقوم بإدارتها والعملية التي يباشرها، والمصنع الذي يعمل فيه.

2- أهداف التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

- من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكيات التي تتجم عنها المخاطر
 - الحد من السلوكيات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برامج الأمن الصناعي والأساليب الوقاية أو
 - أساليب التدخل أو العلاج عند حدوث الخطر. (2)
 - يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات، ذلك أن معرفة واكتساب المعلومة الجديدة يبين مدى خطورتها
- وبيين
- أثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي كقيلة بعزوف الفرد عن هذه السلوكيات.

¹ دويخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2009/2008، ص 30-

² الجبالي، إسحاق، السلامة العامة والتحذير من مخاطر الأعمال اليدوية والآلية، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 199، ص 36.

- الرفع من مستوى أداء الأفراد أمام الأمن الصناعي ونمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف شامل وعام هو تحقيق الأمن ومشاعر الطمأنينة التي يجب توافرها في مكان العمل.

3- مبادئ التدريب في مجال الأمن الصناعي:

هناك مبادئ عامة يجب أن تراعى في برامج التدريب علي الأمن الصناعي أو غيره من البرامج

التدريبية لضمان نجاح عملية التدريب من أهمها ما يلي:

- ملائمة مواد التدريب للمستوى الثقافي للدراسيين.
- ملائمة مناهج التدريب بالمستوى مسؤولية الدراسيين.
- حسن اختيار وسائل التدريب.(1)

4- مكونات نظام التدريب والتأهيل المستمر والمتكامل:

- تحديد الاحتياجات للتدريب ووضع خطة التدريب.
- توصيف العمل ومستويات الأداء.
- إعداد برامج التدريب.
- تنفيذ برامج التدريب.(2)

5- مجالات التدريب في الأمن الصناعي:

هناك ثلاثة مجالات للتدريب في الأمن الصناعي وهي:

- الوقاية من الحريق.

¹ دوياخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2009/2008، ص، 30-33.

² المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، الدوحة، 1996، ص 138

• الإسعافات الأولية.

• الصحة والسلامة العامة.

يرى الكثيرون أن المنشآت الصناعية يمكن أن تحدد مجالات أخرى للتدريب في الأمن الصناعي وذلك حسب طبيعة عملها مثل: تدريب العاملين على الإخلاء في الحالات الطارئة وتدريبهم على استخدام معدات السلامة في العمل⁽¹⁾.

6- استراتيجية التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

يقصد بالإستراتيجية تحديدا أهداف نهائية في مجال الأمن الصناعي من خلال استخدام المواد المتاحة أو المتوقعة مستقبلا، وعلى ذلك فالعمل الاستراتيجي في مجال الأمن الصناعي يترجم قدرة القائمين على الأمن والرغبة في تطوير نظمه، وبالتالي يمكن تقديم الموقف في المستقبل وتقديم أساليب المواجهة⁽²⁾

6-1- الإجراءات الخاصة بسلامة العامل:

6-1-1- تحسين ظروف العمل: تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر حوادث العمل لذا فإن العناية

بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات سلامة العامل، حيث أن هذا الاهتمام

يساعد على تقليل الحوادث وحصر أثارها وذلك عن طريق:

أ- تعديل الوظيفة وبيئتها:

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 اعتمد في أسسه على مبدأ تا ركم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عملية تصميم المهام، اختيار

¹ See Re Velle, Jack B, Safety and Training Methods, John Wiley & Sons, Inc, Canada, 1980, Page 140'

² دويخ قويدر: مرجع سابق، ص، ص، 40، 41.

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 نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء و المتطلبات عن طريق. تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة... إلخ⁽¹⁾.

ومن جهة أخرى تحسين الظروف المادية والتنظيمية في العمل من خلال.

ب- 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 كالأعمال الدقيقة مثلا، في حيث لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار، كما يجب أن تأخذ مسألة تغطية الضوء لكافة مساحة العمل الاهتمام اللازم.

ج- توفير درجات الحرارة المناسبة:

تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات الحديد أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار.

كما يظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة والتبريد

د - معالجة الضجيج:

شكل الضجيج عنصرا أساسا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين على سلامة

¹ عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005، ص588 .

العمال معالجته من خلال.

- تصميم الجيد للمباني الورشات بحيث تراعي أولية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة.

هـ- الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل :

إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفر المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية، كما أن توفر الإنذار على ضمان سلامة العاملين

و- تعديل وقت ونسق العمل:

رغم ما يحققه العمال من إنجازات على مستوى وقت العمل خلال نضالهم النقابي عززته مختلف التشريعات، إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد على تحملها والتأقلم معها وعلى اعتبار أن أداء المؤسسة ومردوديتها لا يتحددان فقط وفق وقت العمل الممارس فإن مسألة تخفيض مدته تخص بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة مع مسألة الأجور، كما تخص آلية إعادة توزيع مدة العمل علة الساعات الأيام والسنوات بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية الغربية، أكبر من هذه مدة العمل في حد ذاته.

6-1-2- نوعية الحياة في مكان العمل: وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية

داخل. (1)

المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث

العمل من خلال:

¹ عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005، ص، ص، 588، 589.

أ- أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل :

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

دراسة وتحسين الإجراءات العملية، وتشجيع العاملين على ضمان النوعية، السلامة والإنتاجية.

الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية ومعالجتها ومحاولة إيجاد حلول جماعيا.

ب- تشجيع المسؤولية الفردية :

وذلك من خلال تكريس وعي الفرد بأهمية في نمو المؤسسة وتطورها إضافة إلى إشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال الأمن الصناعي والعمل على تعزيز مسؤولية كل فرد تجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة.

ج- تحسين المناخ الاجتماعي :

وذلك من خلال تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وانتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة وإقحام العمال في اتخاذ القرارات، خاصة تلك المتعلقة بالأمن الصناعي وتوفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه

القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال وانشغالهم واتخاذ القرارات المناسبة في المسائل المتعلقة بالتدريب والتقييم لقدرات ومؤهلات كل فرد، كما يعطي مسألة الوقاية من الخاطر المهنية الأهمية اللازمة للحفاظ على سلامة العمال.⁽¹⁾

¹عمر وصفي عقيلي: المرجع السابق، ص، 589.

6-1-3- استخدام معدات و وسائل الوقاية الشخصية: إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد

البشرية في المؤسسة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالأمن الصناعي لوقاية العمال من الإصابات إضافة إلى توفير كل المعدات و المستلزمات ضد الحرائق و صيانة العتاد، وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث يمكن تعريف معدات الوقاية الشخصية على أنها الأجهزة والألبسة لحماية العامل من خلال تغطية وحفظ أعضاء الجسم المختلفة من المخاطر مع إجراءات الاحتياطات الفنية والطبية التي تتخذ لحماية الأفراد.

أ- الشروط الواجب توفرها في معدات الوقاية الشخصية :

تكون هذه المعدات تبعا لنوع وطبيعة العمل والظروف المحيطة به والمخاطر المتوقعة لذا تتمثل هذه الشروط في: - خفة الوزن.

- الكفاءة العالية للأداء.

- أن تكون الملابس متينة و واقية وتحتمل ظروف العمل ولا تتلف بسهولة.

- ألا تكون مصدر خطر للعاملين.

- توفير الحماية المناسبة من المخاطر المتوقعة.

- توفير شروط السلامة حسب الجهات المختصة .

ب- أهم المعدات الواجب توفرها للحماية الشخصية:

أدوات حماية اليدين: تشمل القفازات لحماية الأيدي والأصابع من الجروح والخدوش والمواد

الكيميائية

والحرائق والصدمات الكهربائية والمواد الحادة والاحتكاك بالمواد المعدنية والمواد الصلبة فإنها تختلف حسب نوعية العمل وتختلف باختلاف التصاميم. والمواد المستعملة في الصناعة... إلخ.

- **القفازات الجلدية:** تستعمل لوقاية الأيدي من الجروح نتيجة التعرض عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.
- **قفازات مطاطية:** تستعمل هذه القفازات من مادة عازلة للكهرباء والخالية تماما من الكربون للمنتجين والعاملين في مجال الكهرباء، وذلك لوقايتهم من الصدمات الكهربائية إضافة إلى منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين- أثناء قيامهم بأعمال التركيب والتوصيل⁽¹⁾.
- **قفازات الإسبستون:** تستعمل القفازات المصنوعة من الجلد والمبطنة بالرصاص لحماية ووقاية أيدي العاملين في الأجهزة والمواد المتسعة التي يتعرضون إليها كالاتهابات والحروق الجلدية وتتميز هذه القفازات بحماية الجسم عن طريق الجزء المعرض له (اليدين) من خطر نفاذ الإشعاعات وتأثيرها الضار على جسم الإنسان.
- **قفازات جلدية مبطنة بالرصاص:** تستعمل هذه القفازات لحماية ووقاية أيدي العاملين من الأجهزة والمواد المشعة التي يتعرضون إليها كالاتهابات والحروق الجلدية، وتتميز هذه القفازات بحماية الجسم من خطر نفاذ الإشعاعات وتأثيرها الضار على جسم الإنسان طريق الجزء المعرض له (اليدين)

◀ **واقية الرأس:** يشكل الرأس الجزء الهام من جسم الإنسان لأنه مركز القيادة وهو أكثر الأعضاء تعرضا للإصابات لذا يجب حمايته لأقصى درجة ممكنة، حيث تستخدم الخوذات الصلبة المصنوعة

¹ بلال مشغلي: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، ص، ص، 10، 11،

من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية في وقاية الرأس من الحوادث المحتمل أن تقع

أثناء العمل، ولواقية الرأس عدة مواصفات يجب أن تتصف بها وهي:

- خفة الوزن - مقاومة اللهب - مقاومة ضد الصداً - امتصاص الصدمات - مقامة البلل - مقاومة الاحتراق.

أدوات حماية الوجه والعينين:

• النظارات الواقية: تستخدم لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد تسببها أثناء العمليات الصناعية المختلفة.

• الأقنعة الواقية: تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب زجاج أو البلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة والمواد الكيميائية والشظايا والشرارات. إلخ.

• الملابس الواقية: يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال. (1)

• الأفرول من قطعة واحدة (Combinizons) يعطي وقاية كاملة وهو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة.

• الباطو أو ما يعرف بالبزة: (Jacet) مريح وسهل الارتداء والخلع ويسبب عدم الالتصاق بالجسم.

• الأفرول من قطعتين: (Vest + Pantaloon) عطي وقاية كاملة وراحة وسهل الارتداء والخلع.

أدوات حماية القدمين:

¹ بلال مشغلي: المرجع السابق، ص، 12-15.

تختلف أنواع وأشكال الأحذية باختلاف طبيعة ونوع العمل الذي يؤديه العامل والأخطار الممكنة

التي قد تحدث في أماكن العمل المختلفة ويمكن تصنيف هذه الأدوات كآلاتي: (1)

- **أحذية بمقدمة صلبة:** تستعمل الأحذية المصنوعة من الجلد والمقواة بمقدمة صلبة لحماية ووقاية أصابع وأقدام العامل من كافة الأخطار الممكنة مثل سقوط أو انزلاق الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها.
- **أحذية المطاط:** يستعمل هذا النوع من الأحذية لحماية ووقاية الأقدام من الأمراض المهنية والأضرار التي قد يصاب بها العامل عند التعرض لمياه أو لمخلفات الصرف الصحي أو أثناء تداول أو نقل المواد الكيميائية.
- **أحذية ذات ألواح معدنية:** يستعمل هذا النوع الأحذية لحماية ووقاية أقدام العاملين من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء السير على الأجسام الحادة مثل: المسامير أو قطع الزجاج أو ما شبه ذلك.

أدوات حماية السمع: تتمثل فيما يلي :

- **سدادات الأذن:** تستعمل سدادات الأذن في خفض مستوى الضجيج وتصنع السدادات من البلاستيك المعالج كيميائياً حتى لا يتسبب عنه أضرار صحية.
- **أغطية الأذن:** تستعمل أغطية الأذن بحيث الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل الآلات التي تصدر أصوات عالية وتعمل هذه الأغطية ككمامات للضوضاء وخافضة

¹ بلال مشغلي: المرجع السابق، ص، 16.

للضجيج العالي وتصنع من البلاستيك من طبقتين أو عدة طبقات تحتوي كل طبقة على مادة تمتص الذبذبات الصوتية. (1)

أدوات حماية الجهاز التنفسي: تختلف أنواع وأشكال أدوات الجهاز التنفسي باختلاف نوع وطبيعة الأماكن والتلوث وهي كالاتي:

- **كمامة للوقاية من الأتربة الخشنة:** يستخدم هذا النوع من الكمادات لحجب الأتربة الخشنة ومنع دخولها إلى الجهاز التنفسي عن طريق الفم والأنف بحيث تكون الكمامة مطابقة تماما لمنطقة التنفس ليمنع دخول الهواء الخارجي إليها والأتربة الضارة
- **كمامة للوقاية من الأتربة الصغيرة (الدقيقة):** يستخدم هذا النوع من الكمادات لحجب الأتربة والغبار الدقيق والتي تتسرب في الحويصلات الهوائية للرئتين عن طريق الأتربة ومنعها من الوصول إلى منطقة التنفس عن طريق المرشحات التي يتم تركيبها بالكمامة هذه الكمادات مزودة بصمامين أحدهم لدخول هواء الشهيق والآخر مخصص لخروج هواء الزفير، كما يجب استبدال المرشح عند الشعور بصعوبة التنفس.
- **كمامة الوقاية من الغازات:** وهذا النوع مخصص للوقاية من الغازات الخانقة أو الملتهبة أو المهيجة للجهاز التنفسي والتي تنتشر في جو العمل، تزود الكمامة بمرشح على هيئة علبة موضح عليها اسم الغاز الذي أعد من أجل الوقاية منه، كذلك مزود بصمام يسمح بدخول هواء الشهيق فقط وصمام آخر يسمح بخروج هواء الزفير، وهذا النوع يعمل على اختزال المواد الضارة وتنقية هواء الشهيق.

¹ نهاد عطا حمدي وزيد غانم حسان: إجراءات الأمن والسلامة المهنية، دار الشروق للنشر، الأردن، 2007، ص، 101، 100.

- كمامة الوقاية باستخدام الأكسجين النقي: يستعمل هذا النوع من الكمامات عند العمل بالأماكن المغلقة التي لا يتوفر بها الأكسجين أو عند انتشار الغازات الخائفة أو الغازات السامة في جو العمل إضافة إلى ذلك فإن الكمامة مزودة بأسطوانة بها الأكسجين المضغوط وتحتوي هذه الأسطوانة على مؤشر يوضح كمية الأكسجين المتبقي فيها⁽¹⁾

خامسا: الأمن الصناعي في الجزائر

لم يكن الأمن في بدايته يخطي بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال، حيث أن النسيج الصناعي لم يكن متطورا، و أن العامل الجزائري كان يعمل بأجر ضعيف تحت ظروف عمل قاسية، ولكن بعد الاستقلال تم تجديد قانون الأمن الصناعي الموروث، وقد عرف هذا الأخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية و إنشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الآلاف من العمال، ومع لاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشرع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان، حيث إنفرد الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل بوضع ترسانة قانونية تؤكد على الأمن الصناعي وحماية العامل من حوادث العمل خاصة المواد من 242 إلى 302، كما أصدر المرسوم التنفيذي رقم: 66-75 بتاريخ: 29 أبريل 1975، وكذا المرسوم رقم: 67-75 بنفس التاريخ. أحكاما بهذا الشأن.

كما نصت صراحة المادة 24 من قانون العمل الجزائري أن تكون المحلات وأماكن العمل التي يشتغل فيها العمال نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية والسلامة، وبالتالي يجب على المؤسسة تنفيذ الالتزامات التالية:

1. أن تقوم بضبط الضجيج والضوضاء على المستوى الملائم في بيئة العمل، وذلك وفقا للمعايير التي

تصدر عن قرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية

¹ نهاد عطا حمدي وزيد غانم حسان: المرجع السابق، ص، ص، 101، 102.

2. أن يوضع بمتنا ول العمال بالمؤسسة، أو الوحدة كافة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة، ولاسيما أماكن حفظ الملابس وأماكن المغاسل ودورة المياه.

3. أن يعد مطعم في المؤسسة يقوم بإعداد الوجبات الغذائية للعمال وأن يضع في متنا ولهم الماء الصالح للشرب وذلك في الأحوال التي تحددها القراءات ولا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بهذه الالتزامات على (1) أكمل وجه ما لم يكن معه تعاون من جانب العمال، ولهذا فقد ألزم القانون عمال المنشآت بمراعاة ما يلي:

- أن يتناولوا وجبات طعامهم في مطعم المؤسسة أو المكان المخصص لذلك الغرض.
- أن يمتنع العامل من إحضار أو توزيع أي مشروب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على مخالفة السابقة الذكر بالغرامة.

وضمامنا لتحقيق الغرض الوقائي والأمني شرع في هذا الغرض سنة 1984 من طرف جبهة التحرير الوطني لتنظيم الندوتين الوطنيتين حول الصحة والأمن وطب العمل، وكذا توصيات اللجنة المركزية في الدورة 17 المخصصة للصحة خاصة، وحتى وقتنا الحالي حيث أن الأزمة الصناعية مست اليوم معظم بلدان العالم الثالث بكل شدة، حيث أصبح من الضروري مكافحة حوادث العمل والأمراض المهنية بحيث تمثلت في مطلب حيوي لمواجهة الآثار السلبية وضمان الشروط الكفيلة لبلوغ الأهداف المنوطة بتنميتها الاجتماعية والاقتصادية. وإضافة إلى هذا صدرت مجموعة من القوانين والأحكام في مجال الأمن الصناعي وحوادث العمل نوجزها فيما يلي:

- القانون رقم: 13-83 المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- المرسوم رقم: 28-84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق القوانين من القانون رقم: 13-83 المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل.

¹ العايب رايح: ، 2005، ص، 106

- المرسوم:29-84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد للمبلغ الأدنى للزيادة الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي.
- القرار المؤرخ في:13فيفري1984المحدد لمدة الأجل المطلوب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي.
- القرار الوزاري رقم:19-96 المؤرخ في 06جويلية 1996المعدل والمتمم بال قانون1383-المؤرخ في 02 جويلية 1983والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية. (1).
- المرسوم رقم:424-97 المؤرخ في:11نوفمبر 1997 الذي يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم: 13-83 المؤرخ في:02 جويلية 1983 المتعلق بالوقاية في مجالي الحوادث والأمراض المهنية، والمعدل والمتمم.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في:05 ماي 1995الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً.

الهيئات المهمة بالأمن الصناعي في الجزائر:

عملت الجزائر منذ الاستقلال على إنشاء العديد من الهيئات المهمة واللجان المختصة في مجال

الأمن الصناعي ومنها:

1. **مفتشيه العمل:** ظهرت بموجب ال مرسوم68 الصادر في 28/03/1968 والذي يتضمن اختصاصات هيئة التفتيش وجاء قانون العمل لسنة 1975 والذي أعطى صلاحيات لمفتشية العمل، بحيث تعمل على:
 - مراقبة التجهيزات: سواء جماعية فيما يخص المنشأة والمباني، أو فردية كأجهزة الأمن وسائل الوقاية.
 - المراقبة بعد الحادث خاصة عند تكرار الحوادث بمشاركة الطبيب المفتش.
 - تحقيق مفتش العمل بعد وقوع الحوادث.

- البحث عن الأسباب المباشرة والغير مباشرة لوقوع الحوادث.

2. المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن:

تأسس بموجب الأمر 72 لوزارة العمل والضمان الصادر في 29 /07/ 1972 وهو جهاز تابع

للضمان الاجتماعي، ويهدف إلى ترقية وتطوير وحفظ الصحة والأمن في عالم الشغل. (1)

3. طب العمل :

تتخصر مهمته في المحافظة على صحة العامل في المؤسسة والعمل على تجنيبه من المخاطر وما

يضر بحالته البدنية والمعنوية، ومراقبة ملائمة العمل.

عرفَ القانون رقم: 88-07 الصادر في 26 /01/ 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب

العمل بأنه " مهمة وقائية علاجية "وحددَ هذا القانون أهداف طب العمل وتتمثل في:

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تسببها الحوادث والأخطار المهنية.

- تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال في أماكن العمل.

- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال.

ويتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب العمل سواء داخليا أو إقليميا أو إبرام

اتفاقيات مع القطاع الصحي لتقديم الخدمات الصحية.

4. الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي مظهر من مظاهر التكافل الاجتماعي الذي يسود المجتمعات ويضمن

التعويض عن الحوادث، وبدأ العمل بهذا النظام في الجزائر في الستينات بعد ظهور القانون الصادر في:

¹ رشيدة واضح، مرجع سابق، ص 139 ،

1966/07/21 المتعلق بالتعويض عن الحوادث والأمراض المهنية والتأمين عليها، وبالتالي على كل

المؤسسات تأمين العمال من الضرر لضمان العلاج والتعويض.

الاجتماعي وإعادة فتح وتنشيط المعهد الوطني للأمن الصناعي، وكذا المجلس الوطني للوقاية من

حوادث العمل، ويظهر من خلال تشريعات العمل من الهيئات واللجان والاهتمام الكبير الذي توليه الدولة

الجزائرية لتوفير الأمن الصناعي كما تم في سبتمبر 2004 تنصيب المجلس الوطني لحوادث العمل من

طرف وزير العمل والضمان والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات. (1)

¹ رشيد وضاح، مرجع سابق، ص: 14.

خلاصة الفصل:

يعتبر الأمن الصناعي من المفاهيم الحديثة أو السلامة و الصحة المهنية ذلك العلم الذي يهتم بالمحافظة على صحة و سلامة الإنسان في أماكن العمل حيث لقي اهتماما كبيرا لدى العديد من المنظمات خاصة الصناعية باعتباره من أهم الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى حماية العامل باعتباره رأس مال المنظمة وذلك من خلال توفير بيئة عمل صحية و آمنة خالية من المخاطر ومسببات الأمراض و الحوادث و الإصابات، وبمعنى آخر هي مجموعة من التدابير و الإجراءات التي يتم ممارستها في أماكن العمل في إطار تشريعي بغرض الحفاظ على صحة العاملين من حوادث و إصابات العمل وكذلك الحفاظ على الممتلكات من حدوث أي تلف أو ضياع. ، وإتباع كافة إرشادات و تعليمات السلامة و الصحة المهنية التي تكفل منع الخسائر، و استقرار العاملين في بيئات العمل المختلفة.

حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية لمفهوم الأمن الصناعي من خلال ماهية الأمن الصناعي ونبذة تاريخية عنه... الخ فالمؤسسات لها أهداف طويلة الأجل من خلال فعالية المورد البشري حيث يؤثر الأمن الصناعي على العاملين وهذا سوف نتطرق إليه في الفصل الموالي.



الفصل الثالث



حوادث العمل أسبابها واثارها ونظرياتها

أولاً: حوادث العمل (الحوادث المهنية) وأسبابها

ثانياً: أنواع الحوادث المهنية

ثالثاً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية

رابعاً: إجراءات الأمن والوقاية من الحوادث المهنية

خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

تمهيد:

يعتبر موضوع حوادث العمل من المواضيع التي لاقى اهتماما بالغاً من قبل الباحثين والخبراء وذلك نظراً لخطورته على المجتمع بصفة عامة و المؤسسة والعامل بصفة خاصة، وتتزايد هذه الحوادث بتزايد تطور العالم الصناعي، فقد أصبحت من أهم مشكلات الصناعة ومن أفدحها ثمناً " حوادث الصناعية "فهي تكلف مبالغ كبيرة من الناحية الاقتصادية، وتنقص من الروح المعنوية للعمال وتعرقل الإنتاج، فضلاً على ما يتعرض له العامل من إصابات و أخطار، يعتبر مأساة في حد ذاته، وترجع هذه الحوادث بالدرجة الأولى إلى الزيادة في تعقيد الصناعة، إلى جانب هذا ظروف العمل الغير ملائمة والتي تظهر في بعض المؤسسات التي تساعد على وقوع الحوادث والتي تؤدي إلى خسائر مادية وبشرية، حيث تكلف دول العالم من أموالها وجهودها أثمناً باهظة مما يؤكد أن واجب السلامة أمر ضروري وهام، ولذلك حاولنا في هذا الفصل عرض ما يتعلق بالحوادث المهنية من تعريفها، وأسبابها ونتائجها، وأهم النظريات المفسرة لها، وأنواع المخاطر وكذا أساليب الوقاية منها.

أولاً: الحوادث المهنية وأسبابها:

1- حوادث العمل (الحوادث المهنية):

يعرف حادث العمل بأنه كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه، وقد تشمل أضرار وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما معاً.

والحوادث هي أفعال غير مقصودة وغير مرغوب فيها، أما حوادث العمل فتتصرف إلى ما يقع في أثناء العمل أو بسببه مباشرة سواء تعلقت الأسباب بالعامل نفسه أو بأجهزة ومعدات العمل أو بظروف أدائه (1).

2- أسباب الحوادث المهنية:

تختلف الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل. ويمكن تقسيم أسباب حوادث إلى أربعة مجموعات:

أ- مجموعة أسباب ترتبط بالفرد نفسه:

وهي العوامل الإنسانية المرتبطة بالفرد كالتقص في قدرات الفرد، أوفي تدريبه وتأهيله، أو قلة ميزته وضعف ذكائه، أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكانياته الفسيولوجية أوالذهنية، وقد وجد أن هذه العوامل تستحوذ على أكثر من 80 % من أسباب حوادث العمل.

ب- مجموعة الأسباب الميكانيكية:

وهي الأسباب ذات العلاقة بتلف أو تعطل الآلات والمكائن المستخدمة في العملية الإنتاجية كما أن سقوط الأشياء المفاجئ وانفجار بعض المواد الخطرة، يقع ضمن هذه العوامل.

¹ بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص234.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

ج- مجموعة الأسباب الفيزيائية:

وهي الأسباب التي ترتبط بدرجات الحرارة وطبيعة والتهوية ومستوى الإضاءة والضوضاء، وذلك لارتباط هذه العوامل بدرجات التعب والملل التي تصيب الإنسان وبالتالي ارتباطها بحوادث العمل. (1)

د- مجموعة الأسباب الفنية:

تتأثر كفاءة العامل في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته بدرجة صلاحية الآلة سواء لوجود خطأ في تصليحها أو لوجود خلل في طريقة عملها، فان احتمال تكرار الحوادث سيرتفع وهذا يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطر التي يتعرض لها العامل الذي يستخدم هذه الآلة.

هـ- مجموعة الأسباب التنظيمية:

إن عدم كفاءة التنظيم الداخلي للمصنع يؤثر في زيادة عدد حوادث العمل فيه، فسوء ترتيب الآلات قد يكون سببا إضافيا لزيادة احتمال حصول الحوادث، كما أن عدم الدقة في صياغة خطة الإنتاج تؤثر في معدل تكرار الحوادث، وكذلك تداخل العمليات الإنتاجية. (2)

ثانيا: أنواع الحوادث المهنية:

أ- من حيث نوعها: تتنوع إلى حوادث مرور، وحوادث مناجم، وحوادث طائرات أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

ب- من حيث نتائجها: تتنوع إلى حوادث تلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

¹ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2009، ص25

² المرجع نفسه، ص: 254.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

ت- من حيث خطورتها: تتنوع إلى حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العينين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة، أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية. (1)

ث- من حيث أسبابها: تتنوع إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل، أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.

- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها، وأخرى يتعذر تجنبها كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها.

- كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر، وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أو لم يترتب عليها ضرر (2)

ثالثا: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية:

يمكن حصر الآثار المترتبة على حوادث وإصابات العمل في:

1- الآثار الاجتماعية:

إن الشخص الذي تحدث لديه إصابة عمل وبصاف بعجز دائما أو مؤقت سوف يضطر إلى أن يبقى في البيت طيلة فترة الإعاقة، وهذا الوضع الجديد له أثاره السلبية على حياة الأسرة.

¹ سنان الموسوي: المرجع السابق، ص، 263

² رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، ص، 30.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

فهذا الشخص الذي كان قد تعود على العمل والعطاء والإنتاج يرى نفسه الآن عاجزا عن القيام بأي عمل يعوضه عن هذا النقص، حيث أن هذا الشخص المصاب أكثر إحساسا من غيره بما أصابه أو لحقه ولحق بأسرته، فدخله سيتناقص وهو لن يقدر على أن يلبي احتياجات الأسرة مثلما كان من قبل.

2- الآثار الاقتصادية: (التكاليف)

إن ظروف العمل وتصرفات العامل غير الآمنة ينتج عنها خسائر مادية تكبدها المؤسسة أو الدولة بشكل عام ويظهر ذلك في:

- الأجور التي تدفع للمصابين أثناء تغييبهم بسبب الإصابة.
- نفقات العلاج والمصاريف الطبية. (1)
- التعويضات التي تدفع للمصابين نتيجة العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة.
- قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والأجهزة والمواد الأولية وأدوات العمل.
- تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجدين في مكان العمل.
- التكاليف التي تنشأ عن تأثير الإنتاج بسبب الحوادث مثلا تأخير في تلبية الطلبات وما يترتب على مدة التأخير من غرامات.
- الأجور الإضافية نتيجة العمل وقتا إضافيا لتعويض العجز في الإنتاج.
- تكلفة الوقت المنقضية في تدريب عامل جديد.
- تكلفة الوقت الضائع للمشرفين والإدارة العليا في استقصاء وتحقيق الحادث.
- المصاريف الطبية غير المؤمن عليها والتي تتحملها المؤسسة.

¹ رمضان السيد: المرجع السابق، ص، ص، 30.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

فالمؤسسات التي تكثر فيها الإصابات والحوادث تعطي انطباع لدى القوى العاملة أن نوعية العمل فيها

هو مصدر الإصابات مما يجعل إقبالها على العمل في تلك المؤسسات قليلا وبالتالي يعرضها إلى

نقص في عدد العاملين كما أن سمعتها تتأثر كما يمكن تفسير الإصابات التي قد تحدث على أنها

نتيجة لإهمال تلك المؤسسات في توفير ظروف عمل آمنة. (1)

رابعاً: إجراءات الأمن والوقاية من الحوادث المهنية:

1- تسجيل الحوادث:

إنه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة، هذه السجلات

توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام

المفقودة من العمل والإصابات، والأمراض الناجمة عن العمل

ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقاً لدرجة خطورة الحادث إلى الفقرات التالية:

- حوادث مؤدية إلى وفاة.
- حوادث مؤدية إلى فقدان العمل.
- حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة تم السيطرة عليها واستخدمت الإسعافات الأولية في حينها.

2- تحليل الحوادث:

إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء

الحوادث، كما وإن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تتجم عن الأفراد العاملين،

وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لا بد أن تلقى عناية

¹ رمضان السيد: المرجع السابق، ص، ص، 31.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

كبيرة من طرف الإدارة، فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث منها: قلة الخبرة، وقلة المعرفة بإجراءات وطرق العمل، وانخفاض دافع ورضا الأفراد عن العمل.

خامسا: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

للحوادث أسباب كثيرة سواء كانت إنسانية أو خارجية ونعرض الآراء المختلفة المتعلقة بنشوء الحوادث.

1- النظرية العلمية: ونقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا وإن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ونحن نفكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة.

2- النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم، وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة وبالتالي فإن إمكانية التعرض والوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة، وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، وهذه النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ وتتفي على أن الإنسان هو عبارة (1).

عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر ويتمشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل.

3- نظرية علم النفس التجريبي: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثير (ظروف العمل، العلاقات..)، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية...) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل، أو الرغبة في جلب

¹ محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص، 30

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين، أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، و يعني هذا أن هناك أسباب

خارجية و داخلية، إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي له القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

4- النظرية الطبية: تفسر هذه النظرية حوادث العمل في البيئة المهنية يكمن أن يكون الفرد ليس دائم

الإصابة، وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي. وأن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر

لوقوع الحادث، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري).

وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

5- نظرية الضغط والتكيف: ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوطات

والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيسي. وتركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة

كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة. الخ.

ولابد من توفير المناخ المهني المطلوب وتحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف

العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل.

6- نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب

البيولوجي، ومن أكثرها شيوعاً.

حيث ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة، يطلق عليهم اسم "مستهدفي

الحوادث، وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهم يقحمون أنفسهم في

السلوك الخطير "

7- نظرية التحليل النفسي: وتعتبر هذه النظرية الحوادث إنما هي أفعال مقصودة لا شعورية ويعتقد

أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات ويعتبر

(سيجمون فرويد) أن سبب معظم الحوادث هو الدافعية اللاشعورية.

الفصل الثالث: حوادث العمل أسبابها أثارها ونظرياتها

أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث ويكون هذا نتيجة للرغبة في إشباع بعض الدوافع، أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه. غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط. فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة، وما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب الخارجية التي يمكن أن تكون عاملا مهما وأساسيا في وقوع الحوادث.⁽¹⁾

¹ محمود عباس عوض: المرجع سابق، ص 32

خلاصة الفصل:

إن حوادث وإصابات العمل تتأثر بشكل بالغ بسلوك العامل وتصرفه بل وبحالته النفسية والبدنية، فالعامل نفسه وليس تجهيزات العمل المادية أو ظروف ومناخ بيئة العمل، هو المحدد الأكثر تأثيراً في وقوع الحادث من عدمه، وقد ثبت في كثير من الدراسات أن عدم فاعلية تشريعات الأمن الصناعي يرجع معظمها إلى تركيز تلك التشريعات على حماية العامل من أخطار التشريعات، على حماية العامل من أخطار التجهيزات المادية، متجاهلة أن تصرف أو سلوك العامل نفسه هو العامل ذو التأثير الأكبر في معظم الأحوال لوقوع الحادث من عدمه.



الفصل الرابع



الأداء والعوامل المؤثرة فيه

أولاً: خصائص الأداء ومحدداته

ثانياً: أهمية الأداء

ثالثاً: قياس الأداء

رابعاً: معايير الأداء والعوامل المؤثرة فيه

خامساً: تقييم الأداء

تمهيد:

إن من أهم عوامل نجاح المؤسسات المعاصرة هو اهتمامها بالعنصر البشري ويمدى تحقيق رغباته وآماله، فبقاء المؤسسات واستمرارها في ظل المنافسة العالمية الكبيرة والشديدة مرهون بهذا العنصر. ولكن لا يكفي للبقاء والاستمرار جلب عاملين أكفاء فقط، بل يجب الاهتمام بهم وتحسين مستواهم وذلك عن طريق تقييم أدائهم وتحسينه باستمرار، وتعتبر سياسة دراسة "الأداء وتقييمه" إن أهم السياسات المستعملة من قبل المنظمات العالمية لكونها تدرس أداء العاملين دراسة شاملة وكاملة، بالإضافة إلى تقديمها معلومات تفيد حتما المؤسسات في اتخاذ إجراءات وحلول لبعض المشاكل ولمعرفة هذه المعلومات والإجراءات سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الأداء وتقييم الأداء ومجالات استخدام نتائج التقييم في المؤسسة.

أولاً: خصائص الأداء ومحدداته

1- مفهوم الأداء:

يعتبر من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام و البحث في الدراسات الإدارية بشكل عام و بدراسات الموارد البشرية بشكل خاص و ذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد و المؤسسة و لتدخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء و تنوعها لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعاريف التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية ، و يقصد بمفهوم الأداء المخرجات و الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات عن طريق مهام و واجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المؤسسات و الأداء يمكن تعريفه بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد كمهامه و قدراته على الأداء و الخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.

بينما يعرف الأداء بأنه نتائج العملية التي تتيح من الفعاليات والانجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المؤسسة.

ويمكن تعريف الأداء بأنه المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على وجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها.

عرف أندروود الأداء: بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل وجهه وقدرات الموظف في المؤسسة، كذلك يعرف الأداء: بأنه قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالمؤسسة كذلك يعرف الأداء: بأنه قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالمؤسسة إلى عدة من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة. (1)

¹ محمد يوسف: مدخل إلى تسيير الموارد البشرية، دار الهناء للتوزيع والنشر، ط2، 2009، ص، ص، 110، 111.

* هاينز: الأداء.

هو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المؤسسة كما يعرف الأداء بأنه قدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المؤسسة و كذلك عرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة ، و يشير مفهوم الأداء كذلك إلى النتائج المحددة للسلوك و بالتالي فان الأداء الايجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك و في المقابل فان الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك و يعبر عن الأداء أحيانا بالفاعلية و الكفاءة .

ويعرف أيضا الأداء الإداري بأنه عبارة عما يقوم به الموظف أو المدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة إلى أخرى وإن وجد بينها عامل مشترك كما أنه يمكن أن نعرف الأداء أو أداء الفرد للعمل بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويعرف المير الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

وعرف الأداء بأنه التفاعل بين السلوك والانجاز مرتبطا بالنتائج وأنه كل ذلك السلوك والانجاز والنتائج معا وهو المحور الأساسي وموضوع التحسين والتنمية في المؤسسات

ويشير وماس جيل برت إلى مصطلح الأداء ويقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الانجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها أما

الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو ناتج أو نتائج،

أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز أنه مجموعة السلوك والنتائج التي تتحقق معا. (1)

¹ محمد يوسف: المرجع السابق، ص، 112.

ومفهوم الأداء يتضمن معايير أخرى إضافة إلى معياري الكفاءة والفعالية مثل معدلات دور أن الموظفين والحوادث والغياب والتأخير عن العمل حيث أن الفرد العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية، وكذلك يسهم أداءه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه لذلك يمكن القول إن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية وكفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل.

وبالتالي فإن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحدة دون أخرى و ألا يتم تجاهلها تماما بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعا و التركيز على جميع العناصر في آن واحد و يجب أن نشير إلى أن الأداء الجيد ليس هدف في حد ذاته و إنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج و لهذا ينظر إلى الأداء على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط في المؤسسة و هو بذلك يحتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم فمثلا يمكن لأي منشأة حكومية أو مؤسسة خاصة أن تخطط و تنظم إلا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج ما لم تطبق الخطط و السياسات التي رسمتها بشكل صحيح و من يقوم بذلك هم الموظفين ، فهي لا تستطيع ضمان حسن الأداء ، و لأغراض هذه الدراسة سيتم النظر للأداء على أنه الجهد الذي يبذله الموظف داخل المؤسسة من أجل تحقيق هدف معين ، و يعرف الباحثون بين كل من السلوك و الأداء و ذلك لأن الخلط بين هذين المفهومين سيؤدي إلى الوقوع في عدة أخطاء أو لبس في الفهم الصحيح للمفهومين و بالتالي التأثير على العملية الإنتاجية للمنظمة ككل و من هذه الأخطاء. (1)

-إن اعتبار المفهومين مفهوم واحد يؤدي إلى اعتبار مواصفات السلوك هي نفسها مواصفات الأداء وهذا يقود إلى وضع معايير للسلوك باعتبارها معايير للأداء وهكذا تكون نتيجة تطبيق المعايير غير واقعية والخطأ الثاني هو فرض معايير الأداء على الفعاليات بدلا من حصيلة هذه الفعاليات.

¹ محمد يوسف: المرجع السابق، ص، 113.

-إن الأداء يشير إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وينبغي التمييز بين الأداء والجهد المبذول فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فإنه يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فالطالب قد يكون مجتهد ويبذل جهد كبير في الاستعداد للامتحان ولكنه يحصل على درجات ضعيفة، فيكون بهذه الحالة الجهد مبذول عالي بينما الأداء منخفض⁽¹⁾

وللأداء مفهوم هو أنه العمل الذي يعده الفرد بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معينة النوعية ويؤدي بأسلوب أو طريقة معينة أي محدد النمط.

تعريف الأداء:

تعريف الأداء: يمكن القول إن الأداء هو "المخرجات المقدرة بساعة العمل (واد ساعة)" ويتوقف استخدام هذا التعريف على عاملين أساسيين:

1- يجب أن يكون الأداء من النوع الذي يمكن قياسه كمياً وإرجاعه إلى ساعات عمل محددة أي بمعنى آخر يمكن تسجيله وحسابه في فترة زمنية محددة.

2- يجب أن يكون الأداء من النوع المنفصل عن أداء الآخرين الذين يعملون معه.

ومنه فإن أداء الفرد هو انعكاس لمدى نجاحه أو فشله في تحقيق أساسيات وظيفته

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما نجد هناك لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، وبما أن الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله، فمن خلال ذلك يمكننا التمييز بين ثلاثة مكونات يقاس أداء الفرد على أساسها وهي: (2)

¹ راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية الدار الجا معية، الإسكندرية، مصر، ط2000، ص،115.

² عبد المحسن جودة وعبد الحميد الفتاح: إدارة الموارد البشرية جامعة المنصورة،423.

أ- كمية الجهد: وهو مقدار المطابقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في الوظيفة خلال فترة زمنية معينة.

ب- نوعية الجهد: وتقصد بها مستوى الدقة والجودة أي مدى مطابقة الانجاز للمقاييس والمواصفات المطلوبة، ففي كثير من الأحيان لا نولي أهمية لسرعة الأداء أو الكمية بقدر ما يهمننا نوعية وجودة المجهود المبذول.

ج- نمط الانجاز: ويقصد به الطريقة أو الأسلوب التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الانجاز يمكن مثلا: قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة في حالة ما إذا كان العمل جسميا كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى قرار أو حل قضية أو الأسلوب الذي يتبعه في إجراء بحث أو دراسة إذا كان العمل ذو طابع ذهني.

2- محددات الأداء :

تتمثل محددات الأداء فيما يلي:

أ- الدافعية الفردية: يجب أن تتوفر لدى الفرد دافعية العمل، وقد يكون هذا الدافع قويا أه ضعيفا.

ب- القدرة على أداء العمل المعين: يجب أن يتوفر في الفرد القدرة على أداء العمل الموكل اليه.

ج- إدراك الدور والمكانة: يجب على الفرد أن يدرك ويفهم دوره في المنظمة لأنه يوجد أفراد يبذلون

جهودا فائقة ويكون مقبولا.

3- معدلات الأداء و خصائصها :

1-خطوات تحديد معدلات الأداء : يمكن حصر أهم الخطوات الواجب إتباعها لتحديد معدلات الأداء فيما

يلي : أ- تحديد الأهداف المطلوبة وتحقيقها من التقييم و التمثل : (1)

أهداف استراتيجية: تتعلق بالمنظمة والعاملين والمجتمع على المدى البعيد

أ- أهداف إدارية: تتعلق بالمكافأة والجزاء والترقيات.

- أهداف تنموية : تتعلق بتعريف الفرد بنقاط القوة و الضعف و إمكانياته الشخصية التي تساعده في تنمية مهاراته و زيادة إنتاجيته.

ب-تحديد فئات الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم والمقالات المناسبة لكل فئة:

نعني بذلك تقسيم وتصنيف الأفراد إلى مجموعات ليتم تقييم أدائهم وفق معايير محددة مثلا: جودة العمل، السرعة في العمل، الإتقان، التعاون... الخ.

ج-تحديد عدد المعدلات وترشيدها استخدامها: يجب ألا تكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس

الظاهرة المطلوبة وتحقيق الأهداف المنشودة

د-تحديد وزن كل معدل من المعدلات المستخدمة:

وذلك بمراعاة الوظيفة ونوعية الأعمال وأهمية كل منها.

هـ -بيان منهجية التطبيق:

من أجل الحصول على أفضل النتائج نقوم بالاعتماد على مقياس رقمي أو وصفي أو نسبي أو أبجدي. (2)

¹ عبد المحسن جودة وعبد الحميد الفتاح: المرجع السابق، ص، ص، 424، 425.

² المرجع نفسه، ص، 425.

2- خصائص معدلات الأداء :

حتى يمكن تحديد معدلات القياس لابد من إعداد قائمة تفصيلية بالخصائص التي سيتم استعمالها للقياس ومن أهم هذه الخصائص نذكر:

أ- **التوافق الاستراتيجي:** يشير هذا المبدأ إلى مدى اهتمام معيار التقييم بإظهار الارتباط الموجود بين أداء

الوظيفة والاستراتيجية المنظمة وغاياتها وثقافتها مثال: إذا كانت المنظمة تهتم وتؤكد على خدمة العملاء

فان معيار التقييم سينتقل على قياس أداء العاملين عند قيامهم بخدمة العملاء

ب- **الصدق:** يشير هذا المفهوم إلى ضرورة أن يقيس المعيار بالفعل ما وضع من أجل قياس، وحتى سيتم

هذا المبدأ إلى مدى إمكانية الاعتماد على المعيار وتكرار استخدامه أي مدى الثبات في وصف وتفسير

المديرين والرؤساء المختلفين لنفس البيانات التي تم تجميعها.

ج- **القبول:** إن هذا المبدأ يعتبر من أهم الخصائص التي يجب أن تتصف بها معدلات الأداء حيث أنه

يوجد الكثير منها يتسم بالصدق والثبات ولكنها تستغرق وقتا طويلا في استخدامها لذا فالعاملين والمديرين

يميلون إلى رفض استخدامها، ومن هنا يتضح أنه لا يكفي الصدق والثبات في معدلات الأداء ولكن القبول

العام لها أيضا وتعتبر هذه الأخيرة كخاصية جوهرية للمعايير تؤدي إلى زيادة فعالية نظم تقييم الأداء.

د- **الخصوصية:** تعني أن تعطي معدلات الأداء دلائل محددة وخاصة للعاملين عما يتوقعونه عن أدائهم

وكيف يمكنهم مواجهة تلك التوقعات، والخصوصية مهمة جدا لكل من الأهداف الإستراتيجية والتنموية

للإدارة والأداء. (1)

القواعد والقوانين المنظمة لعملية تحسين الأداء:

- شعور العاملين بالعدالة والمساواة.

¹ تنكته وآخرون: الحوافز وأثرها على أداء العاملين، المركز الجامعي، المدينة، 2001.

- يجب أن يعرف العاملون بالمعايير التي سيتم بموجبها تقييم الأداء.
- من المهم أن يعرف العاملون بنوعية المكافأة أو الحافز المقدم.
- يجب توضيح معايير الحكم على الأداء.
- يمكن استبعاد بعض عناصر الأداء
- يجب أن تحتاط الشركة من تعمد بعض العاملين، عدم فهم المعايير الموضوعية لتقييم الأداء.
- يجب أن تفي المنظمة بكل ما وعدت به مقابل تنفيذ الأداء المطلوب ووقتها هذا الأداء يرتبط بعدد من العوامل التي يرى بعضها يخضع للعامل بينما يخرج البعض الآخر عن سيطرته وتتلخص هذه العوامل في:
 - **الموظف:** وهو ما يمتلكه من معرفة ومهارة واهتمام وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل
 - **الوظيفة:** وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل وترقيات
 - **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة (التي تتضمن المناخ، العمل، الإشراف، الأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي) إلى كفاءة الأداء.⁽¹⁾

ثانياً: أهمية الأداء: تتمثل أهمية الأداء في:

- دعم أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه
- يساعد في الترجمة العملية لكل القرارات التي تتم اتخاذها على جميع المستويات في المؤسسة وحتى يتحقق الأداء الفعال ينبغي أن يتصف الأداء بالجدية والنزاهة عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن القرارات المزاجية.

- الإسهام في القدرة الدائمة على تقديم نتائج إيجابية ومرضية على فترات

¹ محمد يوسف: مرجع سابق، ص، 427.

- يدعم الأداء قائمة المهام الرئيسية الموكلة للإدارة بل يأتي في مقدمتها وأولها بالاهتمام والعناية لتحقيق أهدافها.

- استثمار القدرة لدى الفرد على العمل والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله. (1)

جودة الأداء:

تعني قدرة المنتج على مدى تحقيق الغرض الذي وضع من أجله في ظل ظروف عمل معينة وفي خلال مدة زمنية محددة وتوجيه الزبون إلى كيفية استخدامه وبالشكل المناسب بحيث يلتقي بشكل امن مع حاجات الزبون ولمدة مناسبة وبناء على ذلك يتطلب على المدراء كافة القيام بالبحث بصورة مستمرة للتأكد من قدرة المنتج على تحقيق الفائدة للزبون في كافة الجوانب والشكل التالي يوضح تلك الجوانب: (2)

ثالثاً: قياس الأداء:

1- ماهية قياس الأداء :

هو العملية التي تقوم بها الوحدات المؤسسة بفرض تقييم مدى قدرتها على انجاز الأهداف المحددة بشكل موضوعي وفعال، ويتضمن نظام قياس الأداء مؤشرات ومعايير ومقاييس للأداء تعمل على التخطيط والملاحظة والرقابة على الموارد بهدف تحقيق حاجات العميل وانجاز أهداف المؤسسة.

2- أهمية قياس الأداء :

يمكن حصر أهمية قياس الأداء في الآتي:

- أداة مساعدة في عملية اتخاذ القرار

¹ جلال عبد القادر: إدارة الموارد البشرية، الوفاء للتوزيع والنشر، ط، 2009، ص، 30-32.

² نوري منير: تسيير الموارد البشرية، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، 2002، ص، 32.

- يساعد قياس الأداء المؤسسة في العمليات التي تقوم بها
- توضيح أي الأماكن أو القطاعات في المؤسسة تحتاج إلى إجراء التحسين والتطوير
- التمييز بين الممارسات والبرامج الناجحة والفاشلة.
- تساعد في عملية تنشيط التعلم والنمو المؤسسي.
- تحسين ورفع كفاءة الأداء المالي والاستثماري. (1)
- يعتبر بمثابة أداة محفزة للتغيير الإداري.
- يساهم قياس الأداء في التأكد من أن التحسين والتطوير الذي تم التخطيط للقيام به قد يحدث بالفعل، ويشير باتريك وتيسير إلى أنه: "حيث تستطيع قياس ما تحدث عنه بالأرقام فمعنى ذلك أنه تعرف شيئاً عنه ولكن حين تعجز عن قياسه والتعبير عنه بالأرقام، فإن معرفتك. ستكون ضئيلة وغير مرضية وفي تلك الحالة قد يكون الأمر معرفة فقط لكنك قلما تستقدم في أفكارك وتصل إلى مرحلة العلم "

3-تحديد مؤشرات قياس الأداء :

يمكن تقسيمها إلى 04 مجموعات أساسية هي:

- أ- مؤشرات تتعلق بفاعلية تحقيق الأهداف: التي تعمل الأجهزة الحكومية على تطويرها وتتوقف تلك المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة تنظيمية
- ب- مؤشرات تتعلق بكفاءة استخدام الموارد المستخدمة: في كل جهاز حكومي، حيث تتضمن هذه المجموعة نسبة التكاليف الإجمالية إلى بعض المخرجات المحددة التي يقدمها هذا الجهاز
- ج- مؤشرات تتعلق بإنتاجية وحدات الجهاز الحكومي: ويكون ذلك عن طريق العلاقة النسبية بين مخرجات ومدخلات تلك الوحدات، ويتفق ذلك مع كل من الإنتاجية الإجمالية والإنتاجية الجزئية للعناصر.

¹ نوري منير: مرجع سابق، ص، 33.

د- مؤشرات تتعلق بمستوى جودة الخدمات المؤدية في الأجهزة الحكومية: ويتضمن ذلك تحليل الأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة بصفة عامة وجودة الخدمات الحكومية بشكل خاص.

مؤشرات الأداء الأساسية (kips): (1)

تعتبر مؤشرات الأداء الأساسية key performance indicators وسائل لقياس الأداء أو التقدم

تجاه الأهداف العملية للمؤسسة أو الوحدة، كما يسمح قياس الأداء للمؤسسة بتحديد طريقة عملية لتوصيف

ما يعتبر أداء مناسب وما هو ليس كذلك ويرتبط (kpis) مؤشرين هامين هما:

- مؤشرات الكفاءة: ترتبط مخرجات الموارد بمداخلاتها المستخدمة لإنتاج هذه المخرجات ويجب أن تعكس مؤشرات الجودة والكفاءة بواسطتها أنتجت المؤسسة هذه المخرجات وإجمالاً يجب على تلك المؤشرات أن ترتبط بين المصادر الإجمالية التي تستخدمها أي مؤسسة بالإنتاج الذي تحرزه، ويتضمن ذلك التكلفة الزائدة والتكاليف الإدارية.
- مؤشرات انجاز العمل: تعكس كمية العمل الذي تم انجازه وتعتبر هذه المؤشرات عن أنشطة عملية الإنتاج نفسها وعن المنتج. (2)

4-أساليب قياس الأداء :

يتم تقسيم أساليب قياس الأداء عادة إلى قسمين:

أ- الأساليب التقليدية: وهي:

- دراسة الوقت.

- دراسة الأداء.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، ص، 205، 206.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، ص، 205، 206.

- دراسة الموازنات.

ب- الأساليب الحديثة: وهي:

- قياس جودة الخدمة من منظور العملاء

- التحسين المستمر للأداء من خلال إدارة الجودة الشاملة

- جوائز الأداء الحكومي

- المقارنات المرجعية (1)

- معيار أفضل قيمة

- بطاقة الأداء المتوازن

5- خطوات قياس الأداء :

عملية قياس الأداء تتم في سبع خطوات كالتالي:

1/ **تحديد أنشطة العمل :** و يتم هذا بالرجوع إلى كل من وصف الوظيفة ، مراجعة ذلك من

العاملين القائمين على هذه الوظيفة ونتيجة هذه القائمة الأولى هي التوصل إلى قائمة بالمهام والأنشطة التي تخص هذه الوظيفة.

2/ **تحديد النتائج الواجب قياسها :** ربما لا يجب قياس كافة المهام و الأنشطة و إنما يجب التركيز على

النتائج المهمة منها و المؤثرة على نجاح الوظيفة و المنظمة التي يسهل قياسها

3/ **تحديد المعايير :** و هي عبارة عن نواتج الكمية للمهام الواجب قياسها

¹ محمد يوسف: مرجع سابق، ص، 202.

4/ تحديد طريقة قياس المعايير : و يحدد من هو الشخص المسؤول عن قياس المعايير هل هو المدير أم رئيس القسم أم قسم ضبط الجودة.

5/ جمع بيانات على قياس معايير الأداء : تجمع البيانات و تسجل في شكل تقرير تجمع كافة المعايير لوظيفة واحدة

6/ تحليل تقرير الأداء : و يتم هنا مقارنة ما يتم تسجيله من معايير فعلية بالمعايير النمطية الواجب الوصول إليها.

7/ تحديد طريقة التصرف بالمطلوب : وهي كيفية دفع الحوافز ونوعيتها وكميتها واتخاذ بعض المعايير. (1)

رابعا: معايير الأداء: هناك معايير للأداء تهتم بنواتج الأداء وأخرى تهتم بالسلوك الموجود داخل الوظيفة وهي كما يلي:

1- معايير الأداء : بعد أن تحدد المنظمة المهام و الأنشطة في الوظيفة يكون من المنطقي تحديد النواتج النهائية لهذه المهام و تتدرج تحت هذه المعايير التالي :

أ- وظائف الإدارة العليا: من أهم معاييرها:

- الإيرادات السنوية
- طرفي الربح
- العائد على الأصول
- العائد على السهم
- العائد لكل عامل
- الكلفة لكل عامل

¹ محمد يوسف: مرجع سابق، ص، 203

ب- وظائف الإدارة الوسطى: من أهم معاييرها:

- الالتزام بالميزانية
- الالتزام بجدول العمل
- حل مشاكل الإنتاج والعمليات والوظائف
- حل مشاكل دوران العمل
- تحقيق أهداف الإدارة أو القسم (1)

2/ معايير السلوك :

يختلف السلوك في الإدارة العليا والوسطى عن العاملين في الوظائف الدنيا، وقد تكون التصرفات السلوكية. على القدر نفسه من الأهمية مثل: معايير نواتج الأداء السابق وأهم التصرفات السلوكية باختلاف المستوى التنظيمي هي:

أ- وظائف الإدارة العليا: أهم معاييرها:

- الرؤية الإستراتيجية
- التخطيط التنفيذي للمنظمة
- بناء ظرف عمل فعال
- تطوير مهارات العاملين بالمنظمة
- تطوير المهارات القيادية للمستويات الإداري

خامسا: العوامل المؤثرة على الأداء:

¹ محمد يوسف: مرجع سابق، ص، 204.

يتأثر الأفراد بالعديد من العوامل المختلفة والمتشابكة إذ يصعب تحديد كل هذه العوامل إذ يقول "bat" تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة الاجتماعية أو الحياة عموماً لا تؤثر في الأداء وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الأداء يؤثر الزمان والمكان وكذا العوامل الفيزيائية على الفرد وأدائه ومن هنا يتضح أنه توجد عوامل تؤدي إلى رفع الأداء وأخرى تؤدي إلى خفضه ويمكن حصر بعضها في نوعين رئيسيين هما:

1-عوامل داخلية : تتكون من مجموعة متعددة من العوامل نذكر منها : (1)

أ- **العنصر البشري:** يشكل أهم مورد في المؤسسة فنمو التنافسية وتطور المؤسسة مرهون بمدى استقطابها لعناصر بشرية متميزة في مهاراتها ومعارفها وقدراتها على الانسجام في الجماعة ومدى تعاونها معها، ومدى العناية التي تعطيها لتنمية وتطوير ملكاتها والعمل على إيجاد وتنمية الدافع

ب- لديها لبذل جهد أكبر وأداء أفضل ومنه: الأداء = القدرة * البيئة * الدافعية.

ت- **الإدارة:** إن الإدارة مسؤولة كبيرة في تخطيط وتنظيم وتنسيق وقيادة ورقابة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاق مسؤولياتها فهي بذلك تؤثر على جميع الأنشطة في المؤسسة ومنه فهي مسؤولة بنسبة كبيرة عن زيادة معدلات الأداء داخل المؤسسة

ث- **التنظيم:** يشمل على توزيع وتحديد المهام والمسؤوليات وفقاً للتخصصات على العمال داخل المؤسسة أي تقسيم العمل عليها وفق مهاراتهم وإمكاناتهم الخاصة

إن درجة التنظيم وإحداث المتغيرات اللازمة وفقاً للمستجدات الجيدة في نظم وأساليب العمل والتوظيف ومنظومة الحوافز والتنمية والتدريب من شأنه أن يؤثر على الأداء، لذا يجب أن تكون لأي مؤسسة مرونة ديناميكية في أي تنظيم بشكل يجعله قابلاً للتغيير وفقاً للمستجدات الراهنة

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، 303.

ج- **بيئة العمل:** تشير إلى مدى أهمية العناصر المحيطة بالفرد أثناء تأديته لوظيفته، إن عدم الانتظام في العمل والانسحاب والغيابات والحوادث يعود سببها الرئيسي لسلبية بيئة العمل.

ح- **طبيعة العمل:** وتشير إلى أهمية الوظيفة والمنصب الذي يشغله الفرد ومدى مقدار فرص النمو والتنقية المتاحة أمامه ن حيث كلما زادت درجة توافق الفرد ووظيفته أدى ذلك إلى زيادة دافعيته وحبه لعمله وولائه لمؤسسته. (1)

خ- **العوامل الفنية:** إن العوامل التكنولوجية من آلات ومعدات ووسائل اتصال وغيرها تؤثر تأثيرا كبيرا على الأداء الجيد ولا يكفي هذا بل يجب أن يكون الفرد على علم بكيفية عمل هذه الوسائل

2- عوامل خارجية : و تتكون من مجموعة من العوامل و هي :

أ- **البيئة الاجتماعية والثقافية:** وتشمل:

- العادات والتقاليد الموروثة
- العرف وأمور الدين
- العلم ورغبتهم في الحصول عليه.
- التدريب وأنواع برامج التعليم الفني والمهني.

ب- **البيئة السياسية والقانونية:**

- طبيعة النظام السياسي.
- مدى الاستقرار السياسي.
- مرونة القوانين والتشريعات.
- السياسات الخارجية المتبعة من قبل الدولة.
- العلاقات الدولية ونوعيتها.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، 304.

ج- البيئة الاقتصادية:

- الإطار العام لاقتصاد الدولة (اقتصاد حر أو موجه)
- الاستقرار الاقتصادي
- النظام البنكي ومدى تأثير السياسات التشريعية على نشاط البنوك
- الأسواق المالية ومدى وجود أسواق الأسهم والسندات
- السياسات المالية المتبعة من قبل الدولة

خامسا: تقييم الأداء:

تنمية الموارد البشرية وزيادة معارفها وكفاءاتها وقدراتها لا يقتصر على عملية التدريب فقط وإنما تستمر في الحكم على مدى فاعلية البرنامج وحتى يمكن التحقق من مدى تقدم الأفراد لابد من إجراء عملية تقييم لأدائهم. (1)

1- مفهوم تقييم الأداء :

تعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية المعقدة لأنها الوسيلة التي تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط ، و لقد تعددت التسجيلات التي أطلقها كتاب الإدارة على هذه العملية ، فقد سميت تارة تقييم الإدارة و تارة قياس الكفاءة و آخرون سموها بتقييم الكفاءة إلا أن التسمية الشائعة هي تقييم الأداء ، و تعددت تعاريفه إذ عرف على أنه "دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية و أيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل و تحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى"

أي هو عملية التقييم والتقدير المستمر لإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تطويره في المستقبل.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص، 305، 306، 307.

2 - خصائص تقييم الأداء الجيد :

أشار اليكسي إلى أهم الخصائص :

- أن يكون التقييم دوريا ومستمرًا ومتواصلًا، ويتم المقارنة بين نتائجه السابقة والحالية وتوضع نتائجه بين أيدي العاملين وتتاح لهم فرصة الحوار والنقاش مع رؤسائهم
 - أن يخضع للتقييم جميع العاملين وعلى كافة المستويات دون استثناء
 - أن يشعر العاملون بأهمية التقييم وذلك بتلمسهم للفوائد والايجابيات العائدة عليهم هذا التقييم وكذلك فوائده في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - أن تتضح المبادئ والآليات التي تحكم عملية التقييم ويتم إصدارها بقرار أو نظام من أعلى سلطة متخصصة بالمؤسسة، كما يفضل تعدد النماذج والأساليب المستخدمة تبعًا لتعدد المستويات والمهن.
 - أن يشمل التقييم كافة الجوانب والمتغيرات المتعلقة بالموظف والوظيفة والمؤسسة بحيث توضح أوزان كمية لها تبعًا لدرجة أهميتها ومن أهم تلك الجوانب والمتغيرات ما يلي: (1)
 - الصفات والخصائص الشخصية ومدى توفر قيم الأمانة والصدق والإخلاص والانتماء والولاء للمؤسسة وللمصلحة العامة في التصرف والسلوك.
 - احترام الوقت والالتزام بالمواعيد والخطط ومراعاة المكان والزمان المنفق عليهما.
 - القدرات والمواهب ومدى تطويرها وتنميتها وتوظيفها في اتخاذ القرارات ومعالجة المشاكل وفي الابتكارات والتجديد.
 - العلاقات الإنسانية وهي التي تنظم علاقة الموظف برؤسائه ومرؤوسيه وأوقات العمل الإضافية.
- وفي دراسة لـ (المطيري) أوضح عدد من الشروط الواجب توفرها في برامج تقييم الأداء وهي:

¹ سامح عبد المطلب عامر: استراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، القاهرة 2002، ص 85.

استخدام قوائم خاصة للتقييم بحيث يراعي في إعدادها الدقة والتنسيق واحتوائها على معلومات كافية لتقدير كفاءة أداء الفرد وبالتالي يجب أن تحتوي تلك القوائم على جميع الصفات التي لها أهمية في انجاز العمل على أحسن وجه، كذلك يجب أن تشمل الصفات التي تتصل بميول واتجاهات الفرد

- أن تكون هناك معايير ثابتة يستخدمها الجميع لتقدير حكمهم على كفاءة أداء الأفراد
- يجب تصميم برامج تقييم الأداء بحيث يكون موضوعيا بعيدا عن المتغيرات الشخصية وأن يبنى ذلك على الثقة في مختلف عناصره وجوانبه وبخاصة في الأدوات والأساليب التي يستخدمها في قياس مستويات الأداء، مما يهيئ جوا من التفاهم والاستعداد للمشاركة في تنفيذه.
- أن يكون الرؤساء المباشرين والمشرفون يفهمون برنامج تقييم الأداء ويقنعون به حتى يمكنهم مراعاة الثقة في أعمالهم والعدالة في التقييم.
- تدريب القائمين على التقييم بصورة مستمرة على كيفية وضع التقارير والحكم على الأفراد بشكل لا حيازة فيه
- يجب أن توضع فعاليات واضحة ومفصلة يتم توزيعها على الرؤساء المشرفين لاتخاذها أساسا في تقدير كفاءات الأفراد الذين يعملون معهم، وبذلك يكون الأسلوب المستخدم واحد⁽¹⁾
- يجب أن يكون البرنامج بناءا بحيث يساعد الأفراد على تحسين قدراتهم وعملهم ويحدد أخطاء الفرد ونقاط الضعف فيه والمواقف التي أخفق فيها ويعطيه خبرة تعليمية ويستفيد منها في مجال عمله.

3- أهمية تقييم الأداء :

- تعريف العاملين ما إذا كان الأداء الخاص بهم مقبولا أو لا.
- تعريف الإدارة بمستوى أداء المرؤوسين وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة التي تضمن لها تحقيق أهداف المنظمة.
- يكون مستندا رسميا يساعد على تحديد وتصحيح أسباب ضعف الأداء.

¹ سامح عبد المطلب عامر: المرجع السابق، ص، ص، 86، 87.

- تخطيط التطوير المهني للموظف.
- يقيس مدى جاهزية الموظف للنقل أو الترقية.
- يمكن أن تقر المكافأة أو زيادة الراتب.
- يحسن معدل الإنتاجية في القسم أو المنظمة.
- التقليل من تدمير العاملين من التفرفة وتعطيهم إحساس بعدالة إجراءات المنظمة.

وقبل عملية التقييم لابد من الإجابة على تلك الأسئلة:

- من هم العاملون الذين سيخضعون للتقييم؟
- ما هي المعايير التي تستخدم في التقييم؟
- ما هي النماذج التي تستخدم في التقييم؟ (1)

4- أهداف تقييم الأداء :

حسب الدكتور كامل بربر تقوم برامج تقييم الأداء بتحقيق هدفين:

- 1- الهدف الإداري: ذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستقلالات.
- 2- الهدف التطويري: ذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيدا للتغلب عليها بالإضافة إلى زيادة حفز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم، لكن في الواقع هذه

البرامج تخدم الهدف الإداري بالدرجة الأولى وعموما تتمثل أهداف التقييم فيما يلي:

- العدالة والدقة في المكافآت.
- معرفة العمال نواحي القصور في أدائهم مما يعطي لهم فرصة لتجنبها مستقبلا.

¹ محمد نجيب شاوش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص، 34.

- يساعد التقييم الموضوعي على إعداد سياسة جديدة للترقية وتخطيط المسار الوظيفي.⁽¹⁾
- تحسين علاقات العمل في المؤسسة بحيث التقييم العادل يخلف لدى العمال الشعور بالراحة والطمأنينة.
- ترشيد سياسة الاختيار والتعيين والحكم على سلامتها.

5-العوامل المؤثرة في الأداء :

يتأثر الأفراد بعوامل عديدة يمكن حصرها فيما يلي:

- **العنصر البشري:** يشكل أهم مورد في المؤسسة باعتباره عامل ديناميكي مؤثر في جميع عمليات الإنتاج، أما العوامل الأخرى فهي تأثر بالدرجة التي يتحكم فيها العنصر البشري حيث أن القرار الذي يتخذه الإنسان والعمل الذي يؤديه هو الأساس في تحديد الإنتاج كمية وتكلفة.
- **الإدارة:** ومسئوليتها عظيمة في الاستخدام الفعال لجميع الموارد البشرية حيث تقع تحت سيطرة المؤسسة ويقال إن زيادة معدلات الأداء يعتمد على أساليب الإدارة حيث يؤثر في جميع الأنشطة فهي بذلك تعبر عن التخطيط التنظيمي والتنسيق والرقابة لذلك فانه أي ضعف أو تفسير في أي عملية سيكون سببا في عجز وكفاءة الأداء.⁽²⁾
- **طبيعة العمل:** يشير إلى مدى الأهمية الوظيفية التي يؤديها العمل ومقدار فرص الترقية المتاحة ومقدار الإشاعات المركبة عن المهمة، حيث أن كلما زادت درجة توافق العامل مع مهنته كلما زادت دافعيته وولائه للمؤسسة وبالتالي للأداء الجيد
- **العوامل النفسية:** اللوازم والمعدات لها دور مركزي في التأثير على الأداء حيث توفر الجو المريح الذي يبحث بروح المبادرة ويرفع الروح المعنوية للعامل مما يدفعه لتحسين أدائه، وانطلاقا من التعرف على

¹ جوري منير: مرجع سابق، ص،59.

² روبرت باكال: تقييم الأداء، ترجمة موسى يونس، بيت الأفكار الدولية، الأردن،1999، ص،26.

الظروف الفيزيائية والأداء تم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي درستها الظروف تقر بأهمية حالة الدراسات ومدى إفادتها بها في الجانب الميداني.

6- أنواع تقييم الأداء :

1-تقييم الرئيس مرؤوسيه : يقيم المدير أو الرئيس عمل الموظف من زاوية واحدة فقط ، هي زاوية النتائج التي أنجزها و لكنه قد يجعل تماما حجم الجهد الذي بذله و الوسائل التي استخدمها لتحقيق تلك النتائج ، و قد لا يعرف أسلوب الفرد أو الموظف في الابتكار ، و لذا فهو لن يستطيع أن يقيم أسلوب العمل الذي يستخدمه الفرد أو الموظف من كل الزوايا الخاصة ، إذا كان المدير مسؤول عن عدد كبير من الأشخاص أي أن الإدارة بها عدد كبير من الأفراد أو الموظفين و هذا موجود حاليا خاصة في ظل تحول الشركات من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الأفقي ، و بالتالي لا يستطيع المدير أن يعرف إمكانية و أداء كل فرد لديه بشكل جيد

الجدير بالذكر أنه هناك عدد كبير من الآراء حول من يقوم بتقويم أداء الموظف الا أن أكثر هذه الآراء تنفق على أن الرئيس المباشر هو أقدر الأشخاص على تقويم أداء مرؤوسيه للأسباب التالية:

- بحكم أن الرئيس المباشر هو الأكثر معرفة بقدرات الشخص المقوم بحكم احتكاكه اليومي معه.
- امتلاك معرفة واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة. (1)
- توافر الفرصة للملاحظة المستمرة لأداء العامل وسلوكياته أثناء العمل.
- المدراء قد يتحقق لهم بعض الكسب في حالة الأداء الجيد لمعاونيهم كما أنهم قد يتحملون بعض الخسائر في حالة انخفاض الأداء ومن ثم فانه يتحقق لهم الدافع للقيام بتقييمات دقيقة.
- ويعود فشل المرؤوس في تحقيق التوقعات التي ينتظرها منه رئيسه في معظم الأحوال إلى وجود إدراك مختلف بين الرئيس والمرؤوس للعمل، الجدير بالذكر أن بعض الدراسات أشارت الى أن 98 % من برامج التقويم تنفذ من قبل الرئيس المباشر للمرؤوسين.

¹ روبرت باكال: المرجع السابق، ص، ص، 26، 27.

2- أن يقيم المرؤوس رئيسه: يستطيع هؤلاء المرؤوسين إمداد مدراءهم بمعلومات هامة و فعالة عن مدى نجاح و كفاءة الرئيس في قيادتهم و توجيههم للعمل و غيرها من الوظائف الخاصة بالرئيس وتبرز أهمية هذا المصدر عند استخدام معلومات تقويم الأداء الوظيفي للأغراض التنموية و تحسين فرص أداء العمل ، كما تزداد فرصة صلاحية هذه الأداة كلما تزايد عدد المرؤوسين.

3- أن يقيم الموظف نفسه (التقييم الذاتي): و هو أيضا مصدر هام لإمداد الإدارة بأداء الشخص بالرغم من عدم استخدام هذا المصدر كمصدر وحيد لمعلومات الأداء ، و يؤخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييمان الاعتباريان التاليين:

- ميل المرؤوسين إلى تبرير الأداء المتدني لهم بإرجاعه إلى عوامل خارجية مثل عدم تعاون الزملاء، أو سوء الإشراف أو عدم توافر الموارد المطلوبة... الخ
- إمكانية الربط بين نتائج التقييم واتخاذ بعض القرارات الإدارية مثل: الزيادة أو الترقية.
- لا يوفر الموضوعية الكافية في القياس والتقييم حيث أن دافع الأناية يدفع الفرد إلى المغالاة في تقرير انجازاته أمام الإدارة ورئيسه المباشر

4- أن يقيم الموظف زميله: يعتبر زملاء الموظف من أحد أهم المصادر القيمة للمعلومات عن أداء الموظف، و تزداد أهمية هذا المصدر في مثل الحالات التي يصعب فيها على الرؤساء ملاحظة سلوك موظفيهم والمواقف التي تزداد فيها الاعتمادية على العمل المشترك يعلم زملاء الموظف عن الموظف⁽¹⁾ ما لا يعلمه الحيز لاحتكاكهم اليومي به ومعرفتهم له عن كثب، فهم يعرفون نقاط ضعف الموظف ونقاط قوته، ولكنهم عند تقييمهم لزميلهم في العمل يفعلون ذلك من خلال وجهات نظرهم الشخصية، وبغض النظر عن النتائج التي يحققها الموظف، وبهذا فهم يقيمون عمل الموظف من زاوية واحدة فقط.

¹ روبرت باكال: المرجع السابق، ص، ص، 28.

7- الظروف الأساسية لتقييم الأداء.

تتمثل الطرق الحديثة لتقييم الموارد البشرية فيما يلي:

1- طريقة الاختبار الإجباري: تقوم هذه الطريقة على جمع عدد كبير من العبارات الخاصة بأداء الفرد وتوزيعها في ثنائيات ، بحيث كل قائمة تحمل أربع عبارات و يتم إعداد شفرة سرية تحمل العبارات الأكثر انطباعا لدى الفرد ، ومن جهة أخرى يطلب من المشرف أن يضع علامة أمام العبارة الأكثر انطباعا على الشخص والأقل انطباعا ، وهكذا وبمراجعة القوائم مع الشفرة يتم تقييم الفرد عن طريق احتساب العبارات المختارة والتي تتفق مع الشفرة.

ومن مميزات هذه الطريقة أنها صعبة الإدراك إلى جانب صعوبة الاحتفاظ بسرية الشفرة.

2- طريقة الأحداث الحرجة : و يقصد بالحدث ذلك الجزء من سلوك الفرد الذي يعد علامة يحدد نجاحه أو فشله بحيث يركز المشرف على كيفية مواجهة الفرد لهذا السلوك أثناء عمله يقوم بتسجيل الأحداث المهمة التي تظهر كفاءة الفرد العامل من عدمها في أجنحة خاصة و تقسم الى قسمين ، قسم للأحداث التي تدل على كفاءة العامل و قسم للأحداث التي تدل على عدم كفاءته ، وهكذا يمكن أن يقيم المشرف العامل بطريقة موضوعية، غير أن من عيوبها إضاعة للوقت ومضايقة للعمال بحيث يشعرون أنهم مراقبون باستمرار.

3- طريقة الإدارة بالأهداف : تعتمد على مدخل وضع الأهداف و تتكون من عدة خطوات هي : (1)

- تكوين وتعريف مجموعة واضحة ودقيقة من أهداف العمل التي يجب أن يؤديها الفرد.

- تنمية خطة فعلية أو تنفيذية توضح كيفية تطبيق الأهداف الموضوعية

- إعطاء فرصة أو السماح للفرد من تحقيق هذه الخطة التنفيذية.

- قياس مدى انجاز الأهداف واتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا تطلب الأمر ذلك

¹ زيد منير عبودي: مرجع سابق، ص، ص، 42، 43.

- تحديد ووضع أهداف جديدة للمستقبل.

ولضمان نجاح الإدارة بأهداف لابد من توفر المتطلبات التالية:

- أن تكون الأهداف في صورة كمية ويمكن تحقيقها بحيث لا تتعارض مع تحديات وقدرات الفرد
- مساهمة الأفراد بقدر من المدخلات في عملية تحديد الأهداف
- أن تخدم الأهداف الخطة التنفيذية كأساس للمناقشة بين المدير والأفراد بخصوص أدائهم.

نلاحظ أن هذه الطريقة اهتمت بالاهتمام الرئيسي الأداء المستقبلي للفرد، لكن حين تطبق في الواقع فنجد أنها تركز على النتائج التي يحققها الفرد وتهمل الطرق التي توصل للنتائج المرغوبة.

1- **طريقة قوائم المراجعة:** وهي من أحدث طرق التقييم ويتم بموجبها إعداد قائمة تحتوي على أسئلة خاصة

بسلوك الفرد في الأداء، ويطلب القائم بالتقييم حسب رأيه الشخصي بالفرد وهذا ما يوضع نعم أو لا أمام

كل سؤال، وبعدها تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد قيم سرية لكل سؤال.

2- **طريقة المقارنات الثنائية:** تعتمد هذه الطريقة على المقارنة الزوجية بين كل واحد من العاملين مع الآخرين،

ويكون عدد المرات التي اختير فيها الفرد هو الرقم الذي تحدد على أساسه الرتبة التي يمثلها بين الأفراد

محل التقييم

3- **طريقة الترتيب البسيط:** حسب هذه الطريقة يقوم المقيم بترتيب الأفراد تنازليا وفق درجة وجود الصفة

المقاسة لديهم. (1)

¹ زيد منير عبودي: مرجع سابق، ص، ص، 43، 44.

8 : الصعوبات التي تواجه عملية التقييم.

معظم حالات التقييم على أساس التقديرات الشخصية، وهذا ما يعرض عملية التقييم الى الكثير من الأخطاء والتي نذكر أهمها فيما يلي:

1- التحيز من الجانب القائم بالتقييم باتجاه العوامل التي يتبعها وتأثره بالحالات المتوسطة.

2- التأثر بسلوك الأفراد في الفترة الأخيرة قبل التقييم.

3- التحيزات الشخصية والاتجاه إلى التقييم بعيدا عن الحقيقة. (1)

¹ راوية حسن: إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2009، ص، 204.

خلاصة الفصل

قدمنا في هذه الفصل أهم العناصر المستخدمة في تنفيذ عملية تقييم أداء العاملين حيث تم توضيح معايير ومناهج عملية التقييم وكذا إجراءات وخطوات هذه العملية وأيضاً مختلف الطرق المنتهية في هذه العملية، وفي الأخير يمكن القول بأن عملية تقييم الأداء هي عملية صعبة ومعقدة تواجه العديد من المشاكل منها التفضيل الشخصي كأن يفضل المشرف عاملاً عن بقية العاملين وهذا لأسباب شخصية كتأثير علاقات الصداقة، التساهل أو التشدد و السبب في الحالتين يرجع إلى شخصية معد التقرير، وكذا سوء اختيار معايير التقييم، وتظهر تلك المشكلة بسبب عدم قدرة المنظمة في فهم غايات المعيار الذاتي أو الموضوعي، وكذلك الخطأ في اختيار وقت التقييم و عدم الدقة في ملاحظة أداء العاملين، و حتى تضمن هذه المؤسسة تحقيق النتائج المتوقعة من عملية تقييم الأداء، يجب أن تكون في الوقت المناسب و لمدة محددة، وأن تكون خطوات عملية التقييم واضحة لمن يعمل في هذه العملية و أن تضمن مصادر عديدة للحصول على المعلومات اللازمة، و أن تكون نتائج تقييم الأداء عادلة و موضوعية و ذات مصداقية.



الفصل الخامس



مجالات الدراسة

أولاً: المجال المكاني

ثانياً: المجال الزمني

ثالثاً: المجال البشري

أولاً: المجال المكاني: مؤسسة سوميفوس بئر العاتر

1- لمحة تاريخية عن المؤسسة :

اكتشف منجم جبل العنق قبل الاستقلال من طرف العالم الجيولوجي الفرنسي لويس جلود سنة 1908، بعدها تم إنشاء مؤسسة تحت اسم شركة جبل العنق سنة 1934 حيث اهتم في بادئ الأمر في البحوث الاستغلالية، وقد بدأت سنة 1936 أشغال الاستغلال SONAREM بالمؤسسة، تم تأميمه سنة 1966 حيث تكفلت به الدولة الجزائرية وحولته إلى مؤسسة الأبحاث والأشغال المنجمية، والتي كان مقر إدارتها العامة بالحراش، ولكن في 03 جوان 1983 تم تحويل هذا المقر إلى ولاية تبسة وهو التاريخ نفسه الذي دخلت فيه هذه المؤسسة كفرع في المؤسسة الجديدة الذي هو عبارة عن اتحاد المناجم الحديد والفسفات GROUPE FERPHOS.

وفي سنة 2005 انضمت إلى المؤسسة الحديثة لمجموعة المناجم الحديد والفسفات ومقر إدارتها العامة بولاية عنابة ويوجد لها فرع إداري ببئر العاتر.

موقع المؤسسة:

ويقع جبل العنق في أقصى شرق البلاد جنوب ولاية تبسة على بعد 104 كم من مقر ولاية تبسة وعلى بعد 14 كم من مدينة بئر العاتر ومن الحدود التونسية على بعد 25 كم ويربط هذا المركب المنجمي خط سكة حديدية يمتد على طول 340 كم.

2- أهمية مؤسسة مناجم الفوسفات:

-مكانتها على المستوى الوطني والدولي: تحتل مؤسسة مناجم الفوسفات مكانة هامة على الصعيد الوطني والدولي، نظراً لما تزخر به من موارد وما تحتويه من طاقات، ومالها من أهمية في إنتاج ملايين الأطنان من الفوسفات وتظهر هذه المكانة والأهمية فيما يلي:

-تشغيل أكثر من 1418 عامل وبالتالي محاولة القضاء على البطالة أو الإنقاص منها في المنطقة.

-جلب العملة الصعبة من خلال التصدير.

-الاستفادة من العلاقات الخارجية مع مختلف الدول عن طريق الاستثمار.

-تزويد السوق الوطنية والدولية بكميات كبيرة من الفوسفات.

-إنتاج أكثر من 2 مليون طن من الفوسفات سنويا والتطلع إلى كمية 3 طن في المستقبل.

3-دورها : تلعب مؤسسة مناجم الفوسفات دورا هاما جدا حيث أن دورها الأساسي يتمثل في إستخراج

الفوسفات الخام) المادة الأولية (من جبل العنق تم تحويله من خلال مروره بعملية معالجة وتكرير إلى نتائج تام، ثم تتم عملية تسويقه في الأسواق المحلية والأجنبية، هذا بالإضافة إلى ما تقوم به المؤسسة من عمل اجتماعي داخلي لافائدة عمالها وموظفيها وذلك يعكس بصفة جدية الدور الفعال للمؤسسة سواء كان بالنسبة إلى عمالها أو موظفيها.

داخل وخارج المؤسسة الذين يستفيدون بطرق غير مباشرة منها من خلال تشغيل أكبر عدد من

العمال من مدينة بئر العاتر

4-الهيكل التنظيمي للمركب : من خلال المخطط العام للمركب يتضح لنا أن هناك أربعة أقسام مهمة وفي

مقدمتها مدير المركب وهذه الأقسام تنقسم بدورها إلى عدة مصالح.

*مدير المركب : ويقوم بتسيير المركب المنجمي ويتخذ القرارات اللازمة لدراساتها وذلك لحسن التسيير.

*قسم الإدارة ويضم:

-مصلحة الأمن : تقوم هذه المصلحة بتنظيم الأمن داخل المركب والسهر على حماية العمال وتوفير

الظروف والشروط اللازمة لأداء عملهم من خلال مصلحة الأمن الصناعي.

-مصلحة مراقبة التسيير : مهمتها تحليل كل ما يدور داخل المركب العمليات المالية ومراقبة الأعمال وكل

ما يتعلق بها.

-مصلحة طب العمل : هذه المصلحة تقوم بالمراقبة الطبية دورية للعمال.

-مصلحة أمانة المركب : تقوم هذه المصلحة باستقبال الطلبات والقيام بجميع الاتصالات التي تخص

المدير

والرد عليها.

5-قسم الإنتاج : ويتكفل هذا القسم بالهدم ومعالجة الفوسفات وهو بدوره ينقسم إلى عدة مصالح وهي:

-مصلحة الأشغال : وهذه المصلحة تقوم باستخراج الفوسفات.

-مصلحة المعالجة : هذه المصلحة بمعالجة الفوسفات.

-مصلحة الهدم : هذه المصلحة تقوم بترقية الإنتاج من تكسير وتصفية وغسل و غربلة.

قسم الدراسات والتنمية:

هذا القسم يتكون من مهندسين مكلفين بتطوير الدراسات وتنمية أو تغيير المعدات وينقسم إلى مصلحتين:

-مصلحة الهيد وجيولوجيا : وتقوم هذه المصلحة بعمليات البحوث في طبقات الأرض.

-مصلحة المخبر : تقوم بمراقبة نوعية الفوسفات وتحليل عيناته بالطرق الكيميائية قبل أن تصدر إلى ما

وراء البحار.

قسم التجهيزات والصيانة:

ويقوم بصيانة العتاد وجميع التجهيزات داخل المركب وينقسم إلى خمسة أقسام:

-**مصلحة التجهيزات والمنهجية** : تقوم بالدراسات النظرية حول القطاعات التالفة أو الغير الموجودة وتحضير سندات الخروج.

-**مصلحة الكهرباء** : تقوم هذه المصلحة بتصحيح وضبط جميع التجهيزات الكهربائية.

-**مصلحة الصيانة** : مهمتها تصحيح الإعطاب وصيانتها عند الضرورة وتختص بالعتاد المتحرك (شاحنات، سيارات ...)

-**مصلحة صيانة آليات المحجر** : يقوم بصيانة العتاد الثابت بالمركب،

-**مصلحة الأشغال الجديدة** : وتهتم بالأشغال الجديدة، وكذلك التي هي قيد الدراسة.

-**مصلحة الإدارة المالية** : بدورها تنقسم إلى سبع مصالح:

1مصلحة الإعلام الآلي. 2 مصلحة المستخدمين. 3مصلحة المحاسبة العامة. 4 مصلحة الشؤون الاجتماعية 5مصلحة المشتريات. 6 مصلحة الوسائل العامة. 7مصلحة المخزن العام.

2-**بعض المنظمات للصحة والسلامة المهنية** :

المنظمة العالمية للصحة والسلامة المهنية التي جاءت بأهداف لبرامجها كالتالي:

أهداف البرنامج

يهدف هذا البرنامج إلى:

1-**تعزيز صحة العمال والارتقاء بخدمات الصحة المهنية في دول مجلس التعاون**، وذلك نظرا للتطور الصناعي الكبير في دول المجلس وظهور العديد من التعرضات المهنية بمختلف أنواعها البيولوجية والفيزيائية والكيميائية والإشعاعية.

2- إعداد الاستراتيجيات اللازمة للارتقاء بالصحة المهنية والحفاظ على صحة العمل.

3- تبادل المعلومات والخبرات بين دول المجلس.

4 - توثيق التعاون مع الجهات العلمية المعتمدة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

كما تمثلت إنجازاتها فيما يلي:

الإنجازات

1- تم وضع الإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية عن طريق اللجنة العالمية، وتم تتويج ذلك باعتماد معالي الوزراء في اجتماعهم السابع والستين في جنيف (20-05-2009م) للإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية.

2- تم إعداد قاعدة بيانات بأسماء المؤسسات والمعاهد والمراكز المهتمة بالصحة والسلامة المهنية وكذا الأخصائيين والاستشاريين على مستوى دول العالم.

3 صدور مبادرة الجزائر لتعزيز الصحة المهنية في دول مجلس التعاون الصادرة عن الملتقى العربي الرابع والتي اعتمدها معالي وزراء الصحة في المؤتمر الحادي والسبعين الذي عقد في جنيف يوم -2012 05-17 م، وذلك حسب الآليات المقترحة من اللجنة الجزائرية للصحة والسلامة المهنية.

4- تم اعتماد معايير الصحة المهنية والبيئية لاعتماد المستشفيات ومرافق الرعاية الصحية الأخرى بالقرار رقم (3) الصادر عن مجلس وزراء الصحة في المؤتمر (75) الذي عقد في جنيف -05-2013 22م. وتطبيقها الدول الآن.

5- اعتماد جدول الأمراض المهنية الموحد لدول مجلس التعاون، الدليل الاسترشادي العالمي لتقييم العجز المهني (من إعداد اللجان والخبراء من المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية).

أما لجانها فهي كالآتي:

(اللجنة العالمية للصحة والسلامة المهنية)

- تتألف اللجنة من أعضاء من دول المجلس يعملون في أقسام الصحة والسلامة المهنية بوزارات الصحة.
 - يشارك بصفة مراقب ممثلون من وزارات العمل والشؤون الاجتماعية.
 - يشارك كذلك خبراء من منظمة الصحة العالمية/المكتب الرئيسي أو الإقليمي والمكتب التنفيذي لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية حسب الحاجة.
 - اللجنة لائحة داخلية ومنسق اللجنة ورئيسها ومندوب.
- ولها أيضا توجهات مستقبلية تتجلى في:

التوجهات المستقبلية:

- 1- نشر وتفعيل دور اللجان الوطنية للصحة والسلامة المهنية في دول مجلس التعاون.
- 2- تعزيز البحوث في مجال الصحة المهنية.
- 3- إصدار مطبوعة حول الصحة والسلامة المهنية في دول المجلس.
- 4- تطبيق الإستراتيجية العالمية للصحة والسلامة المهنية.
- 5- تعزيز وتوثيق التعاون مع الجامعات ومراكز الصحة المهنية وكذا المؤسسات والمراكز العالمية في مجال الصحة والسلامة المهنية.

ثانيا: المجال الزمني للدراسة:

1- الحدود الزمانية:

- قامت مجموعة البحث المكونة من الطالبتان: هادي نسيمه، وجديوي أسمهان بالعديد من الزيارات الميدانية الاستكشافية والاستطلاعية إلى مؤسسة مناجم الفوسفات سوميفوس "محل الدراسة" سبعة كلم جنوب بنرالعاتر، وهذا بعد الإذن بالدخول الموقع من طرف إدارة المركب بتاريخ: 2020/05/17.

وهذا بعد إلحاح شديد من طرفنا تجاه الإدارة، وبعد جهد وعناء كبيرين، نظرا للظروف الصحية المتمثلة في انتشار فيروس كورونا 19 المدمر، والذي بسببه توقفت حركة النقل عبر الطرقات، مما زاد في الأمر تعقيدا خاصة بالنسبة لنا كإناث.

- وبعد أخذ الإذن الشفاهي من مصلحة الأمن الوقائي حيث تم استقبالنا جيدا، تم اصطحابنا من طرف أحد الأعوان إلى داخل المركب وتحديدنا إلى مصلحة الأمن الصناعي حيث كان في استقبالنا أحد رؤساء أفواج الأمن الصناعي، الذي قام رفقة بعض الأعوان والمنشطين بتسليمنا وسائل الحماية والمتمثلة في (الخوذة، والمآزر، والحداء الواقية، والنظارات الشفافة، والقفازات الرفيعة، زيادة على الكمامة التي صار ارتداؤها إجباري، خاصة في ظل هذه الظروف...) وهذا كله بعد أن تم فحص السننتنا وأعيننا طبيا، وقياس درجة الحرارة، من قبل ممرض الوحدة. والذين قاموا بشرح التعليمات الأمنية الخاصة بالزوار لنا، والتي مفادها كيفية استعمال الوسائل سابقة الذكر، مع أخذ نبذة عن كيفية استخدام قارورات الإطفاء، والسير عبر الممرات الضيقة، وبين الحاملات الناقلة للفوسفات... الخ.

وتوالى الزيارات لعدة أيام، مما جعلنا نتقابل مع العديد من العمال والعاملات، الشيء الذي جعلنا مألوفين لديهم، وبدأ وجه التصنع يتلاشى لديهم شيئا فشيئا.

- وخلال هذه الزيارات كان هناك احتكاك بالعديد منهم وذلك في العديد من القطاعات والمصالح وأيضا التفاعل معهم، فتم خلالها التطرق إلى طرح بعض الأسئلة الشفهية بلغة دارجة وبسيطة حول التكوين في مجال الأمن الصناعي، ونوع هذا التكوين ومدته، وكذلك عن مهام الأمن الصناعي في هذه المؤسسة محل

الدراسة وهل هناك جدية في التعامل مع الأخطار من طرف هذه المصلحة. وكذلك عن سرعة تدخل موظفي هذه المصلحة أثناء الطوارئ ووقوع الحوادث.

مما أتاح لنا فرصة ملاحظة حركة الآلات ودورها، وكيفية التعامل معها من قبل المشرفين عليها، سواء كانوا مهندسين أم تقنيين أم عمال.

ومن بين هذه الآلات: الأفران المعدة للتحميص والتجفيف، وآلات الطحن والسحق والغريلة، وأيضا الورشات الكبرى وما تحتويه من آلات خراطة، وقطع، وتلجيم، وتركيب، وصيانة كهربائية... الخ.

مرورا بعدة قطاعات من بينها: قطاع الطحن، قطاع السحق والغريلة، قطاع الترويق، قطاع، قطاع التفتيض، قطاع التحميص، قطاع الغسيل، قطاع التجفيف، وصولا إلى مطامير التخزين والشحن. حيث تكمن شتى أنواع المخاطر.

- وكان من أهم المحاور الذي دارت حوله أسئلتنا هو: أثر الأمن الصناعي على أداء العاملين، بمعنى هل عناية موظفي هذه المصلحة أي الأمن الصناعي بالعاملين من خلال تقديم الإرشادات والتوعية، والحث على استعمال وسائل الحماية... الخ. يساعدهم على العمل بثقة في أنفسهم، مما يؤثر على حسن أدائهم وبذلك زيادة إنتاجهم، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعامل معا.

وكان كل ما سبق ذكره خلال الفترة الممتدة بين: 2020 /05/17م إلى غاية 2020/06/04م، أي ما يقارب مدة تسعة عشر يوما (19) تخللتها ستة أيام (6) عطلة، متمثلة في يومي جمعة ويومي سبت، ويومي عطلة عيد الفطر المبارك.

ومن هنا تم اختيار العينة، أي عينة الدراسة واختيار إحدى أدوات جمع البيانات الملائمة لبحثنا، والمتمثلة في الاستبيان "الاستمارة"، وهذا طبعا بعد تهيئة مجتمع البحث للدراسة بإقامة علاقات قصد التعامل معنا من دون صعوبات وحواجز.

2- صعوبات البحث:

واجهتنا عدة صعوبات في إنجاز مذكرتنا هذه، منها الطبيعية والفيزيائية، والزمنية والمادية، وكذلك

الصحية. سنحاول إيجازها كما يلي:

2-1- الظروف الطبيعية.

- بعد ميدان الدراسة على فريق البحث، حيث قدرت المسافة ب: 100 كلم.
- شساعة ميدان الدراسة بحكم حجم المؤسسة.

2-2- الظروف الفيزيائية.

- الضوضاء نتيجة لأصوات المحركات والمضخات والأفران والناقلات، ومختلف الآلات الأخرى.
- الحرارة المرتفعة داخل القطاعات نظرا لطبيعة عملها.
- الأتربة والغبار الحاجب للرؤية.
- ضيق الممرات والسلالم.

2-3- الظروف الزمنية.

عامل الوقت حيث أن المدة المسموح بها بمحادثة العاملين غير كافية وذلك نظرا لحركة الآلات السريعة ودورانها.

2-4- الظروف المادية.

إضافة إلى قلة المراجع في هذا الموضوع بالذات باستثناء بعض الكتب التي تتكلم عن السلامة المهنية دون دورها في الأداء، وكذلك بعض المذكرات والمواقع الإلكترونية.

2-5- الأوضاع الصحية العامة.

إضافة إلى كل ما سبق ذكره، كانت الظروف الصحية عائقا كبيرا أمامنا بحكم انتشار وباء كوفيد-19، الذي اجتاحت العالم، وقيض من مهام جميع الهياكل والمؤسسات الصحية والعسكرية، والثقافية والسياسية،

والاجتماعية، والاقتصادية، وعرقل كل المصالح بمختلف أنواعها، مما كان حائلا بيننا وبين التنقل بسبب توقف هذه الحركة كلية، مما اضطرنا إلى التنقل بوسائل النقل الغير مرخصة، والتي كانت أجرتها باهظة نوعا ما، فتكبدنا عناء كبيرا، وكلفتنا ذلك الكثير جدا من الجهد والوقت والمال حيث فاقت المصاريف كل توقعاتنا.

يبقى أنه كل شيء يهون في سبيل مسعانا العلمي، والوصول إلى مبتغانا. وسيصبح كل ذلك مجرد ذكرى نحفز بها أنفسنا للمضي قدما في المجالات الحياتية مرة أخرى.

ثالثا: المجال البشري

1- مجتمع البحث:

بما أن العينة تعتبر من أهم مصادر جمع البيانات قامت مجموعة البحث باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة حيث لم يتم اختيار المبحوثين لا من ناحية الخصائص العمرية، ولا الجنسية، ولا المهنية، ولا الخبرات، ولا المؤهلات، ولا من ناحية قطاع العمل. حيث يتكون مجتمع البحث الكلي من 1200 عامل: 700 من الأعدوان التنفيذيين، و 200 من أعوان التحكم، و 100 من الإطارات، و 30 من الإطارات السامون، و 100 من عمال النهار، و 70 من الجنس اللطيف (إناث)

2- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث على النحو التالي: حيث قمنا بأخذ عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث البالغ عددهم 1200 عامل فتم توزيع 120 استمارة أي ما يعادل نسبة 10% من مجتمع البحث وكانت لهم فرصة ثلاثة أيام (3) للإجابة على هذه الاستمارة بعناية.

وكانت استعادتها كلية ومملوءة بعناية غير أن هناك بعض الإجابات كانت مزدوجة. مما أدى إلى رفض 06 استمارات منهم أي أن الاستثمارات الصالحة تمثل نسبة 95% والغير صالحة تمثل نسبة 5% .

العينة مثلت 10% من مجتمع الدراسة البالغ عدده 1200 مفردة على الشكل التالي:

$$\begin{array}{ccc} 100 & \longleftarrow & 1200 \\ 10 & \longleftarrow & X \end{array}$$

$$x = \frac{10 * 1200}{100}$$

إذن: $120 = X$

العينة تمثل: 120 مفردة من المؤسسة ميدان الدراسة.

من خلال هذه المعادلة الرياضية البسيطة توصلنا إلى استخراج عينة بحثنا والتي بلغت 120 مفردة من مجموع عمال مؤسسة سوميفوس SOMIPHOSÉ بنزالعائر، والبالغ عددهم 1200 عامل حسب مصلحة إدارة الموارد البشرية.

تنويع هذه العينة سيجعلها طبقية عشوائية مكونة من مختلف الفئات حيث تمثل المجموعة بصورة أفضل. كما أنه من المهم هنا أن نشير إلى ضرورة الحذر من تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعات كثيرة لأن ذلك يزيد من حجم العينة. ويمكن أن تكون العينة الطبقية تناسبية هنا، وذلك عندما نختار من كل مجموعة عدداً ثابتاً من وحدات العينة يكون حجم العينة من كل طبقة متناسباً مع حجم المفردات في تلك الطبقة وإذا اختلف العدد الكلي للمفردات في كل طبقة تكون العينة الطبقية غير تناسبية. وهذا ما حاولنا إتباعه من بداية الدراسة.

3- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

الاستبيان (الاستمارة): أداة من أدوات جمع البيانات من المبحوثين المعنيين بالظاهرة أو مشكلة محل البحث. وتعد الاستمارة واسطة بين الباحث والمبحوث. وغالبا ما يلجأ الباحث لأسلوب الاستمارة لجمع المعلومات عند ما يتعلق الأمر ببيانات لها ارتباط بمشاعر الأفراد ودوافعهم وعقائدهم نحو موضوع محدد مسبقا.

وكذلك كل الحالات التي لا يمكن جمع معلومات عنها عن طريق الملاحظة، كما أنها تستعمل في (1) المقابلات أحيانا، كما أنها تنتشر في الاستطلاعات التي لا يواجه فيها الباحث المبحوث مباشرة.

وقد أعطيت عدة تعريفات للاستبيان منها: أنه

- (مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها)

- وعرفت أيضا أنها (أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجوب) وهناك طرق عديدة لتوصيل الاستمارة إلى المبحوثين استخدم فريق البحث أيسرها وأقلها تكلفة ألا وهي: طريقة التسليم باليد، وهذا لأن هذه الطريقة تتميز بضمان توصيل المبحوث بالاستمارة كما أنها سريعة، حيث يمكن للباحث توصيل الاستمارة إلى المبحوثين خلال يوم واحد أو حتى ساعات فقط، بالإضافة إلى ذلك أنها تشعر المبحوث بان الأمر جدي ومهم. خاصة عند ما يرى أن الباحث نفسه أو من ينوب عنه يتصل به ليعطيه الاستمارة وقد يشرح له الموضوع، ويحثه على الرد على الأسئلة، ويضرب له موعدا.

لإعادة الاستمارة. إلا أن من عيوب هذه الطريقة أنها لا تصلح إلا حيث يكون عدد أفراد العينة قليل، ويقطنون في منطقة جغرافية واحدة.

¹ إبراهيم خليل أبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن،

- وهذا العيب من محاسن الصدق أنه كان في خدمة فريق البحث. وهذا ما حدث مع الفريق حيث أن مفردات العينة كلهم مجتمعون مكان واحد ألا وهو مؤسسة سوميفوس أما فيما يخص التكلفة فهي في المتناول زيادة على أن عملية التوزيع لم تكن متعبة مثل: باقي الأيام الزيارات بغرض الدراسة الاستكشافية.

-أما فيما يخص نوع الاستبيان المستعمل في هذه الدراسة فهو-الاستبيان (المغلق"المفتوح") حيث يطلب من أفراد العينة اختيار إجابة واحدة لكل فقرة من فقرات الاستبيان يراها تتفق مع رأيه أو اتجاهاته من بين الإجابات المحتملة التي أوردها الباحث مثل: (نعم، أو لا. وفي حالة نعم لماذا، أما في حالة لا ما هي الحلول أو الأشياء الأخرى التي تراها مناسبة.) يقلل هذا النوع من الاستبيان من حيرة أفراد العينة وترددهم من ناحية، ويسهل عملية الاستجابة وتحليل النتائج من ناحية أخرى.

وتضمنت هذه الدراسة أربعة محاور رئيسية هي:

- 1- يؤثر الأمن الصناعي إيجاباً على أداء العاملين.
- 2- يستفيد العمال من محتويات التوعية الوقائية ومشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي اللذان توفرهما المؤسسة للوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
- 3- بفضل إتباع أساليب الحماية يتم التحسين في أداء العاملين، والمساهمة في زيادة الإنتاجية، والأرباح، والحفظ في الأعباء والتكاليف.
- 4- إن أثر الأمن الصناعي على أداء العاملين يبرز من خلال استجابتهم للإرشادات الأمنية وخضوعهم للتدريبات في نفس المجال ومواقفهم من ظروف العمل وبيئته. (1)

¹ إبراهيم خليل أبراش، مرجع السابق: ص، 270، 271.

- وقد كان لنا إجراء تجربة مبدئية لمعرفة الملاحظات حول الاستبيان قبل توزيعه. وجاء اختيار أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة (الاستبيان) بعد تحديد عينة البحث ووقع اختيارنا العينة الطبقية العشوائية المعرفة على النحو التالي:

العينة الطبقية: تستخدم العينة الطبقية من أجل ضمان تمثيل مختلف مجموعات مجتمع البحث في عينة الدراسة.

نظرياً يمكننا القول إن العينة الطبقية تقلل من احتمالات الإقصاء بشكل كبير. والفكرة الأساسية وراء العينة الطبقية هي أن المعلومات المتوفرة عن مجتمع الدراسة تستخدم لتقسيمه إلى مجموعات تشترك في بعض الخصائص.

الفصل السادس

تحليل وتفسير البيانات الميدانية

أولاً: خصائص العينة

ثانياً: إجراءات الأمن الصناعي في مؤسسة فورفوس

ثالثاً: مساهمة إجراءات الأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية

رابعاً: الوقاية من الأخطار المهنية و الشعور بالأمن في المؤسسة

خامساً: الوقاية من الأخطار المهنية وشعور العامل بالأمن

سادساً: مساهمة الإجراءات الأمنية المتعلقة بالأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية

سابعاً: نتائج الدراسة

جدول رقم1: (خصائص العينة حسب الجنس)

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
83.33%	95	نكر
16.67%	19	أنثى
100 %	114	المجموع

يظهر الجدول رقم:1): خصائص العينة حسب الجنس حيث يبين ن أن نسبة الذكور التي تمثل 83.33% أكبر من نسبة الإناث والممثلة ب 16.67% وهذا راجع للعديد من الأسباب، كطبيعة العمل والخدمات المتواجدة فيها، أيضا بسبب موقع المصنع المتواجد خارج المنطقة، وهذا سبب كافي لقلّة نسبة الإناث، وكذلك أوقات العمل المخصصة وهي غير متوافقة مع وضعية المرأة بشكل خاص، وكما أن هناك العديد من الصعوبات المتواجدة في المصنع كمخاطر العمل على الآلات وغيرها من الصعوبات التي لا تتناسب مع شخصية وجسم المرأة.

- جدول رقم2: (خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية)

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
24.57 %	28	أعزب(اء)
66.66 %	76	متزوج(ة)
5.26 %	6	مطلق(ة)
3.51 %	4	أرمل(ة)
100 %	114	المجموع

يظهر الجدول رقم 2: خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية حيث تبين أن نسبة المتزوجين تحتل

المرتبة الأولى بنسبة %66.66 و تليها فئة العزاب، التي تأتي بنسبة %24.57 و هذا راجع طبيعة

العمل في المؤسسة، و الراتب الشهري الذي يعتبره الكل الركيزة الأساسية للحالة الاجتماعية لدى الفرد

التي من خلالها يمكن للشباب الزواج وكذلك عادات و تقاليد المنطقة.

أما نسبة الطلاق والأرامل فجاءت بنسب ضعيفة جدا، نظرا للظروف الشخصية والبيئية للمنطقة.

- جدول رقم:3 (خصائص العينة حسب المستوى الثقافي)

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الثقافي
7.90 %	9	ابتدائي
27.20 %	31	متوسط
36.84 %	42	ثانوي
22.80 %	26	جامعي
5.26 %	6	دراسات عليا
100 %	114	المجموع

يظهر الجدول رقم 3: خصائص العينة حسب المستوى الثقافي حيث يبين أن أكبر نسبة مئوية لمعيار

المستوى الثقافي كانت في فئة مستوى التعليم الثانوي وتليها نسبة المستوى المتوسط، ويلها المستوى

الجامعي بنسبة تقل عن الربع، والدراسات العليا بنسبة ضئيلة تقارب %5، وهذا راجع إلى طبيعة عمل

المؤسسة حيث أنها تعتمد في عملها على العمال البسطاء أكثر من الكوادر الإداريين، حيث أن العامل

البسيط القائم على الآلات لا يشترط أن يكون ذو مستوى ثقافي عالي.

-جدول رقم4: (خصائص العينة حسب طبيعة العمل)

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
39.47 %	45	عون تنفيذي
29.8 2%	34	عون تحكم
22.71 %	26	إطار
7.90 %	9	إطار سامي
100 %	114	المجموع

يظهر الجدول رقم4 : خصائص العينة حسب طبيعة العمل لدى العمال التي أخذت منها عينة البحث قد مثلت نسبة متناسبة مع المجتمع الكلي للبحث حيث بلغت أكبر نسبة لدى عون تنفيذي، وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة التي تعتمد على العمال البسطاء من كل الفئات (التلحيم، والمكانيك، والكهرباء، والخراطة، والصيانة بمختلف أنواعها، وقيادة لآلات المتنوعة، وعمال اليد...الخ.) ثم تأتي في الرتبة الثانية فئة عون التحكم والذي يشرف على الأعمال التي يقوم بها أعون التنفيذ، ثم تليها نسبة الإطارات، وأخيرا الإطارات السامون ويرجع هذا إلى عدم خضوع المؤسسة إلى مسابقات توظيف كثيرة تطلب من خلالها المستويات العليا بل كانت تعتمد على الترقية الداخلية للعمال فقط.

-جدول رقم5: (خصائص العينة حسب نظام العمل)

النسبة المئوية	التكرار	نظام العمل
50 %	57	عامل بالنهار
14%	16	عامل بالتناوب(2*8)
36 %	41	عامل بالتناوب(3*8)

100 %	114	المجموع
-------	-----	---------

يظهر الجدول رقم 5: خصائص العينة حسب نظام العمل حيث يبين أن أكبر نسبة في نظام العمل كانت عند فئة العاملين بالنهار بنسب 50% وهذا راجع إلى نظام العمل بالمؤسسة وإن معظم العمال بالنهار نساء وإطارات سامية لا يستلزم عملهم في ساعات أخرى من اليوم. أما بالنسبة للعمل بالتناوب 2*8 و 3*8 فكانت النسب متباينة لاعتماد المؤسسة على هذه الفئة من العاملين في استخراج المواد الأولية من المحجر، ثم نقلها الى القطاعات داخل المركب لإعادة معالجتها وتصنيفها.

جدول رقم 6: (خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل)

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
16.67 %	19	اقل من 5 سنوات
26.31 %	30	من 5 إلى 9 سنوات
14.91 %	17	من 10 إلى 15 سنة
13.15 %	15	من 16 إلى 19 سنة
12.30 %	14	من 20 إلى 24 سنة
11.40 %	13	من 25 إلى 29 سنة
5.26 %	6	من 30 فما أكثر
100 %	114	المجموع

يظهر الجدول رقم 6: خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل حيث يبين أن أكبر نسبة أقدمية في العمل كانت عند العمال الذين كانت مدة عملهم من 5 إلى 9 سنوات، متنوعة بفئة أقل من 5 سنوات وتليها السنوات الأخرى بنسب أقل حتى تصل إلى أقل نسبة عند العمال الذين عملوا من 30 سنة فما فوق وهذا ما يفسر عدة أسباب نذكر منها: تجديد الكفاءات والخبرات المطلوبة، وكذلك اعتماد المؤسسة على التوظيف الدوري حسب الإتفاقيات مع مكاتب الشغل الوطنية.

أداة الدراسة: لأهمية الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث من خلال:
-الإعداد الأولي لعبارات الاستبانة

-من خلال الربط بين الدراسات النظرية والميدانية تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية كأداة في جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة كونها الأداة المناسبة والملائمة لجمع البيانات للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها موجهة الى عمال منجم جبل العنق ببيئر العائر

-ومن خلال الاستبانة وبعد وضعها في شكلها النهائي تم جمع بيانات الدراسة اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها واشتملت على ما يأتي:

المتغيرات الشخصية: وهي المتغيرات المستقلة وشملت الجنس، الأقدمية في العمل، نظام العمل، طبيعة العمل المستوى الثقافي والحالة العائلية.

متغيرات الدراسة الأساسية: وهي متغيرات تابعة وشملت البيانات الأساسية وتكونت من 27 عبارة موزعة على 5محاور

ثانيا: إجراءات الأمن الصناعي في مؤسسة سوميفوس

جدول رقم 7: (الوسائل المستخدمة في مجال الأمن الصناعي)

هل ترى أن الوسائل المستخدمة في مجال الأمن الصناعي تساهم في حماية العامل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	104	91.22 %
لا	10	8.77 %
المجموع	114	100 %

يرى جل العمال بأن الوسائل المستخدمة في مجال الأمن الصناعي، تساهم في حمايتهم بشكل كبير، وتتمثل هذه الوسائل في الألبسة الواقية من مختلف المواد الكيميائية، والخوذات الواقية من الصدمات وسقوط الأجسام والنظارات العزلة للحرارة والغبار والإشعاعات، والقفازات الواقية من الأوساخ والأجسام الحادة والمتحركة. والأحزمة التي تستعمل في عملية الشد والوقاية من السقوط أثناء القيام بالأشغال في الأماكن المرتفعة والمائلة، وقارورات الإطفاء بشتى أنواعها والتي تستعمل في إخماد الحرائق أثناء نشوبها، والخراطيم المستعملة في عملية الرش للتقليل من الأتربة والغبار.

كما يرى البعض الآخر والتي تقل نسبته بكثير عن الأول أن هذه الوسائل لا تسهم بشكل كبير في توفير الحماية لهم، وهذا للعديد من الأسباب منها

- عدم ملائمة وسائل الحماية، لأنهم هم أنفسهم لا يستطيعون تحمل لباس واستعمال هذه الوسائل، نظرا لثقلها وضيقها أحيانا أخرى. ويدخل هذا في باب عدم ملائمة وسائل الحماية.
- ضياع وإتلاف هذه المعدات بصفة سريعة، وهذا ما يعبر عنه بنقص الوسائل.
- إهمال إتباع الإرشادات واللوائح الإشهارية، ويطلق عليه عدم التقيد بالإجراءات الأمنية.

والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم 8: (الوسائل المستخدمة في مجال الأمن الصناعي-في حالة لا تعود الى)

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة ((بلا)) عن السؤال الأول
2.63%	3	عدم ملائمة وسائل الحماية
2.63%	3	بنقص الوسائل
2.63%	3	عدم التقيد بالإجراءات الأمنية
0.00%	0	عدم اهتمام الإدارة
0.87%	1	أسباب أخرى
8.77%	10	المجموع

جدول رقم 9: (إجراءات الأمن الصناعي المتعلق بالمهنة).

النسبة المئوية	التكرار	هل أن إجراءات الأمن الصناعي المتعلق بمهنتك كافية؟
74.56 %	85	نعم
25.43%	29	لا
100 %	114	المجموع

يبين لنا الجدول التالي أن إجراءات الأمن الصناعي المتعلق بمهام عمال هذه المؤسسة، يعتبر كافياً لتحقيق المهام من دون أدنى صعوبة، ويتجلى هذا من تبيان الإجابات المحللة أمامنا، حيث أقرت نسبة 74.56% من العمال أن هذه الإجراءات كافية جداً لتحقيق السلامة من الأضرار والمخاطر.

إلا أن هناك نسبة لا بأس بها من العمال يقرون بغير ذلك ويقولون بأن إجراءات الأمن الصناعي المتعلقة بمهامهم غير كافية لتحقيق الأمن والسلامة لهم، واللذين بلغت نسبتهم حوالي 25.43%.

مما أفرز بعض الاختلالات في أداء المهام الموكلة لكل منهم، والجدول التالي يوضح كيفية ونسبة التعبير عن آراءهم.

جدول رقم 10: (إجراءات الأمن الصناعي المتعلق بالمهنة - في حالة لا يؤثر ذلك على)

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة ((بلا)) عن السؤال الثاني
7.90%	9	عدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي يؤثر على الأداء في العمل
7.01%	8	عدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي يجعل إنجاز العمل صعبا
8.76%	10	عدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي يجعل أداء العمل خطرا
1.75%	2	أشياء أخرى
25.43 %	29	المجموع

جدول رقم 11: (قيام المؤسسة بعمليات التوعية وحماية العمال من الأخطار المهنية)

النسبة المئوية	التكرار	هل تقوم المؤسسة بعمليات التوعية وحماية العمال من الأخطار المهنية؟
85.08 %	97	نعم
14.91 %	17	لا
100 %	114	المجموع

فعلا إنه يتضح من إجابات غالبية العمال على هذا السؤال في الاستمارة، أن هذه المؤسسة أي مؤسسة سوميفوس من المؤسسات الرائدة في مجال حماية العاملين من الأخطار، وتحقيق السلامة المهنية.

وهذا بفضل جهود منشطي ومراقبي الأمن الصناعي الذين لا يتوانون في القيام بعمليات التوعية والإرشادات والتحسيس، إثر الدوريات الفجائية والمتتالية التي يقومون بها بصفة دائمة.

وتتمثل هذه العمليات التوعوية في:

- حث وإجبار العمال على استعمال وسائل الوقاية.
- دوريات تحسيسية يتم فيها شرح المخاطر وكيفية التصدي لها.
- مراقبة العناد والآليات والأجهزة مختلفة الاستعمال بصفة عامة والإبلاغ عن الإعطاب، التي من شأنها أن تتسبب في إحداث مخاطر.
- متابعة ومعاقبة المتهاونين في التحلي بالروح الأمنية، ومعاقبة المخالفين للعمليات والتعليمات الأمنية، وكل ما من شأنه أن يعرقل عملية حماية العمال من المخاطر.

جدول رقم 12 (إتباع الإجراءات الوقائية المتعلقة بالعمل)

هل تتبع كل الإجراءات الوقائية المتعلقة بعملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	100	87.71 %
لا	14	12.28 %
المجموع	114	100 %

من خلال الإجابات المتضحة في الجدول رقم 12: نرى أن نسبة العمال الذين يؤيدون ويتبعون كل الإجراءات الوقائية والمتعلقة بالأشغال والأعمال داخل هذه المؤسسة. هي نسبة مرتفعة، وهذا ما يثبت حنكة مصلحة الأمن الصناعي بكافة مستخدميها على اختلاف مهامهم، وكذلك دور الإدارة الفعال في هذا الشأن، ووقوفهم وإشرافهم التام على تحقيق السلامة المهنية، مما يسهم في التأثير على أداء العاملين ودفعهم إلى تحقيق أهدافهم، وبالتالي أهداف المؤسسة، وهذا ما يعبر عنه بدفع العجلة الإنتاجية التي ترافق رفع الاقتصاد الوطني.

جدول رقم 13: (الصعوبات في إنجاز عمل)

هل تعاني من أي صعوبات في إنجاز عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	2.63 %
لا	111	97.36 %
المجموع	114	100 %

يتضح من خلال بيانات هذا الجدول المبين أعلاه أن جل إن لم نقل كل العمال لا يعانون من أي صعوبات في أعمالهم أثناء إنجازها. وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تحكم الأمن الصناعي في الوضع العملي. وذلك بتقديم الإرشادات، وتوعية العاملين، مع الوقوف والحث على استعمال على وسائل الحماية المتنوعة، وكذا السيطرة على مجريات الرقابة الأمنية لتحقيق السلامة المهنية.

أما نسبة 2% واللذين يعانون من صعوبات في إنجاز أعمالهم حسب تعبيرهم، فهذا راجع إلى حداثة التحاقهم بالمؤسسة، وهناك أيضا من هم مصابون ببعض الأمراض ومنها المزممة والتي تعوقهم أحيانا وتساهم في صعوبة أداء الأعمال الموكلة إليهم. حيث يجدون صعوبة في التحرك والتنقل من قطاع إلى آخر. يبقى أنه هناك مساعدات وإرشادات تقدم لهذه الفئة من قبل مصلحة الأمن الصناعي والطاقم الطبي.

ثالثاً: مساهمة إجراءات الأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية

جدول رقم 14: (الدورات التحسيسية والإرشادات للوقاية من حوادث العمل)

هل يستفيد العمال من الدورات التحسيسية والإرشادات في الوقاية من حوادث العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	89	78.07 %
لا	25	21.92 %
المجموع	114	100 %

يجيب هذا الجدول رقم 14: على التساؤل الأول للفرضية الأولى، حيث أن أغلب الإجابات كانت ب نعم، و بهذا يمكن القول أن العمال فعلا يستفيدون من الدورات التحسيسية والإرشادات الوقائية من حوادث العمل، وأن لها مردود على العمال من خلال الاستفادة منها في الوقاية من حوادث العمل أما النسبة للفئة القليلة التي كانت إجاباتهم بلا فلهم مبرراتهم، بحكم أنهم كانوا في عطلة سواء كانت سنوية أو مرضية، أثناء قيام الأمن الصناعي بهذه الدورات، أم أنهم لم يستجيبوا للدعوة الداعية إلى الدورات التحسيسية، وهذا ما تسبب في حرمانهم من الاستفادة الأمنية.

جدول رقم 15: (كيفية توعية العاملين)

هل توعية العاملين تكون بإتباع تعليمات وإرشادات قواعد السلامة المهنية؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	86	75.44 %
لا	28	24.56 %
المجموع	114	100 %

يجيب هذا الجدول رقم 15: على التساؤل الثاني للفرضية الأولى، فنجد أن معظم الإجابات كانت موافقة على تساؤل الفرضية، وأجابت النسبة الكبيرة بنعم وذلك ما يوافق أن توعية العاملين فعلا تكون من خلال إتباع إرشادات قواعد السلامة المهنية، لأنه بمعرفة العاملين بالمخاطر الموجودة في المؤسسة من خلال إرشادات قواعد السلامة المهنية، يمكنهم من اتخاذ احتياطاتهم الأمنية داخل مكان العمل، أما نسبة الأقلية التي كان جوابها بلا أي عكس الفئة الأولى، فيعتبرون انه ليس من الضروري توعية العاملين لان أمر السلامة المهنية داخل المؤسسة، لا يكون من خلال التوعية، فبالنسبة لهم أمر يمكن للعامل معرفته واكتسابه تلقائيا دون توعيته.

جدول رقم 16: (تخصيص أيام تكوينية)

هل المؤسسة مجبرة على تخصيص أيام تكوينية لدراسة قدرات العمال؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	88	77.19 %
لا	26	22.80%
المجموع	114	100 %

من خلال هذا الجدول رقم 16 يتبين انه من الضروري على المؤسسة تقديم دورات تكوينية للعمال، وهذا لتوعيتهم لما يوجد من مخاطر داخل مقرات العمل في المؤسسة، وهذا وفقا للقوانين والاتفاقيات الوطنية والدولية من قانون العمل. يبقى أن هناك نسبة تفر بغير ذلك وترى أنه ليس من الضروري على المؤسسة تخصيص أيام تكوينية للعمال. بل العمال مطالبون بتطوير مهاراتهم بأنفسهم، لمجابهة مساهمهم العملي.

جدول رقم 17: (التعرض لحوادث العمل)

هل سبق وأن تعرضت إلى أي حادث في العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	5.27 %
لا	108	94.73 %
المجموع	114	100 %

يتضح جليا من بيانات الجدول السابع عشر (17) أن الغالبية من العاملين في سلامة مهنية جيدة، وهذا إن دل على شيء. إن ما يدل على حرص مصلحة الأمن الصناعي على القيام بواجبها على أكمل وجه تجاه العاملين، وكذا تجاه معدات العمل. وكذلك وعي وتفهم العاملين للالتزام بالإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية، بغية تحقيق أهدافهم ومنه تحقيق أهداف المؤسسة.

أما في يخص النسبة القليلة التي بل غت 5% من مجموع عينة البحث، وقد لا تكون هذه النسبة من مجموع العاملين ذلك لأن الحوادث تقل في قطاعات وتتنخفض في بعض القطاعات الأخرى.

حيث أنهم تعرضوا لحوادث نتج عنها إصابات منها الخفيفة ومنها المتوسطة، ومنها البليغة التي استدعت التوقف عن العمل لفترات مختلفة حسب تقدير الجهات الطبية.

أما فيما يخص أسباب ومسببات هذه الحوادث، فتختلف وتتباين من حالة إلى أخرى، فمنها:

- السهو نتيجة الثقة المفرطة في معدات العمل بحكم التعود.
- الإهمال من باب السهو بحكم روتين العمل، وعدم تطبيق الدوران الوظيفي.
- أسباب أخرى من بيئة العمل تتدخل فيها العوامل الطبيعية مثل: الرياح والحرارة والأتربة والمياه... الخ.

رابعاً: مساهمة التدريب على تطبيق إجراءات قواعد الصحة والسلامة المهنية في تحقيق

الأهداف_ جدول رقم18: (سهر المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة)

هل تسهر المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة المهنية بفاعلية؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	109	95 61%
لا	5	4.38 %
المجموع	114	100 %

من الواضح جداً أن المؤسسة تعمل جاهدة من خلال مصلحة الأمن الصناعي على القيام بعملية التوعية من خلال الإرشادات الأمنية، وكذا تفعيل اللوائح والقوانين المختلفة، والمتعلقة بالسلامة المهنية، مع الوقاية والتدخل الحيني، بمختلف الوسائل الضرورية والمتاحة، في كل مصلحة من مصالحها. ويرى ذلك من خلال قلة وضئلت الحوادث المهنية. وزيادة الإنتاج من سنة إلى أخرى.

ومن هنا نستطيع القول إن المؤسسة تسهر على تطبيق إجراءات قواعد الصحة والسلامة المهنية بكل فاعلية وحزم. ودليل صدق ذلك التصويت القوي بالإجابة نعم، فالمؤسسة فعلا قائمة بواجباتها الأمنية والوقائية من خلال مصلحة الأمن الصناعي، وفق القوانين الوطنية والدولية في مجال العمل.

أما نسبة الإجابة بالنفي (لا) والتي تكاد تكون منعدمة والتي بلغت 4% فكانت لهم رؤية أخرى. ولهم مبرراتهم في ذلك، منها: وجودهم في عطلة أثناء قيام المصالح الأمنية بالعمل على تطبيق اللوائح والقيام بدورات المراقبة والتوعية، ومنها عدم التوافق مع المشرفين في نقاط العمل مما كون لديهم رأي مضاد بهذا الشأن...الخ.

جدول رقم 19: (استفادة العمال من المنح)

هل يستفيد العمال من أي منح؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	112	98.24 %
لا	2	1.75 %
المجموع	114	100 %

نلاحظ من خلال الإجابة، وأيضا من خلال احتكاكنا بالعمال والعاملات خلال فترة التريص أن هذه المؤسسة

بحكم أنها مؤسسة اقتصادية تجارية رابحة، فهي تمنح وتعطي العديد من المنح المتنوعة منها:

- منحة: PRI والتي تنقط من طرف الإدارة. - منحة: PRC والتي تنقط من طرف رؤساء المصالح.

ويتم منحهم وفق مخطط مسبق خاص بالإنتاج، فكلما زاد الإنتاج، كانت الزيادة في هاتين المنحتين.

- المنحة التشجيعية: وتمنح كل سنة في عيد العمال، ويكون المبلغ موحد لجميع العاملين.

- منحة الوفاء: وتمنح للعمال الذين بلغت مدة خدمتهم للمؤسسة ((15 و25 و30)) سنة وتتمثل في الأجر

القاعدي للعامل خلال شهر بالنسبة للفئة الأولى، والأجر القاعدي مضاعف بالنسبة للفئة الثانية، والأجر

القاعدي ثلاثة مرات بالنسبة للفئة الثالثة. زيادة على هدايا أخرى متمثلة في أجهزة ومعدات كهر ومنزلية.

- منحة ال دفع Loncouragement والتي تمنح سنويا كلما حققت المؤسسة إنتاج وبيع ما يساوي أو يفوق

نسبة 80% من الكمية المحددة مسبقا. وقد تتجاوز قيمتها المأتى ألف دينار جزائري (20 مليون سنتيم) لكل

عامل عمل سنة كاملة.

جدول رقم 20: (مطالبة العمال بالاستفادة من المنح)

هل سبق أن طالب العمال بالاستفادة من المنح؟	التكرار	النسبة المئوية
--	---------	----------------

98.24 %	112	نعم
1.75 %	2	لا
100 %	114	المجموع

من خلا الإجابات عن الاستمارة، والأسئلة الشفوية التي تم طرحها على العاملين أثناء زيارتنا المتعددة للمركب. تبين لنا أنهم سبق وأن طالبوا بالعديد من المنح. منها منحة التعب، ومنحة الوسخ، والزيادة في منحة السلة، ومنحة المنطقة الجغرافية...الخ.

وهذا راجع إلى أنه على مر التاريخ منذ عهد العبيد والطوائف الحرفية وأصحاب الورشات الصغيرة، وصولاً إلى الثورة الصناعية سنة: 1760 و 1840 في بريطانيا والمانيا، والولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا...

وهم يتطلعون إلى رواتب مادية أعلى وكذا علاوات ومنح تشجيعية أكثر عن طريق دفاعهم المتمثل في النقابات العمالية المنتخبة، ومفتشي العمل، والحكومات...الخ.

فالإنسان بطبعه يشتهي الزيادة ويطمح إلى كسب الأكثر أملاً في العيش الأكرم، خاصة إن وجد المشروعية والمساندة في سبيل ذلك.

أما نسبة وحد بالمائة الذين كانت إجابتهم بالنفي فهذا راجع إلى أن بعضهم كانوا في عطل مفتوحة بدون راتب، وبعضهم كانوا يعملون بالإعارة في مؤسسات أخرى مثل الأعضاء المنتخبين في المجالس المحلية. فهؤلاء لا يحق لهم المطالبة بالمنح والترقية، حسب القانون الداخلي للمؤسسة.

جدول رقم 21: (استفاد العمال منها)

هل استفاد منها العمال (أي المنح)؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	112	98.24 %
لا	2	1.75 %
المجموع	114	100 %

في غالب الأحيان تتم الاستجابة للمطالب العمالية، وذلك بعد الضغط من قبل النقابة، والاحتجاجات والإضرابات العمالية، خاصة خلال الفترات السابقة ومنها فترة شراء السلم الاجتماعي من قبل الحكومة، حيث كانت تلبى أغلب المطالب والحقوق للعمال.

وهذا ما لمسناه في الجدول، وأيضاً من خلال زيارتنا لهذه المؤسسة. ونعود دائماً للتذكير أن النسبة القليلة غير المستفاد منها هم من كانوا في غياب تام عن المؤسسة.

جدول رقم 22: (تقييم أداء العاملين)

هل يتم تقييم أداء العاملين بطريقة عادلة؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	112	98.24 %
لا	2	1.75 %
المجموع	114	100 %

مما لا حصانه ومما لمسناه في الجدول من خلال الإجابات بدا لنا أن هذه المؤسسة من المؤسسات المثالية والرائدة في مجالها، وذلك لما يتمتع به مسيروها من حنكة في التسيير وإدارة الموارد البشرية، والتحكم في الطاقات المالية، فيتم تقييم العامل بطريقة عادلة ومرضية بكل شفافية ووضوح كما تتم إدانته وإحالاته على

مجلس التأديب، ومعاقبته إن أستحق ذلك. أما القلة المصرحة بغير ذلك. فهي الفئة التي لا ترضى بالعجب، وترغب في الحصول على الأكثر بغير وجه حق.

جدول رقم 23: (إجراءات الأمن تساهم في تحسين الأداء)

هل تساهم إجراءات تطبيق الأمن الصناعي في تحسين أدائك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	112	98.24 %
لا	2	1.75 %
المجموع	114	100 %

يبدو من افتخار العاملين بحسن أدائهم المهني، وتباهيهم بقدراتهم العملية على التحكم في سير العمل والإنتاج. أن صحتهم وسلامتهم المهنية في مرتبة مرضية ومرضية جدا.

وهذا إن ما يعود إلى تطبيق إجراءات الأمن الصناعي بحذافيرها، والمتمثلة في: الوقاية والتحسيس، والمراقبة والمتابعة، وكذا التدخل عند الضرورة للتكفل بالمصابين والضحايا، تكفلا طبيا ونفسيا وماديا.

تبقى دائما النسبة الضئيلة والمصوتة بلا، فهم من تعرضوا إلى إصابات خارج العمل وحاولوا التحايل مع إنساها إلى المؤسسة بصورة أخرى، رغم انه هناك قانون يمنح المساعدات والتكفل الجزئي بهته الفئة من العمال، وهذا نظيرا للخدمات المقدمة من طرفهم إلى المؤسسة. فمساهمة إجراءات تطبيق الأمن الصناعي تساهم مساهمة فعلية في تحسين أداء العاملين، وذلك لما تمنحه لهم من ثقة وأمانا.

خامسا: الوقاية من الأخطار المهنية وشعور العامل بالأمن

جدول رقم 24: (مساهمة إجراءات الأمن الصناعي في حماية العاملين)

هل تساهم مراقبة تطبيق إجراءات الأمن الصناعي في حماية العاملين من أخطار العمل؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	111	97.36
لا	4	3.50
المجموع	114	100 %

يتضح من إجابات الجدول المبين أماننا أن مراقبة تطبيق إجراءات الأمن الصناعي تساهم في حماية العاملين من أخطار العمل، وهذا بفضل الدوريات التحسيسية المفاجئة من طرف أعوان ومراقبي ومنشطي الأمن الصناعي، والداعية إلى وجوب استعمال وسائل الحماية المتنوعة على كل من يتواجد داخل المؤسسة، سواء كان عاملا أم زائرا أم متربصا، أم زيونا، أم موردا.

وفي المقابل دائما نجد من يخالف الرأي ولكن بنسبة لا تكاد تؤثر على ما هو موجود بالميدان، حيث يرى هؤلاء أن تطبيق إجراءات الأمن الصناعي لا تساهم بشكل كبير في توفير الحماية للعاملين من أخطار العمل، بل إن وعي العامل هو ما يساعد على توفير ذلك.

منتاسينا مصدر هذا الوعي، وأنه جاء على إثر الدورات التكوينية والتحسيسية، والدوريات الرقابية، والتدخلات السريعة أثناء الطوارئ.

جدول رقم 25: (إمكانية حدوث الغياب عن العمل)

هل يحدث وأن تتغيب عن عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	80.70 %
لا	92	19.29 %
المجموع	114	100 %

الغالبية لا يتغيبون عن عملهم بحكم رضاهم عنه وولائهم للمؤسسة التي يرون أنها مصدر رزقهم وعيشهم، زيادة على التحفيز عن قلة الغياب، بالزيادة في نسبة بعض المنح، كما أنهم يرون ذاتهم وشخصهم في إبداعهم في عملهم، وهذا ما يفسر رضاهم الوظيفي التام، وولائهم الكلي تجاه هذه المؤسسة العريقة والرائدة في مجالها الإنتاجي. 19.29 %

أما النسبة البالغة 19% والمقرة بالغياب المتكرر عن العمل، فهذا يعود إلى عدة أسباب منها:

- العمال حديثي الالتحاق بالعمل بحكم عدم تعودهم على وتيرة وطبيعة العمل.
- العمال القاطنين بالمدن المجاورة، فهم يتغيبون كثيرا بسبب النقل أحيانا، والظروف العائلية أحيانا أخرى وخاصة في المناسبات والأعياد.
- العمال الذين يعانون من بعض الأمراض كالسكري والصرع، والضغط الدموي والربو... الخ. فهم يميلون إلى العيادات المبررة بالشهادات الطبية، وإذن المسؤول في بعض الحالات.

جدول رقم 26: (إمكانية إجراء الفحوصات الدورية)

النسبة المئوية	التكرار	هل تجري المؤسسة فحوصات دورية على العمال لمتابعة حالاتهم الصحية؟
98.24 %	112	نعم
1.75 %	2	لا
100 %	114	المجموع

ما لمسناه في هذا الجدول من إجابات تثبت أن المؤسسة تجري فحوصات دورية على العمال لمتابعة حالاتهم الصحية، وهذا خير دليل على أن هذه الأخيرة تقدم العناية الطبية لكافة العاملين دون استثناء بغية تحقيق السلامة المهنية التي من شأنها المساهمة في التأثير على أداء العاملين. وهذا بفضل التقارير المرفوعة من قبل مصلحة الأمن الصناعي.

أما النسبة المئوية الموجبة بالنفي فهي تمثل العمال الذين هم في وضعية عطلة مرضية طويلة الأمد، وكذا بعض من يخضعون للإعارة في مؤسسات أخرى.

جدول رقم 27: (المعاناة من الأمراض المزمنة)

النسبة المئوية	التكرار	هل تعاني من أي مرض مزمن؟
68.42 %	78	نعم
31.57 %	36	لا
100 %	114	المجموع

اتضح لنا من بيانات هذا الجدول أنه فعلا هناك العديد من العاملين الذين يعانون من إصابتهم بأمراض مزمنة مختلفة، منها السكري وضغط الدم، وبعض الأمراض الباطنية الناتجة عن الكدمات والسقوط، ونسبة كبيرة مصابون بأمراض تنفسية، منها الربو وتصلب الحنجرة، وانسداد الجيوب الأنفية وجفافها، وترجع الأسباب في كل هذا إلى الغبار والأتربة المتطايرة أثناء إستخراج الفوسفات، وكذا انتشار الغازات الكيميائية المستعملة في عمليات المعالجة المختلفة. وقد قاربت نسبة العاملين المعانين للأمراض المزمنة قاربت 32% من مجموع العمال من خلال تعميم النسبة.

جدول رقم 28: (تلقي العلاج اللازم للعمال)

هل يتلقى العامل العلاج اللازم في حالة الإصابة أو المرض؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	87	76.31
لا	27	23.68
المجموع	114	100 %

كما هو موضح من خلال الإجابات فإن غالبية العمال يتلقون العلاج والرعاية الطبية، والعناية الصحية، في حال الإصابات إثر الحوادث المهنية المختلفة، وأيضا في حال المرض، وذلك بحكم أن المؤسسة لها العديد من الاتفاقيات المبرمة مع العيادات الخاصة والمتطورة للتكفل بالعاملين بصفة كلية، وهذا بعد التقرير الطبي المنجز من قبل الطاقم الطبي للمؤسسة.

جدول رقم 29: (التخوف من المستقبل المهني)

النسبة المئوية	التكرار	هل أنت متخوف على مستقبلك المهني في هذه المؤسسة؟
3.50 %	4	نعم
96.49 %	110	لا
100 %	114	المجموع

لا يوجد هناك اي خوف على مستقبل العمال المهني في هذه المؤسسة المتطورة، بل هناك ولاء وانتماء كبيران لها من قبل العاملين، بحكم أنها المتنافس المادي الوحيد لهم، زيادة على ما تقدمه لهم من خدمات صحية وترفيهية، ومادية في غالب الأحيان.

إلا أنه هناك من يرى ويقر بغير ذلك، وهم فئة قليلة جدا، ونتج هذا الإحساس لديهم بحكم تعيينهم في غير تخصصهم، فهناك من قبل مرغما لاحتياجاته المادية، وهناك من يسعى لتغيير المنصب، وهناك من يتحين المغادرة نهائيا بحكم تطلعه الي مؤسسات أخرى.

جدول رقم 30: (الدورات التكوينية)

النسبة المئوية	التكرار	هل الدورات التكوينية كافية لتزويد العمال بالجديد في ميدان الأمن الصناعي؟
95.61 %	109	نعم
4.38 %	5	لا
100 %	114	المجموع

من خلال الجدول رقم 30: تبين أن أكبر نسبة كانت متوافقة مع أن الدورات التكوينية كافية لتزويد العمال بالجديد في ميدان الأمن الصناعي مثلت نسبة 95.61% أما الأقلية كانت عكس ذلك حيث مثلت نسبتهم

4.38% حيث يرون أن الدورات التكوينية ليست كافية لتزويد العمال بالجديد في الميدان حيث أن الخبرة الميدانية تكون أكثر عطاء للعامل من الدورات التكوينية. زيادة عن الذين ام يتلقوا دورات تكوينية أصلا بحكم غيابهم المستمر، سواء بسبب الإعاقة أو بسبب العطل المرضية طويلة الأمد.

كما أنه لهذه الدورات التكوينية دور هام جدا في دفع العاملين الى إكساب الثقة في أنفسهم ساعة التعامل مع الخطر، وكذا وجود أسرع الحلول للخروج من دائرة الغموض.

سادسا: مساهمة الإجراءات الأمنية المتعلقة بالأمن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية

جدول رقم 31: (تأثير البيئة الخارجية على البرامج الوقائية)

النسبة المئوية	التكرار	هل نقص البرامج الوقائية المتعلقة بحماية البيئة الخارجية تؤثر على أداء العاملين؟
79.82 %	91	نعم
20.17%	23	لا
100%	114	المجموع

من خلال الجدول رقم 31: نرى أن نسبة كبيرة من العاملين تمت إجابتهم بنعم، وهذا ناتج عن وعيهم الجيد بالحوادث المهنية، التي قد تعرضوا لها أو سمعوا عنها، مما أثر سلبا على أدائهم بنسبة كبيرة، لكن مع تطبيق البرامج الوقائية وإتباع التعليمات من بينها استعمال وسائل الوقاية: كلبس القفازات والنظارات، والأحذية،

والخوذة، والبدلة الواقية... الخ. وكذلك التدريب الجيد على الآلات ومعرفة منابع ومكامن الخطر مسبقا يزيد من وعيهم بالمخاطر المهنية خاصة على بيئة العمل الخارجية والمرتبطة ارتباطا أساسيا بالمحيط الداخلي.

أما الأشخاص الذين كانت إجابتهم بلا فهم يعتبرون أن البرامج الوقائية بحماية البيئة الخارجية ليس لها علاقة بأداء العاملين. أي أن المحيط الداخلي منفصل عن المحيط الخارجي وهذا طبعا لا يؤثر على أداء العاملين، حيث يعتبرون البيئة الداخلية وحدها المسؤولة عن توفير الحماية للعاملين وهي التي تؤثر على أدائهم سواء كان بالزيادة أو النقصان. وهذا حسب وجهة نظرهم طبعا.

جدول رقم 32: (استجابة العاملين لإرشادات الأمن الصناعي)

هل استجابة العاملين لإرشادات الأمن الصناعي لها تأثير على أدائهم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	94	81.57 %
لا	21	18.42 %
المجموع	114	100 %

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة أكدت بان العمال يؤمنون بأنه كلما زادت استجابة العاملين للإرشادات الوقائية، زاد أدائهم وكلما تجاهلوا الإرشادات وأهملوها قل وانخفض أدائهم والأقلية الذين أجابوا عكس ذلك بنسبة، أي ما يقارب نسبة 18% يرون أن الاستجابة أو عدمها لهما نفس الحاصل أو الناتج وذلك لعدم تفعيلها في أرضية الميدان، نظرا لعدم اهتمامهم بهذه الإرشادات وبالتالي تم التغاضي عنها من طرفهم، مما يعرضهم إلى المخاطر والعقوبات في أغلب الأحيان.

جدول رقم 33: (تأثير البيئة الخارجية على الأداء)

النسبة المئوية	التكرار	هل البيئة الداخلية للمؤسسة التي يوفرها الأمن الصناعي تؤثر على أداء العاملين؟
88.60 %	101	نعم
11.40 %	14	لا
100 %	114	المجموع

من معطيات الجدول نلاحظ أن غالبية العمال يرون أن الأمن الصناعي يوفر جو عمل مريح من خلال تطبيق التعليمات الداخلية للمؤسسة، ومن بين هذه التعليمات عدم العمل على البساط المتحرك والحاملات أثناء الدوران، وعدم العمل باللباس الفضفاض، وعدم وضع الأغطية على الرأس مع وجوب ارتداء الخوذة واستعمال الحزام في بعض الأحيان، وعدم التنقل من مكان العمل دون إذن مسبق، مع الإبلاغ عن أي طارئ في حينه... الخ.

أما الأقلية التي مثلت نسبة 14% يرون أن البيئة الداخلية لا تؤثر على أداء العامل لان هناك من يستهتر بالقوانين ويشجع عدم الالتزام بمستلزمات وأدوات الوقاية ولا يتبع تنظيمات المؤسسة الخاصة بالأمن الصناعي مما ينعس سلبا على صحته وحياته، ويكلف خزينة المؤسسة خسائر جسيمة. وقد يجرمه في غالب الأحيان من التعويضات المادية.

سابعا: نتائج الدراسة

مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات وتساؤلات الدراسة

*الفرضية الأولى:

يتضح من خلال الجداول التي تبين نسبة إجابات العمال على الأسئلة الواردة في الاستمارة حيث نجد إن

الأسئلة من 14-17 القائلة بان العمال يستفيدون:

- من الدورات التحسيسية والإرشادات في الوقاية من حوادث العمل.
- وأن توعية العاملين تكون بإتباع تعليمات وإرشادات قواعد السلامة المهنية.
- وأن المؤسسة مجبرة على تخصيص أيام تكوينية لدراسة قدرات العمال.
- وعدم تعرض جل العمال إلى أي حادث في العمل.

نلاحظ انه هناك إجماع على أن العمال فعلا يستفيدون من الدورات التحسيسية في عملية الوقاية من الحوادث المهنية، وأن عملية توعية العاملين تكون بإتباع تعليمات وإرشادات قواعد السلامة المهنية، كذلك فالمؤسسة مجبرة على تخصيص أيام تكوينية لدراسة قدرات العمال، مع انخفاض نسبة الحوادث، فهذا المستوى من محتويات التوعية الوقائية والمشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي اللذان توفرهما المؤسسة للوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية. هذا راجع إلى أن المؤسسة مرغمة على توفير التدريب الخاص للعمال وهذا من خلال الندوات الخاصة بمناقشة أمور السلامة والصحة المهنية وكذلك توفير الأساليب الوقائية مثل: توفير اللباس الخاص والمناسب الوقائي كالنظارات....

وبالتالي فان هذه الأسئلة ايجابية تخدم الفرضية الأولى وهنا نستطيع القول إن الفرضية الأولى محققة.

*الفرضية الثانية:

هل تسهر المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة المهنية بفاعلية؟

هل يستفيد العمال من أي منح؟

هل سبق أن طالب العمال بالاستفادة من المنح؟

هل استفاد منها العمال (أي المنح)؟

هل يتم تقييم أداء العاملين بطريقة عادلة؟

هل تساهم إجراءات تطبيق الأمن الصناعي في تحسين أداؤك؟

هل أنت متخوف على مستقبلك المهني في هذه المؤسسة؟

نجد أن الأسئلة من 18-23 تخدم الفرضية الثانية وهذا راجع إلى أن معظم الإجابات كانت ايجابية وهذا بعد تمحص و تحليل الجداول، إذ انه بفضل سهر المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة المهنية بكل فاعلية، واستفادة العمال من المنح القانونية والتشجيعية التي سبق وأن أشاروا إليها وطالبوا بها عن طريق تمثيلهم النقابي، وهذا خلال وبعد علمية تقييم الأداء الجماعي والفردى، وذلك بفضل مساهمة وصرامة الأمن الصناعي في تطبيق إجراءات السلامة المهنية، فبفضل إتباع أساليب الحماية يتم التأثير على أداء العاملين و التحسين فهي، وكذلك المساهمة في زيادة الإنتاجية والأرباح بنسبة كبيرة و الحفظ في الأعباء والتكاليف التي من شأنها أن تؤثر تأثيرا واضحا وجليا على أداء العاملين. ومنه فالفرضية الثانية محققة بنسبة كبيرة أيضا.

*الفرضية الثالثة:

هل تساهم مراقبة تطبيق إجراءات الأمن الصناعي في حماية العاملين من أخطار العمل؟

هل يحدث وأن تتغيب عن عملك؟

هل تحري المؤسسة فحوصات دورية على العمال لمتابعة حالاتهم الصحية؟

هل تجري المؤسسة فحوصات دورية على العمال لمتابعة حالاتهم الصحية؟

هل تعاني من أي مرض مزمن؟

هل يتلقى العامل العلاج اللازم في حالة الإصابة أو المرض؟

هل أنت متخوف على مستقبلك المهني في هذه المؤسسة؟

أما الفرضية الثالثة والممثلة بسبعة من الأسئلة المركزة من 24 إلى 30 فهي كذلك محققة، وتبين ذلك من نتائج الأجوبة التي تصب في المنحنى الإيجابي للتأثير على الأداء العمالي حيث كانت جل الإجابات تخدم الفرضية الثالثة والتي تؤكد أن مراقبة تطبيق إجراءات الأمن الصناعي تساهم في حماية العاملين من الأخطار، ويتضح ذلك من خلال قلة إن لم نقل عدم التغيب وترك أماكن العمل، مع توفر المراقبة الطبية بإجراء الفحوصات الدورية، مع تلقي العلاج اللازم عند الأمراض والإصابات، وهذا ما يطمئن العاملين على مستقبلهم المهني، وبالتالي فالأمن الصناعي يؤثر على أداء العاملين، وتأثيره جليا وهذا من خلال ما تم التوصل إليه بعد تحليل الإجابات.

*الفرضية الرابعة:

- هل نقص البرامج الوقائية المتعلقة بحماية البيئة الخارجية تؤثر على أداء العاملين؟

- هل استجابة العاملين لإرشادات الأمن الصناعي لها تأثير على أدائهم

- هل البيئة الداخلية للمؤسسة التي يوفرها الأمن الصناعي تؤثر على أداء العاملين؟

أما الفرضية الرابعة وإن قلت أسئلتها فهي دقيقة وملمة بالموضوع، ويبرز هذا في الإجابات بعد المطالعة وتحليل نسب الإجابات المستكشفة من الجداول، حيث توصلنا إلى النتيجة التالية أي أن نقص البرامج الوقائية المتعلقة بالبيئة يؤثر سلبا على أداء العاملين، وأن استجابتهم لإرشادات الأمن الصناعي لها تأثير إيجابي على أدائهم، كذلك فالبيئة الداخلية للمؤسسة التي يوفرها الأمن الصناعي تسهم بالقدر الكبير في التأثير على أداء العاملين.

ويبرز من خلال استجابتهم للإرشادات الأمنية الصناعية والوقائية وذلك من خلال العمل على توفير التدريب الفني للقائمين بالأمن الصناعي ولاستفادة من كل جديد تقني يظهر في هذا المجال وكذلك توفير ظروف بيئية

عملية مناسبة وملائمة قدر المكان خالية من المخاطر الصناعية التي قد تهدد حياة العاملين أو تزيد من نسبة الإصابات التي تساهم بدورها في تقليل وانخفاض الأداء والذي ينتج عنه انخفاض الإنتاجية.

وذلك من خلال تشكيل لجان خاصة تقوم بوظيفة الرقابة على القطاعات الخاصة وتوفير الأمن سواء كان ذلك على مستوى البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية، وحث العمال على التركيز في أداءهم لأعمالهم وذلك من خلال تنبيههم للمخاطر التي قد تنتج عن عدم التركيز والإهمال في العمل.

إذا فهذه الفرضية محققة، باعتبار أن الاستجابة العمالية للإرشادات الأمنية وتحسين البيئة الداخلية من طرف الأمن الصناعي لهما تأثير على أداء العاملين، إلا أن نقص البرامج الوقائية المتعلقة بالبيئة الخارجية أيضا له تأثيره مما يدفع إلى الاهتمام بهذه النقطة. وتحسين البيئة الخارجية.



التوصيات والمقترحات



بالرغم من أنه لا يحق لنا إعطاء التوصيات، ووضع المقترحات، إلا أننا ارتأينا وضع هذه المحاولة لتكون بمثابة محفز لنا، وتتم الاستفادة منها من قبل الباحثين المطلعين على بحثنا هذا، ولما لا العمل بمقتضاها من طرف أولي الاختصاص. وهذا بعض ما تمكنا من صياغته، بعد الخوض في محتوى العديد من الكتب والمذكرات، أملين أن نحظى بالتوفيق من الله سبحانه وتعالى.

التوصيات المقترحة

- ✳ إعطاء المزيد من الاهتمام لقضايا الأمن الصناعي والمخاطر الصناعية وذلك بتتبع الوعي العام بهذه المخاطر والوقاية منها.
- ✳ القيام بمزيد من الدراسات والبحوث العلمية في آثار التطور الصناعي وذلك حتى يمكن التعرف على الجوانب السلبية لهذه الثورة الصناعية وأثرها على الإنسان والبيئة.
- ✳ الاهتمام بقضايا التخلص من النفايات بطريقة صحيحة والتصرف فيها بطريقة سليمة وآمنة.
- ✳ ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات اللازمة، مع ضرورة حسن التعامل معهم، لعدم إشعارهم بالمراقبة اللصيقة.
- ✳ وضع أساليب وقائية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية للملتزمين بتطبيق تعليمات الأمن الصناعي.
- ✳ ضرورة تطبيق قواعد وتعليمات السلامة المهنية بتوجيه وتنبيه العاملين.
- ✳ العمل على إزالة جميع المعوقات التي تحد من تطبيق إجراءات الأمن الصناعي.
- ✳ تثقيف العاملين من خلال إقامة الندوات الخاصة بمناقشة أمور السلامة والصحة المهنية.
- ✳ تأهيل وتدريب العمال الجدد خاصة للحد من مخاطر العمل المحيطة به.

- ✱ العمل على توفير التدريب الفني للقائمين بالأمن الصناعي، والاستفادة من كل جديد يظهر في هذا المجال.
- ✱ تحسين الظروف الفيزيائية في أماكن العمل، كتوفير الإضاءة الجيدة، التقليل من الضوضاء لأنها عامل مزعج مشتت للانتباه... الخ.
- ✱ الاهتمام بإجراء الفحوصات الطبية للعاملين بشكل دوري والاهتمام بصحتهم العامة وذلك بتقديم وسائل الإسعاف الأولى والعلاج في الحالات الطارئة.
- ✱ ضرورة توفير وسائل أمن وحماية حديثة تضمن الوقاية واكتشاف الخلل قبل وقوع الحوادث.
- ✱ ضرورة الاهتمام بنظافة الممرات بين الآلات من الشحوم والزيوت وكل ما من شأنه أن يعرقل العامل أثناء تأديته لعمله.
- ✱ تشكيل لجان خاصة تقوم بوظيفة الرقابة على القطاعات الخاصة والعامة، والتأكد من أنها تقوم بتطبيق كافة تعليمات وإجراءات الأمن الصناعي.



خاتمة



انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع الدراسة، وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية حول أثر الأمن الصناعي على أداء العاملين بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في مؤسسة سوميفوس بئرالعائر بولاية تبسة، لاستخراج الفوسفات ومعالجته، وتوجيهه نحو التصدير والاستعمال.

يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن الصناعي من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية، وخصوصاً العنصر البشري الذي بذلك يقدم تكاليف باهظة لإيصاله حد الكفاءة وحسن الأداء.

كما يمكن التأكيد على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة والكافية، وكذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي للوقاية من الأخطار المهنية وحماية العامل الذي ينتج عنه زيادة في الإنتاج وفي الأداء، وذلك من خلال العمل على الحد أو حتى التقليل من السلوكيات الخاطئة للعاملين وكذا القضاء على المخاوف والضغوطات التي تنتابهم أثناء قيامهم بعملهم في ظروف بيئية تستلزم الوقاية والحذر.

وعن أثر الأمن الصناعي على أداء العامل يمكن التأكيد من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية أن هذا الأخير وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي يقوم بها ويقدمها إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الجهود من قبل الدولة مثل: الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرار وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامج الأمن الصناعي، وذلك بإشراكهم في وضع برامجه وتحفيزهم وتشجيعهم مادياً ومعنوياً على أتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الأمن الصناعي نظراً للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أكمل وجه، وأن معظم الأمراض المهنية والحوادث التي تقع عائق في زيادة وتطور الأداء بالمؤسسة الصناعية الجزائرية أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية كما يمكن أيضاً التأكيد على ضرورة تكثيف البرامج التدريبية

الخاصة بمجال الأمن الصناعي، وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام أساليب التوعية الوقائية، لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

وبشكل عام يمكن القول إن غاية الأمن الصناعي في النهاية هو العمل فعليا على تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح للعاملين أثناء قيامهم بعملهم، وتلقينهم التربية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.



قائمة المصادر

والمراجع



1. أحمد بن عبد الله الشامخ: مدى فاعلية أنظمة السلامة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف، العربية السعودية 2007
2. إبراهيم خليل أبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2009.
3. إيمان الحباري: مفهوم الأمن الصناعي، WWW.MAWDOO3.COM أكبر موقع عربي بالعالم، 2020-03-08، على سا 10 و 20 د
4. البرنامج التكويني الموجه: الموجه لفئة أعوان الأمن والوقاية.
5. الجبالي، إسحاق: السلامة العامة والتحذير من مخاطر الأعمال اليدوية والآلية، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 199.
6. المديرية العامة للحماية المدنية: الأمن الصناعي ودوره في حماية العاملين، دورة تكوينية "مسعف متطوع"،
7. المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،
8. السيد رمضان: حوادث العمل والأمن الصناعية، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامع الحديث، 1984.
9. بلال مشغلي: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية،
10. بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
11. تنكة واخرون: الحوافز وأثرها على أداء العاملين، المركز الجامعي، المدينة، 2001.
12. جلال عبد القادر: إدارة الموارد البشرية، الوفاء للتوزيع والنشر، ط، 2009.
13. حمداني بن علي: السلامة والأمن الصناعي، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، 1995
14. دليل المسعف: صادر عن المديرية العامة للحماية المدنية.
15. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2009/2008
16. راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، -29 27 أبريل 2007.

17. رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر
18. راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط2000.
19. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.
20. طاهر محمود كلابدة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
21. محمد نجيب شاوش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1996
22. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان،
23. محمد يوسف: مدخل إلى تسيير الموارد البشرية، دار الهناء للتوزيع والنشر، ط2، 2009.
24. محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971.
25. مصلحة الأمن الصناعي: تعليمات أمنية بمؤسسة سوميفوس
26. مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2009
27. نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان ن 2008.
28. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2002
29. عبد المحسن جودة وعبد الحميد الفتاح: ادارة الموارد البشرية، جامعة المنصورة.
30. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر،
31. علي غربي، وآخرون: تنمية الموارد البشرية، 2002 ، دون دار نشر.
32. على ورفلي: الأمن الصناعي المعاصر، دار الهاشم للنشر، بيروت، لبنان،
33. عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، بأكاديمية نايف العربية السعودية، ط.1 1999
34. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005
35. عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر،. 1971
36. فوزي يوسف: الإشراف والتنظيم الصناعي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2 ، عمان، 1999 .
37. سامح عبد المطلب عامر: استراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، ال قاهرة 2002.
38. سفيان عزالدين: الأمن الصناعي، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
39. سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية)، جامعة قناة السويس، 2009/2008

40. سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006
41. سعد بن عبيد الدوسري: مدى فاعلية تعليمات الأمن الصناعي، رسالة ماجستير بأكاديمية نايف، العربية السعودية، 2003
42. وائل ع الرحمان وعيسى محمد قحل: البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2007.
43. وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، الدوحة، 1996
44. See Re Velle, Jack B, Safety and Training Methods, John Wiley & Sons, Inc,Canada , 1980



قائمة الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بنها



قسم العلوم الاجتماعية

0

امتنارة بحث بعنوان:

الأمم المتحدة وأثره على أحاء الطماطم

دراسة ميدانية مؤسسة بنهاة مناج الترسات

المركب النجى جيل الحق ' ير العار ' بنهاة

" مذكرة مكللة لئيل شهادة لئلسن فى علم الإجماع تخصص " تتظم وعمل "

إشراف الأستاذ(ة):

حامد خالد

إعداد الطلبة :

✓ هادي نسيمة

✓ جليلوي إسمهان

أخي العامل / أختي العاملة

اسمك هيلم ورسعة الله تعالى وبركاته

نهور منكم التفضل والتكرم ببدأ هذه الإستماراة والأجابة عنها بعد قراحتها بكل عناية وموضوعة، لمالها من أهمية بالغة فى نتائج هذه الدراسة مع الإلتزام إلى أن إجاباتكم لن تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى مع التأكيد انها ستكون فى موضع سرية تامة، ولكم فائق التقدير والإحترام.

الإجابة من الأستاذة ترون بوضع علامة (X) فى الخانة الصحيحة، وأجبنا ترون تعاليا إن اسعدنى السؤال
شكرا

السنة الجامعية: 2020/2019

البيانات الأولية

1- الجنس :

نكر أنثى

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق أرمل

3- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

4- طبيعة العمل:

عون تنفيذي عون تحكم إطار إطار ساهي

5- نظام العمل:

عامل نهار بالتناوب 8*2 بالتناوب 8*3

6- الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 إلى 14 سنة من 15 إلى 19
 من 20 إلى 24 سنة من 25 إلى 29 سنة من 30 سنة فما فوق

المحور الأول

الفرصية العامة- تأثير الامن الصناعي على أداء العاملين.

1- هل ترى أن الوسائل المستخدمة في مجال الامن الصناعي تساهم في حماية العامل؟

 لا

 نعم

في حالة لا هل يعود ذلك إلى:

- عدم متانة وسائل حماية العامل
- نقص الوسائل
- عدم تقييد العامل بالإجراءات الأمنية
- عدم اهتمام الإدارة
- أخرى ما هي:

2- هل إن إجراءات الامن الصناعي المتعلقة بمهنتك كافية ؟

 لا

 نعم

- في حالة لا هل يؤثر ذلك على:

- أدائك في العمل
- يجعلك تعاني من صعوبات في إنجاز عملك
- يجعل أداء العمل خطراً
- أخرى ما هي:

3-هل تقوم المؤسسة بعمليات لتوعيه وحماية العمال من الاخطار المهنيه؟

 لا

 نعم

- في حالة نعم ما هي؟

4- هل تتبع كل الإجراءات الوقائية المتعلقة بعملك ؟

 لا

 نعم

5- هل تعاني من أي صعوبات في إنجاز عملك؟

 لا

 نعم

- في حال نعم ما هي؟

المحور الثاني

الفرضية الأولى: مساهمة الإرشادات الامتية في التقليل من حوادث العمل

- 1- هل يستفيد العمال من الدورات التحسيسية والإرشادات في الوقاية من حوادث العمل؟ نعم لا
- 2- هل توعية العاملين تكون بإتباع تعليمات وإرشادات قواعد السلامة المهنية؟ نعم لا
- 3- هل المؤسسة مجبرة على تخصيص أيام تكوينية لدراسة قدرات العمال؟ نعم لا
- 4- هل سبق وأن تعرضت إلى أي حادث في العمل؟ نعم لا
- في حال نعم ما نوعه؟.....
- لماذا تعرضت له؟.....
- 5- هل نقص البرامج الوقائية المتعلقة بحماية البيئة الخارجية تؤثر على الأداء للعاملين؟ نعم لا
- في حالة نعم كيف ذلك؟.....

الفرضية الثانية:

مساهمة التدريب الفعال على تطبيق إجراءات قواعد الصحة والسلامة المهنية في تحقيق اهداف المؤسسة.

- 1- هل تسير المؤسسة على تطبيق إجراءات السلامة المهنية بفاعلية؟ نعم لا
- في حالة لا لماذا؟.....
- 2- هل يستفيد العمال من أي منتج؟ نعم لا
- 3- هل سبق أن طالب العمال بالاستفادة من المنتج؟ نعم لا
- 4- هل استفاد منها العمال؟ نعم لا
- 5- هل يتم تقييم أداء العامل بطريقة عادلة؟ نعم لا
- في حالة لا لماذا؟.....
- 6- هل تساهم إجراءات تطبيق الأمن الصناعي في تحسين أدائه؟ نعم لا

الفرضية الثالثة: الرقابة من الاخطار المهنية وشعور العامل بالامن

1- هل تساهم مراقبه تطبيق إجراءات الامن الصناعي في حماية العاملين من أخطار العمل؟

نعم لا

2- هل يحدث وأن تتغيب عن عملك؟ نعم لا

- في حالة نعم هل يعود ذلك إلى:

- سوء ظروف العمل

- صعوبة العمل

- عدم توفر وسائل العمل

.....أخرى ما هي؟

3- هل تجري المؤسسة فحوصات نورية على العمال لمتابجه حالاتهم الصحية نعم لا

4- هل تعاني من أي مرض مزمن؟ نعم لا

.....في حال نعم ما هو؟

5- هل يتلقى العامل العلاج اللازم في حال الإصابة أو المرض؟ نعم لا

6- هل أنت متخوف على مستقبلك المهني في هذه المؤسسة؟ نعم لا

- في حالة نعم هل يعود ذلك إلى:

- الخوف من التسريح من العمل

- خطورة العمل

- هضم حقوق العامل

- المحسوبية

- سوء وضعة المؤسسة

.....أخرى ما هي؟

7- هل الدورات التكوينية كافية لتزويد العمال بالجديد في ميدان الامن الصناعي؟

نعم لا

- هل لك أي آراء تريد إفاقتنا بها.....

.....

الفرضية الرابعة: تساهم الإجراءات الوقائية المتعلقة بالامن الصناعي في حماية العمال من الحوادث المهنية

س 1- هل نقص البرامج الوقائية المتعلقة بحماية البيئة الخارجيه تؤثر على الاداء للعاملين ؟

نعم لا

س 2 - هل استجابة العاملين لإرشادات الامن الصناعي لها تأثير على أدائهم ؟

نعم لا

س 3 - هل البيئة الداخليه للمؤسسة التي يوفرها قسم الامن الصناعي تؤثر على أداء العاملين ؟

نعم لا

شكرا لكما أخي وأختي على تعاونكما معنا من أجل إتجاح هذا البحث

ملحق رقم 02: صورة للباب الخارجي للمركب



ملحق رقم 03: مطامير تخزين الفوسفات



ملحق رقم 04: عملية تفجير بالمحجر



ملحق رقم 05: عملية نقل الفوسفات من المحجر



ملحق رقم 06: عملية تنقية الماء المستعمل لغسل الفوسفات

